

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN DÖNÜŞÜMÜ: KURUMSALLAŞMANIN
ÖTESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMEK ÖNDER ÜNLÜ

Ankara-2008

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN DÖNÜŞÜMÜ: KURUMSALLAŞMANIN
ÖTESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMEK ÖNDER ÜNLÜ

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Metin Özuğurlu

Ankara-2008

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	i
------------------	---

GİRİŞ.....	iv
------------	----

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURAMLARI VE KURUMSALLAŞMA.....	1
--	---

1.1. KURAMSAL YAKLAŞIMLAR VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE TANIM SORUNU.....	1
--	---

1.1.1.KLASİK YAKLAŞIM.....	12
----------------------------	----

1.1.2. SİSTEM YAKLAŞIMI.....	14
------------------------------	----

1.1.3. KURUMSAL YAKLAŞIM.....	18
-------------------------------	----

1.1.4. MARKSİST YAKLAŞIM.....	20
-------------------------------	----

1.2. KURUMSALLAŞMA TARTIŞMASI ÇERÇEVESİNDEN EMEK SÜRECİ.....	24
--	----

1.2.1. EMEK SÜRECİNE GENEL BİR ÇERÇEVE.....	24
---	----

1.2.2. EMEK SÜRECİ VE KURUMSALLAŞMA.....	34
--	----

1.3. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE KURUMSALLAŞMANIN DÖNÜŞÜMÜNÜ SAPTAMAK.....	38
---	-----------

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN KURUMSALLAŞMASI.....	42
--	-----------

2.1. GENÇ CUMHURİYET’TE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ: OSMANLI MİRASI.....	42
2.2. CUMHURİYET DÖNEMİNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ.....	55
2.2.1. KURULUŞTAN 1960’LI YILLARA.....	55
2.2.2. 1960’LI YILLARDAN 1980’Lİ YILLARA.....	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE KURUMSALLIĞIN ÇÖZÜLÜŞÜ.....	67
--	-----------

3.1. BELİRLİ AMPRİK VERİLER IŞIĞINDA KURUMSALLIĞIN TEMEL ÖĞELERİ VE KURUMSUZLAŞMA	67
--	-----------

3.2. TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN KURUMSUZLAŞMA EĞİLİMİ VE HUKUKSAL BOYUTUN DÖNÜŞÜMÜ.....	76
--	-----------

3.3. TÜRKİYE’DE GÜNCEL HÜKÜMET POLİTİKALARI VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE	KURUMSUZLAŞMA
EĞİLİMİ.....	86

SONUÇ.....	102
-------------------	------------

KAYNAKÇA.....	104
----------------------	------------

EKLER.....	115
-------------------	------------

GİRİŞ

Bu çalışmada Türkiye’de çalışma ilişkilerinin dönüşümü kurumsallaşma perspektifi ile ele alınmaya çalışılmıştır. Bu perspektifin oluşturulmasında öncelikli olarak kuramsal yaklaşımlar ekseninde bir kurumsallaşma tanımının yapılması hedeflenmiştir. Ardından Türkiye’de çalışma ilişkileri tarihine Osmanlı son döneminden başlayarak bu perspektif doğrultusunda değerlendirmeler sunulmuştur. Kuramsal tartışmalarda temel olarak kurumsallaşmış çalışma ilişkisini imleyen temel olgular çıkarılmaya ve bunların denk düştüğü kavramlar belirlenerek tarihsel incelemeye tabi tutulmaya çalışılmıştır.

Değerlendirmelerin ana savı; Türkiye’de özellikle 1960 sonrası belirli bir kurumsal veçhe kazanmış olan çalışma ilişkilerinin 1980’lerin sonrasında ve giderek günümüzde kurumsuzlaşmaya başladığıdır. Bu açıdan öncelikli olarak kurumsal ilişkilerin denk düştüğü kavramsal çerçeve kuramsal tartışma bölümünde kurularak hem tarihsel değerlendirmeler hem de güncel yönelim, belirlenen kavramlar ekseninde tartışılmıştır. Çalışmada kurumsuzlaşma tanımının netleştirilmesi ve bir bütünlüğe kavuşturulması için Türkiye’de çalışma ilişkilerinin geçirdiği dönüşüm çeşitli boyutları ile değerlendirilmiştir. Kurumsuzlaşma kavramıyla nitelendirilen sürecin somut olarak gösterilebilmesi için, kurumsallaşma sürecinin temel öğelerinin kavramsal olarak belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu öğelerin belirlenmesindeki temel amaç; kurumsuzlaşma sürecinin, kurumsallaşma sürecinin temel öğeleri olarak belirlenen olgulardaki dönüşümle tanımlanabileceği düşüncesidir.

Bu çalışmada yukarıda belirtilen düşünceleri temellendirmek için üç aşamada tartışma yürütülmeye çalışılmıştır. İlk aşamada kurumsallaşma kavramının kuramsal planda nasıl ele alınabileceği ve bununla ilişkili olarak kurumsuzlaşma tanımının yaslanacağı temel

kavramlara nasıl ulaşılabileceği noktasında bir tartışma yürütülmüştür. Bu tartışmada çalışma ilişkilerine dair temel kuramsal yaklaşımlar değerlendirilerek, çalışmanın kendisinin kuramsal analiz çerçevesi tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu bölümde analiz çerçevesini ve analiz araçlarını oluşturan temel kavramlar kurumsallaşma sürecini de tanımlayan temel kavramlar olarak ele alınmış ve çalışmanın temel savı olan kurumsuzlaşma olgusunun incelenmesi yine bu kavramlara dayanarak yapılmaya çalışılmıştır.

İkinci aşamayı, kuramsal tartışmalar sonucunda belirlenen temel kavramların, Türkiye çalışma ilişkileri tarihi açısından özlüce değerlendirilmesi oluşturmaktadır. Kurumsuzlaşma belirli bir kurumsallaşma sürecinin ve genel olarak bir dönüşümün sonucu olarak kabul edildiğinden, adı geçen dönüşümün ana hatlarının ortaya çıkarılması gerekliliği bulunmaktadır. Bu gereklilikten hareketle, Türkiye çalışma ilişkileri tarihine, kuramsal tartışmalarda belirlenen kavramların gelişimi üzerinden özlüce bakılmaya çalışılmıştır. Buradaki temel amaç, kurumsuzlaşma eğilimini ortaya çıkardığı düşünülen dönüşümün tarihsel gelişmelerle olan ilişkisini vurgulayabilmek ve Türkiye’de çalışma ilişkilerinin bugünkü sürecinin, çalışmanın temel savı ile olan ilişkisini gösterebilmektir. Genel tarihsel gelişmelerin aktarılması ve değerlendirilmesi Osmanlı imparatorluğunun son dönemlerinden Türkiye Cumhuriyetinin 1980’li yılları arasını kapsamaktadır.

Son aşamada ise çalışmanın ana savını desteklediği düşünülen güncel somut gelişmelerin gösterilmesine çalışılmıştır. Bunun için aktarılan tarihsel gelişmelerle birlikte kurumsallaşmış ilişkileri meydana getirdiği düşünülen temel olguların, bugün Türkiye’de çalışma ilişkilerinde kurumsuzlaşma eğilimi yönünde bir dönüşüme işaret ettiğinin üç düzlemde gösterilmesi hedeflenmiştir. Öncelikle çalışma ilişkilerinde kurumsallığı oluşturduğu düşünülen temel kavramların özellikle 1980’li yıllar sonrasındaki amprik

değişimi, istatistiki veriler açısından ele alınmıştır. Sonra yine bu dönemler etrafında ve hukuksal düzlemde, çalışma ilişkileri mevzuatındaki değişimin belirlenen temel kavramlar etrafındaki yansıması ele alınmıştır. Böylelikle çalışma ilişkilerinde kurumsuzlaşma yönünde bir eğilimin varlığına ilişkin tezi, somut veriler ile mevzuattaki değişimler arasındaki ilişkiyi vurgulayarak güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu düzleme bağlı olarak çalışma ilişkilerinde kurumsuzlaşma eğiliminin yansımasını bulacağı önemli alanlardan birinin siyasi hükümetlerin güncel politik eğilimi olduğu düşünüldüğünden, son olarak bu alandaki gelişmeler ile çalışmanın ana savı arasındaki ilişki değerlendirilerek belirli bir bütünlük kurulmaya çalışılmıştır. Bu nedenle Türkiye’de 2002 yılı itibariyle kurulan AKP hükümetinin çalışma ilişkileri alanında kurumsallığın temel öğeleri olarak saptadığımız kavramlara güncel politik yaklaşımı genel olarak incelenmiştir. Çalışmada anılan inceleme, birinci el dökümanlara dayalı biçimde içerik analizi yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bunun için TBMM 22. dönemini kapsayan 5 yasama yılı içerisinde meclis faaliyetinin kayıtları olan meclis tutanakları incelenmiştir. İnceleme tutanaklarda doğrudan çalışma politikalarına yönelik gündemlerin olduğu tutanakların belirlenen kavramlar ekseninde taranmasından oluşmuştur. Burada belirlenen kavramların kullanım sıklığına ve bağlamına bakılarak bir değerlendirme yapılmaya çalışılmıştır. Böylece kurumsuzlaşma eğiliminin hükümet politikalarındaki yansıması gösterilmeye çalışılmıştır.

Çalışma ilişkilerinin hükümet politikaları açısından kurumsal yapılar bağlamında ortaya çıkardığı tablonun kurumsuzlaşma tespitini güçlendirecek sonuçlar taşıdığı düşünülmektedir. Bu durum ise çalışma ilişkilerinde uzunca bir süredir özellikle çalışanlar lehine avantajlar taşıyan kurumsal yapıların zamanla tamamen çözülebileceğine ilişkin bir anlam da taşımaktadır. Bu nedenlerle çalışmada temel olarak kurumsuzlaşma eğilimini işaret etmeye dayalı temel vurgu, çalışanların güncel olarak kaybetmeye başladıkları kimi

kazanımların yenilenmesi ve güçlendirilmesi için bir tartışma zemini sunması açısından önem taşımaktadır.

1. BÖLÜM

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURAMLARI VE KURUMSALLAŞMA

1.1. KURAMSAL YAKLAŞIMLAR VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE TANIM SORUNU

Çalışma ilişkileri kavramının tanımlanması söz konusu olduğunda çoğu zaman bu kavramın yerine kullanılan endüstri ilişkileri kavramı ile birlikte ele almak genel bir yaklaşım olarak görülebilir. Böylesi bir durumda kuramsal tartışmalar açısından aynı esnekliği sergilemek çeşitli güçlükler ortaya çıkarabilmektedir. Bu güçlükler bilimsel açıdan adlandırma sorunu olmaktan öte farklı kavramların içerdikleri bütünlüğün çeşitli boyutlarına ilişkindir. Çalışma ilişkileri ve endüstri ilişkileri kavramlarını tanımlamada ilk karar verilmesi gereken, farklılıkları ortaya koyarken hangi boyutların ele alınacağıdır. Çünkü bilimsel açıdan bir kavramın tanımlanması mutlaka aynı gerçekliğe ilişkin başka bir kavramdan ayrımların tarif edilmesi anlamına gelir. Genel olarak “bilimin” belirleyici ilkelerinden olan kavramsal netlik bu noktada sosyal bilimler açısından bir istisnayı oluşturmaz. Buradaki netlik bilimsel kavramların açıklayıcı olmasına ilişkindir yoksa farklı bilimsel alanların araştırma nesneleri olan somut olguların kesinliğine veya gösterdikleri ilişkinin nedensel niteliğine bağlı bir netlik anlaşılmamalıdır. Bilimsel dildeki aşırı geçişkenlik ve muğlaklık yani aynı gerçekliğe ilişkin kullanılan ayrımları belirsiz kavramlar o gerçekliğin anlaşılması, anlatılması ve açıklanmasında da sorunlar doğurmaktadır. Bu açıdan çalışma ilişkileri ve endüstri ilişkileri kavramları arasındaki ilişkiyi kısaca ele almak, tercih edilen çalışma ilişkileri kavramını kuramsal tartışmalar bağlamında tanımlamak açısından bir zemin oluşturacaktır.

Yukarıda aynı anlamda kullanılan bu iki kavramın kuramsal tartışmalar açısından çeşitli güçlükler doğurabildiği ifade edilmişti ve bunların çeşitli düzlemlerde ele alınabileceği vurgulanmıştı. Buna göre ilk olarak bu iki kavramın tarihsel düzlemde ne anlama geldiklerinden bahsedilmelidir. Çalışma ilişkisi kavramı bu boyutta ele alındığında; tarihin herhangi bir döneminde üretim sürecinin bileşenlerini oluşturan unsurlar arasındaki değişen, gelişen ve niteliği farklılaşan ilişkilerin genelini ifade eder. Bu açıdan iş ve çalışma olgularına bağlı şekillenen tarihsel ilişkilerin tamamını çalışma ilişkileri olarak alabiliriz. Buna karşılık endüstri ilişkileri kavramı tarihsel olarak belirli bir dönemden sonra genel olarak geçerli çalışma ilişkisini ifade etmektedir. Bu genelleşme üretim sürecinin unsurları arasındaki ilişkinin de belirli bir doğrultuya sahip olduğunu anlatır. Endüstriyel gelişmelerin ve bu gelişmelere bağlı işçi işveren ilişkilerinin temel belirleyici bir konuma sahip olduğu çalışma ilişkisini ifade etmesi açısından bu kavram, daha dar anlamda ele alınabilecek bir kavramdır. Bu nedenle çalışma ilişkilerinin belirli bir biçimiyle genellik kazandığı bir tarihsel döneme atıfla kullanılan endüstri ilişkileri kavramı, artık böyle bir sürecin temel olarak değişime uğramaya başladığının tartışılacağı ve iddia edileceği bu çalışmada yeterince kapsayıcı olmamaktadır. Böylesi bir durumda ifade edilen değişimlerin neler olduğu tartışılırken, endüstri ilişkileri kavramının içerdiği unsurların tarihsel olarak öncesine bakmak gerekliliği söz konusu olduğundan ve ayrıca bu kavramın ifade ettiği dönemin ciddi biçimde değişime uğramaya başlayacağı öne sürüleceğinden, çalışma ilişkileri kavramı yerine endüstri ilişkileri kavramını kullanmanın daha uygun olacağı düşünülmektedir. Çünkü endüstri ilişkileri kavramı çalışma ilişkilerinin belirli yönlerine daha fazla ağırlık vermektedir. Ağırlık verdiği yönler ise daha çok kurumsallaşmış bir yapıyı referans almaktadır. Bu durum çalışmanın ana konusu açısından önemli bir yer kaplamakla birlikte, kurumsallaşmanın dönüşümü noktasında, endüstri ilişkileri kavramının işaret ettiği sınırların genişletilmesini gerektirmektedir. Bu nedenlerle çalışma ilişkileri kavramının daha uygun düşeceği

düşünülmektedir. Ayrıca endüstri ilişkileri kavramının bir bilim disiplini biçiminde daha genel olarak ele alındığı düşünülürse; çalışmada, “kurumsallaşmanın ötesi” olarak adlandırılan sürecin, bir bilim disiplini olarak endüstri ilişkilerinin alanına giren değişkenlerin sınırlarını genişletmeyi gerektirmektedir. Bu çalışmada çalışma ilişkilerini tanımlarken uzunca bir süredir kabul edilen kimi kavram ve olguların çözülmekte olduğu vurgulanacak ve kuramsal yaklaşımlar bu açıdan ele alınacaktır. Bu nedenlerle tartışma başlıklarının gerektirdiği zorunlu durumlar dışında çalışma ilişkileri kavramı tercih edilerek tartışma yürütölmeye çalışılacaktır. Her ne kadar endüstri ilişkileri kavramı daha yaygın kullanılsa da ve bu çalışmada bahsi geçecek unsurları da kapsayacak bir genişlikte anlaşılrsa da dönüşümün vurgulanması açısından çalışma ilişkileri kavramının daha uygun düşeceği düşünülmektedir.

Bilindiğı üzere çalışma ilişkileri söz konusu olduğunda pek çok kavramlaştırma çabası bulunmaktadır. Çalışma ilişkileri “devletin az veya çok müdahale ettiğı, merkezinde bölüşümün ve çalışma koşullarının yer aldığı toplu pazarlıklara dayalı olan emek ile sermaye örgütleri arasındaki kurumsallaşmış ilişkiler” biçiminde tanımlanabilmektedir. (Çetik, Akkaya, 1999: 13) Bu noktada kurumsallaşma olgusuna özel olarak vurgu yapmak ve içeriğini netleştirmek önemlidir. Bu çalışmada kurumsallaşma sürecinin bileşenlerini tanımlamak çalışma ilişkilerini kurumsallaşma bakış açısıyla ele alıp alamayacağımıza da yanıt vermek açısından gerekli olacaktır.

Çalışma ilişkileri kavramı, kapitalist toplumsal ilişkilerin belirleyiciliğı altında, temelde emek ve sermaye arasındaki ilişkileri ifade eder. Emek üretim sürecine dahil olan insan etkinliğinin adıdır. Üretim sürecinde emeğin karşısında ise tarihsel olarak sermaye durmaktadır. Dolayısıyla kapitalist ölkelerde çalışma ilişkileri kavramı emek ve sermaye arasındaki bölüşüm mücadelesini karşılamakta ve çatışmacı ve zaman zaman da uzlaşmacı

kimi kurumsal veya şahsileşmiş ilişkileri içermektedir. İşte bu ilişkilerin sonucu olarak ortaya çıkan çatışma veya uzlaşma araçları ve bunların gerek pratik gerekse hukukileşmiş biçimleri çalışma ilişkilerinde kurumsallaşmanın göstergelerini oluşturmaktadır. Özetle çalışma ilişkileri bu çalışmada işçi ve işverenleri, bunların örgütlerini, bunların bireysel ya da örgütsel ilişkilerini, bu ilişkiler içinde devletin yerini, yani üretim sürecini, üretim ve çalışma koşullarını içeren bir ilişkiler ağı olarak ele alınabilir. Bu ilişkiler içerisinde karşılıklı aktörlerin belirli yazılı veya yazısız kural ve teamüllere dayandığı ve dönemsel olarak tarafların ekonomik, siyasal ve ideolojik güç dengelerine göre etkili olan kimi olguların, belirli bir süreklilik ve genellik kazanmasının sonucu kurumsallaşma süreci olarak adlandırılabilir.

Çalışma ilişkileri açısından kurumsallaşma süreci ve bunun sonucu olan ilişki biçimleri söz konusu olunca ilk akla gelen hukuksal gelişmelerdir. Çalışma alanında çeşitli tarafların karşılıklı ilişkilerinin kimi alanlarda genellik ve süreklilik kazanmasının ardından o olgu hukukileşerek bize kurumsallaşma sürecinin biçimsel yönlerini tarif etme imkanı sunar. Tarihsel olarak çalışma ilişkilerinde alınan mesafenin karşılaştırmalı olarak analiz edilebilmesinde hukuksal göstergeler çeşitli toplumsal gelişmelerin bir sonucu olarak çok önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle ülkelerin çalışma ilişkileri tarihi ele alınınca bakılan en temel olgu hukuki ve somut uygulamalardır. Bu açıdan bu çalışmada da çalışma ilişkilerinin belli bir örnekte incelenmesinde hukuksal göstergelere atıf yapılacaktır. Bu noktadaki değişim hukukilik ekseninde ele alınabilir fakat kurumsallaşma ve hukuksallık bir ve aynı şey olarak alınamaz. Özellikle çalışma ilişkilerinde bu alanın tanımlanmasında toplumsal bütünün içerdiği bir çok olgu söz konusu olduğundan biçimsel kimi göstergeler kuramsal pozisyonunuz ne olursa olsun oldukça sınırlayıcı olacaktır. Burada çalışma ilişkilerine dair kuramsal tartışmalar özetlenirken, çalışma ilişkileri tarihinin bugüne değin getirdiklerine,

tarihsel olarak yerleşiklik kazanmış bu anlamıyla kurumsallaşmış olguların dönüşümüne bakılmaya çalışılacağından salt hukuksal düzenlemelerin veya toplumsal olguların sonucu olarak yasallaşma sürecinin kendisi açıklayıcı olamayacaktır. Bu açıdan kuramsal inceleme de çalışma ilişkilerini tanımlamada temel olarak hangi ölçütlerin nasıl ele alındığına bakılarak yapılacaktır. Böylelikle çalışma ilişkilerini kurumsallaşmanın dönüşümü biçiminde incelemek mümkün olacaktır.

İlk olarak toplumsal yaşamın maddi sürekliliğinin tersine, hukuksal düzenlemeler, o gerçekliğin ekonomik, siyasal, ideolojik ve mekan düzleminde tarihsel algılanışının bir sonucu olarak ve çalışma ilişkilerinin de temel bileşenlerini oluşturduğu çeşitli toplumsal sınıflar arası ilişkinin ürettiği oldukça sınırlı bir zaman diliminin dinamik olmayan görüntüsüdür. Herhangi bir kurumsallaşmış çalışma ilişkisinde, o ilişkinin salt hukuki yansımaları ele alarak başlamak; gerçekte çalışma ilişkisi kabul edilebilecek kimi süreçleri sırf hukuksal metinlerde var almamasından kaynaklı olarak yok saymış olacaktır. Bu durumun bir başka ifadesi hukuksal bir olgunun incelenen olguda verili kabul edilmesi ve çalışma ilişkisinin değerlendirmesinde bu durumun veri alınmasıdır. Her iki durumda da yukarıda ifade edilen biçimiyle çalışma ilişkilerini tanımlama açısından eksikli bir kavrayış ortaya çıkacaktır.

Kuramsal tartışmalarda ası hedeflenen, kurumsallaşma tanımının dayandığı temel olgu ve kavramları ortaya çıkarmaktır. Böylece kurumsal bir yapının temel öğeleri tanımlanmış olacaktır. Bu nedenle genelden özele kavramsal tercihler kısaca belirtilmeye çalışılmaktadır. Bu noktadan itibaren kurum ve kurumsallaşma kavramlarından neyin kast edildiğini daha da açarak devam etmek mümkündür.

Öncelikle kurum veya kurumlar dan kastedilen açıklanmalıdır. Buna göre kurumlar; “... belli bir zaman ve mekan boyunca, özdeşlik gösteren bir ilişkiler dokusunun çerçeveleri olarak ortaya çıkarlar. Şu halde, belli bir düzen yaratma amacını güderler. Belli bir statüdür bu: Daha doğrusu sosyal kalıbın içinde bağlı olacağımız şartlardır. Kurum, sosyal kalıbın, toplum koşulları içinde kristalleşmesidir, statik bir biçim kazanmasıdır. ...Özü, ilişkilerden yapılıdır. İnsan,fikir, madde arasındaki ilişkileri kendi boyutunda bir durulma ve düzene kavuşturma şeklidir.” (Tunaya’dan aktaran: Makal, 1997:86)

Bu tanımdan da çıkarılacağı üzere yukarıda ifade ettiğimiz gibi kurumsallaşma süreci belirli toplumsal ilişkilerin taraflarınca birer sosyal kalıba denk düşen etkileşimin yerleşiklik kazanmış sonuçları olarak ele alınabilir. Tanımın içerdiği gibi bu bir çeşit sosyal, siyasal, hukuksal ve ideolojik teamül olarak anlaşılmaktadır. Daha doğrusu sözü geçen düzenlilik çatışma ve uzlaşmayı içinde barındıran kimi zaman ise taraflar arasındaki ilişkinin bulunduğu aşamalardan birini ifade etmek için kullanılabilir. Bu çalışmada kurumsallaşmış düzenlilikler, verilen tanıma ek bazı açıklamalarla kabul edilmektedir. Kurumlar yukarıda verilen tanıma denk düşerken kurumsallaşma sözü geçen düzenliliğin nasıl bir sürecin sonunda meydana geldiğini açıklamayı anlatmaktadır.

Şüphesiz çalışma ilişkilerinde kurumlardan bahsetmek zorunlu olarak bir kurumsallaşma sürecini ele almayı gerektirir. Aynı şekilde kurumsallaşma olgusu, belirli kurumların varlığı, anılan çalışma ilişkisinde verili kabul edilmeden tarif edilemez. Bu nokta da temel öneme sahip husus; genel olarak belli kategorilerde bir süreklilik ve düzenlilikten yola çıkan bakış açısının, kurumsallaşma denilen sürecin içerdiği olgu kavramlarda meydana gelen dönüşümleri tarihsel olarak nasıl analiz edilebileceğidir. Çünkü son belirlemede

çıkarılan sonuçlar standartlaşmış kimi kalıpların içinde ele alınacaktır. Bu ise kurumsallaşma sürecinin değişim doğrultusu belirlenmek istendiğinde köklü dönüşümlerin varlığı epey tartışmalı hale gelecektir. Örneğin sendikal örgütlenme çalışma ilişkilerinin kurumsal öğelerinden biri olarak kabul edilebilir. Sendika uzun sayılabilecek bir tarihsel dönemde ortaya çıkan, tarafları toplumsal açıdan belirginleşmiş bir karşılıklı mücadele sürecinin ürünü olarak çalışma ilişkilerinde yerleşiklik kazanmış kurumların en önemli öğesidir. Bugün çağdaş çalışma ilişkileri düzeninde genel bir ilke halini aldığı kabul edilen örgütlenme hakkının bir tezahürü olarak sendikal yapıların durumu, gerek örgütlenme düzeyi gerekse bu örgütlülüğün çalışma ilişkileri üzerindeki etkisinin giderek ortadan kalkmaya başladığı bir görünüm sergilemektedir. Böyle bir olgunun tespiti ile başladığımızı düşünelim. Belirli bir tarihsel sürecin getirdiği ve artık bir hak olarak anılan sendikal örgütlenmenin; yeni çalışma ilişkileri rejimleri ile, sermayenin ulusal ve uluslararası ölçekteki uygulamaları ile, esnekleşme ve taşeronlaşma aracılığı ile ve çoğu zaman da yasal sınırlandırmalar ile ortadan kaldırıldığını ve ayrıca çok sayıda alt parçalara bölünmüş, işsizlik olgusunun yarattığı ücret, iş güvencesi ve sosyal güvenlik haklarının tehdit altında olduğu bir üretim sistemindeki işçilerin, sermayenin bahsedilen yönelimlerinin devletler aracılığı ile de kabul gördüğü bir ortamda önemli bir pazarlık gücünden yoksun bırakıldıklarını, yukarıda yapılan ilk önermenin altına yerleştirdiğimizi varsayalım. Böylesi bir varsayımsal duruma kurumsallaşma çerçevesinden bakarken belirli bir dönüşümü tespit edebilme ve açıklayabilme imkanı, ancak yine kurumsallaşma sürecinin kendisini standartlaşmış kalıpların çözülmediği, ortadan kalktığı bir süreç olarak ele alarak mümkün olacaktır.

Verilen varsayımsal örnekte kurumsallaşmış bir öğe olan sendika, kendisini sendika yapan varlık koşullarından bir şekilde uzaklaşıyor veya uzaklaştırılıyorsa, teorik olarak kimi sosyal kalıpları veya düzenlilikleri kategorik biçimde - kurum ve kurumsallaşma tanımının

gereği olarak - bu sürece taşımak, aslında verilen örnekte yine sendika olarak ele alınan kurumun belirli bir kurumsal ilişki ağı ile varolabilmesine rağmen, bu ilişkilerin ortadan kalkması durumunda bile sendika kurumunu bir düzenliliğin parçası biçiminde verili kabul etmek anlamına gelecektir. Oysa örnekte yeni ilişkilerden ve eskiden bir kurumsallığın parçası olan ögenin mevcut ilişkiler dışına düştüğünden bahsedilmektedir. Kurumsallaşmadan anlaşılabilecek, sözü edilen dinamik kavrayış; bu örneğin aksine, bir süreç olarak kurumsallaşmayı, her zaman belirli düzenlilikler yaratma ve o düzenlilikleri sürdürme doğrultusunda gelişen eğilimler ve durumlar olarak değil, oluşmuş kimi düzenlilikleri çözerek veya içeriğini tamamen farklılaştırarak, bütünüyle yeni kurumsal ilişkiler şekillendiren bir süreç olarak ele almayı mümkün kılmaktadır. Bu noktada çalışma ilişkilerinde kurumsallaşmadan söz ederken ve teorik bakış açısını oluştururken çalışma ilişkilerinde “kurumsuzlaşmanın” da anılan bakış açısına içkin olduğu varsayılacaktır.¹ Sonuç olarak çalışma ilişkilerini kuramsal açıdan ele alırken göz önünde tutulacak kavramların bu ilişkilerin köklü dönüşümünü de içerecek biçimde anlaşılması bu çalışmada öne sürülecekleri daha açıklayıcı olacaktır.

Çalışma ilişkilerinin temel ögeleri betimlemesi sıkça kullanıldığından şimdi bu ögelerin genel olarak neler olduğu tartışılmalıdır. Temel hedef çalışma ilişkilerinde temel dönüşümleri işaret etmeye olanak tanıyacak kavramsal şemayı netleştirmektir. Bunun ardından kuramsal yaklaşımların bu çerçevede neler sunduğuna bakılabilecektir.

Sözü geçen ögelerden ilk olarak ele alınabilecek olan toplumsal tarafların veya çalışma ilişkisinin karşılıklı muhataplarının örgütlenmeleridir. Örgütlenme; belirli çıkarlar etrafında bir araya gelmiş ve bir kolektif olarak hareket etme eğilimine sahip, belli noktalardan aynı

¹ Daha farklı bir ifade ile kurumsuzlaşma, deregülasyon ve enformalleşmenin toplu pazarlık sistemindeki yansımasıdır.

toplumsal çıkarlara sahip bireylerin oluşturduğu görece kurumsal yapıları oluşturmayı ifade eder. Bu yapılar temelinde sınıfsal, siyasal veya başka türden toplumsal ayrımları yansıtacak biçimde olabilir. Çalışma ilişkilerinin kurumsallaşma sürecinin göstergelerinden en önemlisini formel veya informal düzeyde kabul edilmiş örgütlenmeler oluştururlar. (Makal, 1997:89) Bugün çalışma ilişkileri açısından mevcut sistemin işleyişinde işçi sınıfı sendikaları, sermaye örgütleri ve devletin bulunduğu bir örgütsel ilişki ağı genel olarak bulunmaktadır. Sonuç olarak kurumsallaşmış olarak nitelenebilecek bir çalışma ilişkileri sisteminin ilk ayağı işçi sendikalarıdır. Elbette varlığı ile birlikte etki ve işlevi de bakılacak hususlardandır.

İkinci olarak ele alınabilecek olan örgütlenmiş toplumsal tarafların birbirleri ile ilişkisinin düzenlenmesine olanak tanıyacak bir zeminin varlığıdır. Bu zemin toplu pazarlık kurumudur. İşçi ve sermaye örgütleri karşılıklı taleplerini, belirli bir uzlaşmaya varma veya belirli bir uzlaşmaya zorlama hedefleri ile, kabul ettirmeye çalışırlar. Bu sürecin sonucunda çıkacak olası uzlaşmanın yazılı metni toplu iş sözleşmelerini oluşturur. Bu metin devletin de yasal bir çerçeveye soktuğu hukuksal bir metindir. Bu nedenle çalışma ilişkilerinde toplu pazarlık sistemi biçimsel açıdan, o ilişkilerin durumu hakkında yansıtıcı olabilecek kurumsal yapılardan birini oluşturur. Fakat toplu pazarlık sisteminin oluşumu tarihsel olarak uzlaşmaların üzerine kurulmamıştır. Bunun için oldukça uzun ve sert bir karşılıklı mücadele sürecinin geçmesi gerekmiştir. Bu açıdan toplu pazarlık kurumu ve sonuçları kurumsallaşma açısından ele alınırken mutlaka, o noktaya geline süreçte hangi tarihsel gelişmelerin vuku bulduğuna bakılmalıdır. Toplu pazarlık kurumu, ancak böyle ele alındığında, çalışma ilişkilerinin belirli bir ölçekteki durumu hakkında anlamlı bilgiler sunabilecektir.

Toplu pazarlık sisteminin sonuçları bakımından bir kurumsal çerçeve oluşturmasında belirleyici etkenlerden biri de devletin konumudur. Çalışma ilişkilerinde kuramsal açıdan

oldukça farklı işlevlerle tanımlanan devlet, tüm bu tartışmaların dışında üçüncü bir taraf olarak ele alınarak değerlendirilebilir. Taraflar arasında bir uzlaşmanın oluşması veya bir tarafın uzlaşmaya zorlanmasında devletin aldığı pozisyon kurumsallaşma açısından önemlidir. Çünkü devlet çalışma ilişkilerinin hukuksal çerçevesini belirler, zaman içerisinde ve şekillenen ilişkilere bağlı olarak hukuksal çerçeveyi düzenler, bizzat kendi çalışanlarına sahip olduğundan çalışma ilişkilerinde doğrudan bir taraftır ve aynı zamanda çalışma ilişkilerinin bağlı olduğu ekonomik, siyasal ve sosyal şartlara ilişkin politikaları ile de çalışma ilişkilerine yön verir. Bu açılarından devletin kurumsallaşma açısından ele alınabilecek oldukça fazla ölçütü bulunmaktadır. (Makal, 1997: 96-98) Kurumsallaşmış çalışma ilişkileri açısından devlet, bünyesinde çatışma ve uzlaşmaları da barındıran bir sınıflar mücadelesi alanı olarak da değerlendirilebilir. Bu nedenle kurumsuzlaşma devletin bu özelliğini de tahrip edecektir.

