

TÜRKİYE'DE 2000'Lİ YILLARDA ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN DÖNÜŞÜMÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ŞEBNEM FINDIK GÜNEŞER

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KAMU YÖNETİMİ
ANABİLİM DALI**

**MERSİN
HAZİRAN – 2018**

TÜRKİYE'DE 2000'Lİ YILLARDA ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN DÖNÜŞÜMÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ŞEBNEM FINDIK GÜNEŞER

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

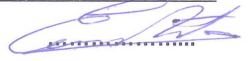
**KAMU YÖNETİMİ
ANABİLİM DALI**

**Danışman
Doç.Dr. Esra DİK**

**MERSİN
HAZİRAN – 2018**

ONAY

Şebnem FINDIK GÜNEŞER tarafından Doç.Dr. Esra DİK danışmanlığında hazırlanan "Türkiye'de 2000'li Yıllarda Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü" başlıklı çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından oy birliği ile Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi	Ünvanı, Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	Doç.Dr. Esra DİK	
Üye	Dr. Öğretim Üyesi Ezgi ÖREN	
Üye	Dr. Öğretim Üyesi Aytül GÜNEŞER DEMİRCİ	

Yukarıdaki Jüri kararı Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun...07.06.2018... tarih ve 2018/103... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Süleyman DEĞİRMEN
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



Bu tezde kullanılan özgün bilgiler, şekil, tablo ve fotoğraflardan kaynak göstermeden alıntı yapmak 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu hükümlerine tabidir.

ETİK BEYAN

Mersin Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü Mersin Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
- Tezin tüm telif haklarını Mersin Üniversitesi'ne devrettiğimi beyan ederim.

ETHICAL DECLARATION

This thesis is prepared in accordance with the rules specified in Mersin University Graduate Education Regulation and I declare to comply with the following conditions:

- I have obtained all the information and the documents of the thesis in accordance with the academic rules.
- I presented all the visual, auditory and written informations and results in accordance with scientific ethics.
- I refer in accordance with the norms of scientific works about the case of exploitation of others' works.
- I used all of the referred works as the references.
- I did not do any tampering in the used data.
- I did not present any part of this thesis as an another thesis at Mersin University or another university.
- I transfer all copyrights of this thesis to the Mersin University.

06 Haziran 2018 / 06 June 2018

İmza / Signature

Şebnem FINDIK GÜNEŞER

ÖZET

Türkiye’deki çalışma ilişkilerinde belli dönemlerde ülke içindeki ve dünyadaki siyasal, iktisadi ve toplumsal değişimler etkisiyle kritik dönüm noktaları olmuştur. 1980 askeri darbesinin ardından ithal ikameci bir ekonomik yapılanmadan ihracata dönük bir ekonomik yapılanma dönemine girilmiştir. Bu değişim çalışma ilişkilerinin yapısında önemli değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Neoliberal adı verilen politikaların uygulandığı 1980’li ve devamındaki 1990’lı yıllarda ekonomik programlardaki özelleştirmelerle birlikte çalışma hayatındaki çalışma biçimleri değişmeye başlamıştır. 2000’li yıllara gelindiğinde ise sermaye birikimi bakımından kritik düzeylere yükselen sermaye sınıfı açısından çalışma ilişkileri alanında da yeni bir dönüşüm ihtiyacı oluşmuştur.

2000’li yıllarda çalışma hayatını etkileyen bu değişimler başlangıçta fiili uygulamalarla gündeme gelse de dönüşümlerin somut ifadeleri yasal düzenlemelerde kendilerini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda bu yıllarda uygulanan neoliberal politikalar işçilerin çalışma sürelerinin fiilen uzamasına, reel ücretlerin düşmesine, işsizlik oranlarının yükselmesine, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla istihdamın daha fazla güvencesiz hale gelmesine, etkili sendikal örgütlenmenin ve toplu hak arayışlarının önünün kesilmesine yol açmıştır. Bu çalışma, 2000’lerin ilk yıllarından itibaren başlayan ve günümüze kadar uzanan dönemde, Dünyada ve Türkiye’deki ekonomi ve siyaset eksenindeki gelişmelerin etkileriyle dönüşüme uğrayan çalışma ilişkilerini, bu dönüşümün tarihsel arka planı ile birlikte incelemektedir. Bu dönemde çıkarılan yasalarla şekillenen çalışma koşullarındaki değişimleri ve işçi sınıfı açısından, örgütlenme, sendikalaşma sorunlarını ortaya koymak çalışma hayatının dönüşümlerini somutlaştıracığı için bu çalışmada dönüşümün kritik göstergelerini içeren bazı yasa değişiklikleri ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Neoliberal politikalar, çalışma ilişkileri, esneklik, güvencesizlik

Danışman: Doç. Dr.Esra DİK, Mersin Üniversitesi, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin

ABSTRACT

There have been some critical milestones in labour relations in Turkey because of the domestic and worldwide political, financial and social changes in certain periods. Following the 1980 military coup, import based financial configuration has evolved into an export based one. This change has brought some significant alterations on the structure of labour relations. Forms of labour have changed together with the privatization in the economic programs in 1980s as the years of neoliberal policy applications and subsequently in 1990s. However, there arose a need for a new transformation on labour relations concerning capital owning class which rose to critical levels in terms of capital stock on the onset of 2000s.

Although these changes affecting the labour life in the years 2000s were current issues with de facto applications at the beginning, the concrete expressions of transformations have revealed themselves with legal regulations. The neoliberal policies applied in these years has also led to increase of working hours, decrease of real prices, increase of unemployment, more unsecure employment due to the flexible working arrangements becoming more common, blocking the effective union organization and collective search for rights. This study analyses the labour relations which have been transformed because of the effects of developments in the axis of economics and politics in Turkey and in the world starting from the beginning of 2000s till now together with the historical background of this transformation. Considering it would be beneficial to reveal the changes in working conditions which were shaped by the laws enacted in this period and to present the problems on organization and unionization from the point of working class in order to concretize the transformations of labour life, some changes in law including the critical indicators of the transformation were discussed in this study.

Key words: Neoliberal policies, labour relations, flexibility, insecurity

Advisor: Associate Professor Esra Dik, Mersin University, Department of Public Administration, Mersin

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın hazırlanmasında desteğini esirgemeyen danışman hocam Doç.Dr.Esra DİK'e, lisansüstü eğitimimde Kamu Yönetimi alanındaki kavrayışımın ve bilgilerimin gelişiminde emeği olan dersini aldığım Mersin Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi'ndeki tüm hocalarıma ve hayatımın her döneminde beni hep destekleyen aileme teşekkürlerimi sunuyorum.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇ KAPAK	i
ONAY	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	viii
GRAFİKLER DİZİNİ	ix
KISALTMALAR VE SİMGELER	x
1. GİRİŞ	1
2. EKONOMİK KRİZLERİN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE DÖNÜŞTÜRÜCÜ ETKİLERİ	5
2.1. Büyük Buhran'dan "Petrol Krizi"ne	6
2.2. Keynesyen Politikalara Karşı Neoliberal Tezler	10
2.3. Küreselleşme Dönemi	13
2.4. 2000'li Yıllarda Dünyada Genel Durum	17
3. TÜRKİYE'DE NEOLİBERAL DÖNÜŞÜM POLİTİKALARI	21
3.1. 1980-1990'lı Yıllar Arasındaki Genel Durum	21
3.2. 1990-1999'lı Yıllar Arasındaki Genel Durum	26
3.3. 2000'li Yıllardan Günümüze Kadar Olan Gelişmeler	31
3.3.1. 4857 Sayılı İş Yasası ve Yıllar İçinde Yapılan Değişiklikler	34
3.3.1.1. 4857 Sayılı İş Yasası'ndaki Yeni İstihdamve Esneklik Biçimleri	36
3.3.1.1.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi	37
3.3.1.1.2. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi	37
3.3.1.1.3. Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi	38
3.3.1.1.4. Fazla Çalışma	38
3.3.1.1.5. Telafi Çalışma	39
3.3.1.1.6. Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma	39
3.3.1.1.7. Geçici İş İlişkisi (Ödünç İşçilik)	40
3.3.1.1.8. Taşeronlaşma	42
3.4. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	46
3.4.1. Uluslararası Sözleşmeler	46
3.4.2. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'daki Bazı Değişiklikler	48
3.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	54
3.6. 2000'li Yıllarda Sendikal Örgütlenme	59
3.6.1. Sendikalaşma Oranları	60
3.6.2. 2000'li Yıllarda Sendikal Mücadele	62
3.6.3. Sendikal Hareketin Durumu	64
3.7. 2000'li Yıllarda İşsizlik Oranları	66
4. SONUÇ	71
KAYNAKLAR	74
ÖZGEÇMİŞ	79

TABLÖLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 2.1. 1980 ile 1990 Yılları Arasında Bazı Ülkelerde İşsizlik Oranları	16
Tablo 2.2. 2007 - 2017 Yılları Arasında Bazı Ülkelerde İşsizlik Oranları	18
Tablo 3.1. 1984-1998 Döneminde Enflasyon Oranları, Reel Ücretler ve Grev Ölçüleri	24
Tablo 3.2. 1988 ile 1999 Yılları Arasında İşgücü İstatistikleri	30
Tablo 3.3. 1984-1999 Döneminde Ücretli Emek ve Sendikalaşma Düzeyi	30
Tablo 3.4. İşkolları Listesi	49
Tablo 3.5. SGK verilerine göre Meslek Hastalıkları, İş Kazası Sayısı ve İş Kazasında Ölen İşçi Sayısı	58
Tablo 3.6. 2000’li Yıllardan Sonra Ertelenen Grevler	62
Tablo 3.7. Türkiye İşgücü ve İstihdam Verileri	67
Tablo 3.8. Bazı Ülkelere Göre Haftalık Çalışma Saatleri	68

GRAFİKLER DİZİNİ

	Sayfa
Grafik 2.1. Gelir Yoksulluğu ve Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi (UNDP,2014:4)	18
Grafik 3.1. Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Kapsam Oranları (DİSK-AR, 2017:3)	61



KISALTMALAR VE SİMGELER

Kısaltma/Simge	Tanım
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AK	Avrupa Konseyi
BM	Birleşmiş Milletler
ÇİTOSAN	Türkiye Çimento ve Toprak Sanayii Ticaret A.Ş.
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DB	Dünya Bankası
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİSK-AR	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü
EBK	Et ve Balık Kurumu
ETUC	Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
GATT	Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması
GEGP	Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı
HAVAŞ	Hava Alanları ve Yer Hizmetleri A.Ş.
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ICFTU	Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
ITUC	Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
KAMU-SEN	Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KİT	Kamu İktisadi Teşekkülleri
KESK	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
MADEN-İŞ	Türkiye Maden İşçileri Sendikası
MEMUR-SEN	Memur Sendikaları Konfederasyonu
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MİSK	Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
ORÜS	Orman Ürünleri Sanayii A.Ş.
ÖİB	Özel İstihdam Büroları
OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri
SEK	Süt Endüstrisi Kurumu
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SGBP	Sendikal Güç Birliği Platformu
SSCB	Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti Birliği
SSGSS	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası
STİSK	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TURBAN	Turban Turizm A.Ş.
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
YHK	Yüksek Hakem Kurulu

1. GİRİŞ

Çalışma ilişkileri kavramı en genel haliyle üretim sürecinde işçi sınıfı ile sermaye sınıfı arasındaki ilişkileri anlatır. Bir ülkedeki çalışma ilişkileri hukuki, iktisadi, toplumsal ve siyasal boyutları ile birlikte çok yönlü olarak ele alındığında anlaşılabilir. Çeşitli boyutlarıyla birlikte değerlendirilmesi gereken çalışma ilişkileri, dünyadaki gelişme ve değişimlerle birlikte düşünülmezse de doğru kavranamaz. Bu nedenle çok yönlü bir ilişkiler ağı kapsamında ve bunların karşılıklı etkileşimi içinde çalışma ilişkilerini değerlendirmek bütünü görmek açısından en sağlıklı yol olacaktır.

Türkiye'deki çalışma ilişkilerinde belli dönemlerde, ya ülke içindeki siyasal, iktisadi ve toplumsal değişimler nedeniyle ya da dünyadaki konjonktürün etkisinden kaynaklanan uluslararası ilişkilerin basıncıyla, kritik dönüm noktaları olmuştur. Türkiye'de, sermaye sınıfının, çeşitli dönüşümlerle dünya pazarına entegre olma çabası uzun yıllar önce başlamıştır. 1980 askeri darbesinin oluşturduğu koşullar sayesinde, iç pazara yaslanan sermaye birikimi rejimi aşılarak ihracata dönük bir ekonomik yapılanma dönemine girilmiştir. Bu değişim de çalışma ilişkilerinin yapısında önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. Neoliberal adı verilen politikaların uygulandığı 1980'li ve devamındaki 1990'lı yıllarda ekonomik programlardaki özelleştirmelerle birlikte çalışma hayatındaki çalışma biçimleri değişmeye başlamıştır. 2000'li yıllara gelindiğinde ise sermaye birikimi bakımından kritik düzeylere yükselen sermaye sınıfı açısından çalışma ilişkileri alanında da yeni bir dönüşüm ihtiyacı belirmeye başlamıştır.

Bu dönüşümü karakterize eden temel faktörler ise Türkiye'de sermayenin daha hızlı büyümesi için uygun siyasi ve ekonomik koşulların ortaya çıkması ve aynı zamanda Türkiye ekonomisinin dünya sistemiyle daha derin entegrasyonunu sağlayacak imkanların belirmesidir. Bu dönüşümler 2000'li yıllarda adım adım gerçekleşmiş, çalışma ilişkilerini kendi elini kuvvetlendirecek biçimde düzenleyen sermayedarlar sınıfı, sermayelerini ciddi miktarlarda büyütmeyi başarmıştır. İşçi sınıfı için ise bu yıllar güvencesiz ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı, reel ücretlerin düştüğü, işsizliğin ve yoksulluğun arttığı yıllar olmuştur.

Bu nedenlerle Tezde, 2000'li yılların ilk dönemlerinden itibaren başlayan ve günümüze kadar uzanan süreçte, Dünyada ve Türkiye'deki ekonomi ve siyaset eksenindeki gelişmelerin etkileriyle dönüşüme uğrayan çalışma ilişkileri, söz konusu gelişmelerle ilişkisel olarak analiz edilmeye çalışılmıştır. Tezin amacı, 2000'li yıllarda Türkiye'de çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşümün, Dünyada ve Türkiye'de ekonomik ve siyasal olarak hangi temellerin imkan sağlamasıyla gerçekleştiğini, bu dönüşümün çalışma hayatında işçi sınıfının koşullarını nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Bu bağlamda Türkiye'deki çalışma ilişkilerinin günümüz koşullarında geldiği kritik noktalarının araştırılması, çözümlemelerde bulunulması amaçlanmaktadır.