Tüm bu öğelerle birlikte bir çatışma alanı olarak çalışma ilişkileri sistemini ele aldığımızda önemli parçalardan biri de bu çatışmanın sonucunu belirleyebilecek araçlardır. Kurumsallaşma açısından bu araçların da genel bir sosyal ve hukuksal kalıba sahip olması önemlidir. İşçiler açısından grev, sermaye açısından lokavt bu araçlardandır. Grev ve lokavtın yine tarihsel olarak karşılıklı bir mücadele sürecinin ürünü olduğu belirtilmelidir. Bu açıdan kurumsallaşmış bir çalışma ilişkileri sisteminde grev ve lokavtı belirli hukuksal standartlarda bulabiliriz. Fakat bu noktada yine ayırt edici unsur pratik olarak hangi aracın lehine bir kurumsal yapılanma oluşturulduğudur. Bu durumu gözeterek grev ve lokavtı ele aldığımızda bizim sorunsalımız açısından kullanılabilir birer öge haline geleceklerdir. Çünkü daha önce de ifade edildiği üzere kurumların varlığı ile birlikte nasıl ilişkilerin var olduğu esas görüntüyü sunmaktadır.

Çalışma ilişkilerini belirli bir perspektiften ele alabilmek ve kuramsal tartışmaları bu açıdan değerlendirmek için belirli bir çerçeve oluşturulmaya çalışıldı. Buradan sonra çalışma ilişkilerinde belirli ağırlığı olan kuramsal tartışmalar özetlenerek ele alınabilir.

1.1.1. KLASİK YAKLAŞIM

Sidney ve Beatrice Webb endüstri ilişkileri alanında ilk kuramsal çalışmaya imza atmışlardır.

Bu kuram endüstri ilişkilerini kurumsallaşmış ilişkiler içinde görmektedir. Bunun için işçi ve işveren taraflarının yanında, devlet de tarafların örgütlenme ve karşılıklı ilişki kurma biçimlerini oluşturabilmek açısından yasal düzenlemelerle, denetlemelerle ve çeşitli demokratik müdahale yöntemleri ile endüstri ilişkileri sisteminin aktif bir aktörü olacaktır. Bu bakımdan işçi ve işverenler öncelikle örgütlenme yani sendikalaşma hakkına sahip olmalıdır. Çünkü örgütlenme bu kişilere, özellikle de işçilere güç getirecektir. Örgütlenmiş bu kesimler endüstri ilişkileri sistemi içinde karşı karşıya gelebilmeli, toplu pazarlık, grev, lokavt gibi haklara sahip olmalı ve bu hakları kullanabilmelidir.

Buradan anlaşılacağı gibi Webb'ler endüstri ilişkilerini ve onun aktörlerini ekonomik yaşam içinde birbirlerini tamamlayan, karşılıklı olarak düzenin devamlılığını sağlayan unsurlar olarak görürler. Ancak buradaki ilişkilerin biçimleri, grev de dahil olmak üzere, mevcut ilişkilerin işleyişini yani üçlü yapının öngördüğü kuramsal işleyişin belli biçimlerde sürdürülmesine katkı koyduğu ölçüde meşru görülebilecektir. Klasik kuram bu noktada çalışma ilişkilerini kurumsal bir yapıda ele almakla birlikte daha önce sözü edilen biçimiyle kurgulanan model ve o modele uygun ilişki biçimleri dışında tarafların yönelimleri olabileceği ve dengelerin farklı koşullarda yeniden kurulabileceğini gözetmeden bir açıklama

sunmuştur. Nitekim ekonomik ve siyasal koşullardaki önemli değişimlere denk düşen dönemlerde bu ortaya çıkmıştır.

Klasik yaklaşımın en önemli özelliği bu modelin başta İngiltere olmak üzere gelişmiş, sanayileşmiş ülkelerde uygulanmış olmasıdır. Ancak 2. Dünya savaşının ardından ekonomik ve siyasal yaşamda devletin düzenleme rolünün yanında ve ondan daha çok müdahaleciliğinin öne çıkması klasik modelden uzaklaşılmasını beraberinde getirmiştir. Buradan da anlaşılacağı üzere klasik model daha çok bir işlevsel model olarak kurgulandığından çalışma ilişkilerini belirli bir dönemin ardından tek başına açıklamakta yetersiz kalabilmiştir.

1.1.2. SİSTEM YAKLAŞIMI

Sistem yaklaşımı John T. Dunlop'a aittir. Bu yaklaşım çok fazla eleştirilmesinin yanında sosyal bilimlere ve özellikle de endüstri ilişkileri alanına dönük çalışmalarda sıkça kullanılması yönünden önem taşımaktadır. Dunlop endüstri ilişkilerini bütün kurum, aktör ve ilişkileri ile birlikte bir sistem olarak görme eğilimindedir. Söz konusu bu sistem, tüm sosyal ilişkileri çevreleyen genel sistemin bir alt sistemidir. Bu bakımdan bir alt sistem olarak endüstri ilişkileri sistemi hem genel sistemi etkilemekte hem de ondan etkilenmektedir. Dunlop'a göre endüstri ilişkileri sisteminde dört temel öge bulunmaktadır. Bunlar; aktörler, bağlamlar, yani çevre, ideoloji ve kurallardır. (Çetik, Akkaya, 1999: 19) Dunlop'un aktörlerden kastettiği; açıktır ki, işçiler ve onların örgütleri, işverenler ve onların örgütleri ve işçi-işveren ilişkilerinde uzmanlaşmış kamu kuruluşlarıdır. İşçi ve işveren örgütlenmeleri, sendikalar biçiminde olabileceği gibi, kurum, siyasi parti, komite gibi biçimler de alabilmektedir. Açıktır ki, bu aktörlerde yaşanacak her değişim ülkelerin siyasi, ekonomik, sosyal koşulları ile ilgili olarak değişimle bağlantılı olacaktır.

Endüstri ilişkilerinin ikinci ögesi olan çevreden/bağlamdan kastettiğimiz aktörlerin kararlarını ve faaliyetlerini etkileyen unsurlardır. Bu unsurlar, çalışma hayatının teknolojik özelliklerini, piyasa ve bütçe sınırlarmalarını, topluluktaki siyasal gücün konumu ve bunun dağılımı gibi olguları içermektedir. Ekonomik ve mali bağlam endüstri ilişkileri sisteminin oluşumunda ve gelişiminde oldukça belirleyicidir ve teknik ve başka çalışma koşulları üzerinde de dolaylı etkiye sahiptir. Yine siyasi iktidarın yapısı da endüstri ilişkileri sistemini belirlemektedir. Çünkü siyasi iktidar aktörlerin konumunu, saygınlıklarını, hareket alanlarının sınırlarını belirleyecektir. Ancak Dunlop siyasi iktidarın etkilerinin dolaylı olduğunun altını çizmiştir. İktidarın yapısının sistemin aktörleri arasındaki ilişkileri doğrudan doğruya belirlemediğini, sadece sistemin yapılaşmasını etkileyecek bir bağlam oluşturduğunu ifade etmeye çalışmıştır. Dunlop'a göre endüstri ilişkileri sisteminin üçüncü unsuru olan ideoloji kavramından kastedilen ise sistem içinde tarafların yerini, değerini, ilişki biçimlerini tanımlayan inançlar bütünüdür. İdeoloji sistemin diğer tüm unsurlarını bir arada tutma görevini gören bir tutkal gibidir. Endüstri ilişkileri sistemi içerisinde toplumun ideolojik yapısıyla etkileşim içerisinde ama bundan farklı olarak aktörlerin ideolojileri bulunabilmektedir. Ancak sistemin işlemesi için ortak bir ideolojinin varlığı gerekmektedir. (Makal, 1997:76) Endüstri ilişkilerinin bu üç ögesi dördüncü unsur olan kuralları yaratmaktadır. Aktörler arasında diğer unsurlar çerçevesinde belirlenen ilişkiler neticesinde çalışma koşulları ve kuralları belirlenir. Zaten bu sistemin var olma amacı da bu kuralların ortaya çıkmasını sağlayabilmektir. Bu sistem sürekli değişmeye açık bir sistemdir. Çünkü sistemin unsurları ya da diğer sistemlerde yaşanan her değişim karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir. Yani endüstri ilişkileri statik değil, dinamik bir yapıya sahiptir. Yine endüstri ilişkileri her ülkeye göre çok farklı özellikler taşıyabilmekte ve dolayısıyla da sistemin işleyişi sonucunda ortaya çıkan kurallar farklılaşabilmektedir. Yine kurallar yazılı, sözlü

olabilecekleri gibi uygulamaya dayalı biçimde de olabilmektedirler ve yine yönetim kararları, sendikaların düzenlemeleri, yasalar, toplu sözleşmeler ve işyeri gelenekleri bu kuralları oluşturmaktadır. (Makal, 1997:76) Endüstri ilişkileri sisteminin işleyişi sonucu ortaya çıkan kurallar Dunlop'a göre şu biçimlerde ortaya çıkabilmektedir:

- İşverenler diğer aktörlerin katılımı olmadan tek yanlı olarak kuralları belirleyebilir
- Yetkili kamu kuruluşları diğer aktörlerin katılımı olmadan kuralları belirleyebilir
- İşçi ve işveren örgütleri kamu kuruluşlarının müdahalesi olmadan kuralları belirleyebilir
- Devlet, işçi ve işverenler ortaklaşa kuralları koyabilir

Dunlop'un yaklaşımında çatışmadan çok istikrar temelde durmaktadır. En azından bir dereceye kadar uzlaşma bulunmalıdır. (Çetik, Akkaya, 1999: 21) Sistem yaklaşımı endüstri ilişkilerini bütüncül bir biçimde ele alma çabası olarak değerlendirildiğinde çok önemli bir yerde dursa da kuramın önemli eksiklikleri de bulunmaktadır. Nitekim pek çok sosyal bilimci sistem yaklaşımını pek çok açıdan eleştirmiştir, kuralların bağımlı değişken olarak alınmış olması ve tüm yapının üzerinde ortak bir ideolojinin varlığını kabul etmesi gibi değerlendirmeler bu eleştirilere örnek olarak verilebilir. Bu çalışma açısından sistem yaklaşımı kurumsallaşma çerçevesinde oldukça açık kavramsal araçlar sunsa da – örgütlenme, toplu pazarlık sistemi olarak kurallar, yasalar vb- daha önce sözü edilen çok yönlü süreci kapsamakta önemli kısıtlarından söz etmek de mümkündür. Örneğin kurumsallaşma bir mutlak doğrultu olarak ele alındığında bu sürecin içerdiği kimi yapıların çözülmekte oluşu, hem aktörlerin birbirleri ile olan etkileşimi hem de kendi içlerindeki ilişkileri köklü biçimde dönüştüren eğilimlerle birlikte, kuramsal olarak paradoksal biçimde, çözülmekte olana atıfla açıklanmak durumunda kalınmaktadır. Somut olarak toplu pazarlık

kurumunun bir sistem – üst sosyal sisteme göre bir alt sistem kurma açısından – olarak ortadan kalkması yani bu çalışmanın ifade etmeye çalışacağı kurumsuzlaşma eğilimi, sistem yaklaşımı açısından yeterince algılanamayabilir. Ayrıca farklı ülkelerde sistemin parçaları olarak ifade edilen unsurlar farklı biçimlerde ilişki geliştirebilirler ve bu mutlaka belirli kural, ideoloji veya genel politika kalıbı içinde gerçekleşmeyebilirler. Belirli bir uzlaşma sürecinin ele alındığı sistem yaklaşımı aktörler arasında çatışmaların sonucu olan çözülme ve yeniden yapılanma biçimlerini tartışmada da kuramsal açıdan oldukça sınırlı bir imkan açmaktadır. Bu nedenle burada sistem yaklaşımından belirli düzeyde yararlanılacaktır. Fakat bunun ötesinde ek girdilerle biçimlenmiş kuramsal bir yönelim tercih edilmektedir. Bu yöneliminin temel aldığı nokta yine sistem yaklaşımının özelliklerine dayanacaktır. Her ne kadar önemli kısıtlardan bahsedilmiş olsa da, kurumsuzlaşma eğiliminin gösterilebilir olması kurumsal yapının sınırlarının neler olduğuna ilişkin bir tanımlama da gerektirmektedir. Bu doğrultuda sistem yaklaşımı, temel olarak işçi, işveren ve devlet ekseninde tanımlanan kurumsallaşmış yapının sınırlarını belirlemesi açısından değerlendirilebilir. Kuramın çeşitli önermeler biçiminde yukarıda tanımlanan yapısı aynı zamanda bu çalışmada kurumsallığın sınırlarını ifade etmesi açısından ele alınacaktır. Bu sınırlar çalışmanın da analiz çerçevesini belirlemektedir. Yani kurumsallık aynı zaman da belirli bir sistem olarak işleyen çalışma ilişkilerini ifade etmesi açısından ele alınacaktır. Kurumsuzlaşma eğilimi ise sistem yaklaşımının sınırları çizdiği ve analiz çerçevesini oluşturduğu yapının çözülmesi ve dönüşmesi olarak değerlendirilecektir. Kuramsal olarak sistem yaklaşımı analiz çerçevesinin belirlenmesi anlamında yararlanılan bir yaklaşım olacaktır.

1.1.3. KURUMSAL YAKLAŞIM

Kurumsal yaklaşım isminden de tahmin edilebileceği üzere iş ve bununla ilgi pek çok kurumun düzenlenmesini ifade etmektedir. Bu yaklaşım Klasik yaklaşımdan esinlenmiştir ve en önemli temsilcisi ise Alan Flanders'tir. Bu yaklaşıma göre endüstri ilişkileri kurumsallaşmış ve yapılaşmış ilişkileri içermektedir. Kurumsal yaklaşım her ne kadar Klasik yaklaşımdan etkilense de ondan farklı olarak örgütleri ve örgütler arasındaki toplu pazarlıkları politik bir algı çerçevesinde incelemek gerektiğini, çünkü söz konusu aktör ve ilişkilerin belirlenmesinde güç, baskı gibi olguların etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Kurumsal yaklaşımda güç ve gücün örgütler ve kurumlar arasında nasıl dağıldığı önem taşımaktadır. Çünkü bu durum çıkar çatışmalarını ortaya çıkaracak ve bu çatışma da görüşme süreçleri sonucunda neticelendirilmeye çalışılacaktır. Kurumsal yaklaşıma göre endüstri ilişkileri içinde en önemli kurumlardan biri olan toplu pazarlık yukarıdaki ifadelerden anlaşılabilir gibi siyasi bir süreçtir. Bu siyasi süreç örgütlere yani sendikalara katılmayı, yani onlara ihtiyaç duyup duymamayı da etkileyecektir. Endüstri ilişkileri sistemi içindeki toplu pazarlık ve sendikalaşma süreci ise yasalarla sınırlandırılabilir. Ancak bu kuramda istenen kurumsal yapıların, kurumsal ilişkiler çerçevesinde çatışmacı ilişkilerde uzlaşmaya doğru bir geçiş sergilemeleri ve çatışmanın hükümetin müdahalesi olmadan uyumlu hale getirilmesidir. Devlet müdahalesi işçi ve işveren kurumlarının ilişki geliştirebilme açısından yeterince güçlü olmadığı durumlar haricinde bu yaklaşım tarafından çok istenen bir durum değildir.

Görüldüğü gibi kurumsal yaklaşımda taraflar arasındaki güç farklılıkları, çıkar farklılıkları ve çıkar çatışmaları dikkate alınmakta, ancak sürecin çatışmadan uzlaşmaya doğru bir seyir içinde işlemesi gerektiği belirtilmektedir. Kurumsallaşma yaklaşımı bu çalışma için de temelde yararlanılan bir yaklaşım olarak ele alınsa da yine bazı ek varsayımlarla birlikte

düşünülmelidir. Türkiye’de çalışma ilişkilerinin belirli kurumsal yapılara özellikle 1960’lardan sonra sahip olduğu söylenebilir. Fakat ortaya çıkan kurumsal yapılarda, tarafların bu yapılar içerisindeki hareket serbestliğine pek sahip olmadıkları özellikle Türkiye söz konusu olduğunda görülecektir. Şöyle ki kurumsallaşmacı yaklaşım çatışma veya uzlaşma sürecini buradaki tarafların kendiliğinden bir hareket alanına sahip oldukları varsayımına dayanarak açıklamaktadır. Oysa çatışma ve uzlaşma yine yaklaşımın içerdiği gibi güç ilişkilerine dayalı biçimde gerçekleşir. Bir kez bir taraf diğer tarafı sınırlandırma ve geriletme anlamında politik güce ulaştığında süreç daha çok bu ilişkinin çerçevesinde sürecektir. Bu nedenle Türkiye örneğinde de aynı durum gözetilerek çalışma ilişkileri değerlendirilmelidir. Özellikle 1980 sonrası ele alınırken çalışma ilişkilerinde görelî olarak işçi sınıfı adına kimi kurumsal yapılar mevcutken, bu durumun tedrici biçimde kurumsallaşmadan doğan kimi hakların kısıtlanmasına ve dönüşüm geçirmesine doğru bir eğilimin sergilendiği vurgulanmalıdır. Bu durum ikinci bölümde Türkiye’de çalışma ilişkileri başlığında ele alınacaktır.

1.1.4. MARKSİST YAKLAŞIM

Marx ve Engels emek, sermaye, emek süreçleri gibi kavramları ve ilişkileri açıklamak için çok ciddi çabalar sarf etmiş olmakla beraber, yaşadıkları dönemde çalışma hayatı kurumsallıkları yeni yeni şekillenmeye başladığından özel olarak bir endüstri ilişkileri kuramı oluşturmak için çaba harcamamışlardır.

Marx ve Engels doğrudan bir endüstri ilişkileri kuramı oluşturmaları da onların çizdiği teorik çerçevenin enginliği, kendilerinden sonra gelen Marksist sosyal bilimcilerin endüstri ilişkilerini tanımlama ve yorumlama çabalarında çok önemli bir yere sahip olmuştur.

Bilindiği gibi Marksist yaklaşım; emek ve sermaye arasındaki eşitsizliklere ve bundan kaynaklanan çatışmacı ilişkilere odaklanmaktadır. Marx’a göre emek gücünden başka hiçbir şeye sahip olmayan işçiler bir güç olabilmek için birleşmeli ve sayısal bir güce erişmelidir. Marksist yaklaşıma göre işçi sendikaları bu çabanın bir ürünü olarak doğmuştur.

Sendikal mücadele sadece kurumsallaşmış tarafların çalışma koşulları için uzlaşmaya çalıştıkları bir toplu pazarlık sürecinden ibaret değildir. Tam tersi olarak tarihsel bakımdan işçi sendikaları mücadeleyi çalışma koşullarının ve ücretlerin iyileştirilmesinden ibaret algıladıklarından sermaye sınıfının boyunduruğu altında yaşamaya devam etmektedirler. Marksist yaklaşım buradan hareketle açıktır ki işçi sınıfının mücadele örgütleri olan sendikaların siyasal bir misyonu da üstlenmelerinin gerekliliğinden bahsetmekte ve sendikaların işçi sınıfının mücadele bilinci ile hareket etmeleri gerektiğini dile getirmektedirler.

Marksist yaklaşıma göre işçiler sendikalarını sadece ekonomik örgütler olarak görmemelidir. Çünkü karşıtlarında yer alan işveren sendikalarında örgütlenmiş olan işverenler, kendi örgütlerini sadece bir ekonomik örgütlenme olarak görmemekte, kapitalizmi yaşatabilmek için kullandıkları politik örgütlenmelerden biri olarak da sendikalarına anlam biçmekte ve onlara bu doğrultuda görevler vermektedir.

Marksist endüstri ilişkileri kuramcılarının tartıştığı en önemli başlıklardan biri işçi sınıfına ve dolayısıyla onun örgütleri olan sendikalara dışarıdan bilinç taşınıp taşınamayacağı sorunudur. Burada Lenin’in **Ne Yapmalı** kitabında üzerinde durduğu düşünce, bu örgütlere ve

sınıfa dışarıdan bilinç götürülmesi gerektiği olmuştur. Bu bilinci götürecek yapı ise işçi sınıfı partileridir. (Lenin, 1998)

Marksistler uzun süre endüstri ilişkileri alanını teorize etmekten uzak kalsalar da 1960'ların sonlarından itibaren bu alana dair eleştirel çalışmalar ortaya koymuşlardır. V. L. Allen bu çabaları gösteren sosyal bilimcilerin en önemlilerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Allen bu sistemi açıklarken sendikalar ve işçi hareketlerine odaklanmakla birlikte, marksizmin temel çözümleme araçlarından olan devlet ve sermayeye yer vermemiştir. (Çetik, Akkaya, 1999: 27) D. Vidal ise iktidar kavramına odaklanarak siyasetin endüstri ilişkileri sistemindeki önemine değinmiştir.

Endüstri ilişkilerini Marksist yaklaşımla inceleyen en önemli sosyal bilimcilerden biri ise R. Hyman olmuştur. Hyman endüstri ilişkiler sisteminin kapitalist ekonomik ilişkilerde uyumun saplanması amacına yöneldiğini söylemektedir. Yani artık endüstri ilişkileri, bu ilişkilerin altında yatan nedenlerden ve aktörlerin özelliklerinden soyutlanarak ele alınmakta ve uyuşmazlık arka plana itilmektedir. Hyman'a göre endüstri ilişkilerinin tanımı çalışma uyuşmazlıklarının nedenini kapsayacak bir biçimde genişletilmelidir. (Çetik, Akkaya, 1999: 28)

En önemli kuramcılarıyla özetlemeye çalıştığımız Marksist endüstri ilişkileri yaklaşımı, kapitalizm, kapitalist üretim biçimi, emek süreçleri, emek sermaye karşıtlığı ve çatışması, ekonomik ve siyasal mücadele birlikteliği, devletin endüstri ilişkileri sistemindeki yeri ve önemi gibi pek çok kavram ve konu hakkında tartışmalar gerçekleştirmektedir. Bu tartışmaların odağında da söz konusu çatışmacı endüstri ilişkileri sisteminin temelinde yatan

kapitalist ekonomik örgütlenmenin ve dolayısıyla da emek sermaye çatışmasının nasıl ortadan kaldırılabilceğı konusunun yattığı söylenebilmektedir.

Marksist yaklaşım çalışma ilişkilerinin tarafları arasındaki çatışmanın doğasına ilişkin önemli katkıları olan bir yaklaşımdır. Bu sebeple çalışmanın içerisinde kimi alanlarda geliştirilen yaklaşımlara katkılar sunduğı belirtilmelidir. Marksist yaklaşımın en önemli katkılarından birisi çalışma ilişkilerinin çözümlenmesinin bu ilişkilerin içerisinde kalınarak yapılamayacak oluşuna dair geliştirilen düşüncedir. Böylece Marksist yaklaşım, çalışma ilişkilerini kendi içerisinde bir sistem biçiminde ele alarak çözümleme getiren kuramsal yaklaşımların belirlediğı sınırların dışına çıkma imkanı tanımaktadır. Bu durum ise çalışma ilişkilerinde belirli bir kurumsal yapıyı tanımlayan kavramsal araçların dışında, farklı düzlemlerde ek kavramsal araçlar sunmaktadır. Daha önce belirtildiğı gibi kurumsallaşma süreci yalnızca çalışma ilişkileri içerisinde değerlendirilen olgularla ilişkili kabul edilmemektedir. Çalışma ilişkileri sistemi dışında değerlendirilen farklı olguların da kurumsallaşma sürecinde etkili olduğu söylenebilir. Marksist yaklaşım bu yönü nedeniyle kurumsallıktan kurumsuzlaşma eğilimine giden süreci çözümlemek konusunda ek girdiler sağlayabilecektir. Kurumsuzlaşma eğiliminin, kurumsallaşma sürecinin ortaya çıkardığı çalışma ilişkisi sistemlerinin ve belirlediğı sınırların çözülmesi biçiminde tanımlanması mümkündür. Bu nedenle çalışmada kurumsuzlaşma eğiliminin çözümlenmesi için Marksist yaklaşımın sunduğı ve sistem yaklaşımının sınırları dışında kalan kavramsal araçlar işlevli olacaktır. Buradan hareketle çalışmanın analiz araçlarının marksist yaklaşımdan faydalanılarak ele alınacağı belirtilebilir. Emek süreci tartışmalarının çalışmanın bütünlüğü içerisinde kabul edilmesi bu nedenledir.

Kurumsallaşma sürecinin bugün ciddi bir dönüşüm geçirdiği iddiası daha önce belirtilmişti. Türkiye’de çalışma ilişkileri alanında bu dönüşümün kendisini belirli kurumsal yapıların çözülüşü biçiminde gösterdiği söylenerek kuramsal yaklaşımlara bu çerçeveden bakılmaya çalışıldı. Türkiye için 1980 sonrası dönemin kurumsallaşmanın ötesinde bir başka dönem olarak şekillendiği düşüncesi ileriki bölümlerde açıklanmaya çalışılacaktır. Ama öncelikle kurumsal bir ilişkiyi ortaya çıkartan ya da öyle bir ilişkiyi tarif etmemize olanak sağlayan öğelerden biri olarak emek süreçlerinin tartılmasına gereksinim vardır. Böylelikle kurumsal bir yapıdan çalışma ilişkilerinin hangi öğeleri varolduğunda söz edebiliriz açıklığa kavuşturulmuş olacaktır. Bunun sonucu ise Türkiye’de çalışma ilişkileri tarihinde kurumsallaşma öncesi döneme odaklanarak – 1960 öncesi – kurumsallaşmanın doğrultusunu tarif etmek ve kurumsal yapıların çözülüşü olarak adlandırdığımız dönemin – 1980 sonrası – ayırt edilmesi ve anlaşılır kılınması olacaktır.

1.2. KURUMSALLAŞMA TARTIŞMASI ÇERÇEVESİNDEN EMEK SÜRECİ

1.2.1. EMEK SÜRECİNE GENEL BİR ÇERÇEVE

Emek süreçlerine ilişkin ayrıntılı tartışmaların tarihi pek eski sayılmaz. Bu konu ile ilgili temel ve referans çözümlemeleri oldukça eskilere dayansa da 1970’lerden sonra özellikle ilgi alanı haline gelmiştir.

İnsan ve onun ihtiyaçları arasındaki ilişki, insanlığın gelişimi ve onun tarihi açısından kritik bir alana işaret etmektedir. İnsan ilk andan itibaren ihtiyaçlarını gidermek için, onun bir parçası olmasına rağmen, doğayla mücadele etmiş, insanın insanlaşması süreci içerisinde

belki de en temel rolü üretim almıştır. Bu anlamda üretim sadece basit bir teknik süreci ifade etmemekte, aynı zamanda bir toplumsal etkinlik biçimi olarak anlam kazanmaktadır.

Üretimin basit bir teknik süreç olmaktan ziyade, üretimin yanında “iş/çalışma” kavramını değerlendirmeyi gerektirir. İş/çalışma, bilinçli bir dönüştürme etkinliği, bilinçli bir çabadır. İş ve onun sonucunda gerçekleşen üretim faaliyeti insan ve insanla beraber toplumu da dönüştürmüştür.

Üretim, aynı zamanda toplumsal ilişkilerin yeniden üretimidir, çünkü üretim yapan birey her zaman bir bütünün, bir toplumun, parçası olmuştur. Üretim ekonomik yapının en temel öğelerinden biri olması nedeniyle, tüketimi ve bölüşümü etkileyerek, toplumsal ilişkileri dönüştürerek ve ondan büyük ölçüde etkilenecek, bütünüyle teknik bir süreç olmadığını, tam tersine ondan çok daha öte bir süreci ifade ettiğini göstermektedir. Bu yanılla genel olarak üretim süreci ve özelde emek süreci olarak adlandırılan belirli koşullar altında ve farklı taraflara sahip çalışma / iş ilişkileri gelişim açısından tarihsel bir nitelik sergilemektedir. Çalışma ilişkilerinde kurumsallaşma denilen süreç bir bakıma sözü geçen birikimin genelde ortaya çıkan biçimlerinden biri olarak incelenebilir.

Üretim ve buna bağlı olarak emek süreci ve çalışma ilişkileri alanındaki incelemeler önemlidir, çünkü üretim ve emek, her dönemde vardır. Bu bağlamda emek süreci incelemeleri ve çalışma ilişkileri araştırmaları insan ve toplumların tarihini inceleyebilmek açısından kritiktir. Çünkü üretim değiştikçe insanlık tarihi de değişmektedir.

Emek süreci incelemeleri için çok önemli bir yerde duran Marx, özellikle kapitalist sistemin işleyiş yasalarını ortaya koymak, insan ve toplumların tarihinin kapitalizme nasıl evrildiğine ve bu sürecin ne gibi dinamikler, çelişkiler taşıdığına ve bu sürecin nasıl

değiştirilebileceğine ilişkin bir teori ortaya koymak için yola çıkarken, emek süreci ve özel olarak da kapitalist emek süreci üzerine yoğunlaşmıştır. Marx'ın emek süreci kuramı, sonrasında onun çalışmalarından beslenen ve/veya ona alternatif teoriler geliştirmeye çalışan çabalar ve bunun yanında emek sürecine, üretime, üretim ilişkilerine, belirli bir çözümleme getiren yaklaşımlar, toplumsal süreçleri değerlendirebilmek açısından önemli bilgi birikimine işaret etmektedir.

Emek süreci çalışmaları açısından temel bir yere oturan Marx, Kapital I. ciltte, kapitalist üretim ilişkileri içinde emeğin doğasını incelemeye, emek sürecinin kendisine odaklanırken, öncelikle her sosyal formasyondan bağımsız olarak bir emek süreci tanımlaması yaparak, genel anlamda emek sürecinin içerdiği unsurlara işaretlerle kapitalist üretim ilişkilerinin çözümlenmesinde teorik bir çerçeve sunmaya çalışmaktadır. (Marx,1986:194) Buna göre, emek süreci, kullanım değeri üretimi ve doğal maddelerin insan gereksinimlerini karşılar hale gelmesi için girişilen bir eylemdir. Dolayısıyla da bu yönüyle her toplumsal formasyondan bağımsız bir yanı bulunmaktadır. Bu değişmez yanın dışında emek süreci açısından her toplumsal formasyonda ve elbette ki aynı toplumsal formasyonun da farklı süreç ve evrelerinde farklılaşan kimi yanlar bulunduğu unutulmamalıdır. Bu açıdan, kapitalist üretim sürecinde temel noktalardan biri, kapitalist üretimin; sadece kullanım değeri için değil, değişim değerinin taşıyıcısı olduğu için gerçekleştiriliyor oluşudur.(Marx,1986:202) Kapitalistin amacı meta üretirken artı değer üretmek, ona el koymak ve realize etmektir. Bu bağlamda Marx'ın emek süreci çalışmasında, emek süreci bir değer yaratma sürecine işaret etmesi açısından önemlidir.

Marx'a göre kapitalistin emek gücünün tüketilmesi haline dönüştürdüğü iş süreci, kendine özgü iki olgu içermektedir. Bunlardan biri, ürünün doğrudan onu üreten işçinin değil, kapitalistin olmasını ifade etmektedir. Bir diğeri de bizim odaklandığımız meseleyle ilintili olarak, işçinin emeğinin ait bulunduğu, yani emeğini kiraladığı kapitalistin denetimi altında çalışması durumudur.(Marx,1986:201) Burada Marx, denetime dikkat çekmektedir. Ancak buradaki vurgunun, sahiplik ilişkisine, üretkenliğe, köleliğe değil, doğrudan denetime ilişkin olduğunu gözden kaçırmamak gerekir. Kapitalist, işin usulüne göre yapılmasına, üretken araçların kullanılmasına büyük özen gösterir. Çünkü kapitalist için verimlilik, üretim sürecindeki artı değer yaratımı bakımından hayati bir önem taşımaktadır.

Marx'a göre atölyelerle üretim yapıldığı dönemde, basit el birliği sistemi mevcuttur ve bu sistem işçilerin bir arada aynı veya bağlı süreçlerle ve elle ürettikleri bir temele dayanmaktadır. Üretim işveren tarafından belirlenen bir plana dayanır ve despotik bir otorite söz konusudur. Bu sistemde işverenler için kontrol ve denetim önemlidir, çünkü bu şekilde maliyetleri düşürebilmektedir. (Thompson,1989:44) Atölyeler kurulduktan sonra ise sermaye, kontrol üzerindeki kapasitesini arttırmaya ve maliyetleri düşürmeye ihtiyaç duymuştur. Endüstrileşme için adımlar atılırken işverenlerin dikkati işbölümüne yoğunlaşmaya başlamış ve bu süreç manifaktür evresini getirmiştir. Bu evrede işbölümünün belirginliği, yani bir ayırıştırmanın varlığı kapitalistin otoritesini genişletmiştir. Bu durum, Thompson'a göre Marx'ın çok bilinen bir görüşünü desteklemektedir. (Thompson,1989:45) Buna göre, işin sosyal bölümlenmesindeki anarşi ile üretimsel bölümlenmesindeki despotizm birbirlerini doğal olarak etkilemektedir.

Yine emek süreci çalışan isimlerden biri olan Ury'ye göre de kontrol açısından işbölümü gereklilik arz etmektedir. Ona göre makinelerle birlikte insanlar iş üzerindeki

etkilerini bırakıp, kendilerini karmaşık otomasyon sürecinde tanımlamışlardı. İşçiler “kurnaz işçi” olmaktan çıkıp “fabrikanın elleri” haline gelmişlerdir. (Thompson,1989:47) Bu bakımdan mekanizasyon ile büyük ölçek ekonomileri, makinelerin makinelerle yaratılması süreci doğmuş ve emek üretkenliği genişlemeye başlamıştır. İşler değişmiş, vasıflar azalmış, artan şiddet ile iş süreci rahatsız bir hale gelmeye başlamıştır. Hız, barışçıl ücretler, makine operasyonunun genişlemesi durumu önem kazanmış ve ayrıca fabrika despotizmi denen bir olgu ortaya çıkmıştır.

Bu tartışmalar içerisinde Marx’a tekrar dönersek, onun tüm açıklamalarında, çalışanların mücadelesi ve direncine hep özel bir yer atfettiğini belirtmek, Marx’ın çabalarını bu anlamda da diğerlerinden ayırmak gerektiğini unutmamak gerekmektedir.

Bununla beraber, Marx’ın da üzerinde öneml değerlendirmeler yaptığı ve sonrasında emek sürecine ilişkin tartışmalar açısından da önemli bir yere oturacak olan “teknoloji” tartışmasına üzerinde de durmak gerekmektedir.Çünkü Marx’ın bu değerlendirmesi sonrasındaki tartışmalarında ve özellikle günümüzde küreselleşme-teknolojik değişimler-değişen üretim ilişkilerine dönük tartışmalarda sıkça düşülebilen bir yanılsa işaret etmektedir. Marx, özlüce ifade etmek gerekirse, teknoloji konusunda fetişizme, yani insanların değiştirilemez olarak görüp davrandıkları şeylere karşı çıkmaktadır. Ona göre teknoloji dışardan gelen ve işçiler üzerinde değiştirilmez olan bir şey değildir. (Thompson, 1989:48) Bu açıdan teknolojik belirlenimli bir bakış açısı, teknolojinin her şeyden bağımsız, soyut bir süreci ifade etmesi açısından yanlış bir alana işaret edebilmektedir.

Bilindiği gibi, teknoloji ve onun üretim ve emek süreci üzerindeki etkileri bugün de çok ciddi bir tartışma alanına işaret etmektedir. Özellikle güncel emek sürecine ilişkin

tartışmalarda, Fordist üretimden esnek üretime geçildiğinin iddia edildiği günümüz endüstri ilişkileri kuramlarında, bu tartışma yoğun biçimde görülmektedir. Teknolojik yeniliklerin Post-Fordist bir üretimi gerekli kıldığından tutun da teknoloji-küreselleşme ilişkisine, teknolojinin yeni sınıf kompozisyonlarının doğuşuna etki ettiğine kadar pek çok tartışma, teknoloji kavramına odaklanarak yürütölmeye devam etmektedir. Burada Marx'ın yukarıda değindiğimiz hatırlatması kritiktir. Çünkü bugün teknoloji, sosyo-ekonomik değışiklikleri kaçınılmaz kılan bir faktör olarak görölmektedir .Küreselleşme de buna bağılı olarak teknik bir zorunluluk olarak algılanmakta ve teknolojinin yaratılış ve kullanılışının sosyal bir süreç olduğı göz ardı edilmektedir. (Erdoğdu,2003:13) Teknoloji en nihayetinde insan faaliyetinin bir ürünüdür. Bu anlamda P. Dicken'ın da ifade ettiğı gibi, teknoloji, kapitalizmin öncelikli motoru olmakla birlikte, sosyal ve endüstriyel anlamda birleşik bir sosyal süreci içermektedir. Bu bağlamda da teknolojinin kullanımı sosyal ve ekonomik süreçlerle ilgilidir. (Dicken,1998:146)

Marx'ın emek sürecine ilişkin çalışmalarının ardından uzunca bir dönem özellikle Marksistlerden bu konuya ilişkin çalışmalar gelmediğı görölmektedir. Marx'tan sonra üretim sürecindeki, mesleksen ve endüstriyel yapıdaki değışiklikler, varolan üretim biçimleri ciddi bir biçimde değışirken, hatta emek-sermaye çatışmaları -özellikle Avrupa'da- daha gözle görölür bir biçime bürünmüşken de çok fazla tartışılmamıştır.

Emek sürecine ilişkin kuramlar özellikle 1970'lerden sonra ABD'li sosyolog Harry Braverman'ın "Labour and Monopoly Capital"² adlı kitabından sonra ortaya çıkmaya başlamıştır. Braverman'ın analizi Thompson'un da belirttiğı gibi, Marx'ın analizini emek sürecindeki baskın gelişmelerle birlikte ele alması açısından önemli bir gelişme olarak kabul görmüştür. (Thompson,1989:67) Bu çalışma, özellikle 1970'lerde kapitalist üretim

² Türkçe baskısı için bkz. H. Barverman, **Emek Ve Tekelci Sermaye**, İstanbul: Kalkedon Yayınları

ilişkilerinde daha gözle görünür hale gelen değişikliklere ve bunların emek sürecine olan etkileriyle ilgili bir çalışma olmasından ve bunun yanında da sadece çalışma boyutuna odaklanmayıp, ayrıca toplumsal yapının bütününe de göndermeler yapması açısından önem kazanmaktadır.

Braverman'a göre kapitalizm, onun kitabını yazdığı 1970'lerin dünyasında artık tekelci aşamasını yaşamaktadır. Bu aşamada, emeğin ne hale geldiği önemlidir ve bu nedenle de emek sürecinin incelenmesi gereklidir. Braverman doğrudan üretim/hizmet noktasının çözümlenmesine yönelmiş, bu süreçte, teknolojinin yeri ve önemi üzerinde yoğunlaşmıştır. Teknoloji ve bilimde ilerleme, otomasyon ve makineleşme bazında ve bunun emeğe yansımaları açısından dikkatle incelenmesi gereken olgulardır. Yalnız bu noktada Braverman'ın kitabını yazdığı 1970'li yıllardaki dinamikleri gözden kaçırmamak gerekmektedir. Braverman bu analizinde daha çok o yılların kitlesel üretimine yoğunlaşmaktadır. Teknoloji vurgusu, bu anlamda, o dönemki mekanizasyon sürecine ve Taylor'un bilimsel yönetim ilkeleri ile Fordizme işaret etmektedir. Taylorizm, vasıf ve kontrole verdiği özel vurgu açısından önemlidir ve teknolojinin elverdiği kontrol mekanizmalarını önemli bir biçimde ortaya koymaktadır. Thompson'un da ifade ettiği üzere Braverman, Taylorizm incelemesinde, Taylorizmin karar ve uygulama ayrımını getirmesine odaklanmıştır.(Thompson,1989:75) İşte Braverman'ın önemle üzerinde durduğu "vasıfsızlaşma" bu sürece dayanmaktadır. Fordizimdeki mekanizasyon süreci vasıfsızlaşmayı getirir. Ayrıca mekanizasyon, organizasyon ve disiplin anlamına gelir. Görevlerin parçalanması daha az bilmeyi ve vasıfsızlaşmayı içermektedir. Bu, hem fabrika içinde hem de büro işlerinde geçerlidir.

Marx'ın işaret ettiklerinin bir bölümü uzunca bir zaman sonra yeniden Braverman'ın çalışmaları ile ele alınmıştır. Braverman tekelci kapitalizm döneminde üretim süreçlerindeki teknik ve örgütsel işleyişin değişiminin emek üzerindeki etkilerini kapsamlı bir biçimde ele alarak günümüze kadar gelen önemli tartışmaların çıkış noktasını oluşturmuştur. Özellikle teknoloji ve vasıfsızlaşmaya ilişkin tezleri güncel anlamda da farklı biçimlerde tartışılmaktadır. Braverman'ın tezleri, fordizmden post-fordizme şeklinde ifade edilen dönüşüm sürecinin temel tartışma noktalarını da bu bağlamda önemli oranda belirlemektedir.

Thompson'a (Thompson,1989:72) göre Braverman'daki üç vurgu önemlidir. Bunlardan biri sermayenin isteklerini yerine getirebilmek için yönetim modellerinde yenilenmenin varlığıdır. Bir başka tartışma işin alt parçacıklarına ayrılmış yeni bir işbölümünün ortaya çıkmasına ilişkindir. Bir diğeri ve bizim odaklandığımız mesele açısından önemli olanı ise sermayenin satın aldığı emek gücünün potansiyeli üzerinde denetim kurmak için yabancılaşmayı arttırmasıdır. Bu anlamda Braverman, Marx'ın yukarıda değindiğimiz denetim vurgusuna dayanarak, söz konusu denetimin yol açtığı yabancılaşmadan bahsetmektedir. Taylorizm, emek sürecinin bilgisini birleştirmekte, tek elde toplamakta, bu bağlamda emek süreci bilgisini sadece yönetime ait hale getirerek işçiyi bu bilgiden yoksun bırakmaktadır. İşçiler için aynı zamanda yabancılaşmanın ortaya çıkması bağlamında etkili olan bu süreç, ayrıca emek sürecinin bilgisine yönetimin tek aidiyetiyle bu durumun kontrol ve denetim için kullanılmasına neden olmaktadır. Bu anlamda Braverman'ın daha çok yönetim ilkelerinin nasıl ve hangi amaçla kullanıldığına odaklandığını söylemek mümkün görünmektedir. Braverman'a göre Taylorizmin işbölümü, emek sürecinin dönüştürülmesi için yeterli değildir. Kontrol ve vasıfsızlaşma bu sürecin önemli bir parçasıdır. (Thompson,1989:77)

Braverman'ın kuramı kendi içerisinde eksiklikler taşımasına rağmen hem kendi içinde ve emek süreçleri açısından değerli bir çalışma olmasından hem de emek sürecine ilişkin uzunca bir dönem sessiz kalan tartışmaları alevlendirmesi açısından çok önemlidir. Sınıf katmanları, ara sınıflar gibi tartışmalar Braverman'dan sonra ortaya çıkmıştır. Vasıfsızlaşma-vasıflılaşma tartışmaları, sınıf tartışmaları, yönetim ve denetim mekanizmalarına odaklanan tartışmalar, teknoloji ve makine-insan emeğine ilişkin tartışmalar, Braverman'ın çalışmasından sonra hızlanmıştır. Dolayısıyla bizim odağımızdaki kurumsallaşmanın düzeyi tartışmaları konusu bakımından, emek sürecindeki denetim boyutuna ilişkin tartışmalar açısından da Braverman bir dönüm noktası olmuş ve onun ardından bu konuya dair tartışmalar artmaya başlamıştır. Emek sürecindeki kontrol ve denetim, kapitalist üretim ilişkileri ve bu ilişkilerin yeniden üretiminde mevcut kapitalist uygulamalarda kontrolün yeri ve aldığı biçimler önemli çalışma alanlarına işaret eder hale gelmiştir.

70'li yıllarda yapılan bu tartışmalar bugünün emek süreci tartışmalarının önünü açmıştır diyebiliriz. Özellikle Marksist emek süreci tanımlamasının değişen koşullar çerçevesinde yeniden değerlendirilmesi çabaları, kapitalizmin gelişim aşamalarında üretimin ve üretim yönetiminin ve bununla beraber emek sürecinin değişen yanlarının değerlendirilmesi, bugünün kapitalist üretim ilişkilerinin ortaya konulması açısından da önemlidir. Çünkü 1970'lerle başlayan kapitalizmin krizini aşmada 1980'li yıllarda bir tür yeniden yapılanma sürecine giren kapitalizm, geçmişten ve özellikle de 1970'ler ve ondan önceki dönemlerden, yani Taylorizm ve Fordizm deneyiminden pek çok şeyi bugünün uygulamalarına aktarmıştır. Dolayısıyla da o dönemi açıklama çabaları, bugün için de günümüzün koşullarını değerlendirmede ve güncel iş değişimi çalışmalarını ortaya koymada ve var olan çalışmaları analiz etmede, önümüzü aydınlatmaktadır.

1.2.2. EMEK SÜRECİ VE KURUMSALLAŞMA

Kurumsallaşma süreci ve bu sürecin temel öğelerini ortaya çıkarmak aynı zamanda çalışma ilişkilerinin tarafları açısından ilişkinin en kesin sınırlarla belirlendiği emek sürecini tartışmak anlamına gelmektedir. Emek sürecinin niteliğine ilişkin tartışmaların genel olarak aktarılmasından kasıt belirli bir kurumsal ilişki ağına tarihsel olarak kavuşmuş olan çalışma ilişkileri ekseninde emek sürecinin nasıl bir görünüm arz ettiğini açıklamaktır. Bunun sonucu olarak özellikle 1980 sonrası hız kazanan çalışma ilişkilerinde esnekleşme olgusu³, emek sürecinin de yukarıda genel hatlarıyla anlatılmaya çalışıldığı gibi dönüşümü ile birlikte ele alınan bir gerçekliktir. Çalışma ilişkileri açısından çalışan kesimlerin iş düzeni ve yönetiminde meydana gelen dönüşümlerin, sözü geçen kurumsal yapıda görece belirlenmiş hukuksal ve pratik dengeleri çalışanlar aleyhine bozacak biçimde gelişmeye başladığını da eklemek gerekmektedir.(Çetik, Akkaya, 1999) Bu tespitlerle beraber ele alındığında kurumsallaşma olgusunun günümüzde çözülmeye başladığı yönündeki görüş daha anlaşılır olacaktır.

Genel anlamda işçi, işveren ve devlet arasında hukuksal ve pratik açıdan tanımlı hale gelmiş ilişkileri ifade eden kurumsallaşma, temelde emek sürecinin 19 ve 20 . yüzyıllardaki biçiminden hareketle ortaya çıkan sorunların belirli bir çatışma sürecinin ardından anılan üç tarafın güç ve politik etkileri ölçüsünde ortaya çıkan dengenin sonucu olarak ele alınabilir. (Makal, 1997; 90-91) Bununla birlikte mevcut meşru ya da yasal sistem içindeki gelişmelerin yanı sıra mevcut sistemi zorlayan ve sistemin dışına çıkan gelişmelerin de çalışma ilişkilerinde belirli bir kurumsallaşma doğrultusu çizdiği vurgulanmalıdır. (Makal, 1997; 92)

³ Çalışma ilişkilerinde esnekleşme olgusunun ayrıntılı ve ampirik biçimde tartışıldığı bir kaynak olarak bkz. Belek İ., (2004) **Esnek Üretim, Derin Sömürü**, İstanbul: Naizm Kültürevi Yayınları

Çalışma ilişkileri kuramları değerlendirilirken kurumsal yaklaşıma ek bir değerlendirme olarak getirilen belirli çatışmaların sonucu olarak gelişen kurumsallaşma değinmesi ile aslında kastedilen bu durumdur.

Kurumsal ilişkilerin ölçütü olarak şu unsurlardan söz edilebilir: Tarafların örgütsel yapılar aracılığı ile ilişki kurması, bu noktada temel kapsayıcı organizasyon olarak devlet , çalışma ilişkilerinde çatışmanın belirli bir anlaşmaya bağlandığı toplu pazarlık sistemi ve emek sürecinin daha önce özetlenen belirli bir biçiminin üzerinde değerlendirilebilir. Daha önce ifade edildiği gibi kapitalizmde emek süreci farklı aşamalardan geçerek belirli bir organizasyon ve yönetim yapısını iş yerleri bağlamında kavuşmuştur. Bu yapı çalışanları, farklı parçalar biçiminde olsa da aynı işletmenin bütünlüğünde bir araya getirir. Özellikle sanayileşme ile birlikte üretimin organizasyonunda ve ürünlerin nihai sonuçlarında ortaya çıkan standardizasyon hemen her yerde bir yayılma ve genelleşme eğilimi gösterir. Bu eğilimlerin sonucu olarak çalışanlar genel anlamda karşılarına çıkan sorunları çözmede aynı zemini paylaşıyor olmanın verdiği ortak tepkiler geliştirme imkanına sahip oluyorlar. Bilindiği gibi bu ortaklığın en önemli sonucu çalışanların örgütlülüğünün sınıfsal yanı olarak sendikal örgütlülüktür. Sendikal örgütlülük çalışma ilişkilerinde kurumsallaşmanın en önemli öğelerinden biri olarak kabul edildiğinden emek sürecinin özellikle 1980'lerden sonra değişmeye başlayan yapısının öncesiyle daha ilişkili olarak da değerlendirilebilir. Bunun karşısında işverenler de sınıf örgütlülüklerini çalışma ilişkilerinin temel biçimlerinden biri haline zaten kavuşturmuştu. Devlet güç dengelerinin kendisine bağlı olarak bu iki taraf arasında kurulan ilişkileri hukuksallaştırma ve bir siyasal otorite meşruiyeti verme eğilimiyle mevcut ilişkilerin genel siyasal, toplumsal ve ekonomik belirlenimde bir istikrar unsuru olarak varolmak durumundadır. Tüm bu süreçlerin en temel parçasını standardize olmuş emek süreçleri meydana getirmektedir. Bu durum tüm dünyada 1980'lere varan sürece kadar bu

genel şekliyle sürmüştür. (Çetik, Akkaya, 1999; 41) Elbette kurumsal ilişkiler daha öncede belirtildiği gibi çalışanlar açısından devlet ve işverenin bu yapıdaki kurucu özelliklerine bağlı olarak çıkarları sürdürmenin ve artırmanın araçlarını görece sınırlı hale getirmekteydi. Dünya üzerinde sendikal hareketlerin tarihsel seyri benzer etki azalmasını işaret etmektedir.(Çetik, Akkaya, 1999; 37-38) Temel anlamda emek sürecinde çalışanların genel pozisyonu açısından kurumsal ilişkiler kurucu öğelerin karşısında mevcut dengeleri kendi lehine veya aleyhine yeniden üretme biçiminde kavranabilir. Bu nedenle dar anlamda emek sürecinde meydana gelen dönüşümlerin, kurumsal olarak çalışanların sahibi olduğu kimi hakları ve bu hakların kullanımını değiştirdiği iddia edilebilir. Çalışma ilişkilerinde kurumsal yapıların çözülüşü olarak ele alınan olgu aslında, sitemin yapısı gereği, sürekli eşitliğe doğru zorlama biçiminde konumunu var edebilen çalışan sınıfların, kendi çıkarlarını diğer bileşenler karşısında koruduğu ve geliştirdiği araçların tasfiye edildiği ya da mevcut yapı içerisinde işlevsizleştiği bir süreci işaret etmektedir. İşte “mevcut sistem içerisinde işlevsizleşme” olgusu burada, temelde vurgulanmaya çalışılan biçimiyle, büyük ölçüde emek süreci ve bileşenlerinde ortaya çıkan müdahalelerin ve buna bağlı dönüşümlerin sonucu olarak kavranmaktadır. Bu nedenle emek süreci ve kurumsallaşma olgusunda meydana gelen dönüşüm arasında güçlü bir ilişkinin varlığı kabul edilebilir.

Özellikle 1970’li yıllara kadar emek sürecinin temel organizasyonunu şu ya da bu biçimde Fordist yönetim biçiminin hakimiyetinden söz edilmektedir. (Çetik, Akkaya, 1999; 41) Bu olgunun sonucu olan ve uzun bir zaman diliminde şekillenen çalışma ilişkilerindeki kurumsal gelişmeler esasında Fordist yönetimin bir şekilde mevcut iktisadi sistemin koşulları ile birleşerek ve uluslararası gelişmelere bağlı sosyal devlet uygulamalarıyla birlikte çalışanlara görece daha iyi koşullar sağlamıştır. (Çetik, Akkaya, 1999; 41) Fakat özellikle 1980 sonrası mevcut iktisadi sistemin, ortaya çıkan bu durumun sonuçlarından biri olan

Çalışanların konumundaki görelî düzelmeyi sistemin ana kriz nedenlerinden biri olarak kabul etmesiyle birlikte hem farklı bir iktisadi model hem de kurumsal yapısı çalışanların kazanılmış haklarına dayanan yeni bir yönetim modelini gündeme getirmiştir. Bu model Post-Fordizm olarak adlandırılmaktadır. Daha önce ifade edildiği gibi bu yeni model çalışanların mevcut iş düzeni ve kurumsal ilişkilerdeki organizasyon biçimlerine ve çalışma koşullarına farklı bir çerçeve kazandırmaktadır. Bu çerçeve o zamana kadar şekillenmiş sistem içerisinde çalışanların iş sürecine müdahil oldukları araçların ya tamamen ortadan kalkmasına ya da işlevsizleşmesine yol açacak gelişmelerin başlangıcını temsil etmektedir. Taşeronlaştırma uygulamaları (alt işveren uygulamaları), kayıt dışı ekonomiye önemli ölçüde katkısı olan esnek istihdam biçimleri, çalışan sınıfların daha çok hizmet işkolunu eğilim göstermesi ile değişen yapıları⁴, işverenlerin sendikal örgütlenme karşısı tutumları, bugüne kadar oluşmuş görece kurumsal çalışma ilişkileri yapılarında sonuç olarak önemli dönüşümlerin gerçekleşmesine sebep olacaktır. Bu dönüşümler çalışma ilişkilerinde kurumsal yapıların özölüşüne denk gelen ve kurumsuzlaşma olarak adlandırılacak bir eğilimler demetini meydana getirmektedir.

Sonuç olarak belirli bir kurumsallaşma döneminin emek süreci ile bu dönemin özölüşüyle ile ortaya çıkan emek sürecinin farklı özellikler gösterdiğini ve bu yeni özelliklerin çalışma ilişkilerinde kurumsal ilişkilerin aşınması yönünde ve çalışanlar aleyhine eğilimler sergilediği ifade edilebilir. Genel anlamda çalışmanın üçüncü bölümünde Türkiye örneği ele alınırken bu durum daha somut hale getirilmeye çalışılacaktır. Buradan kurumsallaşmış çalışma ilişkilerinin durumunu ve özölüşünü gözlemleyebileceğimiz kimi

⁴ Yeni uygulamalarla birlikte iş sürecinin parçalara ayrılması ve bu farklı parçalardaki çalışanların arasında aynı sınıfa ve iş sürecine ait olmama tavrının gelişmesi ile ortaya çıkan yatay bölünmeler. Aynı işkolunda farklı istihdam biçimlerine dayalı çalışma koşullarının bu durumun nedenlerinden en önemlisi olduğu söylenebilir. Kurumsal ilişkinin en önemli dayanağı sendikal örgütlenmenin bu koşullarla birlikte zayıfladığı, kimi örneklerde ise zayıflamasa bile temel konularda eski işlevini yitirdiği vurgulanmalı. İş ilişkilerinin sınıf bilinci olgusuna etkilerine ilişkin olarak bkz. Belek, 2007; 122

temel kavramlar şekillenmeye başlamıştır. Bu kavramların somutlaştırılması ve belirlenmesi çalışmanın ölçmeye çalışacağı olgu açısından önem taşımaktadır.

1.3. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE KURUMSALLAŞMANIN DÖNÜŞÜMÜNÜ SAPTAMAK

Önceki bölümlerde çizilmeye çalışılan çerçeve ışığında çalışmanın odaklanacağı sorunsal ve ilgili kavramsal çerçeve burada ele alınacaktır. Türkiye’de çalışma ilişkilerini kurumsallaşma çerçevesinde incelemek bugün yaşanan dönüşümü belirli yönleri ile tarif edebilmeye olanak sunmaktadır. 1980 öncesi sürecin çalışma ilişkileri bakımından önemi özellikle 1960’lardan başlayarak belirli bir kurumsal yapının ortaya çıkmasıyla yakından ilgilidir. Burada temel problem; tarihsel olarak belli dönemleri itibariyle kurumsallaşmış çalışma ilişkileri sistemine görece sahip olan Türkiye’de, 1980 sonrası bu kurumsal yapıda bir dönüşümün yaşanıp yaşanmadığıdır. Bu nedenle Türkiye’de çalışma ilişkileri tarihinde ortaya çıkan gelişmeleri kurumsallaşmış bir yapıyı işaret eden kimi olgular ve bu olgulara bağlı kavramların gelişimi biçiminde ele almak dönüşüm sürecini kavramak bakımından anlamlı olacaktır. Önceki alt-bölümlerde ifade edildiği gibi çalışma ilişkilerinde kurumsallaşmayı tanımlamamıza olanak sağlayan kimi öğeler bulunmaktadır. Türkiye’de çalışma ilişkileri tarihi bu öğelerin gelişimlerini irdelemek biçiminde çalışılabilir. Burada söz konusu irdeleme genel hatlarıyla yapılacaktır. Kurumsallaşmanın hangi noktadan başlayıp hangi noktalara evrildiği ve çalışma ilişkilerinin kurumsal niteliğini yitirip yitirmediği konusu izleyen bölümlerin de ana konusu olacaktır.

Çalışmanın merkezinde kurumsallığı işaret eden yapı ve işlevleri somutlaştırdığımızda, şu öğeler öne çıkmaktadır:

1- Sendika ve sendikal örgütlenme; kurumsallaşmış çalışma ilişkilerinin en önemli göstergesi kabul edilebilir. Sendika, çalışan sınıfların, işçi sınıfının tarihsel olarak sermaye sınıfı karşısında pazarlık gücünü artıran önemli bir unsurdur. Çalışma ilişkilerinde kimi standartların oluşmasının ve bunların devletler açısından hukuksal ve pratik meşruiyet kazanmasının en başta gelen sebebi sendikal örgütlenme aracılığı ile yürütülen mücadelelerdir. Ayrıca iş ilişkilerinde bireysel pazarlıktan doğan çalışanların zayıf pozisyonu kolektif pazarlığa dönüşerek sendika aracılığı ile güçlendirilmiştir. Bu nedenlerle sendika ve sendikal örgütlenme düzeyleri çalışmada önemli bir gösterge olarak yer alacaktır. Elbette çalışanların sendikal örgütlenme dışı mücadeleleri burada gözetilmelidir fakat kurumsallığın sürdürülmesinin ana unsuru olarak sendika daha öncelikli olarak ele alınacaktır.

2- Grevler bu açıdan mutlaka değerlendirilmesi gereken olgulardır. Grev; işçilerin işverene isteklerini kabul ettirmek amacıyla, topluca iş bırakmaları anlamına gelmektedir. Bu açıdan sendikal örgütlülüğün pazarlık gücünü artırmada ve kurumsal yapının işlevselliğini tanımlamada grev olgusunun seyri önem taşımaktadır.

3- Kurumsallaşma hiç kuşku yok ki kendisi çalışma ilişkileri bakımından toplu pazarlık kurumu anlamına gelmektedir. Bu kurumun sonuçlarının yazılı ve yasal göstergesi olan toplu iş sözleşmeleri de incelenmesi gereken bir başka olguyı ifade etmektedir.

4- Kurumsallaşmanın bir başka göstergesi, devletin rol aldığı uzlaştırma mekanizmalarıdır. Tarafları belirli bir pazarlık sisteminde buluşturan asıl mekanizmanın yanı sıra devletin hakemlik faaliyetleri de kurumsallaşma açısından değerlendirilmelidir.

Bu temel göstergeler ışığında, Türkiye’de çalışma ilişkilerinin kurumsallaşma tarihi vurgulandıktan sonra bugün kurumsallaşmayı işaret eden olgular açısından bir aşınmanın söz konusu olup olmadığı ele alınacaktır. Bu ise çalışma ilişkilerinde kurumsuzlaşma yönünde bir değişimin, kurumsallaşmanın temel öğeleri olarak belirtilen kavramlar aracılığı ile tespit edilebilmesi anlamına gelmektedir. Diğer taraftan sosyal güvenlik olgusu da kurumsallığın en önemli unsurlarından birini oluşturmaktaysa da bu çalışmada başlı başına ele anlamayacak fakat ancak anılan kavramlarla ilişkisi içinde ele alınıp değerlendirilecektir. Sonuçta oldukça farklı boyutlara sahip bir olgu olarak temel eksenin dışında tartışmalara da yol açma ihtimali bulunmaktadır. Bu açıdan sıralanan kavramlar ve bu kavramların amprik boyutu esas konumuzu oluşturacaktır.

Kurumsuzlaşma eğiliminin göstergelerini yukarıda sıraladığımız kavramların çeşitli açılardan somut durumları oluşturacaktır. Bu nedenle öncelikle tarihsel bir özet ile anılan kavramların gelişimi aktarılacaktır. Daha sonra ise ana savı oluşturan kurumsuzlaşma eğilimini özellikle Türkiye’de hükümet politikalarına yansımaları açısından ele almak çalışmanın ana hedefi olacaktır. Bunun için sendika, grev ve toplu iş sözleşmesi kavramları hükümet politikaları açısından hangi anlamlarda ele alınmış ve nasıl kavranmış, buna bakılacaktır. Bu nedenle hükümet politikalarının en önemli göstergelerini oluşturan meclis tutanaklarında anılan kavramların frekans dağılımına bakılarak, bu kavramlar içerik çözümlemesine tabi tutulacaktır. Çalışma ilişkilerinin bu kavramlar etrafında incelenen tarihsel seyri, yine bu kavramlar ekseninde güncel olarak istatistiki veriler ve mevzuattaki değişimlerle birlikte yapılan içerik çözümlemesinin, kurumsuzlaşma eğilimini göstermede anlamlı veriler sunacağı düşünülmektedir.

2. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN KURUMSALLAŞMASI

2.1. GENÇ CUMHURİYET’TE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ: OSMANLI MİRASI

Türkiye’de çalışma yaşamını anlayabilmek ve çalışma ilişkilerinde kurumsallaşma konusuna ilişkin değerlendirmeler yapabilmek için, çalışma ilişkileri alanına tarihsel bir gelişme süreci içerisinde bakmak gerekmektedir. Çünkü uzun bir geçmişle bağlantılı olan bir ülkeyi incelerken, ilişkileri tarihsel ekseninde değerlendirmeden çalışma ilişkileri alanını değerlendirebilmek ve bugüne ilişkin kimi çıkarsamalarda bulunabilmek çok mümkün gözükmemektedir. Özetle kurumsallaşma çerçevesinde çalışma ilişkileri alanını incelerken, Türkiye’deki toplumsal ilişki ve yapıları, ülke tarihini aşan bir ölçek içinde ele almamız gerekmektedir. Bu bağlamda çalışmamızın bu bölümünde Türkiye’de ekonomik ve siyasal yapıyı ele alırken öncelikle Osmanlı imparatorluğundan devralınan yapı özetlenecek, sonrasında Cumhuriyetin kuruluşu sonrasındaki gelişmeler değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Çalışma ilişkileri dar anlamda değişik işgücü statüleri arasında, üretim sürecinden kaynaklanan ilişkiler, geniş anlamda ise bu ilişkiyi değişik boyutlarıyla inceleyen bir disiplindir. (Makal, 1997: 43) Tanımdan anlaşılabileceği gibi çalışma ilişkileri alanı çok disiplinli bir sosyal bilim dalıdır. Çalışma ilişkileri alanının bu disiplinler arası niteliği, onun ekonomik, toplumsal, siyasal boyutlarıyla hep birlikte değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle bu bölümde yapacağımız değerlendirmelerde bu boyutları göz önünde tutarak çalışma ilişkileri tarihine bakılacaktır.

Cumhuriyet dönemindeki ekonomik, siyasal ve sosyal ilişkiler imparatorluktan devralınanların bir uzantısıdır. Osmanlı İmparatorluğu Cumhuriyet Türkiye'sine önemli bir siyasi ve iktisadi miras devredilmiştir. Bu açıdan Türkiye'de herhangi bir alana ilişkin çalışma yapılırken Osmanlıdan devralınan yapı ve aktörlerin söz konusu alana ilişkin olarak değerlendirilmesi ve yorumlanması gerekmektedir.

Bilindiği gibi Osmanlı İmparatorluğu tarihsel gelişimi içerisinde varlığını büyük oranda yeni toprak kazanarak sürdürmüş ve ekonomisini uzun yıllar bu topraklarda yapılan tarıma dayandırmıştır. Avrupa ülkelerine kıyasla Osmanlıda sanayileşme adımlarının daha geç atıldığı ve sanayileşmeye bağlı kimi gelişmelerin, yine sanayileşmiş ülkelere kıyasla daha sonraki tarihlerde ortaya çıktığı söylenebilmektedir. Sanayileşme, işçilerin ve işçileşmenin doğması açısından kritiktir. Bu nedenle çalışmamızda Osmanlıda sanayileşme adımları; özellikle işçi sınıfının ortaya çıkışı ve onun örgütlülüğünü değerlendirebilmek ve buradan Türkiye'deki gelişme ve değişimleri irdeleyebilmek açısından önem taşımaktadır.

Sanayileşme; ekonomik anlamda genel olarak gelişmişliği ifade etmektedir. Bu anlamda Osmanlı İmparatorluğunun geç sanayileşmiş yapısı; onun, özellikle son dönemlerinde, dünya ekonomisi açısından geri kalmışlığının bir ifadesidir. Avrupa'da sanayileşmenin yaşandığı yıllarda Osmanlı imparatorluğunun ekonomik durumuna bakıldığında, ülkede var olan sanayinin genellikle küçük üretim birimlerinden oluştuğu ve bu anlamda Osmanlı üretiminin tarım ve zanaat üretimi ağırlıklı yapısının genel olarak korunduğu görülmektedir. Zaten çok sınırlı koşullarda gerçekleşen bu üretim, dünya ekonomisinin yaşadığı değişimlerle oldukça gerilemiş ve ekonomi ciddi bir darboğazla karşı karşıya kalmıştır. 16. yüzyılda dünya ticaretinin Akdeniz limanlarına kayması ve yine

Avrupa’da yaşanan ve hızla dünyaya yayılan sanayileşme dalgası karşısında Osmanlı İmparatorluğu’nun pazarlarını dışa açması varolan üretim yapısını çökertmiş ve onu yıkıma doğru sürüklemiştir. Bu sürecin neticesinde Osmanlı İmparatorluğunda ekonomik açıdan gelişmekte olan dünya kapitalist ilişkilerine eklemlenme çabaları başlamış ve sanayileşme konusunda adımlar atılmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda gerçekleştirilenlere bakıldığında; Tanzimat Fermanından bir yıl önce imzalanan 1838 Osmanlı-İngiliz sözleşmesi ile Osmanlı İmparatorluğu’nun kapitalist dünya piyasası ile bütünleşmesinde yeni bir dönemin başladığı söylenebilmektedir. Osmanlı hükümetinin birkaç yıl içerisinde Fransa ve diğer Avrupa ülkeleriyle benzer sözleşmeler yapmasıyla da Osmanlı ekonomisinin sadece İngiltere’nin değil bütün Avrupa’daki sanayi birikimi için açık Pazar haline geldiği bilinmektedir. (Tezel, 2002: 72) ⁵ Dünya kapitalizmi ile eklemlenebilmek için atılan bu adımlar aslında, sonrasında Osmanlı’nın kapitalistleşmesi konusunda, ülkenin ayağına dolanmış ve sanayileşme konusunda atılacak adımlarda sonrasında kimi sıkıntılar yaşanabilmiştir. Nitekim, Osmanlı hükümeti; bu gibi düzenlemeler neticesinde, ülke içinde yeni sanayi işletmeleri kurmak, bunların kurulmasını teşvik etmek istediğinde güçlüklerle karşılaşabilmiştir. Çünkü uygulanan gümrük politikası neticesinde yerli üretim caydırılmış ve ayrıca yeni sanayi işletmeleri kurma çabaları da yerli üreticilerden yabancı kapitalistlere ya da yerli gayri Müslimlerin eline geçmiştir.⁶ Nitekim özellikle borçlanma⁷ ve doğrudan yatırımlar gibi ekonomik ilişkilerde

⁵ 1938 sözleşmesi ile Osmanlı hükümeti tekelci karışmaları kaldırmayı üstleniyor, Osmanlı ülkelerinde iş yapan yabancıları, malların imparatorluk içindeki hareketinden alınan vergilerden bağışlıyordu. Sözleşme yabancıların, Osmanlı İmparatorluğundaki kapütüler haklarını pekiştiriyor Osmanlı vergileri ve yasaları karşısında yabancılara sayısız ayrıcalıklar tanıyan ikili bir yapıyı kurmuş oluyordu.