Çalışma ilişkilerinde değişimlerin bir bölümü çalışma hayatında ortaya çıkan fiili uygulamalarla başlamakta ve giderek yaygınlaşmaktadır. Fiili değişimlerle yürürlükteki yasalar arasındaki uyumsuzlukların giderilmesi zamanla bir ihtiyaç olarak ortaya konmakta ve yeni yasal düzenlemelere gidilmektedir. Değişimlerin bir başka bölümü ise dünyadaki değişimlere paralel olarak ya da sonrasında, genellikle çeşitli uluslararası örgütlerin önerileri ve yönlendirmeleri ile hazırlanan strateji belgeleri türünden yönergelerin içeriklerinin uygulamaya geçirilmesiyle söz konusu olmaktadır. Bu uygulamaya geçişler de yasal düzenlemelerle sağlanmaktadır. Yani çalışma hayatını etkileyen değişimler başlangıçta fiili uygulamalarla gündeme gelse de, belirli hedefler doğrultusunda planlı biçimde hayata geçirilseler de nihayetinde yasal düzenlemelerde somutlanarak kalıcı hale getirilmektedir. Dönüşümlerin somut ifadeleri yasal düzenlemelerde kendilerini ortaya koymaktadır. Bu nedenle dönüşümlerin göstergeleri konuyla ilgili yapılan yasal düzenlemelerin incelenmesiyle ortaya çıkarılabilir. Bu dönemde çıkarılan yasalarla şekillenen çalışma koşullarındaki değişimleri ve işçi sınıfı açısından, örgütlenme, sendikalaşma sorunlarını ortaya koymak çalışma hayatının dönüşümlerini somutlaştıracığı için tezde dönüşümün kritik göstergelerini içeren temel yasa değişiklikleri ele alınmıştır.

Çalışma ilişkilerindeki dönüşümün anlaşılabilmesi için de ekonomik ve siyasal koşulların oluşturduğu tarihsel arka planda yaşanan gelişmelerin ana noktalarını tespit etmek ve bu süreçlerde çalışma hayatını belirleyen temel dinamikleri ortaya koymak gerekecektir. Çalışma ilişkileri durgun bir halde değildir aksine sürekli bir akışkanlık durumundadır. Çalışma ilişkilerindeki bu hareketi belirleyen temel etmenler ise ekonomik altyapı, sınıf mücadeleleri ve politika alanındaki durum ile ilişkileriyle ve etkileşimleriyle birlikte anlaşılabilir. Çalışma ilişkileri içinde geliştiği toplumsal ilişkiler ve tarihselliği ile birlikte kavranabilir. Çalışma ilişkilerinde dönüşümü kavramak için onun ait olduğu bütünsellik içinde tuttuğu yeri çeşitli olgularla etkileşimleriyle birlikte anlamak ve bunu tarihsel bağlamından koparmadan değerlendirmek gerekir. Bu nedenlerle çalışma ilişkilerindeki dönüşüm, durağan tanımsal yaklaşımlardan kaçınılarak, çalışma ilişkilerinin kendi gelişim süreçleri içerisinde, dahil olduğu bütünlük kapsamındaki etkileşimleri göz önünde bulunduran dinamik bir yaklaşımla ele alınmıştır.¹

Tezde bir takım varsayımlar temel alınarak Türkiye’de 2000’li yıllardan itibaren çalışma ilişkileri sorgulanmıştır. Bu varsayımlar şu şekilde sıralanabilir:

¹ Diyalektik Materyalist yöntemin toplumsal olguların incelenmesine uyarlanması olan Tarihsel Materyalizm, bu çalışmada araştırılan konuların değerlendirilme yöntemi olarak kullanılmıştır. Tarihsel Materyalizmin yönteminin kavranabilmesi ve daha detaylı bilgi için Alman İdeolojisi (Marx,K.&Engels,F.,1992), Doğanın Diyalektiği (Engels,F.,1991), Anti-Dühring (Engels,F.,1995), Ludwig Feuerbach ve Klasik Alman Felsefesinin Sonu (Marx,K.,1992) kitaplarına bakınız.

1. Neoliberal dönemde dünyada yaygınlaşan çeşitli çalışma biçimleri ve çalışanların haklarındaki kayıplara yol açan düzenlemeler Türkiye'deki çalışma ilişkileri hukukunda da karşılığını bulmuştur.

2. Mevcut anayasa ve yasalar işçilerin haklarını aramak için faydalanacakları en etkin araç olan grev hakkının uygulanmasında da sınırlılıklar getirmektedir. Yasada bulunan grev erteleme uygulaması sistemli bir grev hakkı ihlaline dönüşmüş durumdadır. Sermayenin talepleri ile hızlıca alınan grev erteleme kararları ile grev hakkına müdahale edilerek fiilen engellenmektedir.

3. Çalışma biçimindeki değişiklikler işçilerin çalışma hayatlarını olumsuz etkilemekte, onların fiilen çalışma sürelerinin uzamasına, reel ücretlerin düşmesine, toplumsal hayata yeterince katılamamasına neden olmaktadır.

4. Temel olarak 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Yasası ve diğer düzenlemelerle çalışma biçimlerindeki değişikliklerin hukuki zemini yaratılmış ve uygulamaya geçirilmiştir. Böylece yeni çalışma ilişkilerinin temelini oluşturan taşeronlaşma, esnek ve güvencesiz çalışma biçimi alabildiğine yaygınlaşmıştır.

5. Çalışma biçimlerindeki değişim süreci kapsamında hayata geçirilen uygulama araçları işçilerin sendikalaşmasının ve örgütlenmesinin önünde büyük bir engel oluşturmaktadır.

Ortaya konulan bu varsayımlar çerçevesinde de Tezde, çalışma ilişkilerindeki dönüşümü inceleyebilmek için şu sorulara cevap aranmıştır:

1. 2000'li yıllara gelinceye kadar, Dünyada ve Türkiye'de, çalışma hayatının koşullarını belirleyen ekonomik ve siyasal gelişmeler nasıl bir seyir izlemiştir? Bu dönemlerde ekonomik altyapıda ve politik üstyapıda hangi kritik gelişmeler yaşanmış ve bunların sınıf ilişkilerine ve dolayısıyla çalışma hayatına ne tür etkileri olmuştur? 2000'li yıllardaki çalışma hayatı koşullarını hazırlayan tarihsel arka planın temel unsurları nelerdir?

2. Neoliberal olarak adlandırılan dönemde dünyada yaygınlaşan çeşitli çalışma biçimleri ve çalışanların haklarındaki kayıplara yol açan düzenlemeler Türkiye'deki çalışma ilişkileri hukukunda da karşılığını nasıl bulmuştur? Çalışma biçimindeki değişiklikler işçilerin çalışma sürelerinin fiilen uzamasına, reel ücretlerin düşmesine, toplumsal hayata yeterince katılamamasına neden olmuş mudur? İstihdamı nasıl etkilemiştir?

3. Çalışma biçimlerindeki değişim işçilerin sendikalaşmasının ve örgütlenmesinin önünde engel oluşturmakta mıdır? İşçi sınıfının haklarını etkin biçimde savunması ve yeni hak arayışlarına girişmesi bakımından sınırlamalarla dolu olan eski yasanın yerine kabul edilen Sendikalar Yasası, sendikal örgütlülüklerin önüne yeni zorluklar çıkarmış mıdır? İşçilerin haklarını aramak için faydalanacakları en etkin araç olan grev hakkının uygulanmasında sınırlılıklar oluşmuş mudur?

4.Yapılan yasal düzenlemelerle taşeronlaşma, esnek ve güvencesiz çalışma hangi düzeyde yaygınlaşmıştır? Bu çalışma biçimleri çalışma hayatının genel tablosunu istihdam, çalışma saatleri, ücretler, örgütlenme sorunları bakımından nasıl etkilemiştir?

Tezin amacına ve üzerinde durduğu sorulara uygun yanıtlar üretmek için öncelikli olarak detaylı literatür taraması yapılmış, çok sayıda makale, kitap ve yayın karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Teorik çerçeve oluşturulduktan ve tarihsel arka plan anlaşıldıktan sonra istatistiksel verilerin ışığında üzerinde durulan dönemin yapısı analiz edilmiş ve ardından çalışma hayatındaki dönüşümlerin somut ifadelerinin hukuki mevzuatlardaki karşılıkları araştırılmıştır.

Tez üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm tezin genel amacının ortaya konduğu giriş bölümüdür. Tezin ikinci bölümünde ise 2000’li yıllardaki çalışma ilişkilerindeki değişimleri anlayabilmek için onu önceleyen çalışma ilişkilerinin yapısı ve o yapıyı belirleyen ekonomik ve siyasal temeller tarihselliği içinde anlatılmıştır. 20. Yüzyılda çalışma ilişkilerinin biçimlenişinde önemli yeri olan Keynesyen politikaların sonuçları, sonrasında 70’li yıllarla birlikte başlayan krizle birlikte Keynesyen politikalara karşı yükselmeye başlayan neoliberal tezlerin dönüştürücü etkileri ve nihayetinde küreselleşme dönemi ile birlikte neoliberal tezlerin en kapsamlı sonuçlarının ortaya çıkması da bu bölüm içerisinde değerlendirilmiştir.

Üçüncü bölümle birlikte, öncelikli olarak 2000’li yılların öncesinde Türkiye’nin içinde bulunduğu ekonomik, siyasal ve toplumsal tablo bir çözümleme yapılarak incelenmiştir. Sonrasında ise 2000’li yıllarda yapılan ve konu ile ilgisi önemli bulunan yasa ve anayasa değişiklikleri, çıkan iş yasaları ve sendikalar yasasındaki kritik değişiklikler ele alınmış, işçi sınıfının çalışma koşulları değerlendirilmiştir. Çalışma hayatındaki dönüşümlerin istihdam, çalışma saatleri ve örgütlenme boyutlarındaki sonuçları incelenmiştir.

2. EKONOMİK KRİZLERİN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE DÖNÜŞTÜRÜCÜ ETKİLERİ

Yaklaşık üç yüz yıllık bir geçmişe sahip olan kapitalizm döneminin öncesinde, insan toplumlarını biçimlendiren hiçbir üretim tarzı, dünyasal ölçekte bir ekonomik sistem oluşturma kapasitesine ulaşamamıştır. Kapitalizm ise bunu gerçekleştirdiği gibi aynı zamanda derinleşmesini ve kök salmasını da sağlamıştır. Kapitalizmin emperyalizm aşamasına geçtiği 20. yüzyıl başlarından günümüze kadar eşitsiz ve bileşik gelişme yasası² temelinde şekillenen küresel düzeyde bir işleyiş ve ilişkiler ağı geliştirdiği görülür (Çağlı,2009:7). Küresel düzeydeki karşılıklı etkileşimler çerçevesinde oluşan ekonomik ve politik yapılar da çalışma ilişkilerinin büründüğü biçimleri belirlemiştir.

Kapitalist üretimi güdüleyen temel motivasyon kaynağı sermayedarların kar (artı-değer) elde ederek sermayelerini büyütme arzularıdır. Üretim süreci, yatırım yapılan sermaye miktarını tatmin edecek düzeyde kar elde etmeyi sağlayacak koşullar olduğu sürece devam edebilir. Bu yüzden üretimin sürebilmesi yani çalışma ilişkilerinin devam edebilmesi için sermayenin karını (artı-değeri) realize edebileceği piyasa koşullarının var olması gerekir. Oysa meta üretim hızı ile üretilen metaların satın alınması süreçleri sürekli bir uyum sergileyemez ve zamanla stokların yığılmasına yol açan tıkanıklıklar baş gösterir. Karını realize edemeyen sermayedarlar ise üretime ilişkin motivasyonlarını yitirdiklerinden çalışma faaliyetlerini sonlandırma eğilimine girerler. Bu durum genelleştiğinde ise ekonomik krizler ortaya çıkar. Dolayısıyla ekonomik krizler çalışma yaşamını doğrudan etkileyen süreçlerdir. Özellikle büyük boyutlara sahip olan ekonomik krizlerin sonuçları da çalışma ilişkilerinde çeşitli değişiklikleri gündeme getirir.

Kapitalist sistemin aşırı üretim krizleri sonucu oluşan politik ve ekonomik yapılar, çalışma ilişkilerinin şekillenmesinde özellikle belirleyici olmuşlardır. Bu nedenle belirleyici olmuş önemli ekonomik krizlerin çalışma ilişkilerine etkilerini incelemek yerinde olacaktır.

Geçtiğimiz yüzyıl ve bu yüzyılın günümüze kadar uzanan yılları içerisinde yaşanan büyük ekonomik krizlerin karakterini oluşturduğu dönemleri ayırt etmek ve bunlar arasındaki bağlantıları ortaya koymak bugünün koşullarının arka planını kavramak için önemlidir. Bu dönemleri de 1929 krizinin etkileri ile şekillenen ve Keynesyen politikaların damgasını vurduğu 1970'li yıllara kadar süren dönem, 1970'li yıllara doğru başladığı kabul edilen ve "Petrol krizi" olarak adlandırılan, Keynesyen politikalara karşı neoliberal tezlerin öne çıktığı ve "küreselleşme" süreci ile doruk noktasına ulaşan dönem olarak belirleyebiliriz. Bu dönemler, çalışma hayatında işçi sınıfının koşullarına ilişkin olarak iki karşıt eğilimin, şüphesiz sistem içi

²Aynı gelişim çizgisini izleyemedikleri için, en başta sermaye birikim düzeyleri bakımından eşit durumda olmayan ülkeler, çeşitli düzeylerde de olsa ekonomik olarak birbirlerine entegre oldukları için karşılıklı etkileşim içerisinde bileşik bir biçimde gelişirler.

dinamikler çerçevesinde, söz konusu olduğu dönemler olarak ayırt edilebilir. Sermaye birikim sürecinin gelişim seyri biçimler ve yıllar olarak erken kapitalistleşen ülkelerden farklılıklar içeren Türkiye için ise, bu dönemlerin etkileri ile şekillenen dönemsel ayrımlar, 1980 askeri darbesine kadar geçen yıllar, 1980 ile 2000’li yılların başlangıcı arasındaki dünyadaki değişime uyum sağlama çabası ile geçen ara dönem ve 2000’li yıllardan itibaren dönüşümün daha belirgin hissedildiği dönem olarak belirlenebilir.

2.1. Büyük Buhran’dan “Petrol Krizi”ne

20. yüzyılın başlarında emperyalizm dönemine adım atan kapitalizm, bu yüzyılın sadece ilk otuz yılında pek çok ekonomik krizle sarsılmıştır. Bu krizlerin en büyüğü ve en etkili *Büyük Buhran* olarak adlandırılan 1929 krizidir. Wall Street Borsası’nın 24 Ekim 1929 tarihinde çöküşü ile başlamış ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Almanya gibi ülkeler başta olmak üzere dünya genelinde ekonomiler bu krizden derinlemesine etkilenmiştir. 1929 krizinde, sanayi üretimi bir kaç yılda ciddi miktarlarda düşerek beraberinde iflasları, zararına satışları, durgunluğu getirmiş ve bunların sonucu olarak da işsizlik patlama noktasına gelmiştir. Kapitalizmin aşırı üretim krizinin akıldışı yüzü en açık haliyle yaygın biçimde yaşanmıştır. Örneğin bir yanda binlerce kişi açlık mücadelesi ederken diğer yanda binlerce ton buğday ve meyve tahrip edilmiştir. Bu kriz büyük ekonomileri derinlemesine sarsarken uzun bir süre boyunca da etkilerini devam ettirmiştir. Çoğu ülke için 1933 yılına gelindiğinde kriz dip seviyelerine gelmiş, ancak o dönemde de dünyanın en önemli ekonomilerinden biri olan ABD ise İkinci Dünya Savaşı başlayıncaya kadar bunalımdan çıkamamıştır. Söz konusu durum Kazgan’ın belirttiği gibi yeni siyasal arayışlarla birlikte ekonomi alanında da yeni sonuçlar üretmeye başlamıştır:

Ne var ki, bu arada dünya sermaye pazarları çökmüş, her ülke kendi pazarını korumak için şiddetli koruma önlemleri almaya, mali piyasalarını denetlemeye başlamıştı. Kapitalizmin sonu geldiği kuşkusuz yaygındı. Devletin piyasaları sıkı denetimi altına alması, sosyal devleti oluşturan kurumların türemesi, ‘karma ekonomi’nin gündeme gelmesi, pek çok ülkede işsizliğin % 25’i aştığı bu yeni ortamın ürünü oldu (Kazgan,2005:44).