⁶ Örneğin bankacılık sektörü bu durumun en açık görüldüğü sektörlerden biridir. Bankacılık sektörüne bakıldığında; İmparatorluğun bütün banka işlerinin Galata Bankerleri denen, Yahudi, Ermeni ve Rumların elinde olduğu görülmektedir. (Tezel, 2002:86)

⁷ Bilindiği ve günümüzde de sıkça tartışıldığı üzere; borçlandırma, emperyalizmin en etkili müdahale araçlarından biridir. Osmanlı imparatorluğu da sözünü ettiğimiz dönemde, pek çok diğer ülke gibi, batılı ülkelerin bu tarihi tuzağından kaçamamıştır. Osmanlı borçları devletin ekonomik, sosyal ve siyasal kararlarına emperyalist ülkelerin sürekli müdahalelerinin gösterme kaynaklarından biri ve hatta en önemlisi olmuştur. Çokça bilinen Duyun-u Umumiye İdaresi bu durumun en önemli örneklerinden biri olarak anılmaktadır. 1976 yılında Osmanlı İmparatorluğu’nun iflas ettiğini açıklaması üzerine, dış borçların ödenmesi için kurulan Duyun-u Umumiye İdaresi emperyalizmin Osmanlı İmparatorluğu üzerindeki baskısını daha da arttırmasının bir aracı olmuştur. Bunun yanında Tefvik Çavdar, Duyun-u Umumiye’nin Osmanlı imparatorluğu’nun ekonomik yapısına

kritik roller kapmaları neticesinde, Osmanlı İmparatorluğunun Avrupa devletlerinin yarı-sömürge ülkesi haline gelmesinde, Avrupa sermayesinin doğrudan oynadığı rol son derece önemlidir. (Tezel, 2002: 80)⁸

Osmanlı İmparatorluğunda Tanzimat sonrasında, özellikle Tanzimat döneminin ikinci yarısında, sanayileşme yönünden kimi kıpırdanmaların yaşandığı söylenebilmektedir. Söz konusu dönemde devlet eliyle kimi fabrikalar kurulmuş, ancak bu fabrikalar hem devletin idaresizliği hem de kapitülasyonların milli sanayiye imkan tanımaması nedeniyle rasyonel biçimde işletilememiştir. (Makal, 1997: 155) Meşrutiyetin ilanından sonra da sanayiye teşvik çabaları yoğunlaşmıştır.⁹ Ancak tüm çabalara karşın sermaye birikimi yetersizliği, ülkenin bağımlı ekonomik yapısı gibi nedenlerden ötürü sanayileşmede çok büyük ölçekli atılımlar yaşanmamış, küçük ölçekli, genellikle dayanıksız tüketim malları üretimine dayanan, sanayi işletme mülkiyetinin önemli bir bölümünün azınlıkların ve yabancı sermayenin elinde bulunduğu sınırlı bir sanayileşme söz konusu olmuştur.¹⁰ Özetle Osmanlı İmparatorluğu son dönemlerinde gösterdiği sanayileşme çabalarına karşın çağının ileri ülkelerine oranla çok geri bir sanayiye sahiptir. Anlaşıldığı üzere; dönemin Osmanlı İmparatorluğu'nda, sanayi üretimi iç talebi karşılamaktan uzak, büyük ölçüde zanaat tipi üretime dayalı bir yapı arz etmekte ve devletin öncülüğü ile kurulmuş birkaç fabrika ile yabancı sermayenin meydana getirdiği sayısı

getirdiği olumsuzlukların yanında, ülkeye piyasa ekonomisinin yanı sıra liberalizmin de ülkeye yerleşmesinde önemli roller üstlendiğini ifade etmektedir. (Çavdar, 2003: 60)

⁸ Osmanlı İmparatorluğu'nun ciddi biçimde dış borç tuzağına düşmesindeki en önemli etkenlerden biri olarak dönemin dış ticaret açıkları gösterilebilir. İmparatorluğun dış ticaret dengesi 19. yüzyılın sonuna kadar sürekli açık vermiştir. Dış ticaretin ağırlığı bu dönemde sürekli olarak gelişmiş sanayi ülkelerinde olmuş ve ithalat zaten sınırlı koşullarda üretim yapmaya çalışan zanaatkarları bitirme noktasına getirmiştir.

⁹ Bu dönemde Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkarılmıştır. Bu yasa; özel girişimciliğin teşvikine yönelmiş, sanayi kuruluşlarına gerekli olan arazilerin karşılıksız olarak sağlanması, araç gereç vergilerinden bağışıklıklar ve kimi vergileri de taksitle ödeyebilme gibi kolaylıklar getirmiştir. Ancak bu kanunun kendisinden beklenen başarıyı gösteremediği bilinmektedir.

¹⁰ Söz konusu dönemde, Anadolu sanayisinin yapısı; genelde küçük birimlere dayanmakta ve işyeri başına işçi sayısı ortalama iki dolaylarında seyretnmektedir. (Kepenek, Yentürk, 2004: 17)

çok az olan tesisler dışında imalat sanayi dışında hemen hiçbir faaliyete rastlanmamaktadır.
(Çavdar, 2003: 116)

Bütün bu ekonomik yapı içerisinde bizim çalışmamız açısından önemli olan toplumsal sınıf ve katmanların durumu ve bu çerçevede Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma ilişkilerinin aldığı biçimdir. Bu nedenle yukarıdaki gelişmelerin toplumsal ve sosyal boyutlarıyla değerlendirilmesi ve buradan hareketle çalışma ilişkilerinin aktörleri ve bu aktörler arası ilişkilerin yorumlanması önem taşımaktadır.

Bilindiği üzere; çalışma ilişkilerini araştırırken, bu ilişkilerin ortaya çıkmasını sağlayan kimi kavram ve olgular üzerinden hareket etmemiz gerekmektedir. Bu kavramların en önemlilerinden birisi sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan ücretlilik ilişkisi ve ücretliler kitlesi, yani işçileşmedir. Osmanlı imparatorluğu'nda çalışma ilişkilerinin genel durumunu değerlendirebilmek açısından Osmanlı'da işçi sınıfının varlığı ve durumunu ortaya koymak gerekmektedir. Burada hemen belirtilmelidir ki; söz konusu döneme ilişkin ciddi veri sıkıntısı bulunmaktadır. Buna karşın sınırlı verilerle de olsa bu döneme ilişkin yapılmış önemli ve anlamlı çalışmalar bulunmaktadır. Biz çalışmamızda, yapılan bu çalışmalardan ve sınırlı da olsa var olan verilerden yararlanarak Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma ilişkilerine ilişkin değerlendirmeler yapmaya çalışacağız.

Bilindiği üzere; çalışma ilişkileri açısından ücretliler, yani bağımlı çalışanlar kitlesinin oluşumunu sağlayan iktisadi faaliyetler, genel olarak ücretli işçi kiralayarak üretim yapan imalathane ve fabrikalarda gerçekleşmektedir. Bu bakımdan çalışmamızda ücretlilerin durumu üzerine değerlendirme yapmaya çalışırken özellikle bu alana yönelmek anlamlı olacaktır.

Yukarıda da ifade etmeye çalıştığımız gibi; işçi sınıfının ve dolayısıyla da işçi hareketinin doğuşu sanayileşme olgusu ile yakından ilişkilidir. Sanayileşmeye geç dahil olan ülkelerde işçi sınıfı hareketinin daha geç doğduğu ve yükseldiği bilinmektedir. Türkiye’de işçi sınıfı hareketinin gelişmesinde Batı ülkelerine göre yaşanan gecikme, hem sanayileşmede yaşanan gecikmeyle hem de sanayileşme sonrasında büyük ölçekli üretimin uzun yıllar çok ciddi bir olgunluk sağlayamamasıyla ilişkilidir.

Osmanlı imparatorluğunda sanayileşme adımlarının atıldığı dönemlerde, işçilerin sayısına ve durumuna ilişkin bilgilerimiz oldukça sınırlıdır. Var olan bilgiler ve verilerle sınırlı da olsa çıkarsamalara gidilmesi mümkün görünmektedir. Bilindiği gibi; Osmanlı İmparatorluğu sanayi devrimi ile gittikçe gelişmeye başlayan Batı ülkelerinin askeri üstünlüğü de devralması ile birlikte, 1820’lerden başlayarak öncelikle savaş sanayinde ilk devlet fabrikalarını açmıştır.¹¹ Bu gelişmeler sonucunda söz konusu dönemde Osmanlıda, geçmişin daha küçük ölçekli ve genellikle zanaat tipi üretimine dayanan sanayisine kıyasla, işçilerin sayısının arttığı tahmin edilebilmektedir. Bu gelişmeler neticesinde işçi sayısının ne olduğuna ilişkin, araştırmacılar farklı bulgulara ulaşmaktadır. Ahmet Makal 1913-1915 sanayi sayımına dayanarak 1915 yılı itibariyle toplam işçi sayısının 14060, işyeri başına ortalama çalışan işçi sayısının ise 53 olduğunu ifade etmektedir. (Makal, 1997: 149) Bu sayımın nicel olarak Osmanlı İmparatorluğu’ndaki sanayi kuruluşlarının küçük bir bölümünü içerdiği düşünülürse sayının bu miktardan daha fazla olabileceği düşünülebilir.¹² Nitekim Güzel, bu dönemdeki işçi sayısını 1908’e yaklaşıldığında 250 bin olarak hesaplamaktadır. (Güzel, 2007: 58) Osmanlıda işgücünün genel yapısına bakıldığında ise genel olarak vasıfsız işgücünü

¹¹ Bu dönemde açılan fabrikalar hakkında bilgi için bkz. Güzel, 2007:56

¹² Ayrıca sanayi sayımı sonuçlarına göre, 1915 yılı itibariyle, toplam üretim değerinin %70.3’ü sadece tek bir alt sektör tarafından, gıda sanayi tarafından üretilmektedir. Yine üretim değerinin %11.9’u dokuma sanayine, %8.3’ü deri sanayine aittir. Bu da Osmanlı sanayinin gelişme düzeyini ve tarıma dayalı yapısını açıkça göstermektedir. (Makal, 1997:147)

varlığından söz edilebilmektedir. Osmanlı İmparatorluğu'nda yeni yeni yeşermeye başlayan kapitalist emek kullanma biçimlerinin yanında, eve iş verme, zora dayalı çalışma gibi kapitalist olmayan emek kullanma biçimleri de kullanılmıştır. Ayrıca Osmanlıda imparatorluk düzeyinde örgütlenebilmiş bir işgücü pazarından söz etmek mümkün değildir; işçileşmedeki yoğunlaşmanın belli şehir ve bölgelerde gerçekleştiği ifade söylenebilir. (Özuğurlu, 1994:76)

Osmanlı İmparatorluğundaki işçilerin nicel durumlarının yanında dönem içerisindeki siyasal konumlanış, hareketlilik ve örgütlülükleri incelenmedikçe, dönemin çalışma ilişkilerine dair yapılacak değerlendirmeler kanımızca eksikli olacaktır.

Türkiye'de işçi sınıfının ilk nüvelerinin oluştuğu dönem olarak genellikle 1800'lü yıllardan 1908'e kadar geçen zaman kesiti gösterilmektedir. Özellikle işçi örgütlenmeleri açısından 1860'lı yılların başlangıç yılları olarak alınabileceği bugüne kadar yapılan pek çok çalışma tarafından belirtilmiştir. (Güzel,2007:16) İşçilere dönük yardımlaşma sandıklarının, derneklerin ilk örneklerinin görüldüğü ve ilk grevlerin yaşandığı yıllar bu yıllardır. Bu oluşumların ortaya çıkmasında yeni sanayileşme örnekleri ile birlikte ortaya çıkan yeni çalışma biçimleri ve çalışanların iş ve yaşam standartlarının iyileştirme çabalarının etkili olduğu düşünülebilir. Nitekim, söz konusu dönemde Osmanlı'da yeni üretim ilişkileri doğmuş, işçiler eskinin lonca dayanışmasından yoksun olarak, sömürü koşullarına itilmiştir. Loncaların varlığı ve yeni üretim ilişkilerinin doğuşuyla bu yapıların yavaş yavaş tasfiye edilmesi, Osmanlı döneminde işçileşme ve işçi hareketleri açısından önemli bir gelişmeye işaret etmektedir. Osmanlı sanayinin büyük kısmının örgütlendiği loncalar sadece kentlerde temel tüketim gereksinimlerini karşılaması ve iktisadi yaşamda önemli yer tutması açısından değil, aynı zamanda ekonomik sistemin düzenlenmesi açısından da önemlidir; loncalar devlet aygıtının ilgili mahaldeki denetim ve yönetim araçları işlevine de sahiptir. Bu nedenle

loncaların tasfiyesi, Osmanlıda işçileşme örüntüleri, çalışma hayatı ve ilişkileri ile devletin üretimin örgütlenmesindeki konumu bakımından önemli değişikliklere neden olmuştur. (Özügürlü, 1994: 48)¹³ Bu gelişmelerle birlikte Osmanlı işçileri açısından uzun çalışma saatlerinin, düşük ücretlerin, sosyal güvencesiz çalışma koşullarının yaşandığı bir süreç söz konusu olmuştur. Bunlar, ele aldığımız dönemde işçi hareketlerinin oluşmasındaki önemli belirleyici etmenler olarak gösterilebilir. Nitekim ücret sorununun söz konusu dönemde örgütlenen pek çok işçi eylemliliğinin temel nedenlerinden biri olduğu görülmektedir.¹⁴ Ancak bu elbette ki tek neden değildir. Dönemde yaşanan kıtlık, salgın hastalıklar ve yaşanan sefalet de önemli belirleyiciler olarak ifade edilmektedir. (Güzel, 2007: 60)

Osmanlıda işçilerin yeni üretim ilişkilerine ilk tepkileri makine kırıncılığı biçiminde olmuştur.¹⁵ Makine kırıncılığı hareketi Osmanlıda işçi örgütlenmelerinin yaygınlaşmadığı dönemlerin bir ürünü olarak gösterilebilir. Nitekim bu eylemler daha düzenli ve örgütlü eylemlerin yaygınlaşmasıyla terk edilmiş, grev gibi daha etkin önlemlere başvurulmaya başlanmıştır. Makine kırıncılığı hareketi her ne kadar düzenli bir eylemlilik ve örgütlülük biçimini yansıtmasa da, devlet bu hareketten ve yine işçi, esnaf ve diğer sosyal sınıfların örgütlediği iş bırakma eylemlerinden rahatsız olmuş ve yasakçı bir tutumla söz konusu hareketleri bastırma yoluna gitmiştir. Bunun en belirgin örneği; 10 Nisan 1845'te çıkarılan Polis Nizamnamesidir. Bu nizama göre işçilerin her türlü toplantı, gösteri, yürüyüş ve örgütlenme hakkı yasaklanmış ve bu konularda gerekli önlemler alınması polisin görevleri arasında sayılmıştır. (Güzel,2007:55)

¹³ Bu değişim, devletin çalışma hayatını denetlemede farklı aygıtlar geliştirmesi ve özellikle pozitif hukuk araçları ile yasakçı eğilimlerini somutlaştırması biçiminde de kendini göstermiştir. 1845 tarihli Polis Nizamnamesi bunun bir örneği olarak ifade edilebilmektedir.

¹⁴ 1872 yılı ve sonrasında devletin pek çok işçi ve memurun maaşını ödeyemediği bilinmektedir. Bu konuya ilişkin örnekler için bkz. Güzel, 2007: :59-60

¹⁵ Makine kırıncılığı hareketine Osmanlı İmparatorluğunda 1840'lı yıllar ve sonrasında rastlanmaktadır. Örneğin 1851'de Samakof'ta kurulmuş olan bir tarağa karşı özellikle kadın işçiler kürek, balta ve sopalarla bir dokuma atölyesine hücum etmişler, ancak kendilerine bu tarağın kullanılmayacağı sözü verildikten sonra bu hareketlerinden vazgeçmişlerdir. Bu konuya ilişkin daha fazla örnek için bkz. Güzel, 2007: 63-64

1860'lı yıllarda makine kırıcılığı gibi eylemlerin yerine grevler¹⁶, sokak eylemleri,¹⁷ yabancı çalışanlara saldırılar gibi eylemlilikler görülmeye başlanmıştır. Bunun yanında işçi örgütlenmesi de 19. yy.ın sonuna doğru gelişme göstermiş, işçiler geçici birlikler, grev birlikleri ve dernekler kurmaya başlamışlardır. 1908 öncesinde kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti de önemli bir işçi örgütlenmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle 1876 yılında 1. Meşrutiyetin ilanı ile imparatorlukta siyasi bir hareketlilik yaşanmış ve bu hareketlilik ışığında, pek çok işçi eylemi düzenlenmiştir. Küçük araba ve omnibüs işletmesindeki eylemler, Haydarpasha-İzmit Demiryolu Eylemleri, İzmir'de terzi işçileri eylemleri, Tershane işçileri eylemleri, Darphane işçileri eylemleri, Fişekhane işçileri eylemleri, Feshane Kadın İşçileri Grevi bu eylemlilikler arasında gösterilebilir. (Güzel, 2007: 77-81)¹⁸

Bu eylemliliklere karşın söz konusu dönemde yaşam koşulları, işçi hareketi ve örgütlenmesinin zayıflığı gibi pek çok nedenle işçi hareketinin oldukça cılız olduğu söylenebilir. Ancak yine de dönemin baskıcı koşullarına karşın gerçekleştirilen bu eylemlilik ve örgütlenmelerin, 1908 ve sonrası işçi eylemlerinin ilk nüvelerini oluşturmaları bakımından oldukça önemli olduğu bilinmelidir.

1908 ve sonrasını izleyen yıllar işçi hareketlerinin canlandığı yıllar olarak kabul edilmektedir. 2. Meşrutiyet toplumun önemli bir kesiminde politikleşme yönünde etkilerde bulunmuştur. 1908 yılının ilk aylarında grevlerin arttığı bilinmektedir. “Bu eylemler hem iş ve yaşam koşulları açısından yaşanan bir tepkiselliğin ürünü olarak nitelenebilir, hem de bir

¹⁶ Modern anlamda ilk grevin İngiliz işçiler tarafından 25 Ocak 1972'de İstanbul Hasköy tersanesinde örgütlendiği kabul edilmektedir.

¹⁷ 4 Ocak 1867'de Kadın İşçilerin Maliye Bakanlığı'ndaki gösterisi bu eylemlere örnek olarak gösterilebilir. (Güzel, 2007 :65)

¹⁸ Sencer 1870-1907 yılları arasında 10'u devlet, 7'si yabancı ve 5'i de özel işletmelerde, büyük çoğunluğu ücret sorunundan kaynaklanan 22 grevden söz etmektedir. (Aktaran: Özügür, 1994:76)

kısmı meşrutiyet yanlısı eylemler olarak saray istibdatının yıkılması amaçlı siyasi eylemler olma özelliği de taşımaktadır.” (Özuğurlu, 1994: 89) ¹⁹ Söz konusu yıllar, ayrıca işçi hareketlerinin sosyalist hareketle ilişki içine girdiği ve yine Türkiye’de Sosyalist partilerin kurulduğu yıllar olarak da bilinmektedir.²⁰

Ancak devlet bu hareketliliğe karşı da yine zor kullanma yolunu tercih etmiştir. 1908’in Eylül ayında Tatil-i Eşgal Kanunu ilan edilmiş ve hemen birkaç gün sonra da Cemiyetler kanununda değişiklik gerçekleştirilmiştir. Tatil-i Eşgal kanunu bazı sosyal bilimciler tarafından ülkemizde toplu iş hukuku alanında önem taşıyan ilk düzenleme olarak kabul edilmektedir.²¹ Bu kanunla grevler belli bir uyuşmazlık prosedüründen sonra olanaklı olarak gösterilse de, gerçekte bu kanunla grevlerin büyük ölçüde yasaklandığı bilinmektedir.²² Kanun ayrıca kamuya yararlı olan işlerde sendika kurmayı yasaklamaktadır. Kanunun sadece yasakçı tutumun bir simgesi olmak yanında ve belki de ondan öte anlamlar taşıdığı da söylenebilir. Bu kanun, devletin ve dönemin İttihat Terakkisinin sendikalara ve işçi hareketliliğine ilişkin yaklaşımının bir ürünü olma özelliği taşımaktadır. Söz konusu eğilimde sendikalar; devlet aygıtının bir devamı niteliğine bürünmüştür. Sendikalar, zaten mutlaka bulunması gereken örgütler değildir; eğer var olacaklarsa sermaye ve emeğin uyumluluğunu sağlamak konusunda aracılık işlevleriyle varolmalıdırlarve bunun ötesinde misyonlar üslenmeye kalkmamalıdırlar. Sendikalar bir sınıfın temsilcileri olarak değil devletin uzuvları olarak varolabilirler.

¹⁹ Bu dönemde grevler daha çok İstanbul, İzmir, Selanik, Varna, Samsun, Ereğli gibi yabancı sermaye ve devlet işletmelerinin yoğunlaştığı illerde, Demiryolu Şirketinin Rumeli-Anadolu-Şark demiryolları hatlarında meydana gelmiştir. Oya Sencer’in sınırlı verilerle yaptığı bir hesaplama göre 1908 grevlerine 100 bini aşkın işçi kitlesi katılmıştır. (Aktaran: Özuğurlu, 1994: 89)

²⁰ Osmanlı İmparatorluğu’nda 1908 ve hemen sonrasında kurulan siyasi partiler şöyle sıralanabilir: 1908 Osmanlı İttihat Terakki Cemiyeti, 1908 Osmanlı Ahrar Fırkası, 1908 Osmanlı Demokrat Fırkası, 1908 Islahat-ı Esasiye-i Osmaniye Fırkası, 1910 Ahaliye Fırkası, 1910 Osmanlı Sosyalist Fırkası. Sadece Osmanlı Sosyalist Fırkasının işçi sorunlarına ayrıntılı yer verdiği görülmektedir. (Işıklı, 2003: 81)

²¹ Bkz. Işıklı, 2003:130

²² Işıklı; Tatil-i Eşgal yasasını İttihat Terakki hükümetinin, yabancı sermaye çevrelerinin etkileriyle, grev hakkını dolaylı yolla fiilen işlevsizleştirmek ve yeni oluşmakta olan sendikacılığı baskı altında tutmak amacıyla çıkarıldığını ve 2. Meşrutiyet yıllarının gerçek yüzünü gösterdiğini ifade etmektedir.(Işıklı, 2003: 57)

1908 Tatil-i Eşgal Kanununun ardından özellikle 1913 sonrası dönemin sıkıyönetim ve savaşlarla yüklü olması henüz yeni doğan işçi hareketinin de krize girmesine yol açmıştır. İşçi hareketi ancak 1919-25 yılları arası yeniden canlanmaya başlamıştır. Bu dönemde Türkiye Sosyalist Fırkası ve Türkiye Sosyalist İşçi ve Çiftçi Fırkasının işçi örgütleri kurmak için ciddi adımları olmuş ve söz konusu dönemde pek çok işçi örgütü kurulmuştur. Kurtuluş savaşı döneminde yabancı işverenlere karşı yürütülen grevler gerçekleştirilmiştir. İstanbul tramvay işçilerinin, Tünel, Şirket-i Hayriye, Haliç, Seyrisefain, Şimendifer, Havagazı işçilerinin grevleri bunlara örnek olarak gösterilebilir. (Işıklı, 2003: 83)

Görüldüğü üzere; Türkiye’de işçi örgütlenmesinin kökenleri 19. yüzyıla kadar gitmektedir. Bu dönemde atılan adımlar zayıf olsa da, Türkiye işçi ve sendika hareketinin köklerine ışık tutması açısından fikir vericidir. Söz konusu işçi örgütlenmelerinin sendikal örgütlülüğe taşınmasına kadar geçen süreçte dernek, birlik gibi isimlerle pek çok adım atılmış ve makine kırılcılığından modern grevlere, sokak eylemlerine kadar pek çok eylemlilikle, işçi hareketi belli bir olgunluğa ulaşmıştır. Türkiye’de bu nedenle işçi hareketini sadece Cumhuriyet dönemi ve sonrası gelişmelerle değerlendirmek eksikli olacaktır. Nitekim Türkiye’de Osmanlı’dan genç cumhuriyete uzanan bir işçi hareketi deneyimi ve birikimi söz konusudur.

Bu dönemde kurumsallaşmaya doğru giden sürecin temel kaynağını, sendika dışı kimi örgütlülükler aracılığı işçi sınıfının genel anlamda hukuksal yapının ve sistemin dışında kabul edilen eylemliliklerinin oluşturduğu söylenebilir. Sözü edilen dönemde kapsayıcı ve genel uygulamaların devlet ve sermaye sınıfı tarafından hemen hemen hiç hayata geçirilmediği görülmektedir. Fiili durumlara parçalı çözümler ve daha çok da uluslararası siyasal ekonomik

dönüşümlerin algılanmasına bağlı uygulamalar dikkat çekmektedir. Bu durum ise kurumsal bir yapının henüz oluşmadan önceki ilişki biçimlerine işaret etmesi açısından önem taşımaktadır. Zira bu ilişki biçimleri kurumsuzlaşma tespitini özellikle kurumsallaşma öncesi gelişmelerle benzerlik biçiminde tanımlamamıza imkan tanıyacaktır.

2.2. CUMHURİYET DÖNEMİNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

2.2.1. KURULUŞTAN 1960'LI YILLARA

Her ülkede olduğu gibi Türkiye’de de işçi hareketi kendi içinde özgünlükler içerir. Türkiye işçi hareketine tarihsel olarak bakıldığında her dönemde kimi farklılıklar taşıdığı, döneme özgü farklı dinamiklerden beslendiği ve beslendiği dinamikleri etkilediği, dolayısıyla da her dönemde belirli özgünlüklerle hareket ettiği gözden kaçırılmamalıdır. Nitekim Osmanlı’nın son döneminde ortaya çıkan işçi hareketleri, Cumhuriyetin kuruluş dönemi gelişmeleri, 1960-1980 ve 12 Eylül 1980 sonrası işçi hareketleri birbirinden oldukça farklı özelliklere sahiptir.

Cumhuriyetin ilk yıllarında işçi sınıfının durumuna ilişkin verilerin oldukça kısıtlı olduğu bilinmektedir. Bu konuda çalışma yapan az sayıdaki araştırmacı, Cumhuriyetin ilk dönemlerinde işçi sayısının çok az olduğunu belirtse de aksi yönde bulguların varlığından söz edenler de vardır. Ancak yapılan bazı çalışmalar işçi sayısının söylendiği gibi az olmadığını ifade etmektedir. Şehmuz Güzel’in bu konuda yaptığı çalışma oldukça ilgi çekici rakamları ortaya koymaktadır. Buna göre 1923 yılı sonunda işçi sayısı 111.950 ile 144.400 aralığında bulunmaktadır. (Güzel, 2007:107)

Cumhuriyetin ilk yıllarında işçi sınıfı hareketine yönelik devletin etki etme çabalarının yoğunlaştığı söylenebilir. Bu çabalar hem ideolojik hem hukuki ve pratik alanda yasakçı bir mecrada gerçekleştirilmiştir. Özellikle 1925 yılı sonrasında tek parti döneminin halkçılık ideolojisi belirginleşmeye başlamış, ayrıca çıkarılan Takrir-i Sükun kanunu ile birlikte de hem işçi hareket ve örgütleri ile birlikte hem de tüm muhalif kesimler baskı altına alınmaya çalışılmıştır. Döneme damgasının vuran halkçılık ideolojisi; özünde sınıfları ve sınıf mücadelesini reddeden ve bu yanıyları sınıfsız ve kaynaşmış bir toplum yapısını vurgulayan bir anlayışı içermektedir. Çünkü halkçılık²³ kavramı toplum içerisinde farklı gruplar olduğunu kabul etse de, bu farklı gruplar arasında bir çıkar farklılığı olmadığını vurgulamaktadır. Çıkar farklılıklarının olmadığı bir yerde çıkar çatışmaları da olmayacağından Türkiye’de sınıfsız ve kaynaşmış bir toplum yapısı söz konusudur ve böyle olmalıdır. (Özuğurlu, 1994: 117) Böyle bir yaklaşımda sendikalar gereksiz oluşumlar olarak algılanmaktadır. Eğer sendikalar mutlaka olacaksa da devletin istediği gibi olmalı ve sınıfsal bir yaklaşımla oluşmamalı ve bu doğrultuda hareket etmemelidir. Takrir-i Sükun kanunu bu anlayışın bir simgesidir. Bu anlamıyla kanun, işçi örgütlenmesinin ve sendikal hareketin gelişim ve ilerlemesini kesintiye uğratan bir dönemin başlangıcını oluşturmuştur. Bu kanunla başlayan sınırlamalar ve yasakçı tutum bir süre daha devam edecek ve işçi sınıfı hareketi benzer yaklaşımlarla baskılanmaya çalışılacaktır. Nitekim sonraki dönemde görülen kimi hareketlenmeler de kimi yasakçı tutum ve uygulamalarla ve özellikle de 1938’de Cemiyetler kanununda yapılan “sınıf esasına müstenit cemiyet kurma yasağı” ile geriletilmeye çalışılmıştır.

1930’lu yıllar devletçilik uygulamalarının örgütlendiği ve uygulandığı yıllardır. Bu yıllarda da devletin gözetiminde çalışma ilişkileri ve çalışma hayatının kurgulanması söz konusudur. Devlet bu yıllarda “sınıfsız ve kaynaşmış toplum” anlayışını devam ettirmektedir.

²³ Halkçılık ideolojisi Cumhuriyetin kurtuluş ve kuruluş aşamalarında anlam farklılaşması yaşamıştır. Kurtuluş savaşı sonrasında “mazlum milletler”le özdeş bir anlama sahipken, kuruluş aşamasında yukarıda belirtilen şekliyle korporatif bir içeriğe sahip olmuştur.

Ancak sanayileşme ve bu doğrultuda uygulanan devletçilik politikası neticesinde işçi sayısı artacak ve muhtemel işçi örgütlenmeleri söz konusu olacaktır. Devlet bu işçileri ve mutlaka oluşacaksa işçi örgütlerini “başıboş” bırakmak niyetinde değildir. Devlet bu yıllarda “kendi işçilerini” de yetiştirecektir. “1930’lar deyim yerindeyse serada sanayi işçisi yetiştirme yıllarıdır. KİT’lerde çalışan, fabrikaların, maden ocaklarının yanı başındaki yurtlarda ikamet eden, meslek öğrenen işçiler dönemi. Bu dönem işçi örgütlenmesinde CHP dönemidir.” (Güzel, 2007: 19) Parti-devlet özdeşliği içindeki CHP’nin ideolojik yaklaşımları tüm ülkeye nüfuz edilmeye çalışılmıştır. Bu dönemde tek parti döneminin sınıfsız toplum çağrısı devam etmiş²⁴, bunun gerektirdiği yasakçı tutum, 1936 yılında çıkarılan ve grevi yasaklarken zorunlu tahkimi öngören ve otoriter yönleri ağır basan iş kanunu ve özellikle 1938 yılında Cemiyetler Kanununda yer alan “sınıf esasına müstenit cemiyet kurma yasağı” ile yaygınlaşmıştır.

Görüldüğü üzere Osmanlıda olduğu gibi genç Türkiye’de de işçi sınıfı ve çalışma ilişkileri alanında devlet kurumu çok etkin roller üstlenmiştir.²⁵ Bu roller çalışma ilişkilerinin kurumsallaşması konusunda da etkili olmuştur.

Bütün bu yasakçı tutuma ve zorluklara karşın 2. Dünya savaşı sonrası Türkiye’de işçi sınıfı birikiminin de etkisiyle sınıf hareketi ve sendikalaşma konusunda belirgin bir artış yaşandığı söylenebilir. Sendikal örgütlenmede yaşanan artışta 10 Haziran 1946’da Cemiyetler Kanununda bulunan “sınıf esasına müstenit cemiyet kurma yasağının” kaldırılmasının ve yine

²⁴ CHF’nin 1931’de kabul edilen parti programında “Türkiye Cumhuriyeti halkı ayrı ayrı sınıflarda müşterek değil” görüşü yer almıştır. Yine 1935’te kabul edilen parti programında “iş uyuşmazlıklarının devletin kuracağı uzlaştırma araçlarının yargıçlığı ile kotarılacağı, grev ve lokavtın yasak olduğu görüşleri benimsenmiştir. (Aktaran, Işıklı, 2003:87)

²⁵ Özuğurlu’ya göre Osmanlı ve Türkiye’de işçi sınıfının doğuşu ve gelişmesinde devlet kurumunun merkezi bir yeri bulunmaktadır. “2. Meşrutiyetin ilk dönemlerinde devletin işçi sınıfına yaklaşımında paternalist öğeler hakimdir. Meşrutiyetin ikinci evresinde ise devletin otoriter-korporatist yaklaşımları söz konusudur. Cumhuriyetin kuruluş dönemlerinde ise belirli ölçülerde otoriter-popülizme sarmalanmış bir korporatizmin yürürlükte olduğu söylenebilir.” (Özuğurlu, 1994:117)

1946 yılında kurulan Türkiye Sosyalist Partisi ve 1946'da kurulan Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisinin sendikalaşma yönündeki çabalarının önemli bir etkisi olmuştur. Bu gelişmelerle birlikte tek parti döneminin yasakçı ve baskıcı politikalarına karşın belirli bir mücadele geleneğini kazanmış olan işçiler hızla sendikalaşmaya başlamıştır. Ancak bu hareketlerin siyasi rejim için bir tehdit olarak algılanması ile birlikte 1946 yılında sıkıyönetim kararı ile sosyalist partiler ve tehlikeli sayılan sendikalar kapatılmıştır. Bu anlayış ve endişeler 20 Şubat 1947 tarihli 5018 sayılı Sendikalar Kanununa da aynen yansımış ve aslında söz konusu uygulamaların yasal çerçevesi bir anlamda bu kanunla tamamlanmaya çalışılmıştır. Sendika özgürlüğünden bahsetse de, siyaset dışı gerçek fonksiyonlarını göremeyecek olan sendikalara, bu kanunla siyaset yasağı getirilerek²⁶ sendikal hareket tekrar baskılanmaya çalışılmıştır. Ayrıca kanunla sendikaların uluslar arası alanda organik ilişki kurabilmesi de hükümet iznine bağlanmıştır. Devlet bu dönemde de kendisiyle birlikte hareket etmeyen ve kendisine tabi olmayan hiçbir işçi hareketi ve sendikayı meşru görmemeye devam etmektedir ve bir anlamıyla sendikaları koruması altına almaya çalışmaktadır. Bu dönemde hükümet baskısı altında sendikalar işlevsizleşmiş ve güç kaybına uğramıştır.

Devlet, işçi örgütlenmesi konusunda yasakçı tutumunu bıraktığında, tercih etmediği yapı ve düşüncedeki hareketlerin örgütlendiğini bilmektedir. Artık Türkiye'de işçi hareketi belirli bir mücadele ve örgütlenme eşiğini aştığına ve sadece yasakçı tutumlarla engellenemeyeceğine göre, farklı yaklaşımların benimsenmesi gerektiği açıktır. Bu doğrultuda 1947 yılı sonrasında var olan iki büyük parti olan CHP ve DP'nin kendi temsil ettikleri siyasi görüşler çerçevesinde sendikal yapılar kurma girişimleri söz konusu olmuştur. Bu çerçevede DP İşçi Bürosu, Hür İşçi Sendikaları Birliği, CHP de İstanbul İşçi Sendikaları

²⁶ Kanunun 5. maddesi “sendikal örgütler; siyasetle, siyasi propaganda ve siyasi yayın faaliyetiyle iştigal edemezler ve herhangi bir siyasi teşekkülün faaliyetlerine vasıta olamazlar” hükmünü öngörmektedir.

birliği kurmuştur.²⁷ DP'nin 14 Mayıs 1950 genel seçimlerinin ardından iktidar partisi olmasını izleyen yıllarda, sendikaları kendi çizgisinde politize etmeye çalıştığı, bunun dışındaki her muhalif oluşumu yasaklamaya ve üzerlerinde denetim kurmaya yöneldiği görölmektedir.

Özel sektörün büyümesi, işçi sınıfı mücadelesinin belirli bir olgunluğa erişmesi, yasal sendikaların kurulması gibi nedenlerle 1940'lı ve 50'li yıllar Türkiye sendikacılığının sonrasının ve bugününün doğru okunması açısından oldukça önemlidir. 1950'de ilk kez iktidarın değişmesi ve Demokrat Partinin yönetimi devralması ile birlikte sendikaların siyasetle ilişkileri yeni bir hal almaya ve Türkiye sendikaları üzerinde Amerikan sendikalarının etkileri gözlenmeye başlanmış, devletten yana sendika ve işçiler yaratılmaya çalışılmıştır. Özellikle CHP ve DP'nin bu doğrultudaki çabalarının bazı sendikacılarda karşılığını bulması ile birlikte bugün sıkça tartıştığımız sendika bürokrasisinin temelleri atılmış ve iktidarın nimetlerinden yararlanan bir işçi aristokrasisi grubu doğmuştur. (Güzel, 2007: 24) Bununla birlikte anılan dönem, bugüne taşıdığı tüm sorunlara rağmen ulusal çapta ilk üst birlik olan Türk-İş'n de kuruluş dönemidir. 1952 yılında kurulan Türk-iş (Işıklı, 1995:166) Türkiye çalışma ilişkileri tarihi açısından kurumsallaşma yönünde önemli bir aşamayı temsil etmektedir.

Cumhuriyetin kuruluşundan 1960'lı yıllara kadar aktarılan gelişmeler kurumsallaşma sürecinin önemli bileşenlerini ortaya çıkaran bir süreç olarak değerlendirilebilir. Fakat genelleşme ve kapsayıcılık açısından henüz belirli bir sistem kurulmamıştır. Sistemin ana unsurları kurumsal bir yapının işlevlerini yerine getirecek araçların tanımlanmamasından dolayı daha çok sendikalar ve devlet arasında görünüşte bir varlığa kavuşmuşlardır. İşçi sınıfı belirli bir mücadele sürecinin yaratabileceği kimi temel haklara sahip olabilme zemini üzerinde değil daha çok mevcut siyasal yapının bir parçası olarak uzlaşma zemini üzerinde

²⁷ 1946-60 arasındaki sendikacılık hareketlerine ilişkin daha fazla bilgi için bkz. Güngör, 1994

yürümektedir. Sonuç olarak bu dönemde süresince temel olan kurumsallaşmış ilişkilerin tüm parçalarını bir araya getirecek ve oluşturacak uzlaşmanın ardında yatan çatışmalı ilişkilere olanak tanıyan bir hukuksal ve fiili meşruiyet zeminin şekillenmemiş oluşudur. Sendika ve grev yolu ile yürütülecek bir pazarlıktansa devlet rejimi temelinde uyum, meşruiyet ve yasallık temel gündem olmuştur.

2.2.2. 1960’LI YILLARDAN 1980’Lİ YILLARA

1960 sonrasının işçi hareketi açısından yeni bir dönemi ifade ettiği söylenebilmektedir. 1961 Anayasası ve sonrasında 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Kanunu, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve 674 sayılı Devlet Personel Sendikaları Kanunu ile grev, sendika, toplu sözleşme gibi kolektif haklarda önemli gelişmeler yaşanmıştır.²⁸ 1961 anayasasında ilk kez sosyal haklara geniş biçimde yer verilmiştir.

1961 anayasası ülkemizde ilk kez tüm çalışanların, dolayısıyla memurların da sendika hakkını tanımış ve ayrıca işçilerin grev hakkını güvence altına almıştır. 274 sayılı kanun ile örgütlenmede sendika, birlik, federasyon ve konfederasyon tipi örgütlenmeler meşrulaştırılmıştır. Sendikaların uluslar arası kuruluşlara üyeliğinde ön müsaade sistemi kaldırılmış ve geçmişte öngörülen biçiminden farklı olarak sendikalara siyaset yasağı büyük oranda kaldırılmıştır. Yapılan düzenlemelerle hak ve menfaat grevine olanak tanınmıştır,

²⁸ Bu konuda 60’lı yılların bu gelişiminin nedenleri ve kaynakları geçmişte çok tartışılmıştır ve bugün de tartışılmaya devam etmektedir. Bu hakların yukarıdan bir “lütuf” olarak verilen haklar olduğu bazı sosyal bilimciler tarafından dile getirilmektedir. Biz bu yaklaşımın içerisinde ciddi eksiklikler ve sorunlar barındırdığını düşünmekteyiz. Çünkü böylesi bir tutumun işçi sınıfı hareketinin o zamana kadarki ulaştığı birikimi yadsıdığına ve Türkiye’de işçi haklarının, uluslararası işçi hareketinin de etkisiyle yerli işçilerin mücadeleleri ve istemleri doğrultusunda elde edildiğinin görmezden gelinmeye çalışıldığını düşünmekteyiz.

ancak Bakanlar Kuruluna memleket sağığı ve milli güvenlik nedeni ile grev erteleme hakkı tanınmıştır.²⁹

Bu düzenlemeler çerçevesinde yaşanan; görece özgürlük ortamında sendikaların siyasetle kurdukları ilişkiler açısından yeni ilişkileri gündeme gelmiş ve sendikalar açısından özellikle 1961’de TİP’in kurulması³⁰ ve Yön hareketinin doğması gibi gelişmelerin de etkisi ile sol siyasetle bütünleşme süreci söz konusu olmuştur.³¹ Ancak 1961 Anayasası ile başlayan özgürlükler ortamı yine çok uzun sürmemiş 12 Mart 1971 Muhtırası ile gelen baskıcı dönem, sendikaları ve işçi hareketinin olumsuz biçimde etkilemiştir. O döneme kadar sendikaların sol siyasetle bağlantısının kurulmasında önemli yollar katedilmesini sağlayan TİP kapatılmıştır. 12 Mart muhtırası aslında kendisinden sonra gelen çok daha baskıcı bir dönemin müstacusu olmuştur. Sol-sosyalist düşüncenin yaygılaştığı ortamda sendikacılık faaliyeti de bu ortamdan etkilenmiştir. Bu etkilenmenin sonucu, Türk-İş bünyesinde temsil olunan Amerikan tipi uzlaşmacı sendikacılık karşıtı görüşlere dayalı bir alternatifi, sendikal örgütlenme bağlamında gündeme taşımıştır. Bunun sonucunda, Türk-iş’ten koparak 1967’de kurulan bir başka ulusal sendikal üst birlik DİSK’tir. DİSK’in kuruluşu, Türkiye çalışma ilişkileri tarihinde kurumsallaşmayı, işçi hareketi lehine zorlayan eylemleri açısından oldukça önemlidir.

²⁹ Ancak bu düzenlemelerde bugünkü uygulamadan farklı olarak Bakanlar Kurulu’nun ertelediğı bir grevin konusu olan uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülmesi ve dolayısıyla zorunlu tahkim uygulaması öngörülmemiştir.

³⁰ Türkiye sendikal hareketinde önemli bir yerde duran TİP, 13 Şubat 1961 tarihinde 12 sendikacı tarafından kurulmuştur. Bu sendikacılar şöyle sıralanabilir: Kemal Türker-Maden-iş genel başkanı, Avni Erakalın-İstanbul İşçi Sendikaları Birliğı Genel Başkanı, Şaban Yıldız-İstanbul İşçi Sendikaları Birliğı Genel Sekreteri, Salih Özkarabay-İstanbul Basın Teknisyenleri Birliğı Genel Başkanı, İbrahim Güzelce-İstanbul Basın Teknisyenleri Sendikası Genel Sekreteri, Ahmet Muşlu-T. Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Genel Başkanı, Rıza Kuas-Lastik-iş Sendikası Genel Başkanı, Kemal Nebioğlu-OLEyiş Sendikası Üyesi, Hüsayin Uslubaş-Yaprak ve Tütün işçileri Sendikası Genel Başkanı, Saffet Göksüzoğlu-İlaç ve Kimya İşçileri Sendikası Genel Başkanı, Adnan Arkın-İstanbul işçi Sendikaları Birliğı İcra Heyeti Üyesi, İbrahim Denizcier-Nakliyat işçisi-sendikacı

³¹ Bu süreç öncelikle Türk-iş’te ve ardından da özellikle 1967’de DİSK’in kuruluşunda belirgin bir biçimde karşımıza çıkmaktadır.

Bilindiği gibi 12 Eylül 1980 askeri darbesi, pek çok alanda olduğu gibi çalışma ilişkileri alanında da önemli olumsuzluklar yaratmış ve bu süreçte sendikalar en büyük sıkıntı çeken örgütlülüklerden biri olmuştur.³² Uygulanmaya başlanan Neo-liberal politikalar ile birlikte hemen her ülkede olduğu gibi Türkiye’de de sendikalar zayıflatılmaya ve gerekirse tamamen ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Türkiye tarihinde sıkça rastlanan işçi hareketi ve örgütlülüğünü ve sendikaları baskılama çabaları, bu darbe sonrasında daha açık politika ve uygulamalarla desteklenmiştir.³³ İşçi haklarına getirilen sınırlamalar bu dönemde hukuki bir statüde kazanmış,³⁴ bu tutum özellikle 1983 tarihli 2871 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda kendini göstermiştir.

1980 darbesi ile birlikte sendikal alanda devletin ciddi bir yeniden yapılandırma çabası söz konusu olmuştur. Bu yeniden yapılanma sürecinde sendika kurmak zorlaşmış, işyeri ve federasyon tipi örgütlenmeler yasaklanmıştır. Sendika üyesi olamayacak işçilerin kapsamı genişletilmiş, sendika üyesi olma ve ayrılmada noter şartı getirilmiş, işçilerin birden çok sendikaya üye olmaları yasaklanmış, sendika ve onların üst kuruluşlarında yönetici olabilmek için işçi olarak en az 10 yıl çalışmış olma şartı getirilerek örgütlenme güçleştirilmeye çalışılmıştır.³⁵

³² Işıklı’ya göre; “1982 anayasası bütünüyle ve özellikle sendikal haklar bakımından bir yasaklar bildirgesi niteliğindedir.” (Işıklı,2003:135)

³³ 12 Eylül darbesinin hemen ardından, 14 Eylül günü MGK’nın üç numaralı kararı ile ülkedeki tüm grevler yasaklanmış, toplu iş sözleşmeleri gündemde olan işçilere %70 oranında avans verilerek onlara, belki de sendikal özgürlükler olmadan da işçilerin yürüyebileceği mesajı verilmiştir. Yüksek Hakem Kurulu süresi dolan bütün toplu sözleşmeleri bağtılamakla yetkilendirilmiş ve zorunlu tahkim öngörülmüştür. YHK ayrıca 12 Eylül döneminde sendikal işçilerin reel ücretlerinin düşürülmesi operasyonunda kullanılan temel aygıt olmuştur. (Geniş, 1994: 262)

³⁴ Güzel’e göre; “12 Eylül 1980 askeri darbesinden günümüze dek gelen dönemin en belirgin özelliği önce fiilen sınırlandırılan veya yasaklanan işçi haklarının bir süre sonra tüzel düzenlemelerle yasal hale getirilmesidir.” (Güzel, 2007:125)

³⁵ 17 Ekim 2001 tarihinde bu sınırlama anayasadan kaldırılmıştır. Ancak aynı sınırlama sendikalar kanununda devam etmektedir.

Toplu pazarlık süreci geriye götürülmüş ve zorlaştırılmıştır. 2822 sayılı yasanın 12. maddesine göre; bir sendikanın işçileri toplu iş sözleşmesinde temsil edebilmesi için; işletme ya da işyerlerinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasının ve ayrıca kurulu olduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun üyeliğine sahip bulunması gerekmektedir. Ayrıca aynı işyerinde, aynı dönemde birden çok toplu iş sözleşmesi bağtlanması yasaklanmıştır. Yine 2822 sayılı kanunda grev hakkı; ancak menfaat grevine, yani toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkacak olan uyuşmazlıklar için yapılacak greve, olanak tanıyacak biçimde düzenlenmiş, grevin yasak olduğu işyerlerinin kapsamı genişletilmiş, siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi gibi grev türleri yasaklanmış, grev için uygulanacak prosedür arttırılarak grev işlevsiz bir araç haline getirilmiştir. Grev hakkının toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde yapılamayacağı hükmü getirilerek grevler ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır.³⁶ Ayrıca grev ve lokavtın yasaklanacağı veya erteleneceği³⁷ koşullarda uyuşmazlığı çözme yetkisi Yüksek Hakem Kurulu'na verilerek zorunlu tahkim sistemi öngörülmüştür. Yüksek Hakem kurulunun söz konusu işlevi özgür bir toplu pazarlık sistemi ile, açıktır ki, bağdaşmamaktadır.

Yeni iş yasalarıyla birlikte 1982 Anayasası, yukarıda belirttiğimiz gibi özellikle sendikal haklar bakımından oldukça da baskıcı bir dönemi açmıştır. Sendikalara siyaset yasağı tekrar getirilerek sendikalar işlevsizleştirilmeye çalışılmıştır. Sendikaların varlık nedeni, üyelerinin sadece ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek üzerine şekillendirilmiş ve sendikaların siyasal işlevleri göz ardı edilmeye çalışılmıştır. Sendikacılık, sadece ücret sendikacılığı tarzına itilmeye çalışılmıştır.

³⁶ Oldukça muğlak ifadelerle grevleri yasaklamaya yönelmiş olan bu hüküm; Işıklı'ya göre ABD'deki injunction doktrinini uygulamalarına benzemektedir. (Işıklı, 2003:183)

³⁷ Bu hüküm uyarınca 2822 Toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt kanunu ile Bakanlar Kuruluna; genel sağlık ve ulusal güvenlik gerekçeleri ile grevleri erteleme yetkisi tanınmıştır.

2821 sayılı Sendikalar kanunu sadece işkolu sendikası ve üst örgütlenme olarak da konfederasyonların kurulmasına olanak vermiştir. Böylelikle örgütlenmenin en kolay olduğu işyerlerinde ve meslek esasında sendika kurmak olanaksızlaştırılmış ve nihayet sendikal örgütlenme sınırlandırılmaya ve zorlaştırılmaya çalışılmıştır.³⁸

Neo-liberal politikalar doğrultusunda, 1980 sonrası başlayan bu yeniden yapılandırma çabaları sadece söz konusu düzenlemelerle sınırlı kalmamış, yeniden yapılandırmaya dönük, ekonomik, sosyal politikalar özellikle 1990 yıllar ve sonrasında ciddi bir ivme kazanmıştır. Yasakçı uygulamalarla sürekli bastırılmaya çalışan sendikal hareket, çalışma hayatının bütününe dönük yenileştirme çabaları ile ciddi bir çıkmaza doğru sürüklenmeye çalışılmıştır. İş Kanunun değiştirilmesi, sosyal güvenlik sisteminin değiştirilmesi³⁹ gibi somut ve yine mevzuata dönük değişim çabaları ile kendini gösteren, ancak bunların çok daha ötesinde ciddi ve çalışma hayatında kurumsallaşma açısından olumsuz bir yönelimi içerisinde barındıran bir zihniyet söz konusudur. Çalışma yaşamı bu zihniyet doğrultusunda ciddi bir değişime uğramaktadır. Bu değişim daha önce de ifade edildiği gibi sermaye ve işçi sınıfı arasında kurumsallaşmış yapılar yoluyla güç dengelerini de zaman zaman zorlayan bir biçimde gerçekleşen pazarlık sürecinin kendisine pek alan tanımamaktadır. Daha çok, kapsayıcı olmaktan öte parçalayıcı olmak, genellik yerine yerelliği koymak bu dönemin özellikleri arasındadır. Böylesi bir yapının ise toplu pazarlık kurumu ve onun her türlü parça ve işlevine daha az yer bırakacağı vurgulanmalıdır. 1980’li yılların sonrası genel olarak çerçevesi çizilen görece kurumsal yapı ve işlevlerin tamamen dönüşmeye başladığı bir dönemdir. Bu

³⁸ Bu uygulamalar sendikal örgütlenmeyi zorlaştırmaktadır. Çünkü Işıklı’nın da belirttiği gibi; “...özellikle örgütlenmenin ilk dönemlerinde en kolay ilk adımlar, önce işyeri, ardından federasyon türü örgütlenmeye gidilmesi şeklinde olabilir.” (Işıklı, 2003:182)

³⁹ Bu kanun ve alanlarda yapılan değişimlerin her biri kendi içinde çok geniş ve önemli çalışma alanlarını barındırmaktadır. Biz çalışmamızın sonraki bölümlerinde bu değişikliklere ve neo-liberal politikalara çalışma konumuzu ilgilendirdiği oranda ve bu kapsamda değinmeye ve onları değerlendirmeye çalışacağız.

dönüşümün Türkiye özelinde kurumsuzlaşma yönünde belirtiler taşıdığını da söylemek mümkündür. Söz konusu belirtiler izleyen bölümün konusunu oluşturmaktadır.

3. BÖLÜM

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE KURUMSALLIĞIN ÇÖZÜLÜŞÜ

3.1. BELİRLİ AMPRİK VERİLER IŞIĞINDA KURUMSALLIĞIN TEMEL ÖĞELERİ VE KURUMSUZLAŞMA

Türkiye’de özellikle 12 Eylül 1980 askeri darbesinin ardından ekonomik ve siyasal yapıda hayata geçirilen uygulamalar dünya üzerinde neo-liberal dönüşümün bir parçası olarak düşünülebilir. Çalışma ilişkileri tarihin açısından Türkiye’de işleyen süreç kurumsal ilişkilerin geç şekillendiği bir görüntü sunmaktadır. Böyle bir saptama çalışma ilişkilerinde kurumsal yapının bir model olarak ortaya çıktığı Avrupa merkezli bir tanım esas alındığında anlamlı olacaktır. Türkiye’nin Avrupa ile kurulan ekonomik ve siyasal ilişkilere özel bir ağırlık verdiği düşünülürse, her alanda olduğu gibi çalışma ilişkilerinde de ortaya çıkan gelişmelerden etkilenmemesi mümkün değildir. Bu sebeple dünya genelinde yaşanan dönüşümün çalışma ilişkileri açısından sonuçları; farklı biçimler ve ağırlıklarla olsa da, Türkiye’de de etkilerini göstermektedir. Kurumsallaşmanın temel öğeleri olarak belirlenen başta sendikal örgütlenme ve sendikal mücadele kanallarının giderek daha azalan bir biçimde etkinlik göstermesi bu sürecin en önemli göstergelerinden biri kabul edilebilir. Özellikle sendikalaşma oranları ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma oranları açısından genel durumun belirlenmesi önemlidir. Çünkü mevcut çalışma ilişkileri sisteminin işlevselliğinin en önemli göstergeleri sendikalaşma ve toplu pazarlık sisteminin gelişimi bakımından ele alınmalıdır. Ayrıca kurumsallaşma sürecinin bir parçası olarak ve bu sürecin yeniden farklı dengelerle kurulmasının ayrılmaz parçası biçiminde kabul edilebilecek çatışma biçimleri de değerlendirilmesi gerekli bir olgudur. Daha önce kuramsal tartışmalar içerisinde belirttiğimiz bu durum doğrudan iş uyuşmazlıklarında grevler ve sonuçlarını işaret etmektedir. Türkiye’de çalışma ilişkilerinde kurumsuzlaşma eğilimini yansıttığı düşünülen bu göstergelerin yanı sıra

devlet uygulamaları ve çalışma yaşamı alanında devletin hukuksal ve fiili varlığı da kurumsal ilişkilerin niteliğini belirleme olanağı sunabilmektedir.

Sendikalar; sosyal adaletin sağlanması, eşitsizliklerin azaltılması ve mümkünse ortadan kaldırılması için verilen mücadelenin etkili aktörlerinden biridir. İşçi sınıfının örgütleri olmaları itibarıyla sendikalar; diğer sivil örgütlenmelerden farklı olarak sınıfsal bir yapıya sahiptir ve içerisinde bulundukları toplumlarda ekonomik, sosyal ve siyasal fonksiyonlara sahiptir.

Dünyada pek çok ülkede sendikal hareket 1960'lı ve 70'li yıllarda önemli bir sayısal güce ulaşmış ve siyasi destek bularak etkinliğini arttırmış, ülkelerinin demokratik yaşamlarında anlamlı roller üstlenmiştir. Ancak bugün sendikaların bu fonksiyonlarını önemli ölçüde kaybettikleri görülmektedir. Bu güç kaybı “sendikaların” krizi kavramı ile ifade edilmektedir. Sendikal kriz, kapitalizmin günümüzdeki uygulama ve politikaları ile ilgili bir durum olarak karşımıza çıktığından, sadece bazı ülke sendikalarını etkileyen bir süreç değil; tüm dünyada yaşanan bir süreç olarak düşünülmelidir. Sendikaların tasfiyesini içeren bu süreç, sendikaların çalışma ilişkilerinde kurumsallaşmanın en önemli unsurlarından biri olması açısından, aynı zamanda kurumsallaşmanın çözülmesini de ifade etmektedir.

Küreselleşme kavramı ile ifade edilen ve günümüzün hakim ilişkilerini belirleyen süreç; sendikaları olumsuz bir biçimde etkilemektedir.⁴⁰ Örneğin küreselleşme süreci ile birlikte, sendikaların geleneksel tabanı olan imalat sektörüne kıyasla hizmetler sektörü büyük bir gelişme göstermekte ve bu sektörde ağırlıklı olarak çalışan, sendikalaşması içinse ekonomik, toplumsal, siyasal, kültürel pek çok engel bulunan kadınların, gençlerin ve

⁴⁰ Bu süreç pek çok farklı dinamiği içinde barındırmaktadır. Bunların tümüne ilişkin bir değerlendirme yapmak ayrı bir çalışmanın konusu olabilir. Burada konunun çalışmamızla ilgili kimi örnekleri üzerinden değerlendirme yapmak yeterli olacaktır.

göçmenlerin toplam işgücü içerisindeki oranı artmakta ve dolayısıyla sendikaların geleneksel örgütlenme tabanında zayıflamalar gerçekleşmektedir. Ayrıca küreselleşme süreci ile birlikte insanların bireysel ve toplumsal yaşamları da değiştirilmekte, toplumsal dayanışma ve işbirliği olguları zayıflamakta, rekabet algısının her alana yerleştirilmesi ile birlikte toplumsal yaşamda bunların yerine bireyselleşme olgusu hakim kılınmaya çalışılmaktadır. Dayanışma bilincinin zayıflaması sendikaların etkisizleşmesinde önemli unsurlardan biri olarak kabul edilebilmektedir. Bu sürece sendikaların anlamlı yanıtlar üretememeleri ve işçilerin beklentilerine gerektiği biçimde yanıt verememeleri de eklenince, sendikaların krizi giderek derinleşmektedir.

Sendikaların içerisinde bulunduğu krizin en önemli göstergelerinden biri sendikaların üye sayısındaki ve sendikalaşmadaki düşüştür. Sendikalaşma oranları belli bir takım verilerle birlikte ele alındığında kurumsal yapının işlevsizleşme eğilimini izlemek de olanaklı olacaktır. Daha önce de ifade edildiği gibi sendikal örgütlenme ve bu örgütlenme ile ilişkili kimi temel veriler, çalışma ilişkilerinde ücretli emeğin bir taraf olarak kolektif yapısının giderek azalmasını işaret etmektedir. Çalışanlar sermaye ve devlet uygulamaları karşısında giderek etki kapsamı daralan bir görüntü oluşturmaktadırlar. Bu sonucu gözlemlemek için Yüksel Akkaya'nın "Türkiye'de İmalat Sanayinde Emek ile Sermaye Arasında Bölüşüm Sorunu" adlı çalışmasında geçen veri tabloları ve değerlendirmeler⁴¹ önemli bir imkan tanımaktadır. Buradaki⁴² verilere bakıldığında özellikle 1987 yılından sonra sendikalaşma eğiliminde sürekli bir azalma göze çarpmaktadır. Gerçek sendikalı işçi sayısı olarak verilen rakamların toplam ücretli sayısına oranı bunu göstermektedir.⁴³ "Sendikalaşma yoğunluğu" diye de

⁴¹ Bkz. Y. Akkaya, **Türkiye'de İmalat Sanayinde Emek ile Sermaye Arasında Bölüşüm Sorunu**, http://www.geocities.com/ceteris_tr2/y_akkaya4.DOC

⁴² Bkz.Ekler, tablo 3.1

⁴³ Çalışma Bakanlığı'nın bu konudaki verilerinin tam olarak gerçeği yansıtmadığı üzerine görüşler için bkz. A. Çelik, **Türkiye'de sendika üyeliği ve sendika istatistikleri**, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=749

adlandırılan bu eğilimlere göre, 1987 yılında % 20,6 olan çoğunluk 1999 yılına gelindiğinde, bu oranın % 8,3 düşmüştür. Sendikalaşma yoğunluğundaki dramatik düşüş kurumsuzlaşmanın en açık göstergesidir. Sendikal örgütlenmede sürekli bir üye kaybı eğilimi çeşitli nedenler etrafında ele alınabilir. Üye kaybının nedenlerinden biri üretimin parçalanması ve bu süreçte işçilerin içsel farklılaşmasının ivme kazanmasıdır. Örneğin daha güvencesiz işlerde çalıştırılan çevre ve daha güvenceli ve daha iyi koşullarda çalıştırılan çekirdek işçiler biçiminde ayrımlar doğmakta, bu tür ayrımlar işçileri bölmekte, sınıf dayanışmasını zedelemekte ve sendikalaşmayı olumsuz biçimde etkilemektedir.

Esnekleşme olgusu da sendikaların kriz nedenlerinden biri olarak gösterilebilir. Küreselleşmenin getirdiği yoğun rekabet neticesinde işverenler, maliyetlerini arttıran tüm hukuksal kısıtlamalardan kurtulmaya çalışmakta, özellikle işçi maliyetlerini azaltmaya yönelmekte ve bu nedenle işçi sınıfının tarihsel kazanımlarını bir kenara atarak işgücü piyasalarında kuralsızlaştırmayı gündeme getirmektedir. Kısmi zamanlı çalışma, eve iş verme, taşeronlaşma gibi yöntemler esnekleştirmenin yöntemlerindendir. Düşük ücret, güvencesiz istihdam ve kötü çalışma şartlarına dayalı dünya ölçeğinde yaşanan rekabet, sendikaları pek çok işyerinden tasfiye etme ya da sendikaları işyerlerine sokmama çabaları ile el ele gitmektedir. Küreselleşmenin ekonomik ilişkilerine eklenilen devlet yönetimleri ve hükümetler de bu süreçte sendikaları etkisizleştirmek ve emek maliyetlerini ortadan kaldırmak için gerekli olan fiili ve yasal düzenlemeleri hayata geçirmektedir.⁴⁴ Bu süreç işgücü piyasasında kuralsızlaştırmanın yanında, çalışma ilişkilerinde kurumsallaşmanın çözülüşünü de ifade eden bir sürece işaret etmektedir. Çıkarılan sendika karşıtı yasaların sendikaları olumsuz biçimde etkilediği bir gerçektir, ancak bunlardan daha çok üretimin desantralizasyonu ve yeni esnek istihdam biçimleri, çıkarılan sendika karşıtı yasalardan daha fazla etkili olabilmektedir. Esnek üretim modelleri hem üretimi hem de işçi sınıfını

⁴⁴ Yasal düzenlemeler çerçevesinde yaşanan değişime bu bölümün ikinci alt bölümünde genel olarak değinilecektir.

parçalamakta, işçilerin örgütlenmesi önünde yasal sorunların yanında mekansal ve fiziki sorunlar da öne çıkmaktadır.

Günümüzde üretim ve çalışma ilişkilerinde bu açılardan kurumsuzlaşmaya doğru bir gidiş olduğu ya da bu gidişin böyle bir eğilime sahip olacağı söylenebilir. Bugünkü sistem sadece üretim ilişkilerinde değil, aynı zamanda üretimin yönetiminde de yeni stratejiler izlemektedir. İnsan kaynakları yönetimi, toplam kalite yönetimi gibi uygulamalar bu stratejilerdendir. Bunlar, sendikasız endüstri ilişkileri sistemini öneren, toplu iş sözleşmelerinin yerine kendisini koyan uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Grevler ise, daha önceki bölümlerde değinildiği gibi büyük oranda yasaklanmaya ve engellenemeyenler de etkisizleştirilmeye çalışılmaktadır. 1980 sonrasında yapılan yasal düzenlemeler neticesinde ülkemizde grev istatistiklerine baktığımızda 1980’li yılların sonu ve 1990’lı yılların başında yoğun grevlerin yaşandığı bilinse de, genellikle Türkiye’de yaygın grevlerden çok, uzun sürmüş grevlerin yaşandığı söylenebilir.⁴⁵ Grevlerin Türkiye açısından çalışma ilişkilerinde kapsadığı alan ve işlev de kurumsuzlaşma olarak vurgulanan sürecin sendikal örgütlenme ile birlikte ele alınabilecek bir başka yönünü oluşturur. Daha önceki veriden hareket edersek; toplam ücretli sayısının artışına paralel olmayan biçimde sendikalaşma oranındaki düşüş, aynı zamanda sendikal örgütlenmenin çalışma ilişkilerinde tuttuğu yerin kurumsal anlamı açısından da bir sorunu işaret etmektedir. Grevin; çalışma ilişkisinde yaşanan çatışmalara, çalışanlar açısından ve onların lehine bir çözümü zorlayan belli başlı bir araç olduğu kabul edilirse, bu araç bir bakıma çalışma ilişkileri sisteminde, çalışanların yasal açıdan meşru eylem biçimini kullanma hakkının sınırlandırılması anlamı taşımaktadır. Sendika yoğunlaşmasındaki düşüş, çalışanların eylemli pazarlık hakkının ve meşruiyet sınırının dışında kalmasını da bu açıdan beraberinde getirmektedir. Grevlerin çeşitli değişkenlerle yıllara göre oluşturulmuş veri tabanından da da benzer bir yorum çıkmaktadır.