Büyük Buhran’dan hemen önceki ve sonraki zaman dilimini içine alan süreç elbette işçi sınıfı açısından da önemli yıllar olmuş, bu kriz döneminde zor koşullarla yüz yüze gelen işçiler haklarını alabilmek için pek çok büyük grev gerçekleştirmişlerdir. Örneğin 1926 yılında İngiltere’de gerçekleşen genel greve yaklaşık 1,8 milyon ile 3 milyon arasında işçi katılmış, maden işçilerinin yanı sıra demiryolu, basım ve taşımacılık işçileri de bu grevde etkili olmuştur. Bu grevin yenilgiyle sonuçlanmasıyla birlikte 1926 yılında parlamentoda kabul edilen bir yasa ile maden işçilerinin günlük çalışma süreleri 7 saatten 8 saate yükseltilmiştir. 1927’de bir yasa

ile dayanışma, sempati ve siyasi grevler yasaklanmıştır (Koç,2011:206). Büyük Buhran'ın etkileri Fransa'da 1935 yıllarına doğru hissedilmeye başlamıştır. Bu dönemde Fransa'da işsizlerin sayısı 1,4 milyona ulaşmıştır. İşini kaybetmeyenlerin yaklaşık yarısı ise kısmi zamanlı olarak çalışmaktadır (Koç,2011:230). Fransa'da da yaygınlaşan grevlerde 1936 ile 1938 yıllarında greve katılan işçi sayısı ve grev sayısı rekor düzeye ulaşmıştır (Koç,2011:206).

Aşırı üretimin neden olduğu 1929 krizi, nihayetinde, kapitalist ülkeleri ikinci bir defa dünya savaşı noktasına getirmiştir (YamanÖztürk,2006:110). İkinci dünya savaşı ile yaşanan büyük bir yıkımın ardından kapitalizmde siyasal dengeler değişirken, ekonomik olarak da yeniden birikim koşullarının oluşturulması gerekmiştir. Bu nedenle başta ABD ve İngiltere olmak üzere kapitalist devletler, yeni bir iktisat politikasının uygulanmasının gerekliliği konusunda anlaşmışlardır. Bu krizin ardından dünya genelinde devlet müdahalesi ile istihdamın ve büyümenin sağlanabileceği düşüncesinedayanan Keynesyen politikaları ön plana çıkmıştır (Akçay,2015).

Keynesyen politikalar, Liberalizmin o güne kadar savunduğu temel yaklaşıma yani piyasaların kendi haline bırakılması anlayışına karşı öneriler ortaya koymuştur. Keynes, piyasaların başıboş bırakılmasının yaratacağı tehlikeler konusunda uyarılarda bulunmuş ve piyasalara daha fazla müdahale edilmesini, toplam talebi arttırıcı para ve maliye politikaları izlenmesi gerektiğini savunmuştur.

Keynes, *Büyük Buhran* olarak adlandırılan krize, geçici istihdam dengesinin devletin ekonomiye aktif katılımı ile efektif talebin geliştirileceğini çözüm olarak önermiştir. Keynes'in bu çözümü, klasik iktisadın temel yaklaşımlarından ayrılmayarak, kısa dönemli, geçici eksik istihdamın kurulmasıyla, uzun dönemli tam istihdam dengesine ulaşılacağına dayanmaktadır (Yaman Öztürk,2006:114). Bunun anlamı, 20. yüzyılın ilk yarısında yaşanan ekonomik krizlerden ve krizlerle birlikte gelen büyük çöküşlerin benzerlerinden korkan devletlerin, savaş öncesinin her şeyi piyasanın hükmüne terk eden liberal ekonomik uygulamalarından belli bir dönem için vazgeçmek zorunda kaldıklarını ilan ediyor olmalarıydı. Faşizmin yarattığı tahribatı ve iki büyük dünya savaşının yıkımlarını yaşamış olan Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya gibi Avrupa'nın pek çok ülkesinde savaştan sonra iktidara gelen sosyal-demokrat partiler, Keynes'in önerileri doğrultusunda hazırlanmış bu ekonomik ve sosyal reform programlarını uygulamaya başladılar. Büyük yıkımların ardından Avrupa'nın yeniden inşası sürecinde gündeme gelen bu ekonomik ve sosyal reform programları, ekonomik ve sosyal alanda devlet yatırımlarının arttırılmasını, toplam talebin canlandırılmasını ve kapitalist pazarın bu yolla genişletilmesini amaçlıyordu.

Kapitalist pazarın para spekülasyonları yoluyla belirsizliğe ve riske sürüklenmesinin önünü almak için de Bretton Woods sistemi³ uygulamaya sokulmuştu. İkinci Dünya Savaşı sonunda kapitalist dünyanın tartışmasız hegemonik gücü durumuna gelen ABD'nin sağladığı “güven” ortamında ABD doları altın standartına, diğer ülke para birimleri de sabit kurlarla dolara bağlanmıştı (Yeldan,2009:12). Böylece ABD doları dünya pazarında temel alışveriş parası olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bretton Woods ile birlikte Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Bankası (DB) ve son yıllarda Dünya Ticaret Örgütü'ne dönüşen Ticaret ve Tarifeler Anlaşması(GATT) ortaya çıkmıştır (Türkay,2009:284). Büyümeyi sağlayacak kitlesel üretim için gerekli “güven ortamı”, paraya dayalı spekülasyonların önüne Bretton Woods sistemi ile geçilerek sağlanmış oluyordu. Elbette bir de kitlesel üretimin kitlesel tüketim ile tamamlanması, bunun için de tüketime yönlendirilecek kitleler için kimi iyileştirmelerin yapılması gerekiyordu. Söz konusu iyileştirmeleri içeren reform programları, işçilere de eğitim, sağlık, konut, işsizlik fonu vb. gibi birtakım ekonomik ve sosyal haklar sağlamıştır.

Keynesyen yaklaşıma göre hayata geçirilmiş olan istihdamın mümkün olduğunca yüksek oranlarda seyretmesi, asgari ücret uygulaması ile ücretlerin bir alt limitinin oluşması ve reel ücretlerin artması, 8 saatlik işgününün genel kabulü ile birlikte çalışma saatlerinin azaltılması, işsizlik sigortalarının devreye girmesi, ücretli izinlerin yasalara girmesi, sosyal güvenlik sistemlerinin daha yaygınlaşması, sosyal devlet anlayışının hükümet politikalarında daha fazla yer bulması ve bunların sağlanması için sendikal hakların gözetilmesi gibi uygulamalar, bu dönemde çalışma hayatının görece olarak işçi sınıfı lehine düzenlemelere kavuşmasına yol açtı. Düzenli ve görece güvenceli iş olanaklarının artmasını beraberinde getirdi. Bu gelişmeler, işçi hareketi içerisinde kapitalist sistemi bütünüyle karşısına alan siyasi eğilimlerin etkisinin gerilemesine, sistem içi reformlarla işçilerin haklarını kazanacaklarını savunan uzlaşmacı eğilimlerin etkisini arttırması sonucunu ortaya çıkardı.

Yani Keynesyen uygulamalar bir yandan toplumsal talebin canlanmasına hizmet ederken diğer yandan da örgütlü işçi hareketlerini yatıştırmaya da yaramıştır. Nitekim bu politikaların hayata geçirilmesinin işçi hareketini pasifleştirici etkileri kısa zamanda gözlenmeye başlayacaktı. İşçi hareketinin İkinci Dünya Savaşından sonra sendikalar eliyle uzlaşmacı bir çizgiye çekilmesi ve giderek pasifize edilmesinde, sosyal-demokrat hükümetlerin uyguladıkları bu sosyal reform programlarının büyük rolü olmuştur. Özellikle erken kapitalistleşmiş ülkelerin işçi sınıfı, kapitalist büyümeden kendisine düşen payı görece arttırırken reformist politikalara daha yatkın hale gelmiştir. Bu süreçte sendikalar gelişmekte, büyümekte ve yaygınlaşmaktadır ama geçmişin mücadeleci sendikal anlayışları da bir kenara

³ABD'nin Bretton Woods şehrinde 1944 yılında yapılan toplantılarda hayata geçirilmesine karar verilmiş olan uluslararası finansal sistemi. ABD Dolarını altın standardına, diğer ülkelerin para birimlerini ise ABD Doları'na sabit kurlar biçiminde bağlayan esaslara göre şekillendirilmişti. Böylece uluslararası ticaretin temel para birimi ABD Doları oluyordu.

bırakılmaktadır. Sermayedarlar ve onların önerdikleri programlar temelinde politikaları hayata geçiren hükümetler, anti-komünist sendikal örgütlenmeleri desteklemişler ve işçilerin haklarını koruyucu mevzuatlar geliştirmişlerdir. Sendika üyesi olmayan işçiler bile çıkarılan bu yasalarla önemli haklar elde etmişlerdir (Koç,2011:239). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Uluslararası Çalışma Konferansı'nda 1948 yılında kabul edilen 87 sayılı Sözleşme ile ve 1949 yılında kabul edilen 98 sayılı Sözleşme ile örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları konusunda çok geniş haklar tanımıştır (Koç,2011:240).

Keynes'in ekonomik yaklaşımının hayata geçirilmesi kapitalistlerin sermaye birikim sürecine de önemli katkılar sağlamıştır. Keynes'in önerileri doğrultusunda oluşan politikalarla, İkinci Dünya Savaşı'nın ardından, kapitalist dünya ekonomisinde yaklaşık yirmi yıl boyunca süren kesintisiz bir genişleme dönemi yaşanmıştır. "Altın Çağ" olarak adlandırılan 1950 ile 1974 yılları arasında dünya ekonomisinin büyüme hızı yüzde 2.9'a ulaşırken Asya'daki, Afrika'daki, Latin Amerika'daki işçilerin de ilk defa reel ücretlerinde de artış olmuştur (Yeldan,2009:13).

Ne var ki bu baş döndürücü dönem de kapitalizmin yapısal çelişkileri yüzünden sonlanmak durumunda kalmıştır. Bu yıllara kadar sürdürülen büyüme programları kendi sınırlarına dayanmış, kar oranlarının düşme eğilimi sermayenin yeniden üretimini sekteye uğratma noktasına getirmiştir.

Diğer taraftan da kitlesel üretim sonucu ortaya çıkan artı değer⁴ realize edilme imkanları tıkanmaya yani *kitlesel tüketim* istenen düzeyde yerine gelmemeye başlamıştır. Bir yandan da işçi sınıfı cephesinden yeni talepler yükselmektedir. Ancak sermaye sınıfının bunları karşılama imkanı kalmamıştır. Yani kapitalizmin yeni bir aşırı üretim kriziyle yüz yüze gelinmiştir. Nitekim, 1970'lere gelindiğinde kar oranlarının düşmesinin belirlediği nesnel koşullarda, yüksek enflasyon ve durgunluk biçiminde kendini gösteren şiddetli bir kriz ortaya çıkmıştır (Yaman Öztürk,2006:115).

Bu krizin iyice görünür hale gelmesi ise Bretton Woods sisteminin çökmesiyle gerçekleşir. Refah devleti modeli,mali sermaye açısından sürdürülemez olmuştur. Nitekim, ilk olarak 15 Ağustos 1971 tarihinde ABD, Bretton Woods anlaşmasından çekildiğini açıklamış, onu İngiltere ve diğer erken kapitalistleşmiş ülkeler takip etmiştir. Sistemin çökmesiyle bu ülkelerin para birimleri altın standartından bağımsızlaşıp piyasalarda dalgalanmaya ve değer yitirmeye başlamıştır. Para birimlerinin değerlerinin belirlenmesinin, bir standarttan bağımsızlaşıp piyasa aktörleritarafından belirlenir hale gelmesi, Bretton Woods'u sermaye sınıfı için zorunlu hale getiren belirsizlik, aşırı risk ve spekülasyon ortamının daha üst bir düzeyde yeniden ortaya çıkması anlamına gelmiştir.

Bu koşullar içinde petrol fiyatları etkilenip,petrol piyasasında bir şoka yol açınca, adı "Petrol krizi" olarak anılan bir kriz dönemine girilmiştir. 1970'li yıllarda petrol fiyatları

⁴Artı değer kavramı ile ilgili daha detaylı bilgi için bakınız Artı-Değer Teorileri 1-2 (Marx,K.,1998).

katlanarak değeri lenmeye ve böylece sabit sermaye yatırımları sınırlanmaya, finansal alanın hacmi ise genişlemeye başlamıştır. Yeldan bu gelişmeleri şöyle anlatmaktadır:

Petrol fiyatlarındaki artışın olası kıldığı mali genişleme bu süreçte önemli bir rol oynamaktaydı. Petrol fiyatları 1974’de iki, 1979’da da dört misli bir sıçrama göstermişti. Petrol ihracatçısı ülkeler elde ettikleri ihracat gelirlerini çoğunlukla batı bankalarında değerlendirmekteydi. Petro-dolar gelirlerinin sürekli olarak bankacılık sisteminde stoklanıyor olması ve atıl kalması kapitalizmin mantığına tümünden aykırı olurdu. Bankaların petro-dolarları krediye dönüştürerek tekrardan sisteme sunması gerekmektedir. Ancak, Keynesgil sistemin “finans ulusal bir meseledir!” anlayışına dayalı kontrollü ve düzenleyici politikaları finans sermayesinin bu coşkulu beklentilerini değerlendirmesinde büyük bir engeldi. Batı bankalarının, başta üçüncü dünyanın yoksul ülkeleri olmak üzere, kredi arayışı içinde olan azgelişmiş ülkeleri hızla dış borçlanmaya sürüklemesi bu arayışın ancak kısıtlı bir çözümüydü. Bu çevrelere göre “gerçek çözüm” finans piyasalarının tamamen kuralsızlaştırılarak yepyeni finansal ürünlerin –ihtiyati fonlar (hedge funds), repolar, konut kredileri (mortgage credits) vs. vs.— geliştirilmesindeydi (Yeldan, 2009:15-16).

Sermaye sınıfının ihtiyaçları doğrultusunda piyasaların kuralsızlaştırılarak serbestleşmesinin önünün açılmasını isteyenler, devlet müdahaleleriyle aşırı vergi baskısı yaratan uygulamaların, sosyal kesintilerin, sosyal harcamaların, sermayenin kazancını azaltacağını ve yatırımları engelleyeceğini belirtmekteydiler (Yaman Öztürk,2006:119). Bu düşünceleri öne sürenler, örneğin Hayek gibi kimi akademisyenler, güçlü sendikaları ve işçi hareketini krizin sebebi olarak görmekteydiler. Onlara göre, krizden kurtulmak için sendikaların gücünü kırarak ve sermaye sınıfının yatırımlarını kollayıp destekleyecek güçlü hükümetler gerekliydi (Başkaya,2005:27).