⁴⁵ Bkz. Ekler, tablo 3.2, tablo 3.3, tablo 3.4

İki, üç, dört ve beşinci tablolarda yıllara göre grevlerin, mark-up oranlarının, katma değer verilerinin ve ücretlerin birlikte değerlendirilmesi doğrultusunda Akkaya'nın analizi şöyledir:

“Bu verilerin temel özelliklerinden biri 1980’li yılların sonuna kadar bölüşüm ilişkilerinin kesintisiz olarak sermaye lehine gelişmesi ise bir diğeri de mark-up oranlarının yoğun grevlerin yaşandığı dönemlerde bile sürekli artmasıdır. Ücretin katma değer içindeki payı ise oldukça düşmüş, 1980 öncesinin düzeyine bir daha ulaşamamıştır. Oysa 1980’li yılların sonu ve 1990’lı yılların başı yoğun grevlerin yaşandığı ve grevde işgünü kaybının kendi tarihinde rekor düzeye yükseldiği dönemler olma özelliğini de taşımaktadırlar. Daha önce de belirtildiği gibi Türkiye’de yaygın grevlerden çok uzun sürmüş grevlerden söz etmek mümkündür. Ancak, 1980 sonrasında yasal düzenlemeleri sermayeye bu açıdan bir önceki döneme göre çok daha büyük olanaklar tanımıştır. Bir önceki dönemin hak grevi kaldırılırken, 1980 sonrasında greve başvurmanın tek yolu olarak toplu pazarlık süreci esas alınmıştır. Bir toplu iş sözleşmesinin bitiş sürecini, toplu pazarlık sürecini ve ne zaman greve gidilebileceğini bilen işveren önlemini önceden almakta, stok yaparak grev sürecini rahatça atlatmakta, grev süresince uyuşmazlığı uzatarak ücret ödemekten kaçınmaktadır. Gerek kamu kesiminde gerek özel kesimde grevlerin uzamasının arkasında yatan temel neden de bu olmaktadır. Sendikanın direnişinin sürdüğü zamanlarda ise bir önceki dönemde olduğu gibi Bakanlar Kurulu devreye girerek grevi “erteleme” adı altında yasaklamaktadır.”⁴⁶

Bu değerlendirmeden de anlaşılacağı üzere sendikalaşma yoğunluğundaki düşüşe paralel olarak hali hazırda çalışma ilişkileri sisteminin örgütlü aktörü olan ücretlilerin yaptığı

⁴⁶ Bkz. Akaya Y., http://www.geocities.com/ceteris_tr2/y_akkaya4.DOC, syf. 5

grevlerden kendi lehlerine pek sonuç alamadıkları görülmektedir. Sendikalaşma yoğunluğuna ilişkin veriler elbette ki kurumsallaşmış bir yapının çözülmekte olduğuna yönelik değerlendirmeyi tek başına vermeye yetmemektedir. Fakat grevlere ilişkin hem devletin hem sermaye sınıfının toplu pazarlık kurumunun sınırlayıcı yasal çerçevesine dayalı politikaları bir başka açıdan da çalışanları sistemin dışına itmektedir. Birincisi sendikal örgütlenme alanında yapılmadığı anlaşılan düzenlemelerle birlikte çalışanlar, Osmanlı'nın son dönemlerinde olduğu biçimiyle, kolektif temsiliyetin yerine bireysel temsiliyete doğru zorlanarak kurumsal yapının büyük oranda sınırları dışına çekilmektedir. Kurumsuzlaşma olarak anılan süreçte bu olgu aslında toplu pazarlık mekanizmasının işlevsizleşmesi, gerçek anlamda çalışanların temsiliyetini yansıtmaması biçiminde ele alınabilir. İkicisi hak alma eylemi olarak grevin genel planda , Akkaya'nın da belirttiği üzere, çalışanların koşullarında bir iyileşmeyi sağlayamaması bir başka çözülme dinamiğini oluşturur. Çalışanlar kurumsal yapının işlevsizliği karşısında, bir önceki sonuçla ele alınacak biçimde, kolektif temsiliyete dayalı sistemin dışında alternatiflere ikna edilmiş olabilirler. Bu durum ise kurumsallaşmış çalışma ilişkilerinin en önemli bileşeni olan devletin sosyal güvenlik sorumluluğunu terk etmesine olanak tanıyacak bir bahaneyi oluşturur. Kurumsal muhatabiyetin daraldığı koşullarda devlet dışında ortaya çıkan başka mekanizmalar aracılığı ile çalışma politikalarının şekillendirilmesi ve bununla ilgili yasal düzenlemeler bir örnek oluşturmaktadır.

Geçmişte çalışma ilişkilerinin ve toplumsal ilişkilerin düzenlenmesinde önemsenen bu kurumsallaşma öğelerine bugün artık ihtiyaç duyulmamaktadır. Bu nedenle sendikalar, toplu iş sözleşmeleri, grevler bugün artık ya tasfiye edilmeli ya da sistemde içerilecek biçimde bir dönüşüme uğratılmalıdır. Sendikaları tasfiye etme ya da sisteme uyumlulaştırma yöntemlerinin en önemlilerinden biri; işçileri bireyselleştirme ve yalnızlaştırmadır. Bu yöntemlerin araçları olarak toplam kalite yönetimi ve insan kaynakları yönetimi ve bu

stratejilerden yola çıkarak oluşturulan kalite çemberleri, yönetime katılma gibi uygulamalar karşımıza çıkmaktadır. Bu yöntemlerle işçiler, sermaye sınıfı karşısında birbirleriyle rekabet eden parçalanmış ve bireyselleşmiş unsurlar haline gelmektedir. Toplam kalite yönetimi; işyeri çıkarlarını ön plana çıkarmakta ve işyeri çıkarlarını çalışanların bir bütün olarak işçilerin çıkarlarının önüne geçirmektedir. İnsan kaynakları yönetimi ile de çalışanlar, işletme birlikteliği vurgusu yapan farklı Yönetimin işçilerle doğrudan iletişim kurması, liyakat ve performansa dayalı ücretlendirmenin yaygınlaşması, kar payı ve hisse senedi dağıtımı gibi yolların denenmesi gibi yöntemlerle işçiler bireyselleştirilmekte ve kolektif aidiyet geliştirmeleri önlenmek istenmektedir. Rekabete, başarılarla ve bireysel farklılıklara önem veren insan kaynakları yönetimi ve toplam kalite yönetimi uygulamaları ile birlikte, toplu sözleşme sistemleri terk edilmek istenmektedir. Yalnızlaşan ve bireyselleşen işçiler için sendikalar anlamsızlaşmakta ve yine toplu iş sözleşmeleri yerine bireysel iş sözleşmeleri geçmeye başlamaktadır. Yine verilen ilk tablodaki “toplular iş sözleşmesinden” yararlanan çalışanların sayısı ile ücretlilerin genel sayısı arasındaki bir karşılaştırma böyle bir yoruma imkan vermektedir.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında, Türkiye’de çalışma ilişkilerinin kurumsal yapısının, seçtiğimiz temel kavramlar ekseninde belirli bir eğilime sahip olduğu, çeşitli veriler ışığında gösterilmeye çalışıldı. Özellikle kurumsallaşmış bir yapının temel öğelerinin Türkiye’de mevcut olduğunu ortaya koyan veriler ışığında bu eğilime bakıldığında, ana doğrultunun kurumsuzlaşma yönünde olduğu vurgulanabilir. Elbette genel anlamda iş süreçlerine, ekonomik ve sosyal politikaların dünya çapındaki değişimine paralel bir eğilimin Türkiye’de mevcut olduğu da vurgulanmalıdır. Özlüce toplu sözleşme rejimi adı verilen kurumsal yapının devlet ayağında gerçekleşen yasal politika dönüşümleri de ele alınarak, bu çalışmada ileri görülen kurumsuzlaşma tespiti güçlendirilmelidir.

3.2. TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN KURUMSUZLAŞMA EĞİLİMİ VE HUKUKSAL BOYUTUN DÖNÜŞÜMÜ

Dünyada ve Türkiye’de pek çok alanda ve dolayısıyla çalışma ilişkileri alanında yaşanan değişimler küreselleşme süreciyle yakından ilişkilidir. Küreselleşme; kapitalizmin uluslar arası özellik kazanması ve bir yeniden yapılanma süreci içerisine girmesini ifade eden bir kavramdır. Bu yeniden yapılanma; ekonomik ilişkilerden toplumsal ve kültürel süreçlere, üretimin ve emeğin yeni örgütlenme süreçlerine kadar her alanda yeniden biçimlendirmeyi içermektedir. Küreselleşme süreci ile gerçekleştirilen yeniden yapılanma çalışmalarının yöntemlerinden biri yasal düzenlemelerle, sürecin getirdiği politikaların uygulanmasını sağlayacak koşulları oluşturmaktır.

Bugün sıkça tartışılan küreselleşme süreci; sadece ekonomik ilişkilerde bir farklılaşma ve yenileşmeyi değil, toplumsal ve kültürel alanlarda da kapitalizmin kendini yeniden üretmesini ifade etmektedir. Küreselleşmeye dönük politikalara destek veren kesimler, kapitalizmin böylesine yaygınlaştığı bir ortamda, hiçbir ülkenin kendi başına buyruk politikalar üretmemesi, rekabetçi kapitalist ekonominin bir parçası olması gerektiğini vurgulamaktadır. Bugün pek çok ülke bu dalga ile uyumlu politikalar üretmekte ve yasal süreçlerini de bu yapıya uygun hale getirmek için çaba sarf etmektedir. Küresel politikalara uyumlaşma sürecinde artık sınıfların ve sınıf çatışmalarının olmadığı bir dünyada yaşadığımız iddia edilmektedir. Toplumsal sınıf ve sınıf çatışmalarının olmadığı yapılarda ise sorunlar uzlaşma ile aşılmalıdır. Uzlaşma şiarı çalışma ilişkileri alanında da sıkça vurgulanmakta ve çalışma ilişkilerindeki kurumsallaşma bu çerçevede yeniden düzenlenmeye ve yeni düzene

uymayan kurumlar tasfiye edilmeye çalışılmaktadır. Dünyada pek çok devlet bugün yukarıdaki söylemler ekseninde şekillenen politikalar uygulamaktadır. Bu durum pek çok ülkede devletin işçiler ve sendikalar üzerindeki baskılarını arttırmaları biçiminde kendini göstermektedir. Devletlerin bu süreçte üretimin ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, işgücünü koruyucu önlemlerin azaltılması, kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesi gibi işverenlerin etkinlik alanlarını güçlendiren yaklaşımları tercih ettikleri bilinmektedir. Bu durum tüm piyasalarda ve özellikle de işgücü piyasasında “kuralsızlaştırmayı” beraberinde getirmektedir. Kuralsızlaştırma ve piyasaların, özellikle de mali piyasaların serbestleşme süreci ile birlikte; az gelişmiş ülkeler giderek daha fazla bağımlılaştırılmaktadır. Her alanda “esnekleşme”ye dönük politikalar şekillenmekte ve özellikle işgücü piyasaları açısından esnekleşme, kuralsızlaştırma ile birlikte görülmektedir. Bu kavramlar işçiler için ücretlerin düşürülmesi, sosyal devletin sonu, esnek çalışma, güvencesiz istihdam, sosyal hakların tasfiyesi gibi politikaları gündeme getirmektedir. Küreselleşmenin getirdiği yoğun rekabet neticesinde işverenler, maliyetlerini arttıran tüm hukuksal kısıtlamalardan kurtulmaya çalışmakta, özellikle işçi maliyetlerini azaltmaya yönelmektedir. Düşük çalışma şartlarına dayalı dünya ölçeğinde yaşanan rekabet, sendikaları pek çok işyerinden tasfiye etme ya da sendikaları işyerlerine sokmama çabaları ile el ele gitmektedir. Küreselleşme sürecine eklenen devletler de bu süreçte sendikaları etkisizleştirmek ve emek maliyetlerini ortadan kaldırmak için gerekli olan fiili ve yasal düzenlemeleri hayata geçirmektedir. Bu süreç işgücü piyasasında kuralsızlaştırmanın yanında, çalışma ilişkilerinde kurumsallaşmanın çözülüşünü de ifade eden bir sürece işaret etmektedir. Sermayenin küreselleşmesi yolunda sermaye hareketini engelleyen, sınırlayan durumlar kaldırılmaya çalışılmaktadır. Serbest ticaretin gerçekleştirilmesi için devletlerin düzenleyici ve denetleyici faaliyetleri en aza indirilmeye çalışılmaktadır.

1980’li yıllardan itibaren başlayan ve 90’lı yılların sonlarında hızlanan bu süreçte mevzuat alanında yaşanan ilk gelişmeler olan 1982 Anayasasının çalışma ilişkileri alanına ilişkin hükümlerini, 2821 Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununu çalışmamızın ikinci bölümünde kısaca özetlemiştik. Çalışmamızın bu kısmında bu uygulamalardan günümüze gelen süreçte mevzuat alanında günümüzde öne çıkan bazı değişimleri ana hatları ile ele almaya çalışacağız. Çünkü her biri derinlemesine ve ayrı incelenebilecek olan bu değişimleri çalışmamızda tüm boyutları ile incelemek olanaklı değildir. Bu nedenle mevzuat alanında yaşanan değişimler çalışma ilişkilerinin kurumsallaşması ve kurumsallaşmanın günümüzde aldığı boyut ekseninde değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Yukarıda ifade edildiği gibi, neo-liberal politikalar doğrultusunda bugün işçiler bir kolektifin parçası olarak değil, birer birey olarak davranmaya, çalışmaya ve yaşamaya yöneltilmekte ve çalışma ilişkileri alanındaki her şey bu doğrultuda yeniden kurgulanmaya çalışılmaktadır. Uygulama alanında İnsan Kaynakları Yönetimi, Toplam Kalite Yönetimi gibi uygulamalarla sendikalar, toplu iş sözleşmesi gibi kolektif eylemlilik alanları ortadan kaldırılmaya ve gereksizleştirilmeye çalışılırken, hukuki platformda da buna destek olan ve işçiyi iş sözleşmesinin ayrıcalıksız bir tarafı olarak, sadece bir birey olarak gören yaklaşımlar neticesinde yeni bir mevzuat sistemi oluşturmaktadır. İş hukukunun doğmasındaki en önemli nedenlerden biri işçinin korunması gerekliliğidir. Nitekim İş hukukunu diğer hukuk dallarından ayıran en önemli özellik de işçinin işveren karşısında korunması ve bu yanıyla da gerekli önlemlerin alınmasıdır. Bu yaklaşım işçiyi sosyal hak mücadelesi içerisinde tek bir birey olarak değil, kolektif zeminde mücadele eden kişi olarak görmeyi zorunlu kılmaktadır. Oysa neo-liberal politikalar ekseninde iş hukuku alanında yapılan değişikliklerle bu sınır

aşılmakta ve işçiler, işveren karşısında yalnız bırakılmaktadır.⁴⁷ İşçinin bir kollektivitenin parçası olarak görülmemesi, yeni küresel ekonomik ilişkilerle yakından ilişkilidir. Çünkü artık emeğin yeniden üretimi toplumsal bir zorunluluk olarak algılanmamaktadır. Zaten emek bir şekilde yeniden üretilmezse zaten başka ülke ve yerlerde bu üretim faktöründen bolca bulunmaktadır. Böylece, kolektif mücadele kazanımı olan, işçi sınıfının bir üyesi olduğu için sahip olunan “hak” yerine, ancak bireysel olarak satın alınabilecek bir “hak” kavramı geçirilmeye çalışılmaktadır. (Özdemir, 2004: 54) Bu anlayış; toplu iş ilişkileri yerine bireysel iş ilişkileri ve sözleşmesinin getirilmesinden tutun da sosyal güvenlik sistemlerinde kolektif sorumluluk esası yerine bireysel sorumluluk esasının benimsenmesine kadar, çalışma ilişkilerine yönelik hemen her alanda uygulama bulmaya başlamıştır.

Bireysel iş hukukunda aynı Borçlar hukukundaki gibi sözleşme serbestisi ilkesi getirilmek istenmektedir. Oysa İş Hukukunun Borçlar Hukukundan ayrılarak, ayrı bir hukuk dalı olması gerekliliği borçlar hukukunun bu ilkesinin iş ilişkilerinde yetersiz olarak algılanması neticesinde gerçekleşmiştir. Bu doğrultuda borçlar hukukunda tarafların eşitliğinin ve bu anlamda sözleşme serbestisinin yerine; İş Hukukunda işçiyi koruma, işçi lehine yorum ve bazı durumlarda sözleşme yapma zorunluluğunun olması gibi ilkeler benimsenmiş ve bunlar iş hukukunu diğer hukuk dallarından ayıran temel nitelikler olarak kabul edilmiştir. 22.05.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu, çağdaşlık gibi şiarlarla getirilmesine karşın İş hukukunun taşıması gereken niteliklerin çok uzağında bir anlayışla yürürlüğe sokulmuştur.

⁴⁷ Özdemir’e göre; işçi “...artık bir “birey”dir ve kolektif sermayenin bir fraksiyonu olan bireysel kapitalistin karşısında hukuken korunan çıkarlara sahip değildir. Anılan “birey” sermayenin tüm ideolojik denetim mekanizmalarına açık olarak, sermaye ile işbirliğine veya onun keyfi uygulamalarına boyun eğmeye zorlanmaktadır.” (Özdemir,2006: 53)

Yeni iş kanunu sadece bir mevzuat değişikliğinden çok daha öte bir değişimin göstergesi olarak değerlendirilmelidir. Yukarıda da ifade etmeye çalıştığımız gibi günümüzde çalışma ilişkileri alanında yapılan mevzuat değişiklikleri, küreselleşme süreci ile birlikte yaşanan toplumsal ve siyasal dönüşümün neticesinde gerçekleştirilmektedir. Nitekim kanuna genel olarak baktığımızda bunu açık biçimde görebilmekteyiz. Kanun; emek sürecini esnekletirmeye yönelik politik yaklaşımı, üretim sürecinin ve bu sürecin kurumsal bağlarının yeniden yapılandırılmasını ve devletin üretim ilişkilerindeki kurumsal rolünün yeniden şekillendirilmesini öngören düzenlemeleri içermektedir. Kısacası yeni iş kanunu; Türkiye kapitalizminin günümüzdeki dönüşüm dinamiklerinin ortaya çıkardığı yansılardan birisidir. (Toprak, 2003)

4857 sayılı İş Kanunun çıkarılmasının nedenlerinden biri çalışma yaşamının esnekleştirilmesi çabalarıdır. Esnekleştirme; neo-liberal politikalar nedeniyle küresel pazarın ve sermayenin talepleri doğrultusunda işgücü piyasasının ve üretim ilişkilerinin yeniden şekillendirilmesidir. Verimlilik ve rekabet odaklı algılayış neticesinde küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan “esnekleşme”, “kuralsızlaştırma” çabalarıyla el ele gitmektedir. Esneklik sermayenin kendi krizini aşmak için örgütlediği bir süreç olarak ortaya çıkmıştır. Sermaye, piyasanın dalgalanmalarına göre emek kullanmak istemekte bu nedenle de işgücü piyasalarında esnekleşmenin yanında kuralsızlaşma da doğmaktadır. Esnekleşme, kuralsızlaşma ve sermayenin ve üretim süreçlerinin uluslararasılaşması işbölümünü dünya ölçeğinde değiştirmekte ve işgücünün kapitalist üretimin gelişmesiyle devam eden parçalanma süreci hızlanmaktadır. Çağrı üzerine çalışma, geçici çalışma, eve iş verme gibi esnek çalışma biçimleri işgücünün parçalanma sürecini yoğunlaştırmıştır. Bütün bu süreçler artan belirsizlik ve güvencesizlik anlamına gelmektedir. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi 4857 sayılı İş Kanunun çıkarılmasının nedenlerinden biri çalışma yaşamının esnekleştirilmesi

abalarıdır. Nitekim yeni iş kanununda esneklik türlerinin hemen hepsi yer almıştır. Taşeronluk müessesesi tanımlanıp meşrulaştırılarak, güvencesiz, düşük ücretle, denetimsiz çalışma koşulları yaygınlaştırılmıştır.⁴⁸ Esnekleştirmenin pek çok boyutu bulunmaktadır.⁴⁹ Bu boyutların tümünün taşıdığı anlam ise dünya piyasalarında rekabet edebilmek ve bu doğrultuda en düşük maliyetle, en verimli biçimde üretimde bulunabilmek için gerekli olan tüm tedbirleri almak ve özellikle emek maliyetlerini düşürmek doğrultusunda sosyal olan pek çok şeyin tasfiyesini gerçekleştirmektir.⁵⁰

Sosyal olanın tasfiyesi denildiğinde günümüzde en çok akla gelen alan sosyal güvenli olmaktadır. Sosyal güvenlik alanında yapılan değişimler işçileri birey olarak algılama ve bu çerçevede onun kolektif haklarını tasfiye etme anlayışını yansıtan en önemli alanlardan biri olarak karşımıza çıktığından çalışmamızın bu bölümünde, ülkemizde sosyal güvenlik reformu adı altında gerçekleştirilen bu dönüşümlere kısaca ve kendi çalışmamızı ilgilendiren boyutları ile değinmek anlamlı olacaktır.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin büyük çoğunluğunda sosyal güvenlik alanında 1990'lı yıllardan bu güne çok ciddi dönüşümler yaşanmaya başlanmıştır. Bu dönüşümlerle sosyal olanın tasfiyesi büyük oranda gündeme gelmiş ve sosyal güvenlik sistemlerini sosyal devletçi yapılardan uzaklaştıran öneri ve uygulamalar ortaya konulmaya başlanmıştır. Türkiye de bu gelişmelerden etkilenmiş ve 1990'lı yıllarda yoğunlaşmaya başlayan sosyal güvenlik sistemlerinde reform tartışmaları önce 1990'lı yılların sonunda

⁴⁸ Geçici iş ilişkisi gibi çalışma türleri tanımlanarak, kiralanmış bir emeğin tekrar kiraya verilmesine olanak tanınmıştır.

⁴⁹ Sayısal esneklik, zamana göre esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği buna örnek olarak gösterilebilir.

⁵⁰ İş hukukuna ilişkin günümüzde yaşanan felsefi değişimle ve 4857 sayılı İş Kanununun iş hukukunun bugün ve geleceği ile ilgili taşıdığı anlama ilişkin daha geniş bilgi ve değerlendirmeler için bkz. Akkaya, 2008

kısmi reformlarla, ardından günümüzde daha kapsamlı reformlarla somutlanmaya çalışılmıştır.

Sosyal politikanın en geniş ve en kapsamlı araçlarından birini oluşturan sosyal güvenlik; gelir eksilmesi, gelir kaybı, harcama artışları gibi pek çok riskle karşı karşıya olan bireylerin ve bu bireylerden oluşan toplumların, bu risklere karşı ekonomik güvence arayışının bir sonucudur. Sosyal güvenlik bu bakımdan bireyin yaşamını güvence altına almayı amaçlayan, onu çeşitli risklerden korumayı hedefleyen mekanizmaları ortaya koymaya çalışan bir yapılanma olarak bireysel değil, topluca güvenlik anlayışını simgelemektedir.

Sosyal güvenlik sistemlerinde sosyal devletçi dönemlerine göre çok ciddi bir farklılaşma yaratılmakta ve bu farklılıklar sosyal amaçlı olmaktan çok küresel rekabet koşullarına ayak uydurma doğrultusunda neo-liberal politikalar çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Türkiye’de de bugün yaşadığımız süreç ülkemiz sosyal güvenlik sisteminin neo-liberal politikalar çerçevesinde ciddi bir biçimde değiştirildiği bir dönemi içermektedir. Türkiye de bu gelişmelerden etkilenmiş ve 1990’lı yıllarda yoğunlaşmaya başlayan sosyal güvenlik sistemlerinde reform tartışmaları; önce 1990’lı yılların sonunda kısmi reformlarla, ardından günümüzde daha kapsamlı reformlarla somutlanmaya çalışılmıştır. 13.04.2006 tarihinde kabul edilen 5487 No’lu Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, 19.04.2006 tarihinde kabul edilen 5489 No’lu Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve henüz taslak halindeki, TBMM tarafından yasalaşmayı bekleyen, Sosyal Yardımlar ve Primsiz Ödemeler Kanunu ile ülkemiz sosyal güvenlik sistemi ciddi bir değişikliğe uğramaktadır.⁵¹⁵² Sosyal güvenlik sisteminde 2006 yılında yapılan değişiklikler,

⁵¹ Yapılan düzenlemelerle 1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1983 tarihli 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, 1971 tarihli Bağ-Kur Kanunu, 1983 tarihli 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına

60 yıllık sosyal güvenlik sisteminden köklü bir kopuş teşkil etmekle birlikte, bu değişiklikler ani değil son yirmi yıldan beri aşama aşama gerçekleştirilen bir dönüşümün yeni halkaları olarak görülmelidir. (Erdoğan, 2006)⁵³

Sosyal güvenlik sistemlerinde dönüşüm, sadece Türkiye’de değil dünyanın hemen hemen tüm ülkelerinde karşı karşıya kalınan bir sürece işaret etmektedir. Bu sürecin yönleri; sosyal güvenliğin felsefesinde, kapsamında, kurumsal yapısında ve finansmanında önemli değişimlere işaret etmektedir. Sosyal güvenliğin felsefesindeki dönüşüm; daha birey odaklı, bireysel inisiyatifin öne çıktığı, özel sektörün rolünün arttığı bir dönüşüme karşılık gelmektedir. Kapsamla ilgili dönüşüm; bir yandan herkesi kapsama alma düşüncesinin ve bir yandan da hak kazanma şartlarının zorlaştırılmasının yarattığı çelişkili ve sancılı değişimleri içermektedir. Kurumsal dönüşüm çok ayaklı sistemlere yönelme, özel sektörün öneminin artması, merkezileşme-adem-i merkezileşme ve özelleşme-özerkleştirme tartışmalarını içermektedirken, finansal dönüşüm ise fon dağıtım sistemlerinden fon biriktirim sistemlerine doğru bir yönelişi ortaya koymaktadır. (Alper, 1998)

ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu gibi kanunlar ile 1949 tarihli 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu’nun ve çeşitli kanunların birçok hükmü yürürlükten kaldırılmaktadır.

⁵² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, reform çalışmalarının temel amacını adil, kolay erişilebilir, yoksulluğa karşı daha etkin koruma sağlayan, mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemine kavuşabilmek olarak açıklamıştır. (ÇSGB, 2005) Sosyal güvenlik sistemimize ilişkin pek çok olumsuzluğu ortadan kaldıracığı gerekçesi ile önerilen yeni sistem; genel itibarıyla dört bileşenden oluşmaktadır. Birinci bileşen; koruyucu ve tedavi edici, kaliteli sağlık hizmetinin finansmanı sağlayacağı iddia edilen Genel Sağlık Sigortasıdır. Buna göre, SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı, Kamu çalışanları ve yeşil kartlılar olmak üzere beş farklı standartlarda sunulan kamu sağlık sigortacılığı kaldırılıp, bunlar birleştirilecektir. İkinci bileşen; sosyal yardımlar ve hizmetlerdir. Burada dağınık bir halde yürütülen sosyal hizmet ve yardımların toplulaştırılması ve nesnel yararlanma ölçülerine dayalı bir sistem oluşturulması hedeflenmektedir. Üçüncü bileşen; emeklilik sigortasıdır. Bu sistemde; beş farklı emeklilik rejiminin kaldırılarak hak ve yükümlülükleri eşit olan bir emeklilik rejimi oluşturulacağı belirtilmekte ve emeklilik yaşı, aylık bağlama oranı ve hesaplamasında yeni düzenlemeler yapılacağı öngörülmektedir. Yeni sistemin dördüncü bileşeni ise kurumsal yapılanmayı içermektedir. Bu sistemde de en genel anlamıyla, yeni ve tek bir kurumsal yapının oluşturulması hedeflendiği belirtilmektedir.

⁵³ Bu dönüşüm 1998 yılından bu yana süreklilik kazanan bir biçimde ve IMF gözetiminde sürdürülmektedir.

Sosyal güvenlik sisteminde yaşanan bu dönüşüm çalışma ilişkilerindeki kurumsallaşmanın çözülmesi bakımından önemli göstergeler sunmaktadır. Çünkü kurumsallaşmanın varlığı, çalışma ilişkilerinin taraflarının birbirlerini kolektif birer muhatap olarak görmelerine, bu çerçevede örgütlenmelerine ve bu anlayışla birbirleri ile ilişki kurmaları ile ilişkilidir. Oysa özellikle sosyal güvenlik sisteminin felsefesinde yaşanan değişimde de görüldüğü gibi bugün kolektivizm değil, bireysellik önemsenmekte ve tüm ilişkiler bu doğrultuda yeniden kurgulanmaya çalışılmaktadır. İnsanlara yaşadıkları toplum içinde insan onuruna yaraşır bir asgari hayat standardını garanti etmekle yükümlü, toplumsal adalet ve dayanışmaya yönelik ve topluca güvenlik anlayışını içeren sosyal güvenlik sisteminde dahi, tüm bu anlayıştan uzak bir sistemin tanımlanmaya çalışılması çalışma ilişkileri alanında yaşanan dönüşümün önemini ifade edebilmektedir.

Çalışma ilişkilerini bireysel olarak ve işçilerin değil işverenlerin korunmasına yönelik düzenlemeye dönük bugünün çabaları, çalışma ilişkilerinin henüz bir kurumsallık kazanmadığı 19. yy liberalizminin uygulamaları ile oldukça fazla benzerlik göstermektedir. İş hukukunun temel felsefesi değiştirilerek, çalışma ilişkileri bütünüyle değişime uğratılmaya ve bu ölçekte çalışma yaşamında kurumsallaşma tasfiye edilmeye çalışılmaktadır. Daha önceki bölümde çeşitli veriler ışığında yapılan değerlendirmelere tüm bu söylenenleri eklediğimizde kurumsal ilişkilerin en önemli tarafı devlet ve dolayısıyla hükümet politikalarının yönünün bu tasfiyeyi kurumsuzlaşma biçiminde şekillendirdiği söylenebilir. Türkiye’de çalışma ilişkilerinde yaşanan bu dönüşümü kurumsuzlaşma tespitinde odaklayan, daha önce de farklı açılardan vurgulanan ve Türkiye çalışma ilişkileri tarihinin özellikle herhangi bir kurumsallığa sahip olmadığı dönemle benzeştiren gerçek ise hem ortadaki temel öğelere ilişkin verilerin hem de yasal çerçevenin aynı doğrultuyu göstermesidir: Kolektif haklardan bireysel haklara yöneliş. Sonuç olarak kurumsallaşmış çalışma ilişkilerinde temel öğeler

olarak belirlenen kavramlar ekseninden, ampirik verilere ve yasal gelişmelere dayanarak yapılan değerlendirmeyi, özellikle bu konunun en önemli bileşeni hükümet politikaları ve yaklaşımlarını ölçebilecek bir analizle bütünleştirmek, kurumsuzlaşma tespitinin bir diğer ayağını oluşturacaktır.

3.3. TÜRKİYE'DE GÜNCEL HÜKÜMET POLİTİKALARI VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE KURUMSUZLAŞMA EĞİLİMİ

Bu bölümde; çalışmada şimdiye dek ele alınan çalışma ilişkilerinin güncel kurumsuzlaşma eğilimi, belirli bir kuramsal yaklaşım ekseninde, hükümet politikalarının masaya yatırılması suretiyle yeniden ele alınacaktır. Bu anlamda 2002 yılı itibariyle kurulan AKP hükümetinin çalışma ilişkilerine dair politikalarının çalışmanın konusu ile olan ilişkilerini belli açılardan değerlendirmek gerekliliği bulunmaktadır. Önceki bölümlerde özellikle üzerinde durulan olguların, hem kuramsal hem de somut anlamda değerlendirilmesinde bir bütünlüğün kurulması açısından ele alınabilecek bir gereklilik söz konusudur. Çalışma ilişkileri kurumsal yapıların çeşitli ve karşılıklı ilişki biçimlerine dayalı bir bütünlük olarak kabul edilmektedir. Buna göre mevcut ilişkilerin ekonomik ve politik açıdan belirli bir zeminde işlediği düşüncesinden hareket ederek kuramsal planda kurumsallaşmış çalışma ilişkilerinin tanımından hareket edilmektedir. Daha önce tartışılmaya çalışılan tanım, çalışma ilişkilerinde üçlü bir yapıdan söz etmektedir. Çalışma ilişkilerinde temel taraflardan meydana gelen bu üçlü yapının kurumsal bir ilişki biçiminde tarihsel olarak bugünkü konumuna kadar genelleşmiş kimi özellikleriyle devam ettiği düşünülmektedir. Buradaki tarafların oluşması, birer taraf olarak örgütlenmesi ve bir kurumsal yapıyı meydana getirmeleri ekonomik, politik ve ideolojik ilişkiler içerisinde şekillenmiştir. Bunun sonucu olarak çalışan sınıflar sermaye sahipleri ve devlet ekseninde özellikle hukuksal boyutta

yansımasını bulan somut kurumsallaşma süreçleri belirli olguları özel olarak işaret eden bir yerde durmaktadır. Daha önce çalışma ilişkilerine yaklaşım açısından kuramsal planda yapılan tartışmalarda bu olgulara değinilmiştir. Bu olgular ve bu olgulara denk düşen kavramlar kurumsallaşmış çalışma ilişkilerinin temel öğeleri olarak ele alındığından belirli bir zaman ve mekandaki çalışma ilişkisini bu yaklaşım ile değerlendirmenin mümkün olduğu da vurgulanmaya çalışılmıştır. Çalışmada, tarihsel olarak Türkiye’de çalışma ilişkileri böyle bir kurumsal çerçeveden değerlendirilerek özellikle temel öğelerin zaman içerisindeki dönüşümü gözlemlendiğinde, sözü edilen kurumsal yapıların özellikle içerik ve işlevleri açısından varlık zeminlerini yitirdiği tespiti yapılabilir. Eğer çalışma ilişkileri bu ilişkileri kuran tarafların kolektif etkileşimi biçiminde tezahür etmekteyse ve bu kolektif taraflardan birinin yani çalışan sınıfların, anılan ilişkide pazarlık gücünü oluşturan temel araçlarının etkisizleşme eğiliminin ortaya çıkmaya başladığı görülmekteyse kurumsal bir yapıdan bahsetmek pek de doğru olmayacaktır. Dolayısıyla diğer tarafların kurumsuzlaşma eğilimi olarak ele aldığımız gelişmelerdeki pozisyonunu incelemek zorunludur. Bu zorunluluk kurumsallığın tanımı gereğidir, çünkü yapı üçlü biçimde oluşmaktadır. Burada çalışma ilişkilerinin nesnelliğinin ardında devletin ve dolayısıyla devletin eylem biçimi olarak hükümet politikalarının özel bir önemi vardır. Bu önem iki noktadan kaynaklanmaktadır. Birincisi çalışma ilişkileri, devlet iktidarının meşruiyet tanımı içerisinde yer aldığı ya da belirli bir sürecin sonunda meşruiyet kazandığında kurumsal olarak anılabilmektedir. Meşruiyetin iki hali için de bu söz konusu olmaktadır: Hukuksal ve fiili biçiminde. İkinci olarak devletin alacağı herhangi bir pozisyon, taraflardan herhangi birinin lehine ya da aleyhine bir sonuç yaratmaktadır. Bu iki noktadan ötürü şu ana kadar çalışma ilişkilerinin Türkiye’deki dönüşümünü açıklayabilmek için ve elbette kurumsuzlaşma tespitini netleştirebilmek için güncel hükümet politikalarının değerlendirilmesi çalışmanın şu ana kadarki gelişiminin bir parçası olmaktadır. Şu ana kadar tarihsel değerlendirme ile Türkiye’de çalışma ilişkilerinin kurumsal bir yapıda nasıl bir biçim

aldığı çeşitli dönemler etrafında ele alırken 1980’li yıllar bu alanda dönüşümün başladığı dönem olarak değerlendirilmişti. Bu dönüşümün temel dinamiklerinden birisi ise Türkiye’de devlet ve hükümet politikalarıdır. Bu açıdan 1980 sonrası kurumsal yapının temel öğeleri ekseninde değerlendirilerek hem somut gelişmeler hem de hukuksal gelişmeler kurumsallığın olgularına etkileri biçiminde tartışılmıştı. Tüm bu nedenlerle şimdiye kadarki iki temel düzlem güncel hükümet politikaları da eklenerek bütünleştirilmeye çalışılacaktır. Zira kurumsuzlaşma eğilimi düşüncesi Türkiye’de çalışma ilişkilerinin kurumsallaşma yönünde bir gelişmeye sahip olduğunu kabul eder ve bu tarihin güncel boyutu somut olarak belirli bir biçimde tartışılmadan yapılacak tespitin kendisi eksik kalacaktır. Sonuç olarak güncel anlamda hükümet politikaları ve yaklaşımlarının temel göstergesi kabul edilebilecek Türkiye Büyük Millet Meclisi faaliyetleri yapılan tespitleri bütünlemek için uygun veriler sunmaktadır. Bu faaliyetlerin meclis görüşme tutanakları üzerinden ele alınarak incelenmesi mümkündür. Dolayısıyla Türkiye’de çalışma ilişkilerinde hükümet yaklaşımı ve politikaları bu tutanak metinleri ekseninde çözümlenmeye çalışılacaktır. Meclis tutanakları güncel; politikaların görüşülmesinin kayıt altına alınmasından meydana geldiğinden hükümetin çalışmada öne sürülen kurumsuzlaşma yönündeki pozisyonu konusunda anlamlı veriler sunabilecektir. Bu doğrultuda incelenen TBMM tutanakları 2002 AKP hükümeti döneminden alınmıştır. AKP hükümeti, uzun süre koalisyon hükümetleri biçiminde yönetilen bir dönemin ardından tek başına iktidar olarak hükümet kurmuştur. Bu önemli bir olgudur çünkü hemen her konuda temel politikaları meclis çoğunluğuna dayanarak uygulama serbestliği sağlamaktadır. Bu serbestlik ise çalışma ilişkilerinde ortaya konan yaklaşımı genel bir politik eğilim olarak kabul etmemize olanak sağlamaktadır. Eğer kurumsuzlaşma eğiliminden bahsediyorsak, hükümet politikaları ile anılan eğilim arasındaki ilişkiyi nedensel olarak kurmamıza da olanak tanıyan bir olgu söz konusudur.