2.2. Keynesyen Politikalar Karşı Neoliberal Tezler

Nitekim krizin yarattığı koşullar altında artık yetersiz kabul edilen Keynesyen politikalar terkedildi. Bu politikaların yerine, kapitalist devletin, eğitim, ulaşım, sağlık, iletişim gibi kamusal alanlardan çekilmesini ve iktisadi devlet teşebbüsleri üzerinden ekonomiye müdahalelerinin kaldırmasını savunan politikalar uygulanmaya başladı. Aslında bu politikalar sermaye sınıfının bir dönem için askıya aldığı, işçi sınıfına yönelik klasik liberal saldırı politikalarına yeniden geri dönmesini ifade ediyordu. Ancak işçi sınıfının haklarına karşı sermaye sınıfının liberalizm dönemindeki yaklaşımı ile temelde hiçbir farklılığı bulunmayan bu özünde aynı anlayışa, sanki gerçek bir yenilik içeriyormuşçasına neoliberalizm adı verildi.

Neoliberal politikaların uygulamadaki öncü denemeleri Pinochet yönetimindeki Şili’de gerçekleşti. Ancak neoliberal politikaların yayılmasında ve her ülke için bir model olmasında

esasen 1980'li yıllar ile İngiltere'de Margaret Thatcher, ABD'de Ronald Reagan yönetimleri önemli rol oynadılar.

İngiltere'de Margaret Thatcher hükümetinin işbaşına gelmesiyle başlayan ortodoks para ve bütçe politikaları, faiz hadlerinin arttırılması, yüksek gelirli kesimin üzerindeki gelir vergisi yükünün azaltılması, sendikaların pazarlık güçlerinin kırılması, emek piyasasının esnekleştirilmesi, kamu işletmelerinin özelleştirilmesi, kamu hizmetlerinin ya lağvedilmesi ya da özel girişime devredilmesi kısa zamanda uluslararası finans kuruluşlarının amentüsü haline geldi. ABD'de Ronald Reagan'ın başkanlığında uygulanan benzer düzensizleştirme, esnekleştirme ve yüksek vergileri azaltma politikasında ise tamamlayıcı unsur, askeri harcamaların artmasıydı (İnsel,2004:9).

Ekonomide devletin konumunu eleştiren ve yerine en iyi kaynak dağılımının serbest piyasadaki fiyat sisteminin sağlayacağını savunan neoliberal yaklaşımla birlikte sermaye birikim sürecinin uluslararası düzeyde yeniden yapılandırılması başlamıştır (Akçay, 2007:39).

Bu yıllar ile birlikte sermayenin karlılığı esas alınarak, ulusal devletlerin kar amacıyla olmayan eğitim, sağlık ve sosyal alt yapıya dair her türlü yatırım harcamaları, kamu kurumları verimsiz nitelendirilip yıllar içinde piyasa fiyatlarında maliyetlendirilerek özelleştirilmelere başvurulmuştur (Yeldan, 2001:24). Tüm bu hayata geçirilen politikalarla karlılık oranlarını arttırmak isteyen sermaye bunu hem ulus devletlerin denetim gücünü sınırlandırarak hem de işçi sınıfının kazanımlarını elinden alarak yapmak istemektedir (Yeldan, 2001:25). Yani 1970'li yılların ortalarından itibaren neoliberalizm adı altında hayata geçirilen iktisat politikalarıyla, esas olarak işçi sınıfının kazanılmış hakları ve örgütlü yapıları hedef alınmıştır. Neoliberal ekonomi politikalarıyla işçi sınıfının kazanılmış ekonomik ve sosyal haklarını tırpanlamayı amaçlayan sermaye sınıfı, gelişmiş kapitalist ülkelerde uygulamaya başladığı bu programları, IMF ve DB gibi uluslararası örgütleri eliyle, az ve orta düzeyde gelişmiş kapitalist ülkelere de taşımıştır.

1970'li yılların sonunda 1980'li yılların başında uluslararası finans kurumlarından IMF ve DB'nin katkısıyla, geç kapitalistleşen ülkelerin büyük bir bölümünün dış borç krizine sürüklenmesi sonucunda,neoliberal ekonomi politikalarının yaygınlaşmasını sağlayacak olan "Yapısal Uyum" politikaları hayata geçmeye başlamıştır. Bu program ile ithal ikameci sanayileşmeden ihracata dayalı sanayileşmeye geçilmesi, ticari engellerin kaldırılarak ihracatın teşvik edilmesi, kamu açıklarının giderilmesi için kamu harcamalarının, sosyal harcamaların azaltılması, tarımsal ürün fiyatlarının serbestleştirilmesi, dünya fiyatlarının referans alınması ve sübvansiyonların kaldırılması ve özelleştirmeler planlanmıştır (Tomann'dan akt. Ak & Erdoğan,2003:8). Geç kapitalistleşen ülkelerin, IMF ve DB'nin kaynaklarından yararlanması, kredi alabilmek yada borçlarını erteletebilmek için bu yapısal uyum politikalarına uyum sağlaması zorunluluğu getirilmiştir.

Neoliberal politikalar hayata geçirilmeye başlandığı andan itibaren şüphesiz işçi sınıfının direnciyle karşılaşmıştır. Bu direnç, gelişmiş kapitalist ülkelerde bir yandan kapitalizme uyarlanmış sendika yönetimlerinin işçi sınıfı hareketini felçleştiren etkileriyle diğer yandan süreci zamana yayan ve uygulamaları liberal reformlar olarak sunmayı başaran politik taktiklerle yatıştırılırken, orta ya da az gelişmişlikteki ülkelerde ise faşist rejimlerin iktidara gelmesini destekleyen yaklaşımların hayata geçirilmesiyle bertaraf edilmiştir.

İşçi hareketlerinin yenilgiye uğratıldığı ya da geriletildiği bu dönemde uygulamaya konulan neoliberal yaklaşımlar, sermaye sınıfının bazı hedeflerine ulaşması konusunda başarılı da olmuştur.

OECD ülkelerinin tamamında enflasyon oranı (ortalama) 1970'li yıllarda %8.8'den 1980'li yıllarda % 5.2'ye geriledi. Bu eğilim 1990'lı yıllarda da devam etti. Enflasyonun engellenmesiyle kar oranlarının yükseleceği beklentisi de gerçekleşti. Nitekim 1970'li yıllarda sanayi sektöründe ortalama kar oranları % 4.2 oranında azalmışken, 1980'li yıllarda % 4.7 oranında artış kaydetti (Başkaya, 2005: 29).

İşsizlik oranları daneoliberal politikaların hayata geçmesiyle yükselme eğilimine girmiştir. Bu durum, reel ücretler üzerinde baskı oluşturduğu için sermaye sınıfı tarafından istenen bir gelişmeydi. Fakat bu politikalarla yüksek ve istikrarlı büyüme oranları gerçekleştirilememiştir. İmalat sanayii sektöründe büyüme oranı 1960'lı yıllarda % 5.5, 1970'li yıllarda % 3.6 iken 1980'li yıllarda % 2.9 oranında gerçekleşmiştir (Başkaya, 2005:29).

Büyüme oranlarında istenilen düzeylere gilemese de, bu yıllarda, kriz sonrasında sermayenin dünya genelinde yeniden yapılanmasına dair önemli adımlar atılmıştır. Sermaye ihracının artması ile birlikte dünya ölçeğinde ekonomilerin entegrasyonun altyapısının hazırlanması ve bu doğrultuda belirli bir ilerlemenin sağlanabilmesi bu dönemin sermaye sınıfı açısından en önemli ilerlemeleridir. Birçok ülkenin mali piyasalarla ilgili önceki dönemden kalma yasaları kaldırması ya da yeniden düzenlemesi, bankacılık sektörüne giriş çıkışı serbest hale getiren düzenlemeler yapması, yabancı sermaye hareketlerine getirilen kısıtlamaları kaldırması, menkul kıymetler borsalarının kurulması gibi önceki dönemin tasfiyesine yönelik ciddi hamleler olmuştur (Güloğlu & Altunoğlu, 2002:109).

Neoliberal politikalar 1980'li yıllar boyunca, işçi hareketinin gerilediği koşullarda kısmi başarılar sağlamış olmasına rağmen aslında bu on yılın sonlarına doğru sözkonusu politikaların başlangıçta kuvvetli esen rüzgarı kesilme eğilimine girmiştir. İşte busıralarda dünyada yaşanan çok önemli bir politik gelişme neoliberal sürecin bir üst seviyede tekrar egemen olmasına can suyu vermiştir. Bu da Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti Birliği (SSCB) ve benzeri rejimlerin hızlı bir çöküş sürecine girerek kapitalizme hem ideolojik hem de yeni pazarlar olarak alan açmasıdır.

2.3. Küreselleşme Dönemi

SSCB ve benzeri rejimlerin 1980'li yılların sonu ve 1990'lı yılların başında ortadan kalkmasıyla birlikte, kapitalist sistem için 1917 yılından itibaren açılan bir parantez kapanmış, kapitalizm dışı rejimlerin yarattığı basınçlarla da şekillenen “olağanüstü” bir dönem sona ermiştir. Bu durumun varlığı neoliberalizm olarak adlandırılan anlayışın bir üst düzeyde yeniden üretilmesi ve daha yaygın ve etkili biçimde hayata geçirilmesi için ideolojik ve politik bir üstünlük sağlamıştır. Artık kapitalizme kapalı herhangi bir alan kalmamıştır. 1970'li yıllardan itibaren gündeme gelen ve 1980'li yıllar boyunca altyapısı hazırlanıp geliştirilen politikalar daha geniş alanlarda daha da derinlemesine uygulanmaya başlamıştır.

Bu yeni süreçte hayata geçme imkanı bulan teknolojik gelişmelerin özellikle iletişim ve ulaşım alanlarında sağladığı olanakları, çok uluslu şirketlerin sermaye birikim süreçlerinin önündeki engellerin kaldırılması ve metaların dünya pazarındaki dolaşımının kolaylaşması için uygulanan politikaları, bu politikalara bağlı gelişmeleri ve bunların ideolojisini ifade etmek için de “küreselleşme” terimi kullanılmıştır. Friedman, “küreselleşme; piyasalar, ulusdevletler ve teknolojilerin, daha önceleri tanık olunmamış derecede ve birey, şirket ve ulusdevletlere, dünya çapında daha yakın, daha hızlı, daha derin ve eskisinden daha ucuz şekilde birbirine ulaşma olanağı verecek biçimdeki önlenemez bütünleşmesidir” (Friedman,2000:31) olarak tanımlamıştır. Bu sürecin sistemde niteliksel dönüşümlerin sözkonusu olduğu bir tarihsel aşama olarak değerlendirilmesi gerektiğini düşündüren bu türden yaklaşımlar bir dönem boyunca da yaygın biçimde dile getirilmiştir. Ancak, Küreselleşme kavramı ile açıklanmak istenen olgular, esasen üretim ilişkileri açısından yeni bir tarihsel evreyi, bu anlamda niteliksel bir değişimi işaret etmemektedirler. Küreselleşme olarak anılan sürecin, kapitalizmin mali sermayenin egemenliğini anlatan emperyalizm döneminin özellikleri kapsamında değerlendirilmesi daha yerindedir. Küreselleşme, üretici güçlerin ulaştığı düzeyle ilişkili olarak, önündeki kimi engellerin kalkmasıyla birlikte üretim sürecinin ve sermayenin dolaşımının örgütlenmesinin dünyasal ölçeğe ulaştığının ifadesidir.

Küreselleşme kavramının sıklıkla kullanılmaya başlandığı 1990'lı yıllar, sermaye hareketlerinin serbestleşmesinin ve akışkanlığının artmasının net bir biçimde gözlenebildiği yıllar olmuştur. İkinci Dünya Savaşı sonrasında sayıları ve etkileri giderek büyüyen çokuluslu şirketlerin doğrudan yatırımlarının ve büyük fonların mali yatırımlarının dünya ölçeğinde yayılması ve artması bu dönemin karakteristik özelliğidir. Ancak bu sürecin karakteristik özelliklerinden özellikle baskın olan ise mali yatırımların boyutunun ve yaygınlığının artmasıdır. Bilhassa gelişmekte olan ülkelere, özellikle de yükselen piyasalara yönelik sermaye akışı 1990'lı yıllarda hızlanmıştır. Bu dönemde geç kapitalistleşen ülkelere hisse senedi, tahvil, mevduat

sertifikası, finansman bonusu, gibi biçimlerle, ciddi miktarlarda sermaye akımları gerçekleşmiştir.

Geç kapitalistleşen ülkeler de bu dönemde söz konusu sermaye akımlarını kendilerine doğru çekebilmek ve bu akımı mümkün olduğunca süreklileştirebilmek için, uluslararası finans kurumlarının önerdikleri/dayattıkları uyum programlarını hayata geçirmeye devam etmiş ve ekonomilerini düzenleyerek küresel mali piyasalarla daha fazla entegre olmuşlardır. Bu uyum programlarının uygulanmasıyla birlikte sermaye hareketlerinin üzerindeki devlet denetimleri ortadan kalkmış, devlet organizasyonları olan kamu kurumları tasfiye edilerek ekonomi alanından çekilmiş ya da özelleştirilmiş ve Keynesyen dönemde hayata geçebilen sosyal hakların çoğu ortadan kaldırılmıştır.

Küreselleşme süreci sermayenin ihtiyaçları nedeniyle hayat bulmuştur. Ne var ki, bu sürecin temel gelişmelerinden olan finansal hareketlerin kolaylaşması, bünyesinde taşıdığı unsurlar nedeniyle beraberinde kaçınılmaz olarak istikrarsızlığı getirmiştir. Başdöndürücü bir hızla ulaşılan dünya çapındaki entegrasyonun düzeyi, ortaya çıkan istikrarsızlık unsurlarının geniş bölgeleri kısa zamanda etkisi altına almasına yol açmıştır. Kapitalist dünya sistemi bu süreçte ardı ardına patlak veren krizlerle boğuşmak durumunda kalmıştır.

Örneğin, 1992 yılında Avrupa'daki döviz krizi Avrupa Para Sistemi'ni iflasın eşiğine getirdi. Aynı yıl Japonya ekonomisi ikinci dünya savaşından bu yana görülen en büyük yavaşlamanın içerisine girdi. 1994-95 yıllarında yapısal uyum ve yeniden yapılandırma programlarının en sadık uygulayıcıları olarak gösterilen Meksika ve Türkiye büyük mali krizler yaşadı. 1997 yılı ise Asya kaplanları olarak adlandırılan ülkelerin mali krizine tanık oldu. 1997 Temmuzunda Tayland'da başlayan kriz, bölgenin diğer ülkeleri Malezya, Endonezya, Güney Kore, Filipinler, Hong Kong ve Singapur'u etkiledi. Bu ülkelerin para birimleri ABD doları karşısında büyük değer kayıplarına uğradığı gibi, borsaları da çöktü. Bu krizin boyutları öyle bir düzeydeydi ki, dünya küresel krizin eşiğine gelmişti. Birkaç ay içinde birçok ülke ekonomisi büyük kayıplara uğramış, ekonomik istikrarsızlıklarla birlikte politik istikrarsızlıklar yaşanmıştır. Birbirini etkileyerek yayılan bu çöküntülerin bir kolu da 1998 yılının sonunda başlayan krizle Brezilya'ya ve yine aynı dönemde Arjantin'e uzanmıştı. Japonya başta olmak üzere Uzakasya, Pasifik ülkelerinde ise 1999 yılına gelindiğinde şiddetli bir depresyon yaşanıyordu (Aslan, 1999:60).

Dünyayı saran bu kriz ortamı içinde, 1994 yılında yaşanan kriz sonrasında IMF gözetiminde çeşitli programlar uygulamasına rağmen ekonomik krizi bir türlü gündeminden düşüremeyen Türkiye de, öncekilere göre daha büyük bir sarsıntıya doğru sürüklenmiştir. Üst üste 2000 yılı Kasım ve 2001 yılı Şubat aylarında yaşanan ülke tarihinin en büyük ekonomik krizleriyle IMF programları çökmüş ve önemli bir yol ayrımına gelinmiştir.

Şubat krizi sonrasında; ekonomi %8,5-9 daralmış, kişi başına gelir 725 dolar gerilemiş, 19 banka 125 işyeri kapanmış 1,5 milyon kişi işsiz kalmış, %30'lara düşen enflasyon %70'i aşmış Hazinesin faiz ödemeleri, %101 artmış, iç borç stoku 2000 yılının dört katına ulaşmıştır. 2001 yılı cumhuriyet tarihimizin en derin ekonomik krizi olmuş, ekonomi ikinci dünya savaşındaki küçülmenin ardından en büyük daralmayı yaşamış, Türkiye'nin GSMH'sı kriz yılında 50 milyar dolar kaybetmiştir. Yaşanan hızlı devalüasyonunda etkisi ile enflasyon fırlamış, iç-dış borç yükü artmıştır (Karluk'tan akt.Turan,2011:73).

Bu krizin aşılması için, hükümet DB'de çalışan Kemal Derviş'i ekonomiden sorumlu devlet bakanı görevine getirerek, onun yönetiminde 14 Nisan 2001 tarihinde Güçlü Ekonomiye Geçiş adı verilen IMF ve DB destekli bir programı uygulamaya başlamıştır. Bu programla birlikte yapılan düzenlemelerle, Türkiye ekonomisi kapitalist dünya sistemiyle daha kapsamlı bir entegrasyona doğru yönelmiştir. Söz konusu programın uygulanmasının, çalışma ilişkileri ile ilgili ilerde ele alacağımız kritik değişikliklerin hayata geçmesinde önemli etkileri olacaktır.

Küreselleşen dünya, ve elbette Türkiye de, ardı ardına patlak veren krizlerle boğuşurken bunun etkileri de çalışma yaşamında yansımaları bulmuştur. 1980'li yıllarla birlikte hız kazanan neoliberal politikalar 1990'lı yıllardan sonra tüm dünyada etkisini artırmış, esnek ve kural dışı çalışma biçimleri giderek tüm sektörlerde yerleşmeye başlamıştır. Taşeronlaşmanın yaygınlaşması ve birçok sektörde yapılan özelleştirmeler önceki yılların mücadele deneyimine sahip işçiler ve yeni kuşak pek çok işçi örgütsüz bir çalışma yaşamına itmiştir. Uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, esnek çalışma hayatı ve mevcut sendikaların sistemle uzlaşmacı tavırlarıyla, egemen ideolojinin yoğun bir şekilde hayatlarına girmesi işçilerin sınıf bilincinin oluşmasını olumsuz bir şekilde etkilemiştir.

Bu yıllar boyunca pek çok ülkede bu perspektifte çalışma yaşamında çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin İngiltere'de işgücü piyasasının esnekleştirilmesine dair düzenlemeler 1979 ile 1997 yılları arasında gerçekleşmiştir. Bu düzenlemeler arasında asgari ücretin kaldırılması, işçilerin işe alma ve işten çıkarılmalarının kolaylaştırılması, işsizlik ödeneğinden faydalanma süresine sınır getirilmesi ve bu ödenekten faydalanma koşullarının zorlaştırılması, ücret pazarlığının esnekleştirilmesi, işsizlik yardım oranlarının indirilmesi gibi düzenlemeler vardır (Selamoğlu,2002:57). Bu düzenlemelerle esnek istihdam edilenler, kısmi süreli çalışanlar tam zamanlı çalışanlarla aynı haklara sahip olamamıştır. Gerek işçi sendikaları gerek İşçi Partisi'nin bu konudaki mücadeleleri sonucunda bazı haklar elde edilmiştir. Bunlara örnek olarak daha önce kaldırılan asgari ücretin yeniden kabul edilmesi ve tüm çalışanları kapsamaması verilebilir. Ancak yapılan bu iyileştirmeler kısmi süreli çalışanlarla tam zamanlı çalışanlar arasında farkları tamamen ortadan kaldırmamıştır (Selamoğlu,2002:57).

Bu yıllarda işgücü piyasalarına yönelik düzenlemelerde uygulanan istihdam politikalarıyla genel olarak ücretlerde de önemli bir artış yaşanmamıştır. Örneğin Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) araştırmasına göre 1990'lı yılların ilk yarısında gerçek

ücretlerde Danimarka'da ve ABD'de önemli bir artış olmamıştır. Hollanda da ise yalnız yüzde 3,3 artmıştır (Selamoğlu,2002:60).

Çok uluslu şirketler ucuz işgücü sağlamak için, üretimi geç kapitalistleşen ülkelere doğru kaydırmışlardır. Böylelikle enformel işgücü piyasalarının gelişmesini sağlayıp, emeğin güvencesiz bir hale dönüşmesini kolaylaştırmışlardır. Yarı zamanlı, taşeron, geçici istihdam tipleri gibi esnek çalışmaygulamaları ise bu girişimler için gerekli olan alanı açarken, işçilerin ücretlerinde, sosyal haklarında kayıplara ve giderek artan bir şekilde güvencesiz koşullarda çalışmalarına neden olmuştur (Şahin,2015:173). Neoliberal politikalar yoğun biçimde hayata geçirildiği, işverenler lehine pek çok düzenleme yapılarak ekonomide yer yer ciddi büyüme oranlarına ulaşıldığı bu dönemler de, işsizlik oranları ise özellikle 1980'li yılların ilk dönemlerinde istikrarlı şekilde yükselmiş, sonrasında yaşanan gerilemelere rağmen ülkelerin çoğunda başlangıçtaki seviyelerine bile geri dönememiştir. Bu yüzden işsizlik düzeyi, işçiler için ağır çalışma koşullarına razı olmalarının sağlanması için tehdit unsuru olarak kalmaya devam etmiştir.

Tablo 2.1. 1980 ile 1990 Yılları Arasında Bazı Ülkelerde İşsizlik Oranları(www.OECD.org, 2018)

Ülkeler	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Avusturalya	6.106	5.784	7.156	9.962	8.990	8.263	8.081	8.108	7.228	6.180	6.923
Avusturya	1.854	2.516	3.465	4.108	3.800	3.599	3.135	3.795	3.564	3.133	3.240
Brazilya	...	14.113	11.192	11.966	12.712	9.388	6.420	6.670	6.874	5.990	7.650
Kanada	7.550	7.633	11.033	12.033	11.350	10.667	9.675	8.833	7.767	7.567	8.150
Şili	...	...	...	...	...	...	12.115	10.928	9.752	7.902	7.758
Almanya	2.46	3.488	4.984	6.131	6.139	6.193	5.930	5.892	5.879	5.312	4.817
Endonezya	...	...	3.010	...	1.520	2.140	2.640	2.550	2.810	2.870	2.510
Japonya	2.008	2.208	2.350	2.658	2.708	2.617	2.758	2.850	2.533	2.267	2.108
Korea	...	...	...	...	...	...	...	...	...	2.583	2.458
Meksika	...	...	...	...	...	...	...	3.931	3.598	2.998	2.752
Yeni Zelanda	2.243	3.602	3.536	5.663	5.744	4.182	4.175	4.225	5.800	7.275	7.975
ABD	7.142	7.600	9.708	9.617	7.525	7.192	6.992	6.192	5.492	5.267	5.617

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü gibi 1980'li ve 1990'lı yıllarda neoliberal politikaların uygulamalarında işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile bazı Avrupa ülkelerinde işsizlik sorunu çözülememiştir. Örneğin İtalya'da istihdam ve işsizlik sorunları için çalışma sürelerinin azaltılarak ücretlerin dışındaki işçilik maliyetlerinin düşürülmesi, işçilerin topluca işten çıkarılmasına dair düzenlemeler, kamu istihdam bürolarının yeniden yapılandırılarak özel istihdam bürolarına faaliyetleri için izin verilmesi, esnek çalışma biçimlerine destek verilmesi gibi bazı yasal düzenlemeler yapılmıştır. Tüm bu esneklik uygulamalarına rağmen işsizlik sorunu çözülememiştir. Bu politikaların olmadığı yıllar olan 1975-1985 yılları arasında işsizlik

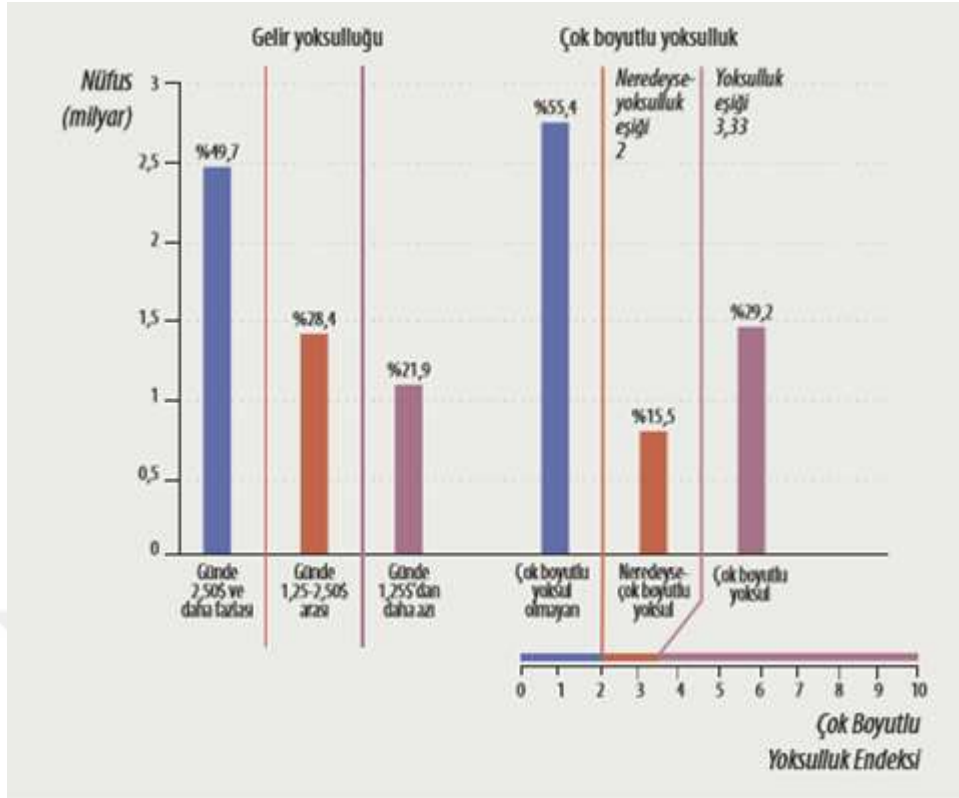
oranı yüzde 10,6 iken bu oran 1985-1995 yılları arasında yüzde 12 olmuştur (Selamoğlu,2002:56).

1980'li ve 1990'lı yıllarda ortaya çıkan tablo, istihdam yapısındaki değişimlerin, işçilerin çalışma yaşamındaki sorunlarının boyutlanarak artmasına neden olduğunu göstermektedir. Teknolojide ve çalışma biçimlerindeki değişimler istihdam yapısını da değiştirmeye başlamıştır. İşçilerin kolektif bir şekilde hareket etmesi zorlaştıran bu durum sendikalar için de örgütlenmeyi zorlaştıran bir durum olmuştur.

2.4. 2000'li Yıllarda Dünyada Genel Durum

Neoliberalizm olarak adlandırılan anlayışın temel yaklaşımları olan, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, işgücünün değerinin düşürülmesi, devletin sermaye sahibi olduğu alanlardan özelleştirmeler yoluyla çıkması, finansal alanda serbestleşmenin sağlanması, piyasaların dünya çapında daha derin bir entegrasyonunun sağlanması konularında, 2000'li yıllara gelindiğinde dünya genelinde ve elbette Türkiye'de de önemli ilerlemeler sağlanmıştı. Dünya kapitalizmi bir önceki döneme göre istikrarsızlığa çok daha yatkın hale gelmiş olması pahasına, sermaye sınıfının ihtiyaçları doğrultusunda büyük bir dönüşüm geçirmişti. Nitekim 2000'li yıllar, dünya genelinde özellikle 2008 yılının sonlarında ABD'de gayri menkul piyasasında başlayıp yayılan ekonomik kriz gibi sarsıcı gelişmelerin belirleyiciliğinde yaşandı. İstikrarsızlığın göstergesi olan ekonomik tablolar, çalışma ilişkilerinde işçi sınıfı hakları bakımından gerilemeleri de açık biçimde ortaya koymaktadır. Tören ve Türkay'ın aktardığı ILO Küresel Ücret Raporuna göre 1970'li yılların ortasından 2010 yılına kadar olan zaman diliminde emeğin yaratılan gelirden aldığı pay Japonya'da yüzde 80'den yüzde 65'e; ABD'de yüzde 70'ten yüzde 63'e; Almanya'da ise yüzde 73'ten yüzde 64'e gerilemiştir (Türkay &Tören , 2014:315).

Sermayenin küreselleşmesi istikrarsızlıkla birlikte, eşitsizliklerin artmasını ve yoksulluğun büyümesini de beraberinde getirmiştir.Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)'nın 2014 yılı İnsani Gelişme Raporunda belirtildiğine göre 2,2 milyardan fazla sayıda insandan 1,5 milyarı çok boyutlu, geri kalanıysa neredeyse çok boyutlu yoksulluk içinde hayatını sürdürmektedir. Dünya nüfusunun ise yaklaşık yüzde 80'i kapsamlı sosyal güvenlikten yoksun bulunurken, 842 milyonu geçen sayıda insan ise kronik açlık sorunu ile yüz yüzedir. 1,5 milyardan fazla sayıda kişi ise ya kayıt-dışı ya da istikrarsız şekillerde istihdam edilmektedir (UNDP,2014:2). 1,2 milyar insan ise günde 1,25\$ dan az parayla geçinmektedir (UNDP,2014:4).