2002 AKP hükümeti dönemi TBMM 22.dönem hükümetini oluşturmaktadır. 22. dönem içerisinde toplam 5 yasama yılı bulunmaktadır ve 5 yasama yılı toplamda 617 birleşimden oluşmaktadır. Bu bileşimler güncel politikanın tartışıldığı hükümetçe belirlenen gündem veya bu gündemi dışında milletvekillerinin yaptıkları konuşmaların yazılı kayıtlarından oluşmaktadır.⁵⁴ Burada çalışma ilişkilerine dair hükümet politikalarını değerlendirmemize imkan tanımak için bütün tutanaklarda yapılan tarama sonucunda özellikle 1. yasama yılına ait birleşimlerin ve tutanakların ağırlıklı olarak değerlendirilmesine karar verilmiştir. Bunun nedeni çalışma ilişkilerine ve kurumsal yapıya dair en önemli etkileri yansıtacak olan yeni iş kanunu görüşmelerinin bu yasama dönemi içinde gerçekleşmiş olmasıdır.⁵⁵ Diğer dönemlerde de bu konuda çeşitli görüşmeler yapılmıştır ve bunlar da taramaya konu edilmiştir fakat tutanakların incelenmesinde izlenen yöntem esas olarak doğrudan çalışma ilişkileri ile ilgili gündem ve gündem dışı konuşmaların bulunması doğrultusunda gerçekleşmiştir. Bunun nedeni çalışma ilişkilerinde kurumsal yapının dönüşümünün daha önce sıraladığımız kurumsallaşmanın temel öğeleri ile doğrudan ilişkili olmasıdır. Sendikal örgütlenme, toplu pazarlık sistemi ve toplu iş sözleşmeleri, pazarlık sürecinin belirleyicisi olarak ve çalışanların kurumsal eylem biçimi grevler ve elbette bunlarla ilişkili bir sosyal güvenlik sistemi; kurumsallaşmış çalışma ilişkilerinin temel öğeleri olarak kabul edildiğinden, tüm bu olgularla ilişkili gündem içi ve gündem dışı konuşmaların yer aldığı tutanaklar, AKP hükümet politikalarının kurumsuzlaşma eğilimine yaklaşımlarını daha net ortaya koyacak bir değerlendirmeyi mümkün kılmaktadır.

Bu doğrultuda taranan tutanaklarda öncelikle sendika, grev ve toplu iş sözleşmesi kavramlarının tekrarlanma sıklığına bakarak bazı sayısal veriler elde edilmiştir. Elbette bu kavramların konu olduğu tartışmalarda genel olarak tüm birleşimlerde ele alınmayan oranda

⁵⁴ Bkz. TBMM 22. Dönem Genel Kurul Tutanakları, <http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/tutanaklar.html>

⁵⁵ Bkz. **TBMM Tutanakları**, 22. Dönem, 1. Yasama Yılı, 77. Birleşim, cilt 14, <http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b077m.htm>

bir tekrar sıklığı gözlemlenmektedir. Bu hali hazırda beklenecek bir olgudur. Fakat genel olarak tüm tutanakların taranarak belirlenen kavramlar çerçevesinde ortaya çıkacak bir frekans dağılımının; hükümet politikalarının çalışma ilişkilerine yaklaşımı açısından öncelikli kavramlarla doğrudan ilişkilerle birlikte dolayimli ilişkileri de içeriyor olması, çalışmada tercih edilen kapsamla tam olarak örtüşmeyecektir. Bunun sonucu ise kurumsal yapıların dönüşümünde hükümetin öncelikli yaklaşım alanlarının yeterince açık belirlenemeyecek olmasıdır. Çalışmada kurumsallaşmanın temel öğeleri ile doğrudan ilişki öncelikli yaklaşım alanlarını da meydana getirdiğinden Türkiye’de çalışma ilişkilerinde güncel kurumsuzlaşma eğiliminin ilk yansımalarının bu noktada görüleceği düşünülmektedir. Bu nedenlerle tutanakların incelenmesinde anılan kapsam tercih edilmiştir. Verilen kavramların tekrarlanma sıklığının bu koşullarda özel bir anlam taşımamasından hareketle, yukarıda çizilen kapsamda içerik çözümlemesinin parçası olarak, verilen kavramların kullanım sıklığının bir yere oturtulacağı düşünülebilir. Bu doğrultuda ilk tarama ardından saptanan 78 tutanakta yapılan incelemede öncelikli olarak sendika, grev ve toplu iş sözleşmesi kavramlarının tekrar sıklığı belirlenerek, kavramların hangi zemin ve içerikte, hangi koşullarda ele alındığı değerlendirilmiştir.

Sendika ve sendikal örgütlenmenin çalışma ilişkilerinde kolektif ilişkiyi her açıdan geliştiren en önemli yapı olduğu tekrar vurgulanmalıdır. Daha önce ifade edildiği gibi, kurumsuzlaşma eğiliminin en önemli göstergelerinden birisi; sendikalaşma düzeylerinde yaşanan düşüşlerin, genel bir politika olarak çalışma ilişkilerinde hayata geçirilen kimi uygulamalarla ilişkisidir. Bu açıdan bakıldığında sendikalara yaklaşım tarzı ve bu olgunun nasıl algılandığı önemli bir ölçüttür. İlk olarak sendika kavramının çalışma ilişkileri ile doğrudan ilişkili olarak ele alınan 78 birleşimin tamamında kullanım sıklığı 595’tir. 595 kez kullanılan sendika kavramının 146’sı, “sendikalar kanununa ilişkin değişiklik yapılması

hakkında kanun tasarısı” görüşmelerinde kullanılmıştır. Bu verilerin esas anlamından, içerikle değerlendirildiğinde iki sonuç çıkarılabilmektedir. Birincisi; 146 kez tekrarlanan sendika kelimesi kanun tasarısı görüşülürken normal görünmektedir. Bu görüşme sırasında AKP milletvekilleri kanun tasarısının gerekçelendirilmesi için ve elbette kanun maddelerinin okunmasının zorunlu olarak gerektirdiği durumlarla birlikte kullandıkları sendika kavramını daha çok ana muhalefet partisi CHP milletvekillerinin getirdiği eleştirilerin ardından, bu eleştirilere yanıt verme sırasında kullanmışlardır. Yani esas olarak 146 kez sendika odaklı kanunun görüşülmesinde tekrarlanan sendika kavramının kullanım içeriğini belirleyen mevcut yapıda sendikal örgütlenmenin sorunları, çalışma ilişkilerinde kurumsal yapının geliştirilmesinde sendikal örgütlenmenin yerini tartışan, sendikal örgütlenmede gerçekleşen düşüşün çalışma politikaları ile ilişkisine gönderme yapan ve yapılan kanunu bu gerekçelerle tarif eden bir yaklaşım görülmemektedir. Kavramın kullanım sıklığını belirleyen, AKP hükümetinin sendikal örgütlenme olgusunda gerçekleşen işlevsizleşmeyi, küreselleşme süreci olarak tarif ettikleri günümüzün doğal bir olgusu biçiminde kavrayan anlayışları çerçevesinde, kanun değişikliğini gerekçelendirme çabasıdır.⁵⁶

İkinci olarak , anılan görüşme dışında 449 kez kullanılan sendika kavramı incelenen birleşimlerden geriye kalan 77 birleşimde kullanılmıştır. kanun görüşmelerinin yapıldığı birleşim dışında geriye kalan 77 birleşim içerisine yayılan sendika kavramının kullanımı, sendika kökenli ana muhalefet partisi CHP milletvekillerinin gündem dışı soru ve eleştirileri ile bu soru ve eleştirilere verilen AKP’li milletvekillerinin cevaplarından oluşmaktadır.⁵⁷ Bu noktada bir başka önemli tespit şudur: AKP hükümetinin çalışma ilişkilerinde sendikalar ve sendikaların yeri ile ilgili tartışmaları esas olarak, kanun tartışmaları esnasında gerçekleştirdikleri görülmektedir. Bunun dışında çalışma hayatı

⁵⁶

⁵⁷ Bu durum kaynakçada verilen ve incelemesi yapılan tüm tutanaklardaki kayıtlardan görülebilmektedir.

doğrudan ilgilendiren diğer başlıklarda ancak gündem dışı eleştirilere verilen yanıtlar biçiminde tartışmaya katılmaktadırlar. Bu durumda ise AKP hükümetinin çalışma ilişkilerinde ve genel olarak toplumsal yaşamda sendikal örgütlenmeye ayrı bir önem ve pay biçmediği söylenebilir. Zira sendikal örgütlenmede meydana gelen kapsam daralması, sınırlama ve engellemeler “küreselleşmenin ‘doğal’ bir sonucu olarak değerlendirmektedirler. Özellikle daha önce vurgulanan, iş organizasyonunda esnekleşme ve toplam kalite yönetimi gibi güncel uygulamaların, çalışma ilişkilerinde ve onun tarihsel kurumsal yapısında, öncelikle sendikaların etkinliğinin daralmasına sebep olan etkileri karşısında; küresel rekabete ve piyasalara entegrasyon zorunluluğu öne sürülmektedir.

“... Nihayetinde küresel rekabet içerisinde işçi-işveren ilişkileri, toplam kalite yönetimi anlayışı içerisinde seyretmeye mecburdur. Gerek işçileriniz, gerekse işverenlerimiz, eğer toplam kalite yönetimi anlayışının dışında bir iş ilişkileri düzeni kurarlarsa küresel rekabetle baş edemeyeceklerdir.”⁵⁸

Aktarılan sözlerden de anlaşılacağı üzere, çalışma ilişkilerinin kurumsallığının temel öğelerinden biri olan, sendikanın ve sendikal örgütlenmenin, İş kanunu tartışmasında temel bir yeri olduğu vurgusuna ve sendikal yönelimlerin de gözetilmesi, onlarla görüşülmesi düşüncesine karşı duruş, uluslararası piyasalara entegrasyon zorunluluğu ile gerekçelendirilmektedir. Toplam kalite yönetimi: sermaye sahipleri açısından daha fazla verimlilik ve daha fazla kar oranları için bir yönetim modeli olarak değerlendirilir. Burada çalışanlar / işçiler Toplam Kalite Yönetimine göre mantık gereği organize olurlar, zira yönetim yönetmekle ilgilidir ve bir organizasyon gerektirir. Yönetenler işveren ya da temsilcilerinden oluşur yani çalışanlar toplam kalite yönetiminin kurallarına tabidirler.

⁵⁸ AKP Kocaeli milletvekili Nihat Ergün, **TBMM Tutanakları**, 22. Dönem, 1. Yasama Yılı, 78. Birleşim. Bu sözler İş kanunu tartışmalarında CHP milletvekillerinin Sendikaların süreçten dışlandığı yönündeki eleştirilerine yanıt olarak verilmiştir.

Dolayısıyla burada kurucu olan çalışanlar değil işverenlerdir. Yukarıda alıntılanan sözlerde sanki toplam kalite yönetimi çalışanların da kurucusu olabilecekleri bir olgu gibi değerlendirilmiştir. Aslında aynı sözler kurucunun “küresel piyasalar” olduğunu da söylemektedir. Oysa çalışanların, tabi oldukları koşulları değiştirme yönünde kullanabilecekleri ve yönetebilecekleri bir organizasyon olarak sendikal örgütlenme çalışanların, anılan gerekçelerle, kurucusu olamayacakları bir oluşum olarak değerlendirilmiştir. Aynı zamanda bu söylemsel inşaada, doğrudan işveren tarafının tasarrufuna sahip konular işçiler de aynı şekilde tabiymiş, işverenlerin özel çıkarları sanki genel çıkarlarmış gibi gösterilmektedir. Çalışma ilişkilerinin kurumsallaşması açısından ele alırsak, bu kurumsal yapının en önemli ayağı olan çalışanların kolektif temsiliyeti anlamında sendikayı daraltan gelişmeler, ya da çalışanları bireysel pazarlığa doğru iterek kurumsallığın dışına çıkaran uygulamalar genel politika olarak takdim edilmektedir. Türkiye’de güncel anlamda çalışma ilişkilerinde kurumsuzlaşma eğiliminin uluslararası gelişmelerin ‘doğal’ bir sonucu olarak sunulması aslında, sermayenin alternatifsizlik söyleminin benimsenme düzeyini de açık bir biçimde göstermektedir. Bu anlamda ortada ayrıca bir “kurumsuzlaştırmadan” da bahsetmek mümkündür. Yapılan değerlendirmeyi yine aynı dönem ve yasama yılının 75. Birleşiminde dönemin Çalışma Bakanı Murat Başeskioglu da şöyle desteklemektedir.

“... dünyada acımasız bir rekabet var. Türkiye duvarını kapatmış, tek başına yaşayan bir ülke değil, dolayısıyla dünyadaki gelişmelerden etkilenmemesi de mümkün değil.”⁵⁹

Hükümet politikaları açısından bu sözler, daha bağlayıcı ve belirleyici bir nitelik taşımaktadır çünkü bizzat çalışma ilişkilerinden sorumlu bakanın açıklamalarıdır. Bu açıklamanın içeriği de yukarıda yapılan aynı doğrultuyu taşımaktadır.

⁵⁹ Bkz. **TBMM Tutanakları**, 22. Dönem, 1. Yasama Yılı, 78. Birleşim, <http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b078m.html>

Çalışma ilişkilerinin kurumsal yapısında sendikal örgütlenme ile beraber değerlendirilmesi zorunlu olan bir başka kavram grev kavramıdır. AKP hükümetinin milletvekilleri kurumsal yapının temel öğelerinden biri olan ve toplu pazarlık kurumunun sonuçlandırılmasında çalışanlar lehine uzlaşmaya zorlayıcı bir araç olarak grev hakkı da benzer bir çerçeveden ele alınmaktadır. Seçilen 78 tutanak içerisinde yapılan taramada grev kelimesinin 120 kez tekrarlandığı görülmüştür. Bu kullanımın 35'i yine sendikalar kanunu görüşmelerinde, 30'u ise Avrupa Sosyal Şartına⁶⁰ ilişkin yapılan görüşmelerde kullanılmıştır. Burada da çalışma hayatına ilişkin AKP politikalarının bir ifadesi biçiminde ele alınabilecek bir durum söz konusudur. Grev kelimesinin 55'i bu iki birleşim dışında kalan 76 birleşimde kullanılmıştır. AKP hükümetinin grev hakkına yaklaşımı daha önceki gibi, çalışma yaşamında bu hakkın kullanımına ilişkin sınırlılıkları dile getirmek biçiminde olmuştur. Grev hakkı aynen sendika konusundaki biçimiyle ele alınmaktadır. Örneğin grev kelimesinin toplamda 65 kez kullanıldığı birleşimlerden birinin sendikalar kanunu görüşmeleri diğeri ise Avrupa Sosyal Şartı görüşmeleri olması normal görünmenin yanı sıra bir başka değerlendirmeye de imkan tanımaktadır. AKP milletvekilleri Sendika Kanunu 'küresel piyasalara' entegrasyon zorunluluğu çerçevesinden tartıştığı gibi, grev kelimesinin de uluslararası zorunluluk vurgusuyla kullanılmışlardır. Uluslararası bir içeriğe sahip Avrupa Sosyal Şartı görüşmesinde ise, doğal olarak, aynı sıklıkla grev kelimesinin kullanılmış olması öz itibarıyla AKP açısından anlaşılabilir nedenlere sahipmiş gibi görünmektedir: "Küreselleşmeye uyum" gerekçesi. Kurumsallaşmış çalışma ilişkilerinin daha önce tarihsel değerlendirme kısmında vurgulanan bir özelliği de, bu ilişkilere dair üretilen politikaların, çalışanların ihtiyaç ve taleplerinin ulusal düzeydeki önceliğine dayalı bir eğilimi sergiliyor olmasıdır. Oysa yapılan incelemede AKP hükümetinin bu olgularda yaşanan olumsuz dönüşümleri genel olarak

⁶⁰ Avrupa Sosyal Şartı: "Avrupa Konseyi hukukunda sendikal hakların ikinci ve daha önemli dayanağı, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin sosyal haklar boşluğunu tamamlayan Avrupa Sosyal Şartıdır. 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzalanan sosyal şart, 26 Şubat 1965 yürürlüğe girmiştir." Gülmez M., **Sendikal Haklarda Uluslar arası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu**, 2006, Syf;195

uluslar arası dönüşümlerin doğal bir sonucu olarak kabul ettiği ve böyle savunduğu görülmektedir. Tersine örneğin grev hakkı ve sendika konusunda mevcut sınırlamalara getirilen eleştirilerin yanıtı ise tamamen ulusal bir çerçeveye yaslanmaktadır.

“Bu önemli konu konuşulurken, biraz da bu önemini bir kenara bırakarak olaya biraz ideolojik yaklaşp, sanki muhalefet partimizin işçi haklarını koruyormuş gibi bir hava içine girmesi bir sürü yanlışlıkları ortaya çıkarıyor. Çünkü burada bir denge kurmak esastır... Hele 1960’lı, 1970’li yılların ideolojik kavramlarıyla, o yılların bir takım anlayışlarıyla, o yılların bir takım yönelişleriyle, bugün 2000’li yıllarda hala o anlayışlarla konuya yaklaşmak, son derece yanlış olur, bugüne ait bir eylem olmaz.”⁶¹

Bu sözlerden anlaşılacağı üzere çalışma ilişkilerinde kurumsal bir yapının ortaya çıktığı 1960-1980 arası dönemin kavram, olgu ve gerekliliklerinden hareket eden düşünceler, “ideolojik”, “yanlış” ve “bugüne ait olmayan” düşünceler olarak nitelendirilmektedir. Türkiye’de çalışma ilişkilerinde güncel olarak özellikle 1980 sonrası ortaya çıkan gelişme ve değişimlerin, kurumsuzlaşma yönünde eğilimler ortaya çıkardığına dair, bu bölümde hem ampirik veriler ışığında hem de yasal dönüşüm ışığında ele alınan düşüncelerle bu yaklaşım bir araya getirildiğinde, bir kez daha AKP hükümetinin bu alandaki dönüşümün ortaya çıkardığı sorunları ‘doğal’ gelişmeler şeklinde algıladığı yorumu yapılabilir. Çünkü özellikle yanlış olarak nitelenen 1960-1980 arasıdır, 1980 sonrası getirilenlerde bir problem görülmemektedir.

Toplu pazarlık olgusu değerlendirildiğinde de benzer bir tablonun mevcut olduğu söylenebilir. Toplu iş sözleşmesi kavramının incelenen tutanaklarda yapılan taraması sonucunda 32 kez tekrarlandığı görülmüştür. 32 kez tekrar edilen toplu iş sözleşmesi kavramı incelenen 78 birleşimin tutanaklarında yer almaktadır. Bu noktada verilen sonuç, önceki bölümde verilen istatistik tablosunda⁶² ilerleyen yıllarda artan ücretli sayısına paralel olarak, yakın oranlarda gerçekleşmeyen Toplu iş sözleşmelerinin kapsamını oluşturan ücretli sayıları

⁶¹ Bu sözler AKP Erzurum Milletvekili Ömer Özyılmaz’a aittir. **TBMM Tutanakları**, 22. Dönem 1. Yasama yılı, 78. Birleşim, <http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b078m.htm>

⁶² Bkz. Bölüm 3.1, Tablo 1

ile beraber düşünöldüğünde bir değerdendirmeye olanak tanımaktadır . Kurumsallaşmış çalışma ilişkilerinin olmazsa olmazı olarak değerdendirilen toplu pazarlık kurumunun yansıması olan toplu iş sözleşmeleri (Makal, 1997:90), diğer tüm kavramlardan daha az kullanılmıştır. Amprik verilerden çıkartılabilecek bir yorum, Türkiye’de çalışanlara önemli sosyal haklar tanıyan toplu iş sözleşmelerinde bir kapsam daralması yaşandıdır. Ücretli kesimin önemli bir bölümünün kurumsal yapının sağladığı sosyal olanakların dışında çalışma yaşamına devam ettiğı ek olarak söylenebilir. Çünkü toplu iş sözleşmeleri hukuki belgeler olmaları açısından, yalnızca kapsamındakilere olanaklarını sunacak biçimde değerdendirilmektedirler. Bu durum ise kavramın TBMM tutanakları içerisinde görece daha az ilgi görmesine bir neden olarak gösterilebilir. AKP milletvekilleri meclis görüşmelerinde, kurumsal yapının dışına düşme olgusunu uluslar arası anlamda ortaya çıkan değışimlerin bir sonucu ve gereğı olarak kabul ettiğinden, toplu iş sözleşmeleri gibi kurumsallaşmış çalışma ilişkilerinin hukuksal dayanaklarından birinin de genel toplam içinde bu kadar etkisizleşmesini olumsuz olarak algılamadıkları söylenebilir. Dolayısıyla olası olarak beklenen yaşanan bu daralmanın “yeni çalışma ilişkilerinin şartları” biçiminde hukukileştirilmesi politikalarıdır. Dönemin Çalışma Bakanı Murat Başeskiöğı 22. Dönem 1. Yasama yılı 77. Birleşimde şunları söylemektedir:

“Sendika kökenli arkadaşlarımızın endişesi şu; ben, daha önce, bunu kendileriyle paylaştığımı da ifade ettim. Acaba bu yeni çalışma biçimleri hayatımıza girdiğı zaman, sendikal örgütlenme konusunda sıkıntılar oldu mu? Odaklandıkları, üzerinde durdukları tek nokta bu. Bunun dışında, bu ülkede istihdamda artış olur mu, verimlilik nasıl olur, işletmenin rekabeti nasıl artar, uluslar arası pazarda bu işletmeler nasıl rekabet eder, bunlara dair bir söylem yok. Ben de soruyorum; yani bir ülkede yeni işyerleri açılmazsa, yeni işletmeler açılmazsa, burada nasıl yeni işçi çalıştıracağız; sendikalaşma, örgütlenme adına bu potansiyeli nasıl geliştireceğiz. Topu Tüfeğı –siz bu işin içinden geldiniz- bu ülkede 700000 sendikal işçi var. Ben şimdi dönüp size soruyorum. Yıllardır sendikalara hizmet verdiniz, gayret ettiniz 5000000 işçide ola ola, gele gele 700000 işçide mi kaldı bu iş?..”

Bu sözlerden anlaşılan, AKP hükümeti çalışma bakanının, çalışma ilişkilerinde kurumsal yapının önemli öğeleri olarak sendikal örgütlenme ve buna bağı toplu iş

sözleşmelerinin, kapsamlarının daralması ve bir çok çalışanın bu kapsam dışında kolektif haklardan ziyade bireysel haklara doğru kaymasının özel bir sorun oluşturmuyor olmasıdır. Örneğin kurumsal yapıda kolektif temsiliyet düzeyinin düşmesi, çalışma ilişkilerinin yeni biçimleri ile birlikte ele alındığında taşeronlaşma, sigortasız çalışma, iş güvencesi ve iş güvenliğınden yoksun kalma gibi sorunların atışı ile ilişkili olduğı belirtilmektedir.⁶³ Sonuç olarak Çalışma Bakanının sözleri örgütlenmede ortaya çıkan sorunların AKP hükümeti döneminde önerilen çalışma politikaları ile bir ilişkisi bulunmuyormuşçasına ve anılan sorunların büyük oranda çalışma ilişkilerinde kurumsuzlaşma eğilimi bir ilişkisini yokmuşçasına esas problemi sendikacıların yetersizliğinde görmesi ise yukarıda belirttiğimiz değerlendirmelerle bir uyum içerisinde kabul edilmektedir.

Yapılan değerlendirmeler ışığında, Türkiye’de çalışma ilişkilerinin dönüşümünün, kurumsallaşmadan kurumsuzlaşmaya doğru bir eğilim sergilediğı yönündeki tespitin bir gerçekliğe işaret ettiğı vurgulanabilir. Kurumsallaşmanın temel öğelerini işaret ettiğı belirtilen kavramların yanında, kurumsuzlaşma eğilimi ile ilişkili olarak tarif edilebilecek kimi kavramların da bulunduğı belirtilebilir. Bu sonuç incelenen tutanak metinlerinde, AKP hükümetinin yapılan eleştirilere verdiğı yanıtlarda kullanılan kimi başka kavramların varlığından çıkarılmıştır. Örneğin sendika yerine sosyal taraf⁶⁴, toplu pazarlık yerine sosyal diyalog⁶⁵ kavramları gibi... Tutanakların incelenmesinden çıkan ilginç bir nokta, tüm bu tartışma ve kavramların genel olarak kurumsal çalışma ilişkilerini referans alan sosyal devlet kavramı üst başlığında ele alınmasıdır.⁶⁶ Genel olarak çalışma ilişkilerinde kurumsallığın bir göstergesi olan sendika kavramına ilişkin verilecek bir alıntı aslında, dilde yaşanan değişimle

⁶³ Bu durumun tatrışılması için bkz. Belek İ., Esnek üretim Derin Sömürü, İstanbul: Nazım Kültürevi Yayınları

⁶⁴ Bu kavram incelenen tutanaklarda 96 kez tekrarlanmıştır.

⁶⁵ Bu kavram incelenen tutanaklarda 20 kez tekrarlanmıştır. (Toplu iş sözleşmesi 32 kez)

⁶⁶ Bu kavram incelenen tutanaklarda 263 kez tekrarlanmıştır

birlikte kullanılan terminolojide içerik dönüştürmesinin de anılan dönüşümün bir parçası olduğunu göstermekte ve “ilginçliğe” bir açıklama getirmektedir.

“Bir tarihte sağlık bakanı Kocaeli Devlet Hastanesini ziyaretinde başhekimle birlikte bütün koridorları geziyorlar, kat kat aşağı doğru iniyorlar ve sonuçta morga geliyorlar. Morgda görüyorlar ki, kefenin içinde bir cenaze, sürekli çenesi oynuyor. ...Sürekli çenesinin oynadığını gördükten sonra, sayın bakan diyor ki: “Sayın başhekim, niye bunu ölmeden getirdiniz?” “Efendim, aslında, bu ölü de sendikacı, bunlar öldükten sonra da konuşurlar” diyor.”⁶⁷

Tüm bu değerlendirmeler ışığında belirtmek gerekir ki güncel hükümet politikaları çerçevesinde ele alınanlarla, daha önceki bölümlerde kurumsuzlaşma eğilimi olarak tanımlanan sürecin ampirik göstergeleri, somut gelişmeler ve hukuksal dönüşüm boyutlarıyla açık bir tamamlayıcılık ilişkisi içindedir. Türkiye’de çalışma ilişkilerinde kurumsal yapının dönüşümünün özellikle 1980’li yılların sonundan itibaren şekillendiği yönündeki düşüncenin, 2002 yılı 22. Dönem TBMM tutanaklarında geçen hükümet değerlendirmeleri ile desteklenmektedir. Bu dönemde hükümet politikalarının; çalışma ilişkilerinde ortaya çıkan kurumsuzlaşma eğiliminin altında yatan toplam kalite yönetimi, esnekleşme, taşeronlaşma uygulamaları, sosyal güvenliğin devlet merkezinde bir sorumluluk olmaktan çıkması ve çalışma ilişkilerinde çalışan sınıflar ve sermaye sınıfı arasındaki ilişkinin denkliği üzerine yapılan değerlendirmelerin yaygınlık kazanması⁶⁸, ulusal ölçek yerine tamamen uluslararası değişimlere endeksli gerekliliklerin kabulü gibi olguları doğal ve zorunlu değişimler olarak kavradığı anlaşılmaktadır. Piyasa belirlenimci bu kavrayışın arka planında, sermaye çıkarlarını mutlaklaştıran bir zihniyetin yer aldığı rahatlıkla söylenebilir. Kural sermayenin karlılık ve rekabet edebilirlik serbesti olunca, bu gereksinime tabi olmaları zorunlu görülen emekçilerin payına da kuralsızlaşma düşmektedir.

⁶⁷ 22. Dönem 1. yasama yılı 45. birleşimde AKP milletvekili Hüseyin Tanrıverdi’nin sendikalarla ilgili anlattığı fıkra... bkz. , **TBMM tutanakları**, 22. Dönem, 1. Yasama yılı, 45. birleşim, <http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b045m.htm>

⁶⁸ Bilindiği gibi sosyal güvenlik özel olarak kurumsallaşmış çalışma ilişkilerinde, çalışanların sermaye sahipleri karşısındaki eşitsiz konumuna dayanarak devletin sosyal politika ile denge kurduğu bir mantığın üzerindedir.

Kurumsal yapıların daha da genişletilmesine dönük taleplere hükümet sözcülerinden gelen itirazlardan da bu durum açık bir şekilde görülmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de kurumsallaşmış çalışma ilişkilerinin temel öğelerinde yukarıda sayılan gelişmeleri hukukileştirecek biçimde bir dönüşüm AKP hükümetinin temel çalışma politikaları olarak uygulanmaktadır. Bu nedenle Türkiye’de çalışma ilişkilerinde kurumsuzlaşmanın, dünyadaki genel dönüşüme uyum sağlanma biçiminde, 1980 sonrasında ekonomik doğrultusuna uygun olarak ve bir politik program olarak inşa edildiği rahatlıkla söylenebilir.

SONUÇ

Bu çalışmada Türkiye’de çalışma ilişkilerinin dönüşümü çeşitli boyutları ile ele alınmıştır. Dönüşüm; kurumsallaşmış çalışma ilişkilerinden, kurumların çözüldüğü bir başka çalışma ilişkileri ortamını geçişi ifade etmektedir. Bu çerçevede kurumsallaşmış çalışma ilişkileri belirli bir kavramsal yapı içinde ele alınarak tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu betimleyici tanımın içerdiği kavramsal çerçeve ortaya konarak, Türkiye çalışma ilişkileri içindeki tarihsel serüvenini, geç Osmanlı ve cumhuriyetin kuruluşundan başlayarak, 1980’li yıllara uzanan bir zaman kesiti içinde özlüce irdelenmiştir.