Grafik 2.1. Gelir Yoksulluğu ve Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi (UNDP,2014:4)

Kapitalist dünya sistemi,sermayenin dolaşımının önündeki engellerin kaldırılması ve dünya piyasalarının birbirine daha kapsamlı entegrasyonu ile karakterize olan küreselleşme süreci ile birlikte gerçekleşebileceği umulan, kalıcı ekonomik iyileşmeleri, istikrarlı bir düzeni sağlamış görünmemektedir. Aksine kapitalist sistem bu süreçte yapısal bir krize sürüklendiğine dair kuvvetli işaretler vermektedir. Maliyetleri düşürmek, verimliliği arttırmak, sermayeye yeni değerlendirme alanları açabilmek için meta ve sermaye ihracını kolaylaştıracak ekonomik ve siyasal koşulları oluşturmak, gelir dağılımlarındaki eşitsizlikleri daha da bozmuş, kronik yüksek işsizlik yaratmış, krizin sistem içindeki tüm unsurlara hızla sirayet etmesine yol açmıştır.

Tablo 2.2. 2007 - 2017 Yılları Arasında Bazı Ülkelerde İşsizlik Oranları(www.OECD.org, 2018)

Ülkeler	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Avusturya	4.86	4.13	5.30	4.82	4.57	4.86	5.34	5.62	5.72	6.01	5.50
Belçika	7.46	6.97	7.91	8.29	7.14	7.54	8.43	8.52	8.48	7.83	7.09
Kanada	6.05	6.14	8.35	8.06	7.53	7.29	7.08	6.91	6.91	6.99	6.34
Estonya	4.59	5.43	13.55	16.70	12.33	10.02	8.63	7.36	6.19	6.75	5.76
Finlandiya	6.85	6.36	8.24	8.39	7.77	7.68	8.19	8.66	9.37	8.81	8.63
Fransa	7.66	7.06	8.74	8.87	8.81	9.40	9.92	10.30	10.36	10.06	9.40
Almanya	8.66	7.53	7.74	6.97	5.83	5.38	5.23	4.98	4.62	4.12	3.75
Yunanistan	8.40	7.76	9.62	12.72	17.87	24.44	27.47	26.49	24.90	23.54	21.49
İrlanda	4.98	6.77	12.61	14.53	15.35	15.45	13.75	11.86	9.91	8.37	6.71
İtalya	6.08	6.72	7.75	8.36	8.35	10.65	12.15	12.68	11.89	11.69	11.21
Japonya	3.84	3.99	5.07	5.05	4.58	4.35	4.03	3.59	3.38	3.12	2.81

Tablo 2.2. Devamı

Lüksemburg	4.07	5.05	5.11	4.35	4.90	5.14	5.84	5.85	6.66	6.29	5.52
Hollanda	3.18	2.75	3.41	4.45	4.98	5.82	7.24	7.42	6.87	6.01	4.84
Portekiz	7.96	7.55	9.43	10.77	12.68	15.53	16.18	13.90	12.44	11.07	8.87
Slovakya	11.14	9.51	12.02	14.38	13.62	13.96	14.22	13.18	11.48	9.67	8.13
Slovenya	4.82	4.38	5.85	7.24	8.17	8.84	10.11	9.67	8.96	8.01	6.57
İspanya	8.23	11.24	17.86	19.86	21.39	24.79	26.09	24.44	22.06	19.63	17.22
Britanya	5.26	5.61	7.54	7.79	8.04	7.89	7.53	6.11	5.30	4.81	4.34
ABD	4.62	5.78	9.27	9.62	8.95	8.07	7.38	6.17	5.29	4.87	4.35

Bu durumun çalışma ilişkilerine yansımaları ise hem çalışma koşullarında hem de işgücü piyasalarında önemli değişikliklerin yaşanması şeklinde olmuştur. Sanayi istihdamında gerçekleşen çarpıcı düşüşler ve bunun yanında hizmet sektörünün genişlemesi ile birlikte istihdam biçimleri de önemli ölçüde farklılaşmıştır. Esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri adeta norm haline gelmiştir. 1970'li yılların ortasında Avrupa ülkelerinde ücretli çalışanların yaklaşık yüzde 80'inin süresiz iş sözleşmeleriyle çalışırken artık iş sözleşmelerinin üçte ikiden fazlası süreli ve geçici hale gelmiştir. Bir başka önemli gösterge Bora ve Erdoğan'ın çalışmasında bahsedildiği gibi ILO'nun 2004 yılında 90 ülkede gerçekleştirdiği bir çalışmada elde edilen verilerde işçilerin yaklaşık yüzde 73'ünün güvencesiz çalışmakta olduğudur (Akt. Türkay & Tören, 2014:315).

Neoliberal politikalarla hayata geçirilen uygulamaların çalışma hayatında yarattığı önemli dönüşümlere, dünyanın farklı bölgelerinden işçilerin, emekçilerin, işsizlerin verdiği tepkiler, bu durumun çalışanlar tarafından olumlu karşılanmadığını göstermiştir. Örneğin 2001 yılında özelleştirmelerin durdurulması, düzensiz çalışma ve haksız işten çıkarmalara karşı, sağlık ve eğitime daha çok bütçe ayrılması, grevlerin önündeki engellerin ortadan kaldırılması gibi taleplerle Kore'de Kore Sendikalar Konfederasyonu (KCTU) örgütlenmeler gerçekleştirerek eylemler yapılmıştır (Çakır,2006:98). Yine 2006 yılında esnek, geçici ve taşeron istihdamını kolaylaştıran yasa tasarısının geri çekilmesi için Kia ve Hyundai fabrikalarının da bulunduğu otomotiv sektöründe üretimin tamamen durdurulduğu bir grev gerçekleşmiştir (Çakır,2006:99).

2007 yılında ABD'de başlayan mortgage krizi küreselleşen dünyanın bir çok bölgesinde hissedildiğinden kısa zamanda pek çok ülkeyi de etkisi altına almıştır. Bu krizle birlikte, emeklilik yaşının yükseltilmesi, eğitim, sağlık gibi alanlara ayrılan kamusal fonlarda kesintiye gidilmesi gibi sosyal haklarda kısıntıları gündemine alan kemer sıkma politikaları Avrupa'da arka arkaya devreye sokularak uygulanmaya başlamış, krizin faturasını işçilerin, emeklilerin ve işsizlerin ödemesi istenmiştir. Bunlara tepki olarak pek çok yerdebüyük gösteriler ve grevler yapılmıştır. Tüm bu grev ve gösterilere rağmen, sermaye sınıfı ve hükümetler bu politikaları

uygulamaya sokarak işçiler açısından daha önceki yıllarda kazanılan pek çok hakkı geri almaya başlamıştır.

Fransa'da 2000'li yıllarda emeklilik yaşının yükseltilmesi ve maaşlarının düşürülmesine karşı birçok kez geniş katılımlı genel grevler ve protesto gösterileri düzenlenmiştir. Fransız işçi sınıfı 2016 yılında iş yasasındaki köklü değişikliklere karşı Haziran ayından itibaren ulaşım, eğitim, belediye hizmetleri ve enerji sektörünü kapsayan pek çok sektörde grevler gerçekleştirmişlerdir.

Yine Yunanistan'da 2011 yılından itibaren hükümetin kemer sıkma politikalarına karşı büyük çalkantılar yaşanmış, büyük gösteriler ve grevler olmuştur. 2012 yılında ülkede yaşamı durma noktasına getiren ulaşım, sağlık ve yerel yönetimler çalışanlarının katıldığı bir genel grev gerçekleşmiştir. Tüm protestolara ve grevlere rağmen hükümet 18,8 milyar Avroluk, ücretlerde ve emekli maaşlarında kesinti yapılmasını, emeklilik yaşının ise 65'ten 67'ye çıkarılmasını ön gören yeni bir kemer sıkma paketini onaylamıştır (Cop,2013:3).

2008 yılına kadar büyüyen ekonomisi olan krizle birlikte büyük bir borç yükü altına giren İspanya'da ise işsizlik oranları epey yükselmiştir. Genç işsizleri yüzde 50'yi bulduğu ülkede 2012 yılında özellikle ulaşım alanında hayatın durduğu geniş katılımlı genel grevler gerçekleşmiştir (Cop,2013:4).

2011 yılında İtalya'da Berlusconi hükümeti emeklilik yaşında, ücretlerde düzenlemeler yapan, katma değer vergilerini artıran ve kamu harcamalarında kesintiye giden bir paket uygulanmaya başlamıştır. Esnek çalışmaya karşı, işsizliği artıran, vergileri artırıp kamu harcamalarını azaltan bu politikalara karşı yüz binlerce işçinin katıldığı bir genel grev gerçekleşmiştir (Cop,2013:5).

3. TÜRKİYE'DE NEOLİBERAL DÖNÜŞÜM POLİTİKALARI

İkinci Dünya Savaşını izleyen yıllarda dünyadaki ekonomik yükselişin ardından 1970'li yılların başında başlayan krizle birlikte, sermaye sınıfı krizden en az hasarla çıkmak için işçi sınıfının haklarını kısıtlamaya yönelik olarak planlanan neoliberal politikaları kapsamlı bir şekilde uygulama sürecine geçmiştir. İlk uygulamaları, askeri diktatörlükle yönetilen Şili'de hayata geçirilen neoliberal politikalar, kısa bir süre sonra pek çok ülkede gündeme gelmeye başlayacaktır.

Erken kapitalistleşen ülkelerdeki bu kriz Türkiye'nin de içinde bulunduğu geç kapitalistleşen ülkelerde de etkisini göstermeye başlamış, krizden çıkış adına sermayenin uluslararası dolaşımını daha kolay hale getirecek düzenlemelere ve ekonomik politikalara yer vermeye başlanmıştır (Yaman Öztürk,2006:133). Neoliberal dönüşüm politikaları Türkiye'nin gündemine 1980 yılından itibaren girecek, uygulanma imkanını ise Şili'de olduğu gibi bir askeri diktatörlüğün himayesinde bulacaktır.

1980 askeri darbesinin oluşturduğu koşullar ile hayata geçme imkanı bulan neoliberal politikaların uygulanması süreci, 1980-1990 ve küreselleşme rüzgarının yükseldiği 1990 sonrası ile 2000'li yılların başlangıcı arasındaki dünyadaki değişime uyum sağlama çabası ile geçen ara dönemler ve 2000'li yıllardan itibaren uluslararası sisteme entegrasyonun ve dönüşümün daha belirgin hissedildiği dönem olarak ele alınabilir.

3.1. 1980-1990'lı Yıllar Arasındaki Genel Durum

1980'li yılların başından itibaren neo-liberal politikalar geniş bir etki alanına kavuşarak farklı tempolarda tüm dünyada hayata geçirilmeye başlanmıştır. Türkiye'de de hayata geçirilen bu kararlar, dünyada uygulanan neoliberal politikalarla örtüşmektedir. Türkiye için 1980 yılında 24 Ocak Ekonomik İstikrar Kararları ve 12 Eylül Askeri Darbesi neoliberal politikaların uygulanmaya başlanmasında önemli bir adım olmuştur. 1980 yılı öncesinde iç pazara yaslanan sermaye birikimi rejimi 24 Ocak Kararlarıyla aşılacak ve ihracata dönük bir ekonomik yapılanmanın yolunu açmıştır. 24 Ocak Kararları ile serbest piyasa ekonomisine dayalı ekonomik yapıya geçilirken yürürlüğe konan ekonomik programın şöyle sıralayabiliriz:

Merkezden alınan idari kararlar yerini, devlet müdahalesinden arındırılmış serbest piyasa güçlerine bırakacak, KİT'ler dahil tüm kamu kesimi daraltılacak ve özel girişim teşvik edilecek, fiyat denetimini ithal malları rekabeti ve içeride yabancı sermaye mallarının rekabeti sağlayacak, mal-hizmet ve sermaye hareketleri, döviz kuru, faiz haddi giderek daha serbest koşullarda oluşacaktı (Kazgan,2005:197).

Bu kararlardan anlaşılan asıl hedef devlet ağırlıklı kapitalist karma ekonomiyi tasfiye edilerek yerine IMF'nin önerdiği neoliberal politikaları uygulamaya geçirmektir.

IMF, DB ve OECD kanalıyla neoliberal politikaların uygulandığı yeni dünya düzenine uyum politikaları arasında devletin sosyal harcamalarının kısılması ve tarıma devlet desteklerinin kaldırılmasının yanı sıra, işçi sınıfını doğrudan ilgilendiren düzenlemeler de yer almaktadır. Örneğin toplu pazarlık sisteminin denetim altına alınması, işçi ücretlerinin belli bir dönem için dondurulması, sosyal hakların kısıtlanması, kıdem tazminatlarının kaldırılması vb. istenmektedir.

İşçi sınıfının kazanılmış haklarının bir kısmının elinden alınması anlamına gelen ve büyük sermayenin çıkarına olan bu düzenlemelerin, örgütlü işçi ve emekçi yığınların, sendikaların tepkisini çekeceği açıktı. Nitekim 24 Ocak Kararları ilan edilmesine rağmen, işçi hareketinin güçlü olduğu koşullarda bu kararların uygulanmasının kolay olmayacağı da, devam eden Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) grevlerinde işçilerin gösterdiği kararlılık gibi somut göstergelerle birlikte kısa sürede anlaşılmıştı. Bu nedenle, sermaye sınıfının önde gelen çeşitli kesimleri, işçi sınıfını baskı altında tutacak bir siyasal iktidarı yaratma perspektifi ile hareket ettiler ve istedikleri türden bir iktidarın 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile kurulmasına destek verdiler. Dönemin Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) başkanı Halit Narin'in, "Bugüne dek işçiler güldü, artık gülme sırası biz de"⁵ sözleri de bu desteğin sembol ifadesi oldu. Nitekim, 1980 Askeri Darbesi de, neoliberal politikaları hayata geçirecek ortamı hızlı ve etkili biçimde oluşturdu.

Türkiye'nin dünya ekonomisine entegrasyonunun önündeki engeller 24 Ocak Kararlarıyla kaldırılırken, yükselen işçi hareketide 1980 askeri darbesi ile bastırılmış, ardından çıkarılan yasalarla dış gücü piyasası düzenlenmiştir (Öngen, 2003:176). Darbe ile birlikte, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) dışındaki işçi konfederasyonları ve onlara bağlı olan sendikalar kapatılmış, Türk-İş'in faaliyetleri ise denetim altına alınmış, grevler yasaklanmıştır. Kıdem tazminatı hakkı 17 Ekim 1980 tarihinde çıkarılan 2319 sayılı Yasa, İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nun getirdiği değişiklikler ile önemli ölçüde sınırlandırılmıştır (Soner, 1998:456). 24 Aralık 1980 tarihli ve 2364 sayılı Yasa ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda önemli değişikliklere yer verilmiştir. 1984 yılı sonuna kadar serbest toplu pazarlık hakkı ortadan kaldırılarak zorunlu tahkim sistemi getirilecek ve aynı zamanda toplu pazarlık hakkını sendikalardan Yüksek Hakem Kurulu'na (YHK) devreden bir sistem yürürlüğe girecektir (Soner, 1998:457).

1982 Anayasa'sında yer bulan düzenlemeler ile de, işçi sınıfının birçok kazanımı ortadan kaldırılmıştır. Başta TİSK olmak üzere işveren kuruluşlarının genel kurul raporlarında ne kadar

⁵15.05.2017 tarihli Evrensel Gazetesi haberi 30.04.2018 tarihinde <https://www.evrensel.net/haber/319844/boyle-gelmedi-boyle-gitmez> adresinden alınmıştır.

istek varsa 1982 Anayasasına girmiş, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt yasalarıyla sendikal yasaklar genişletilmiştir. İşverenler, grev ve lokavt yasaklarının genişletilmesini, uzlaştırma sistemi yerine arabuluculuk sisteminin getirilmesini, gerekli görülen hallerde grevin engellenmesini, sendikaların gelirlerinin, grev fonlarının sınırlanmasını, bir işyerinde bir işçi için birden fazla sözleşme yapılmamasını istemişlerdir. Ayrıca bunların yanısıra grev hakkının iyi niyet kurallarına toplum ve genel sağlığa aykırılık meşru çizgiyi aşma gibi soyut kavramlara dayalı olarak yasaklanmasını, bu hallerde uyuşmazlıkların zorunlu tahkim sistemine ve YHK'nın çözümüne bırakılmasını, birden fazla sendika üyeliğinin yasaklanmasını, işyerlerinde sendikal faaliyetlerin yasaklanmasını, sendikaların siyasi partiyi desteklemelerini ve maddi yardımlaşma içinde olmalarının yasaklanması da istekleri arasındadır. İşverenlerin bu ve bunun gibi tüm istekleri Anayasa'nın 55.,56.,57.,58.,59. maddelerinde aynen yer almıştır (Soner,1998:457). Tıpkı Anayasa'daki gibi neredeyse tüm istediklerinin yer aldığı 07 Mayıs 1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Lokavt Kanunu ise işçilere sendikal hak ve özgürlükler bakımından büyük kısıtlamalar getirmiştir (Soner,1998:459).

1983-1987 yılları Türkiye'nin dünya kapitalist sistemle giderek daha fazla etkileşimde bulunduğu, toplumsal yaşamın da ekonominin de sermayenin çıkarları doğrultusunda yeniden düzenlendiği "altın yıllar" olmuştur (Öngen,2003:177). Bu dönem aynı zamanda 1983 seçimleriyle iktidara gelen Özal hükümetinin neoliberal politikaları uyguladığı yıllardır. Bu hükümet 1984 yılından itibaren zarar eden Kamu İktisadi Teşekkülleri (KİT) başta olmak üzere özelleştirmelere başlamıştır. İlk olarak da Sümerbank, Teletaş, Aktaş Elektrik ve on kadar çimento fabrikası özelleştirilmiştir. Bu yıllarda dış ticaret hacmi giderek artmış, ekonomik büyüme hızı ortalama 6,5 dolaylarında olmuştur (Mahiroğulları,2005:286). Ekonomide yaşanan bu süreç Erinc Yeldan'ında söylediği gibi 1988 yılına gelindiğinde bir tıkanıklık yaşamıştır:

Ancak 1980 sonrası reform sürecinin 1988'e gelindiğinde ivmesini kaybettiğini ve ekonominin de bir tıkanma içine girdiğini görmekteyiz. 1988'in tüm makro ekonomik verileri "ihracata yönelik büyüme" politikalarının iktisadi ve sosyal sınırlarına ulaşıldığını göstermektedir. Bunu izleyen yıllarda artık Türkiye ekonomisinde dışa açılım öncelikleri üretim sektöründe değil, finans ve kambiyo hizmetlerinin de kapsayacak politika değişiklikleriyle biçimlenmiştir. Söz konusu politika değişikliklerinin en önemlisi 1989'da ödemeler dengesi hareketleri üzerindeki tüm kısıtlamaların kaldırılarak, kambiyo rejiminin tamamıyla serbestleştirilmesidir (Yeldan,2001,39-40).

Bu dönemde toplu sözleşmelerin yürütülmesinde yetkili olan, yurt genelinde kendi öngördüğü ücret oranlarını belirleyen ve denetleyen, verdiği kararlara da hukuki olarak itiraz edilemeyen bir kurul atanmıştır. YHK olan bu kurulun yaptığı zamları yılın enflasyon oranı tahminine göre belirlenmekte fakat tahminin üzerinde gerçekleşen enflasyonla ücretler reel

olarak aşındırılmaktadır. Bu yıllardan sonra ücretlerin hızla düşmesinin bir başka nedeni ise imalat sanayi gibi ücretlerin yüksek olduğu işkollarında enflasyon tahmininin de altında zamlar verilmesidir (Öztürk,2009:351). Dünya piyasasında rekabet gücünü artırmak için maliyetleri sürekli en aza düşürme kaygısıyla işleyen piyasa mekanizması ile reel ücretler 1987 yılına kadar aralıksız biçimde aşağı çekilmiştir (Akkaya,2000:216).

Tablo 3.1. 1984-1998 Döneminde Enflasyon Oranları, Reel Ücretler ve Grev Ölçüleri (Petrol-İş'den akt. Akkaya, 2000:228)

Yıl	TÜFE(%)	Reel Ücret Endeks*	Grev Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı(I)	Grevde Kayıp İşgünü (II)	II/I
1984	48,4	60,7	4	561	4.947	8,8
1985	45,0	55,7	21	2.410	194.296	80,6
1986	34,6	54,3	21	7.926	234.940	29,6
1987	38,9	83,2	307	28.298	1.961.940	69,3
1988	73,7	78,3	156	30.057	1.892.655	63,0
1989	63,3	90,4	171	39.435	2.911.407	73,8
1990	60,3	100,6	458	166.306	3.466.550	20,8
1991	66,0	118,0	398	164.968	3.809.354	23,1
1992	70,1	107,7	98	62.189	1.153.578	18,5
1993	66,1	97,5	49	6.908	574.741	83,2
1994	106,3	67,4	36	4.782	242.589	50,7
1995	93,6	51,0	120	199.867	4.838.241	24,2
1996	80,4	75,7	38	5.461	274.322	50,2
1997	85,7	86,7	37	7.045	181.913	25,8
1998	84,6	79,3	44	11.482	282.638	24,6

Tabloda da görüldüğü gibi reel ücretler, 1987 yılına kadar düşmüş, 1987 yılından itibaren işçi hareketindeki canlanmayla artmaya başlamış, 1990 yılında ise ancak 1979 yılı düzeyine çıkabilmiştir. 1989 yılı toplu iş sözleşmelerinde daha önceki yıllardaki reel ücretlerdeki kayıplar telafi edilerek 1991 yılında daha iyi ücret artışı sağlanmıştır. Fakat 1994 kriziyle birlikte reel ücretler yeniden hızla düşmeye devam etmiştir (Şenses,1995:697).

1980 yılı sonrasında, 12 Eylül Askeri Darbesi ile oluşturulan koşullarda, hem fiili zorlamalarla hem de işverenler lehine yapılan yasalarla işçi hakları geriletilmiştir. Bu dönemde uluslararası sürece eklenilen Türkiye’de uygulanmaya başlanan neoliberal politikalar sendikal hareketi de etkilemiştir. Hakları için mücadele eden işçilerin örgütlerinin dağıtılması işçi haklarının gerilemesine yol açan nedenlerin başında gelmektedir. 1982 Anayasası ve ardından çıkarılan 2821 sayılı ve 2822 sayılı Yasaların oluşturduğu kısıtlayıcı çerçeve ile örgütlü muhalefet yapan sendikaların etkileri azaltılarak, sendikal faaliyetler askıya alınarak çalışma hayatı da tekrar düzenlenmiştir.

1983 tarihli 2821 ve 2822 sayılı Yasalar ile sendikamücadele sınırlandırılarak işçi sınıfının siyasetle ilişkisi yasaklanmış, grev yasakları arttırılmış, toplu pazarlık alanı daraltılarak birçok durumda zorunlu hakem şartı getirilmiş ve böylece sendikalar üzerinde ağır

bir denetim mekanizması kurulmuştur. 12 Eylül döneminde 1980 yılı öncesi mücadeleci bir sendika olan Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) yargılanmış, 1980'li yıllardan 1990'lı yıllara kadar yasaklı kalmış, yargılama süreci ancak 1991 yılında sonuçlanmıştır. Yine bu dönemde DİSK ile birlikte Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK), 12 bağımsız sendika ve Türk-İş'e bağlı 2 sendika yargılanmıştır. Türk-İş ise darbe döneminde darbeye karşı çıkmadığı gibi anayasa sürecinde olumlayan bir tavır göstermiştir (Öztürk,2009:351). Mücadeleci işçileri ve örgütlerini dağıtan sermaye sınıfının bu dönemdeki en önemli avantajı ise DİSK'in yargılandığı yıllar boyunca, Türk-İş'e bağlı sendikaların birçok işkolunda çoğunluğu ele geçirmesidir. Bunun çarpıcı örneklerinden biri metal işkolunda, 1980 yılı öncesi Türkiye Maden İşçileri Sendikası'nın (Maden-İş) mücadeleci tavrından çok uzak olan Türk Metal sendikasının hızla ilk sıraya yükselmesidir (Öztürk,2009:354) .

Bu yıllar Türkiye işçi sınıfı hareketi için mücadeleci bir sendikal anlayışın uzun süre oldukça geri planda kaldığı yıllar olmuştur. 1980 darbesinin ardından düşüşe geçen işçi mücadelesi 1986 yılında Netaş greviyle moral bulmuştur. 12 Eylül askeri darbesinin baskısı altında bulunan işçi sınıfı sessizliğini, 1987 yılında yaygın grevlerle, 1988 yılında direnişlerle ve 1989 yılında bahar eylemleriyle bozmaya başlamıştır. Bu yıllarda demokratik ve ekonomik hakları için talepleriyle, özelleştirmelere, işten çıkarmalara ve bütçe tasarısındaki haklarını yok etmeye yönelik maddelere karşı mücadele etmişlerdir (Petrol-İş,1995:454).

Sayıları 600 bini bulan kamu işçileri, 1989 yılı toplu pazarlık görüşmelerinde ilerleme sağlanamaması üzerine Mart, Nisan ve Mayıs ayları boyunca Bahar Eylemleri olarak anılan bir dizi eylemler gerçekleştirmişlerdir. Mart ayında ülke çapında başlatılan Bahar Eylemleri'nde işçiler grevler ve yürüyüşlerin yanı sıra farklı eylem biçimlerini de denemişlerdir. Örneğin toplu viziteye çıkma, sakal bırakma, servis araçlarına binmeme, çıplak ayakla yürüme, yolları trafiğe kapama, maaş bordrolarını başbakanlığına postalama, çocuklarını evlatlık verme, toplu boşanma davası açma, kefenli basın toplantısı düzenleme, caddelerde toplu olarak dilenme gibi eylemlere başvurmuşlardır (Mahiroğulları, 2005:372). 1989 yılında başlayan bahar eylemleri özel sektörde çalışan sendikalı ve sendikasız işçilerin de iş ve yaşam koşullarının düzeltilmesi talepleriyle katılmalarıyla 1,5 milyon civarında işçi ile gerçekleşmiştir. Bahar Eylemleri sonucunda işçilerin çeşitli kazanımları olmuştur. Taraflar arasındaki anlaşmaya göre, ücretlere birinci yıl ilk altı ay için yüzde 80 + 10 000 TL, ikinci altı ay yüzde 40 + 70 000 TL; ikinci yılın ilk altı ayı için yüzde 25, ikinci altı ay yüzde 20 zam yapılmıştır (Mahiroğulları, 2005:373).

1989 Bahar Eylemleri kamu emekçilerinin sendikalaşma mücadelelerinin de önünü açmıştır. Ve nitekim, tüm baskılara rağmen yapılan kitlesel mitingler, eylemler, yürüyüşler sonucunda 1995 yılında Anayasa'da yapılan değişiklikle kamu emekçilerinin örgütlenme ve üyeler adına toplu görüşme yapma hakkı kabul edilmiş ve Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) kurulmuştur. Bu dönemde gerçekleşen Zonguldak maden işçilerinin

eylemleri ise apayrı bir öneme sahiptir. 04 Ocak 1991 tarihinde Zonguldak maden işçileri yüz bini aşan kitleyle, dört gün sürecek ve hükümetin de değişmesine neden olacak Ankara yürüyüşünü gerçekleştirmiştir.

3.2. 1990-1999'lı Yıllar Arasındaki Genel Durum

1990 yılı itibarıyla dünya artık yeni bir döneme girmiştir. SSCB'nin dağılmasıyla kapitalizm, yeni pazarların açılmasıyla hem ideolojik hem ekonomik bir üstünlük sağlamıştır. Küreselleşen dünyada ülke ekonomilerinin dünya sistemine entegrasyonları da hızlanmıştır. Türkiye ekonomisi de entegrasyon sürecinin içindedir. Kazgan bu sürecin önemli adımlarını şöyle anlatmaktadır:

Amaca göre paraların "konvertibilite" tanımı, ticarete serbestleşme yanında her türlü sermaye hareketlerinde serbestleşmeyi de içermek üzere değiştirildi. IMF anasözleşmesine yeni tanımıyla geçildi, yükselen pazar ülkelerinin de paralarının bu yeni tanımla konvertibiliteye geçmesi sağlandı. Bu arada Türk lirasının Ağustos 1989'da konvertibilitesi IMF'de onaylandı (Kazgan, 2005:226).

Böylece Türkiye'de de sermaye hareketleri üzerindeki denetim kaldırılarak sermayenin ulusal sınırları hem içeri hem dışarı serbestçe aşması sağlanmıştır. Dünyadaki tüm bu gelişmelerle birlikte Türkiye, 1990'lı yılların ilk yarısında ekonomide reel bir büyüme olmaksızın, iyileşme ve durgunluk arasında gidip gelmektedir. Şüphesiz bu süreç sancılı durumları da beraberinde getirmektedir. Denetimsiz finansal serbestleşmenin kaçınılmaz sonucu olarak hızlı büyüme, yüksek enflasyon, yüksek dış ticaret açığı ve cari açık, hızlı ve kısa vadeli borçlanma, geniş bütçe ve kamu açığı ile ilk ekonomik kriz 1994 yılında patlak vermiştir (Sönmez, 2009:46).

Sermayenin bu krize cevabı 5 Nisan 1994 tarihinde "Ekonomik Önlemler Uygulama Planı" adı verilen bir kemer sıkma programı ile olmuştur. 1995 yılı toplu sözleşmeleri "sıfır ücret artışı" ile başlamıştır. Bu programla ücretlerde, maaşlarda, tarıma yönelik desteklerde önemlibir düşüş olurken KİT'lerin özelleştirilmesi yönünde de kararlar alınmıştır (Öngen, 2003:181).

Ülkelerin yaşadığı ekonomik gelişmelerin birbirini etkilediği, entegrasyonun hızlandığı yıllar olan 1990'ların sonlarına doğru Türkiye ekonomisine 1997 Güneydoğu Asya ve 1998 Rusya krizlerinin de olumsuz yansımaları olmuştur. Yaşanan bu krizler Türkiye'ye yönelik net sermaye akımını olumsuz bir şekilde etkilemiştir (Sönmez, 2009:50). Bu krizlerin olumsuz yansıması sonucunda Türkiye'de 1999 yılında büyük bir ekonomik kriz yaşanmıştır. Bu krizi aşmak için ve Avrupa Birliği'ne (AB) ekonomik uyum sağlanması için IMF ile üç yıllık stand-by anlaşması imzalanmış ancak Türkiye Kasım 2000'de yine de büyük bir mali krize girmiştir.