Türkiye çalışma ilişkileri tarihine bakıldığında temel olarak öne çıkan bir gerçek de şudur: Türkiye’de çalışma ilişkilerinin kurumsallaşması süreci geliştikçe, bunun zemininde çalışma politikalarını ulusal ölçekte bir öncelik olarak kabul etme anlayışının yattığı görülmektedir. 1980’li yıllardan itibaren başlayan kurumsuzlaşma süreci ise zemininde tam tersi bir eğilimi barındırmaktadır. Kurumsuzlaşma yönünde eğilim geliştikçe çalışma politikalarının belirlenmesinde uluslararası ölçeğin öne çıktığı görülmektedir

Çalışmanın son bölümüne dek kurumsallaşmış yapının resmi verilmeye çalışılmış, son bölümde ise kurumsuzlaşma eğilimi olarak belirlenen süreç, 1980’li yılların ardından gelen amprik ve hukuksal düzlemlere yine belirlenen kavramlar ışığında bakılmak suretiyle tartışılmıştır. Bu tartışmalardan çıkan sonuç kurumsuzlaşma eğiliminin gerçekliğine işaret etmektedir. Bu eğilimin üçüncü ayağı olarak AKP hükümetinin tartışılan süreci hangi doğrultuda algıladığına ilişkin bir değerlendirme de yapılmıştır. Değerlendirme, temel kavramların TBMM tutanaklarında anılan dönemde, ne sıklıkla ve hangi içerikle kullanıldığının çözümlemesini içermektedir. Burada görülmüştür ki Türkiye’de çalışma

ilişkilerinde kurumsuzlaşma olarak belirlenen olgu hükümet düzeyinde yeni çalışma ilişkilerinin gereği olarak kavranmakta ve bu doğrultuda bir politika izlenmektedir. Sonuç olarak çeşitli düzlemlerde ele alınan sürecin kurumsuzlaşma doğrultusunda bir ilişkisellik sergilediği görülmektedir

ÖZET

Bu çalışmada Türkiye’de çalışma ilişkilerinin dönüşümü kurumsallaşma perspektifi ile ele alınmaya çalışılmıştır. Bu perspektifin oluşturulmasında öncelikli olarak kuramsal yaklaşımlar ekseninde bir kurumsallaşma tarifi oluşturmak hedeflenmiştir. Ardından Türkiye’de çalışma ilişkilerinin Osmanlı son döneminden başlayarak tarihine bu perspektif doğrultusunda değerlendirmeler sunulmuştur. Kuramsal tartışmalarda temel olarak kurumsallaşmış çalışma ilişkisini oluşturan temel olgular çıkarılmaya ve bunların denk düştüğü kavramlar belirlenerek tarihsel değerlendirmeler bu zemin üzerinde yapılmaya çalışılmıştır.

Değerlendirmelerin ana savı; Türkiye’de genel olarak 1960 sonrası belirli bir kurumsal veçhe kazanmış olan çalışma ilişkilerinin, özellikle 1980’lerin sonrasında varolan kurumsal yapının çözülmesi doğrultusunda bir eğilim taşıdığıdır. Bu açıdan öncelikli olarak kurumsal ilişkilerin denk düştüğü kavramsal çerçeve, kuramsal tartışma bölümünde kurularak, hem tarihsel değerlendirmeler hem de güncel yönelim belirlenen kavramlar ekseninde tartışılmıştır. Kurumsallaşmış ilişkileri referans alan siyasal ve sosyal dilin özellikle çalışma ilişkilerinin önemli bileşeni olan devlet ayağında geçirdiği dönüşümün kurumsuzlaşma yönünde bir gelişmeyle paralel olduğu düşünülmektedir. Bu düşünce ise; Türkiye’de 2002 AKP hükümeti döneminin meclis tutanaklarının, belirlenen kavramlar ekseninde incelenmesi ile sınanmaya çalışılmıştır. Bu dönüşüm ayrıca kurumsal ilişkilerin temel öğeleri açısından belirli amprik veriler ile birlikte hukuksal çerçevede yaşanan dönüşümlerin ilişkisine dayanan bir analiz yapılarak anlaşılmaya ve gösterilmeye çalışılmıştır.

KAYNAKÇA

Akkaya, Y. (2008), “İş Hukuku Tehlikede Mi?”, **Türkiye İşçi Sınıfı ve Emek Hareketi Küreselleşiyor mu?, 3. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu**, İstanbul: SAV Yayınları

Avcıoğlu, D., (1979), **Türkiye’nin Düzeni Dün- Bugün- Yarın**, İstanbul: Tekin Yayınevi

Aytekin, A., (2006), **Tarlalardan Ocaklara Sefaletten Mücadeleye**, İstanbul: Yordam Kitap

Belek İ., (2004) **Esnek Üretim, Derin Sömürü**, İstanbul: Naızm Kültürevi Yayınları

Boratav, K., (1995) **1980’li Yıllarda Türkiye’de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm**, İstanbul: Gerçek Yayınevi

Boratav, K., (2004) **Türkiye İktisat Tarihi**, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları

Braverman, H., (1974), **Labor and Monopoly Capital**, New York: Monthly Review Pres

Çavdar, T., (2003), **Türkiye Ekonomisinin Tarihi 1900-1960**, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları

Çetik, M. ve Akaya, Y., (1999) **Türkiye’de Endüstri İlişkileri**, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları

ÇSGB, (2005) *Beyaz Kitap: Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri*

http://www.calisma.gov.tr/birimler/sgk_web/html/beyazkitap.html

Dicken, P. (1998), **Global Shift (Transforming the World Economy)**, London: Paul Chapman Publishing Ltd

Erdoğan, S. (2006) “ Sosyal Politikada Değişim ve Sosyal Güvenlik Reformu”,
http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=8878

Erdoğan, S. (2003), “ Çok Uluslu Şirketler, İşçi Hakları ve Sosyal Sorumluluk”, **Mülkiye** 239, Cilt XXVII

Güngör F., “Türkiye’de Sendikacılık Hareketi Ve Demokrasi”, **Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi** (Haz. Alpaslan Işıklı), Ankara, Kültür Bakanlığı Demokrasi Klasikleri, 1994, s. 131-190

Güzel, Ş., (2007), **İşçi Tarihine Bakmak**, İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları

Işıklı, A., (2003), **İş Hukuku**, Ankara: İmaj Yayınevi

Işıklı, A., (2005), **Sendikacılık ve Siyaset**, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları

Kepenek, Y. ve Yentürk, N.. (2004), **Türkiye Ekonomisi**, İstanbul: Remzi Kitabevi

Küçük, Y., (1975), **Planlama Kalkınma ve Türkiye**, Ankara: Tekin Yayınevi

Küçük, Y., (1978), **Türkiye Üzerine Tezler 1 1908-1978**, Ankara: Tekin Yayınevi

Küçük, Y., (1984), **Türkiye Üzerine Tezler 2 1908-1978**, Ankara: Tekin Yayınevi

Küçük, Y., (1984), **Türkiye Üzerine Tezler 3 1908-1998**, Ankara: Tekin Yayınevi

Makal, A., (1997), **Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920**, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları

Makal, A., (1999), **Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları

Makal, A., (2007), **Ameleden İşçiye Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları**, İstanbul: İletişim Yayınları

Marx, K., (1986), **Kapital**, Cilt1. Ankara: Sol Yayınları

Öngen, T., (1996), **Prometheus'un Sönmeyen Ateşi Günümüzde İşçi Sınıfı**, İstanbul: Alan Yayıncılık

Özdemir, A.M., (2006), “Üretim Söylemlerindeki Dönüşüm: Kolektif Hak Kavramı ve Emegın Hukuku”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:9, s. 49-60

Özügurlu, M., “Toplumsal Tarih ve İşçi sınıfı ya da ‘Vardı da Biz mi Yazmadık’”, **Mürekkap Dergisi**, 1996, S. 6, s. 53-58

Özuğurlu, M., “ Osmanlı İmparatorluğu’ndan Cumhuriye’e: Örgütlü İşçi Hareketi ve Demokratikleşme Süreci”, **Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi** (Haz. Alpaslan Işıklı), Ankara, Kültür Bakanlığı Demokrasi Klasikleri, 1994, s. 35-130

Tekeli, İ. ve İlkin, S., (1982), **Türkiye Belgesel İktisat Tarihi 3 Uygulamaya Geçerken Türkiye’de Devletçiliğin Oluşumu**, Ankara: ODTÜ Yayınları

Tekeli, İ. ve İlkin, S., (1983), **Türkiye Belgesel İktisat Tarihi 2 1929 Dünya Buhranında Türkiye’nin İktisadi Politika Arayışları**, Ankara: ODTÜ Yayınları

Tezel, Y. S., (2002), **Cumhuriyet Döneminin İktisadi Tarihi**, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları

Thompson, P., (1989), **The Nature of Work**, London: The Macmillan Pres Ltd.

Toprak, O. (2003), “Yeni İş Kanunu Kimin Kanunu?”, Liman İş Dergisi, http://www.basins.org/arastirma/kimin_kanunu.html

Yerasimos, S., (1977), **Az gelişmişlik Sürecinde Türkiye 2 Tanzimattan 1. Dünya Savaşına**, İstanbul: Gözlem Yayınları

Yerasimos, S., (1977), **Az gelişmişlik Sürecinde Türkiye 3 1. Dünya Savaşından 1971’e**, İstanbul: Gözlem Yayınları

TBMM Meclis Tutanakları

22. Dönem 1. Yasama Yılı 19. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b019m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 27. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b027m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 29. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b029m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 45. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b045m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 47. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b047m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 48. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b048m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 50. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b050m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 51. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b051m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 59. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b059m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 60. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b060m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 61. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b061m.htm>

22. Dönem 1. Yasama Yılı 62. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b062m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 63. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b063m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 65. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b065m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 66. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b066m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 67. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b067m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 68. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b068m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 71. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b071m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 73. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b073m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 74. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b074m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 75. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b075m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 76. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b076m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 77. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b077m.htm>

22. Dönem 1. Yasama Yılı 78. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b078m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 79. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b079m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 80. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b080m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 82. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b082m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 83. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b083m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 91. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b091m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 92. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b092m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 96. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b096m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 97. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b097m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 100. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b100m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 103. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b103m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 104. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b104m.htm>

22. Dönem 1. Yasama Yılı 106. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b106m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 107. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b107m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 111. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b111m.htm>
22. Dönem 1. Yasama Yılı 112. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b112m.htm>
22. Dönem 2. Yasama Yılı 13. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil2/bas/b013m.htm>
22. Dönem 2. Yasama Yılı 28. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil2/bas/b028m.htm>
22. Dönem 2. Yasama Yılı 31. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil2/bas/b031m.htm>
22. Dönem 2. Yasama Yılı 35. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil2/bas/b035m.htm>
22. Dönem 2. Yasama Yılı 39. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil2/bas/b039m.htm>
22. Dönem 2. Yasama Yılı 45. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil2/bas/b045m.htm>
22. Dönem 2. Yasama Yılı 46. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil2/bas/b046m.htm>
22. Dönem 2. Yasama Yılı 72. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil2/bas/b072m.htm>

22. Dönem 2. Yasama Yılı 73. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil2/bas/b073m.htm>
22. Dönem 2. Yasama Yılı 89. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil2/bas/b089m.htm>
22. Dönem 2. Yasama Yılı 98. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil2/bas/b098m.htm>
22. Dönem 3. Yasama Yılı 15. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil3/bas/b015m.htm>
22. Dönem 3. Yasama Yılı 20. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil3/bas/b020m.htm>
22. Dönem 3. Yasama Yılı 25. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil3/bas/b025m.htm>
22. Dönem 3. Yasama Yılı 44. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil3/bas/b044m.htm>
22. Dönem 3. Yasama Yılı 64. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil3/bas/b064m.htm>
22. Dönem 3. Yasama Yılı 82. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil3/bas/b082m.htm>
22. Dönem 3. Yasama Yılı 108. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil3/bas/b108m.htm>
22. Dönem 4. Yasama Yılı 56. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil4/bas/b056m.htm>
22. Dönem 4. Yasama Yılı 58. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil4/bas/b058m.htm>

22. Dönem 4. Yasama Yılı 60. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil4/bas/b060m.htm>
22. Dönem 4. Yasama Yılı 61. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil4/bas/b061m.htm>
22. Dönem 4. Yasama Yılı 62. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil4/bas/b062m.htm>
22. Dönem 4. Yasama Yılı 64. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil4/bas/b064m.htm>
22. Dönem 4. Yasama Yılı 65. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil4/bas/b065m.htm>
22. Dönem 4. Yasama Yılı 66. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil4/bas/b066m.htm>
22. Dönem 4. Yasama Yılı 71. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil4/bas/b071m.htm>
22. Dönem 4. Yasama Yılı 76. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil4/bas/b076m.htm>
22. Dönem 4. Yasama Yılı 81. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil4/bas/b081m.htm>
22. Dönem 4. Yasama Yılı 87. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil4/bas/b087m.htm>
22. Dönem 4. Yasama Yılı 88. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil4/bas/b088m.htm>
22. Dönem 4. Yasama Yılı 89. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil4/bas/b089m.htm>

22. Dönem 4. Yasama Yılı 90. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil4/bas/b090m.htm>
22. Dönem 4. Yasama Yılı 124. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil4/bas/b124m.htm>
22. Dönem 4. Yasama Yılı 130. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil4/bas/b130m.htm>
22. Dönem 5. Yasama Yılı 5. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil5/bas/b005m.htm>
22. Dönem 5. Yasama Yılı 53. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil5/bas/b053m.htm>
22. Dönem 5. Yasama Yılı 112. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil5/bas/b112m.htm>
22. Dönem 5. Yasama Yılı 113. Birleşim TBMM Genel Kurul Tutanağı,
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil5/bas/b113m.htm>

EKLER

Tablo 3.1: 1963-1999 Döneminde Ücretli Emek ve Sendikalaşma

Düzeyi(http://www.geocities.com/ceteris_tr2/y_akkaya4.DOC)

Yıl	Toplam Ücretli Sayısı (I)	Sigortalı İşçi Sayısı (II)	Resmi Verilere Göre Sendikalı İşçi Sayısı (III)	Gerçek Sendikalı İşçi Sayısı (IV)	TİS'den Yararlanan İşçi Sayısı (V)	IV/I %	IV/II %	V/I
1963	2.741.795	710.820	295.710	446.092	9.462	16,3	62,8	5,2
1964	2.886.100	765.317	338.769	489.355	436.762	17,0	63,9	5,4
1965	3.038.000	921.458	360.285	535.904	171.859	17,6	58,2	5,6
1966	3.129.140	991.510	374.058	591.260	334.388	18,9	59,6	6,0
1967	3.223.014	1.069.387	824.680	645.096	188.765	20,0	60,3	6,4
1968	3.319.705	1.206.175	1.059.928	707.485	418.297	21,3	58,7	6,8
1969	3.419.296	1.261.856	1.193.908	766.952	244.000	22,4	60,8	7,1
1970	4.173.000	1.313.500	2.088.219	819.373	550.951	19,6	62,4	7,5
1971	4.298.190	1.404.816	2.362.787	858.809	342.255	20,0	61,1	7,6
1972	4.427.136	1.525.012	2.672.857	889.433	426.000	20,1	58,3	7,7
1973	4.559.950	1.649.079	2.658.393	910.071	443.210	20,0	55,2	7,6
1974	4.696.748	1.799.998	2.878.624	925.133	601.779	19,7	51,4	7,5
1975	5.387.000	1.823.338	3.328.633	930.336	300.518	17,3	51,0	7,4
1976	5.537.836	2.017.875	3.269.356	924.124	476.000	16,7	45,8	7,2
1977	5.692.895	2.191.251	3.807.577	911.152	590.098	16,0	41,6	6,9
1978	5.852.296	2.206.056	3.897.290	918.477	484.000	15,7	41,6	6,8
1979	6.016.161	2.152.411	5.465.109	966.790	314.000	16,1	44,9	7,0
1980	6.162.000	2.204.802	5.721.074	1.049.250	330.000	17,0	47,6	7,5
1981	6.316.050	2.228.439	-	1.128.465	465.353	17,9	50,6	7,8
1982	6.473.951	2.264.788	-	1.188.749	1.169.804	18,4	52,5	8,1
1983	6.635.800	2.237.245	-	1.247.275	261.804	18,8	53,6	8,3
1984	6.801.695	2.439.016	1.247.744	1.428.668	340.095	19,5	54,5	8,6
1985	6.978.000	2.607.865	1.594.577	1.519.584	910.810	20,3	54,4	9,0
1986	7.138.494	2.815.230	1.937.120	1.582.101	707.230	20,8	52,6	9,2
1987	7.302.679	2.878.925	1.977.066	1.600.779	923.093	20,6	52,1	9,1
1988	7.470.641	3.140.071	2.120.667	1.589.867	629.303	19,9	47,4	8,7
1989	7.642.466	3.271.013	2.277.898	1.579.397	829.341	19,4	45,2	8,4
1990	8.991.000	3.446.502	1.921.441	1.563.880	483.852	16,3	42,5	8,2
1991	9.242.748	3.598.315	2.076.679	1.533.867	1.089.549	15,5	39,8	7,8
1992	9.501.545	3.796.702	2.190.792	1.472.886	450.906	14,4	36,2	7,2
1993	9.767.588	3.976.202	2.341.979	1.405.970	1.068.289	13,4	32,8	6,6
1994	10.041.081	4.202.616	2.609.969	1.344.764	227.880	12,4	29,6	5,9
1995	10.322.231	4.410.744	2.660.624	1.304.189	765.928	11,7	27,3	5,3
1996	10.611.253	4.624.330	2.695.627	1.259.234	515.840	10,9	25,1	4,6
1997	10.908.368	5.066.745	2.713.839	1.205.865	841.518	10,1	21,8	7,7
1998	11.213.803	5.558.582	2.856.330	1.132.847	219.434	9,2	18,6	1,9
1999	11.527.789	5.850.000	2.987.975	1.056.292	828.458	8,3	16,3	7,1

Kaynak: ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri; Petrol-İş, '97-'99 Yıllığı, İstanbul, 2000; Petrol-İş, '91 Yıllığı, İstanbul, 1992; Petrol-İş, '86 Yıllığı, İstanbul, 1987; Çalışma Bakanlığı, Çalışma Dergisi, Sayı: Ekim 1978.

I: işçi +kamu çalışanı; V: TİS (toplu iş sözleşmesi). Not: 1967-1980 arası dönemi sendikalı işçi sayısındaki yükseklik birden fazla sendikaya üyelik ve gerçek olmayan fazla bildirimlerden kaynaklanmaktadır. 1981-1983 dönemi için resmi sendikalı sayısı bakanlıkça belirtilmemektedir.

Tablo 3.2: İmalat Sanayiinde Mark-up Oranları ve Grevler 1950-1997 (%)
(http://www.geocities.com/ceteris_tr2/y_akkaya4.DOC)

Yıl	İmalat Sanayi Mark-up	Grev sayısı*	Grevde Kaybolan İşgünü*	Özel Mark-up	Grev sayısı*	Grevde Kaybolan İşgünü*	Kamu Mark-up	Grev sayısı*	Grevde Kaybolan İşgünü*
1950	32,84	3		23,74			44,88		
1951	32,29	1		22,69			45,28		
1952	40,15	9		24,80			62,18		
1953	39,93	3		28,58			57,19		
1954	35,92	7		28,72			47,89		
1955	34,87	6		27,88			46,55		
1956	32,84	3		29,24			38,57		
1957	35,03	2		30,74			42,88		
1958	35,07	1		31,05			41,62		
1959	38,61	2		27,22			56,16		
1960	39,71			24,87			62,35		
1961	37,37	1		29,42			58,60		
1962	37,86	10		28,33			55,41		
1963	30,25	7	12.255	24,02	6	8.767	39,08	1	3.488
1964	31,47	81	192.842	24,58	75	181.354	42,02	6	11.488
1965	39,95	43	240.554	30,34	38	225.088	53,97	5	15.466
1966	38,83	39	409.809	30,19	34	380.095	51,00	5	29.714
1967	44,99	91	203.779	28,52	51	66.477	70,71	40	137.302
1968	47,18	59	191.727	27,44	50	137.302	80,87	9	54.425
1969	46,70	82	357.799	-	60	235.321	77,58	22	122.478
1970	49,48	111	260.068	28,49	61	139.363	84,28	50	120.705
1971	49,92	97	295.950	29,78	67	195.100	87,94	30	100.850
1972	47,68	14	147.585	31,61	10	129.594	80,46	4	17.991
1973	36,81	22	479.857	27,32	15	264.470	61,69	7	215.387
1974	36,24	45	470.078	25,18	23	213.996	57,09	22	256.082
1975	33,86	90	1.102.682	22,85	77	871.634	56,00	13	231.048
1976	33,16	105	1.768.201	35,76	83	1.368.735	28,55	22	399.466
1977	31,50	167	5.778.205	30,53	138	4.461.879	33,22	29	1.316.326
1978	34,47	175	1.598.905	37,69	148	1.445.427	28,39	27	153.478
1979	31,04	190	2.217.347	34,95	144	1.502.922	23,94	46	714.425
1980	34,27	227	5.408.618	35,88	197	4.054.024	31,90	30	1.354.594
1981	37,54	-	-	32,71	-	-	45,31	-	-
1982	37,13	-	-	34,38	-	-	41,32	-	-
1983	34,53	-	-	31,58	-	-	39,41	-	-
1984	31,09	4	4.947	30,77	1	2.695	31,64	3	2.252
1985	33,36	21	194.296	30,97	21	194.296	37,88	-	-
1986	47,15	21	234.940	38,05	21	234.940	71,42	-	-
1987	40,24	307	1.961.940	38,18	303	1.620.580	45,59	4	341.360
1988	45,82	156	1.892.655	39,75	147	838.566	64,02	9	1.054.089
1989	42,42	171	2.911.407	36,29	164	652.774	61,02	7	2.258.633
1990	44,00	458	3.466.550	40,75	438	2.102.700	53,39	20	1.363.850
1991	44,95	398	3.809.354	41,86	376	2.619.926	54,24	22	1.189.428
1992	48,38	98	1.153.578	45,46	50	391.949	58,29	48	761.629
1993	51,03	49	574.741	49,30	40	499.273	57,60	9	75.468
1994	53,62	36	242.589	53,09	24	212.036	55,58	12	30.553
1995	48,61	120	4.838.241	44,49	50	588.321	68,85	70	4.249.920
1996	45,98	38	274.322	42,64	31	195.071	61,16	7	79.251
1997	47,30	37	181.913		34	121.852		3	60.061

Kaynak: Petrol-İş, Petrol-İş Yıllığı '93-94, 1995, İstanbul; DİE, İstatistik Göstergeler 1923-1998, Ankara, 2001; ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri 1998, Ankara, 1999; Akkaya, Y., "Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık 1", Praksis, Sayı: 5, 2002.

*) Grev ve grevde kayıp işgünü sayıları tarım, hizmet ve sanayi sektörlerini kapsamaktadır.

Tablo 3.3: İmalat Sanayinde Ücret/Katma Değer Oranları ve Grevler 1950-1997

(http://www.geocities.com/ceteris_tr2/y_akkaya4.DOC)

Yıl	İmalat Sanayi	Grev sayısı*	Grevde Kaybolan İşgünü*	Özel Ücret/Katma Değer	Grev sayısı*	Grevde Kaybolan İşgünü*	Kamu Ücret/Katma Değer	Grev sayısı*	Grevde Kaybolan İşgünü*
1950	32,23	3		31,75			32,70		
1951	31,75	1		32,34			31,34		
1952	28,98	9		33,17			26,34		
1953	29,94	3		31,19			29,03		
1954	31,39	7		30,86			31,90		
1955	30,36	6		30,20			30,54		
1956	31,90	3		29,66			34,45		
1957	30,88	2		29,24			32,91		
1958	31,13	1		31,19			31,05		
1959	28,97	2		33,43			25,21		
1960	28,61			35,59			23,75		
1961	30,39	1		33,85			27,20		
1962	30,54	10		33,43			27,99		
1963	31,27	7	12.255	32,33	6	8.767	30,32	1	3.488
1964	31,59	81	192.842	33,19	75	181.354	30,10	6	11.488
1965	28,15	43	240.554	38,00	38	225.088	26,02	5	15.466
1966	27,99	39	409.809	29,60	34	380.095	26,60	5	29.714
1967	25,54	91	203.779	31,09	51	66.477	21,58	40	137.302
1968	25,22	59	191.727	33,42	50	137.302	19,47	9	54.425
1969	25,16	82	357.799	31,31	60	235.321	19,95	22	122.478
1970	25,88	111	260.068	34,54	61	139.363	20,40	50	120.705
1971	25,45	97	295.950	33,92	67	195.100	18,81	30	100.850
1972	24,07	14	147.585	29,75	10	129.594	18,81	4	17.991
1973	28,21	22	479.857	32,02	15	264.470	22,33	7	215.387
1974	27,67	45	470.078	34,00	23	213.996	21,39	22	256.082
1975	30,03	90	1.102.682	36,23	77	871.634	23,96	13	231.048
1976	34,28	105	1.768.201	29,75	83	1.368.735	42,49	22	399.466
1977	37,07	167	5.778.205	35,06	138	4.461.879	40,09	29	1.316.326
1978	36,07	175	1.598.905	31,22	148	1.445.427	45,68	27	153.478
1979	38,27	190	2.217.347	32,20	144	1.502.922	50,13	46	714.425
1980	30,71	227	5.408.618	27,57	197	4.054.024	35,34	30	1.354.594
1981	27,06	-	-	27,72	-	-	26,27	-	-
1982	25,11	-	-	26,30	-	-	23,55	-	-
1983	24,84	-	-	25,99	-	-	23,26	-	-
1984	23,48	4	4.947	23,84	1	2.695	22,88	3	2.252
1985	21,23	21	194.296	22,83	21	194.296	18,62	-	-
1986	16,07	21	234.940	18,17	21	234.940	12,90	-	-
1987	17,30	307	1.961.940	17,43	303	1.620.580	17,01	4	341.360
1988	15,42	156	1.892.655	16,66	147	838.566	13,01	9	1.054.089
1989	18,95	171	2.911.407	19,68	164	652.774	17,62	7	2.258.633
1990	21,80	458	3.466.550	21,77	438	2.102.700	21,87	20	1.363.850
1991	25,01	398	3.809.354	23,64	376	2.619.926	28,00	22	1.189.428
1992	22,48	98	1.153.578	20,52	50	391.949	27,22	48	761.629
1993	20,71	49	574.741	18,52	40	499.273	27,06	9	75.468

1994	16,11	36	242.589	13,62	24	212.036	23,91	12	30.553
1995	15,29	120	4.838.241	14,85	50	588.321	16,65	70	4.249.920
1996	17,13	38	274.322	17,58	31	195.071	15,68	7	79.251
1997	16,85	37	181.913		34	121.852		3	60.061

Kaynak: Petrol-İş, Petrol-İş Yıllığı '93-94, 1995, İstanbul; DİE, İstatistik Göstergeler 1923-1998, Ankara, 2001; ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri 1998, Ankara, 1999; Akkaya, Y., "Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık 1", Praksis, Sayı: 5, 2002.

*) Grev ve grevde kayıp işgünü sayıları tarım, hizmet ve sanayi sektörlerini kapsamaktadır.

Tablo 3.4: İmalat Sanayinde Sömürü Oranı ve Grevler (http://www.geocities.com/ceteris_tr2/y_akkaya4.DOC)

Yıl	Grev Sayısı*	Greve Katılan İşçi Sayısı*	Grevde Kayıp İşgünü*	İmalat Sanayinde Mark-up	İmalat Sanayinde Ücret/ Katma Değer	Kar Haddi	Sömürü Oranı	Emek Verimliliği Artış Oranı	Kişi Başına Ödenen Ücret Endeksi
1963	8	1.514	19.739	30,25	31,27	0.1589	1.9481		100
1964	83	6.640	238.261	31,47	31,59	0.1601	1.8688		106
1965	46	6593	336.836	39,95	28,15	0.2060	2.2881	100	115
1966	42	11.414	430.104	38,83	27,99	0.2060	2.3591	119	118
1967	101	9.499	350.037	44,99	25,54	0.2363	2.6783	138	122
1968	54	5.289	174.905	47,18	25,22	0.2151	2.3370	132	128
1969	77	12.601	235.134	46,70	25,16	0.2506	2.8333	155	129
1970	72	21.158	220.189	49,48	25,88	0.2291	2.3799	158	142
1971	78	10.916	476.116	49,92	25,45	0.2331	2.4710	166	154
1972	48	14.879	659.362	47,68	24,07	0.2111	2.1700	155	156
1973	55	12.286	671.135	36,81	28,21	0.1612	1.7933	116	150
1974	110	25.546	1.109.401	36,24	27,67	0.1558	1.7663	198	163
1975	116	13.708	668.797	33,86	30,03	0.1595	2.0754	244	184
1976	58	7.240	325.830	33,16	34,28	0.1488	1.6803	210	233
1977	59	15.682	1.397.124	31,50	37,07	0.1416	1.5080	239	245
1978	87	9.748	426.127	34,47	36,07	0.1348	1.2839	209	248
1979	126	21.011	1.147.721	31,04	38,27	0.0893	0.7521	149	251
1980	220	84.832	1.303.253	34,27	30,71	0.1198	1.2257	147	193
1981	-	-	-	37,54	27,06	0.1692	1.6644	175	207
1982	-	-	-	37,13	25,11	0.1754	1.7807	196	211
1983	-	-	-	34,53	24,84	0.1663	1.8104	193	200
1984	4	561	4.947	31,09	23,48	0.1569	2.0016	174	177
1985	21	2.410	194.296	33,36	21,23	0.1791	2.4156	194	169
1986	21	7.926	234.940	47,15	16,07	0.2424	3.5941	251	163
1987	307	29.734	1.961.940	40,24	17,30	0.2168	3.4282	259	175
1988	156	30.057	1.892.655	45,82	15,42	0.2501	3.8873	270	165
1989	171	39.435	2.911.407	42,42	18,95	0.2332	2.9527	279	207
1990	458	166.306	3.466.550	44,00	21,80	0.2287	2.4855	312	266
1991	368	164.968	3.809.354	44,95	25,01	0.2260	2.4181	393	326
1992	98	62.189	1.153.578	48,38	22,48	0.2290	3.0095	437	309
1993	49	6.908	574.741	51,03	20,71	0.2258	3.4819	502	314
1994	36	4.782	242.589	53,62	16,11	0.2663	4.3789	481	252

Kaynak: Altıok, M., "İmalat Sanayiinde Sömürü Oranı 1963-194", ODTÜ Gelişme Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 2, 1998; ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri 1998, Ankara, 1999.

*) Tüm sektörlerde (tarım, sanayi ve hizmet). Yıllara göre oransal farklılıklar göstermekle birlikte Türkiye'de grevlerdeki kayıp işgününün büyük bir bölümünü sanayi sektöründe meydana gelen grevler oluşturmaktadır.

Örneğin 1984-1994 döneminde grevlerde kaybolan işgününün yaklaşık % 89'u sanayi sektöründe meydana gelmiştir.

Tablo 5: Kamu ve Özel İmalat Sanayiinde Mark-up, Ücret/Katma Değer Oranları ve Reel Ücretler %
(http://www.geocities.com/ceteris_tr2/y_akkaya4.DOC)

Yıl	Özel'de Mark-up	Özel'de Ücret/Katma	Özelde Reel Ücret (Değişim %)	Kamu'da Mark-up	Kamu'da Ücret/Katma	Kamuda Reel Ücret (Değişim %)
1950	23,74	31,75	-	44,88	32,70	-
1951	22,69	32,34	13,6	45,28	31,34	4,0
1952	24,80	33,17	8,4	62,18	26,34	8,5
1953	28,58	31,19	5,1	57,19	29,03	12,9
1954	28,72	30,86	3,0	47,89	31,90	0,7
1955	27,88	30,20	1,9	46,55	30,54	-4,6
1956	29,24	29,66	13,4	38,57	34,45	0,2
1957	30,74	29,24	10,5	42,88	32,91	3,5
1958	31,05	31,19	4,0	41,62	31,05	0,1
1959	27,22	33,43	-1,2	56,16	25,21	7,3
1960	24,87	35,59	6,4	62,35	23,75	3,5
1961	29,42	33,85	1,9	58,60	27,20	2,7
1962	28,33	33,43	-0,5	55,41	27,99	11,4
1963	24,02	32,33	4,3	39,08	30,32	-6,6
1964	24,58	33,19	7,4	42,02	30,10	6,4
1965	30,34	38,00	8,1	53,97	26,02	8,0
1966	30,19	29,60	0,9	51,00	26,60	4,7
1967	28,52	31,09	3,9	70,71	21,58	3,0
1968	27,44	33,42	10,9	80,87	19,47	-1,2
1969	-	31,31	5,8	77,58	19,95	10,9
1970	28,49	34,54	1,7	84,28	20,40	7,5
1971	29,78	33,92	13,3	87,94	18,81	0,8
1972	31,61	29,75	-6,4	80,46	18,81	-4,8
1973	27,32	32,02	4,7	61,69	22,33	3,4
1974	25,18	34,00	6,0	57,09	21,39	11,8
1975	22,85	36,23	11,8	56,00	23,96	14,3
1976	35,76	29,75	21,7	28,55	42,49	33,5
1977	30,53	35,06	7,1	33,22	40,09	2,2
1978	37,69	31,22	2,2	28,39	45,68	-0,1
1979	34,95	32,20	-0,6	23,94	50,13	3,1
1980	35,88	27,57	-27,7	31,90	35,34	-16,6
1981	32,71	27,72	7,2	45,31	26,27	9,9
1982	34,38	26,30	6,3	41,32	23,55	-1,6
1983	31,58	25,99	-3,5	39,41	23,26	-8,4
1984	30,77	23,84	-8,4	31,64	22,88	-15,7
1985	30,97	22,83	-2,5	37,88	18,62	-8,1
1986	38,05	18,17	-2,5	71,42	12,90	-3,7
1987	38,18	17,43	7,1	45,59	17,01	7,7
1988	39,75	16,66	-4,7	64,02	13,01	-6,9
1989	36,29	19,68	16,9	61,02	17,62	48,5
1990	40,75	21,77	22,3	53,39	21,87	18,8
1991	41,86	23,64	24,0	54,24	28,00	41,4
1992	45,46	20,52	-7,7	58,29	27,22	3,3
1993	49,30	18,52	2,9	57,60	27,06	2,1
1994	53,09	13,62	-23,5	55,58	23,91	-10,5
1995	44,49	14,85	-1,5	68,85	16,65	-20,4

1996	42,64	17,58		61,16	15,68	
------	-------	-------	--	-------	-------	--

Kaynak: DİE, Aralık 1991’de Türkiye Ekonomisi İstatistik ve Yorumlar, Ankara, 1991;DİE, İstatistik Göstergeler 1923-1998, Ankara, 2001

Not: Özel İmalat sanayiinde 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri; kamuda 1960-1962 döneminde 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri, sonrasında ise tamamı.