Devamında 2001 yılının Şubat ayında ise yüzde 12 daralma ile, Türkiye, o ana kadar olan en büyük krizi yaşamıştır (Savran, 2013:261).

Arda arda gelen bu krizlerle, Türkiye’de 1990’lı yıllar istikrarsızlık içinde geçmiştir. Bu yıllarda da işçi sınıfının haklarına yönelik saldırılar artmış, IMF ile yapılan stand-by anlaşmalarından dolayı başta sosyal güvenlik ve ücretler olmak üzere tarımsal destekleme, vergi ve kamu istihdamı ile ilgili alanlarda çalışanlar ve küçük üreticiler aleyhine bir dizi uygulama gerçekleştirilmiştir. İşsizlik ve taşeronlaşma artarken işçi sınıfının gelir düzeyi düşmüş, yaşam koşulları oldukça kötüleşmiştir. Bütçelerde sosyal harcamalar önemli ölçüde kısıtlanmış, özelleştirmeler artmıştır (Öngen,2003:183).

İstikrarsızlığın yükseldiği 1994 yılı sonrası dönemde, özelleştirmelerle birlikte çok sayıda işçinin işten çıkarılması, özel sektörde kapatılan işletme sayısı, özellikle otomobil ve metal sanayinde zorunlu izin ve ücretsiz istihdam uygulamalarının artması ile piyasalar üzerindeki baskı kendini göstermiştir. Yine, kamuda emekliliğin özendirilmesi, özelleştirilmeye hız verilerek kamu kesiminin istihdamının azaltılmasının istenmesi reel ücret esnekliğiyle birlikte istihdam esnekliğinin de artırılmak istendiğini gösterir (Şenses,1995:698).

1994 yılındaki ekonomik krizden sonra gündeme gelen 5 Nisan 1994 kararları ile devlet öncelikle mali piyasadaki “istikrar”ı sağlamaya yönelmiştir. Buna yönelik uygulamalar ise işçi sınıfının yaşam koşullarını iyiden iyiye geriletmiştir.

1980 yılı sonrasında iç pazara yaslanan sermaye birikimi rejimini aşarak ihracata dönük bir ekonomik yapılanma döneminin başlamasıyla, 1990’lardan itibaren giderek artan bir hız kazanan uluslararası sermaye ile bütünleşme süreci fiilen esnek çalışma düzenine geçilmesinin yolunu açmıştır. 1980 darbesi muhalif sendikaların, işçi örgütlerinin ve hareketlerinin gücü hem fiilen hem de yasal olarak azaltılınca sermayedarlar kendilerini rahatlatacak bu uygulamaları hayata geçirme imkânlarını bulmuşlardır. Kurallı, düzenli çalışma düzeninin yerine esnek, kuralsız ve düzensiz çalışma biçimlerini hayata geçirmeyi başarmışlardır. 1994 yılı krizi ile birlikte esnek çalışma biçimleri giderek yaygınlaşmıştır. Artan istikrarsızlığın, krizlerin, özelleştirmelerin, işten atmaların yaşandığı bu yıllarda işverenler, işçi sayılarının azaltılması, çalışma sürelerinin uzaması, ücretlerin düşürülmesi, çalışma biçimlerinin değiştirilmesi gibi piyasa koşullarının gereklerini yerine getirmişlerdir. Örneğin yasaya ve toplu iş sözleşmelerine aykırı olacak biçimde yaygın olarak ücretsiz izin uygulamalarına gidilmiştir. Ücretler toplu iş sözleşmelerinin altında ödenmiş, çalışma saatleri işverenin isteğine göre belirlenmiş ve izin dönemleri esnetilmiştir (Petrol-iş,1995:635).

Önceki yıllarda görülmeyen düzeyde yapılan özelleştirmelerden dolayı işten çıkarmalar 1990 yılı sonrası yaygınlaşmaya başlamıştır. Örneğin özelleştirilen Türkiye Çimento ve Toprak Sanayii Ticaret A.Ş. (ÇİTOSAN), Et ve Balık Kurumu (EBK), Sümerbank, Süt Endüstrisi Kurumu (SEK), Orman Ürünleri Sanayii A.Ş. (ORÜS), Hava Alanları ve Yer Hizmetleri A.Ş. (HAVAŞ),

Turban Turizm A.Ş. (TURBAN) ve elektrik işletmelerindeki işçilerin büyük bir bölümü işten çıkartılmış, bazı işletmelerde üretim düşük seviyeye çekilmiş veya durdurulmuş, böylece tüm çalışanlar işten çıkarılmıştır (Petrol-iş,1995:551).

Kısmi Süreli Çalışma, Belirli Süreli Çalışma, İş Paylaşımı, Kayan İş Süreleri, Çağrı Üzerine Çalışma, Sıkıştırılmış İş Haftası, Esnek Vardiya Sistemi, Emekliliğe Esnek Geçiş, Evde Çalışma, Tele Çalışma gibi esnek çalışma biçimleri bu yıllarda giderek daha fazla gündeme gelmeye başlamış; kısmi zamanlı ve standart olmayan çalışma biçimleri toplam istihdam içinde kendine yer bulmaya başlamıştır. Bunun normal sonucu olarak da, iş yasalarını bu doğrultuda düzenlemeye yönelik girişimler yoğunlaşmıştır. Yıllarca fiilen uygulanan esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri 2003 yılında yasal bir zemine oturtularak 4857 Sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Hayata geçmeye başlayan ve giderek yaygınlaşan taşeron uygulamaları ile de işçiler bölünerek özellikle alt işverenlere karşı örgütlenme olanaklarından büyük ölçüde yoksun kalmışlardır. Bu tablo tüm dünyanın olduğu gibi Türkiye'nin de gerçeği haline gelmiştir.

Sosyal Güvenlik Sistemine dair hakların kısıtlanması çalışmaları da 1990'lı yıllarda başlamıştır. DB tarafından finanse edilen ve 1995 tarihli ILO tarafından yürütülen çalışmada, emeklilik sisteminin sorunlarından yola çıkarak kendilerince reform seçeneklerisunulmuştur. Bu raporda kısa zamanda önerilen reformlar şu şekilde öne çıkmaktadır: Sağlık sigortası ile emeklilik sigortasının ayrılması, emeklilik yaşının yükseltilmesi, primler bakımındankurumlar arasında uyum sağlanması. Bu konuda bir diğer rapor ise 2004 yılında yenilenerek tekrar hazırlanan 1997 tarihli, DB'nin 1994 yılındaki "Yaşlılık Krizinden Kaçınmak" adlı çalışması ile büyük benzerlikleri olan Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği'nin (TÜSİAD) raporudur (Gökbayrak,2010:146). 1999 yılından itibaren başlayan ve 2000'li yıllarda da devam eden sosyal güvenlik sisteminde gerçekleştirilen düzenlemelerde, dünyadaki sosyal güvenlik sistemlerindeki dönüşümlerin hangi yönde olması gerektiğini gösteren bu çalışmaların etkilerinin büyük olduğunu söyleyebiliriz. Ve nitekim bu doğrultuda hayata geçirilen ilk dönüşüm 1999 yılında çıkarılan 4447 sayılı Yasayla olmuştur.

Bu kapsamda, emeklilik yaşının kademeli olarak 58 (kadın) - 60 (erkek) yaşına yükseltilmesi; prime esas kazançların artırılması; bazı sigorta kollarına ilişkin primlerin yükseltilmesi ve yeni primlerin getirilmesi; sistemden bağlanan aylıkların ve gelirlerin hesaplama yönteminin değiştirilmesi; kayıt dışı çalışmayı önlemek üzere, işyerinin ve sigortalı çalışacak olanların önceden bildiriminin getirilmesi gibi düzenlemeler bulunmaktadır (Gökbayrak,2010:147).

Emeklilik yaşının kademeli olarak yükseltilmesi, Anayasa Mahkemesi tarafından eşitliğe aykırı bulunduğu iptal edilmiştir. 2002 yılında yapılan düzenleme ile 1999 yılından önce sigortalı olanlar için geçiş dönemi 20 yıla çıkarılmıştır. Böylelikle geçiş dönemi sonunda emeklilik yaşı 56/58 olması sonucu ortaya çıkmıştır (Gökbayrak,2010:147).

İşçi hareketinde ise 1991 yılından itibaren oluşan durgunluk, 1995 yılında yerini kısa süreli bir hareketlenmeye bırakacaktır. Bu kıpırdanma, 1994 yılı krizi sonrası hükümetin özelleştirmelere hız vermesi ve krizi öne sürerek kamu işçisine düşük zam vermesi sonucu oluşmuştur (Öztürk,2009:355).

Yıllar itibariyle bakıldığında 1990 (166.306), 1991 (164.968) ve 1995 (199.867) yılları en çok işçinin grevde olduğu yıllar olma özelliği taşımaktadır. Bu üç yıl boyunca toplam 531.141 işçi greve gitmiştir ki, bu da dönem boyunca greve giden işçilerin yaklaşık üçte ikisini oluşturmaktadır. En çok işçinin grevde olduğu 1995 yılında grevci işçilerin TİS kapsamındakilere göre oranı % 26, sendikalılara göre oranı % 7.5, SSK'lı işçilere oranı %4.5, ücretli emeğe göre oranı % 2'dir. 1994 Krizi'nin yaşandığı yıl ise greve giden işçi sayısı 4.782'dir (Akkaya,2000:237).

Ancak 1995 yılı sonrasında işçi hareketi tekrar gerilemeye başlayacaktır. İşçi hareketi, 1990'lı yıllarda 1989-1991 dönemi ve 1995 yılındaki yükselişler hariç genel bir durgunluk içinde bulunmaktadır (Öztürk,2009:355). Bu durgunluğun nesnel zemini şüphesiz 1990'lı yıllarda hız kazanan özelleştirme, taşeronlaştırma ve esnek çalışmanın yaygınlaştırılması gibi işçi sınıfının hak kayıplarına yol açan uygulamalardır. İşçi hareketi gerilerken, işverenler ise kendi beklentilerini her fırsatta işçilere dayatmaktadır. Buna en güzel örnek, MESS'in 1990'lı yıllarda esnek çalışmayı toplu sözleşmelerde kabul ettirmeye uğraşması verilebilir (Öztürk,2009:356). İşçi sınıfı ise özelleştirme, taşeronlaştırmanın yaygınlaştırılması, reel ücretlerin düşmesi, daha da yoksullaşması gibi yıkıcı etkilere maruz kalsa da, hak gasplarına karşı 1970'li yıllardaki gibi bir mücadele ile cevap verememektedir.

Fason üretim yapan küçük işletmelerin ve taşeronlaşmanın artması, zaten zorda olan sendikalaşma çabalarının daha fazla sıkıntılarla karşılaşmasına yol açmaktadır. 1980'li yıllardan itibaren hızla gerilemeye başlayan sendikalaşma oranları 1990'lı yıllar boyuncada gerilemeye devam etmiştir. Neoliberal politikaların uygulanması sonucunda sendikalaşma düzeyinin yüksek olduğu kamu kurumlarının özelleştirilerek buradaki hizmetlerin piyasaya aktarılması kamudaki istihdamın azalmasına ve sendikalaşma oranlarının da giderek düşmesine neden olmuştur (Müftüoğlu,2015:187)

1988 ile 1999 yılları arasında, sıklıkla yaşanan büyük ekonomik çalkantılar sırasında işsizlik oranlarında kısmi düşmeler söz konusu olsa da bu durumu iyileşme olarak nitelendirmek doğru olmaz. Çünkü aynı yıllar arasında istihdam oranı neredeyse sürekli olarak düşmüştür.

Tablo 3.2. 1988 ile 1999 Yılları Arasında İşgücü İstatistikleri(www.tuik.gov.tr)

Yıllar	İşgücüne Katılma Oranı(%)	İşsizlik Oranı(%)	İstihdam Oranı(%)	Eksik İstihdam Oranı(%)
1988	57,5	8,4	52,6	6,6
1989	58,1	8,6	53,1	7
1990	56,6	8	52,1	6,5
1991	57	8,2	52,3	7,2
1992	56	8,5	51,2	8,2
1993	52,1	8,9	47,5	7,7
1994	54,6	8,5	50	8,5
1995	54,1	7,6	50	7
1996	53,7	6,6	50,2	6,8
1997	52,6	6,8	49	6,1
1998	52,8	6,9	49,2	6,2
1999	52,7	7,7	48,7	9,1

Kaynak: 1988 ile 1999 yılları arasındaki veriler TÜİK verilerinden düzenlenmiştir.

Bu dönemlerde, sendikalaşmanın önündeki zorlukların yanı sıra sendikaların içinden kaynaklanan sorunlar da işçilerin örgütlenmesine yönelik sıkıntıların yoğunlaşmasına neden olmuştur. Maddi imkanları ve yaşam koşulları tabandaki işçilerden bütünüyle farklılaşan ve bu nesnel değişimle işçi sınıfından kopan sendika yöneticilerinin uzlaşmacı, taban inisiyatifini engelleyici tutumlarının belirleyici olması sendikaların etkisizleşmesinde büyük rol oynamıştır. Türk-İş'in işçilerin taleplerinin hayata geçmesi için mücadeleyi öne çıkarmak yerine işverenler ile uzlaşmaya yatkın tutumu benimsemesi dönemin sendikal mücadele karakterini etkileyen faktörlerden biri olmuştur.

Tablo 3.3. 1984-1999 Döneminde Ücretli Emek ve Sendikalaşma Düzeyi(Petrol-iş'den akt. Akkaya,2000:213)

Yıl	Toplam Ücretli Sayısı(I)	SSK'lı İşçi Sayısı(II)	ÇSGB'ye göre Sendikalı İşçi Sayısı	Gerçek Sendikalı İşçi Sayısı(IV)	TİS'den yararlanan İşçi Sayısı	V/II %	IV/II
1984	6.801.695	2.239.016	1.247.744	1.428.668	340.095	13.9	58.5
1985	6.978.000	2.607.865	1.594.577	1.519.584	910.810	34.6	58.2
1986	7.138.494	2.815.230	1.937.120	1.582.101	707.230	25.1	56.2
1987	7.302.679	2.878.925	1.977.066	1.600.779	923.093	32.0	55.6
1988	7.470.641	3.140.071	2.120.667	1.589.867	629.303	20.0	50.6
1989	7.642.466	3.271.013	2.277.898	1.579.397	829.341	25.3	48.2
1990	8.991.000	3.446.502	1.921.441	1.563.880	483.852	14.0	45.3
1991	9.242.748	3.598.315	2.076.679	1.533.867	1.089.549	30.2	42.6
1992	9.501.545	3.796.702	2.190.792	1.472.886	450.906	11.8	38.7
1993	9.767.588	3.976.202	2.341.979	1.405.970	1.068.289	26.8	35.3
1994	10.041.081	4.202.616	2.609.969	1.344.764	227.880	5.4	31.9

Tablo 3.3 . Devamı

1995	10.322.231	4.410.744	2.660.624	1.304.189	765.928	17.3	29.5
1996	10.611.253	4.624.330	2.695.627	1.259.234	515.840	11.1	27.2
1997	10.908.368	5.066.745	2.713.839	1.205.865	841.518	1.6	23.7
1998	11.213.803	5.558.582	2.856.330	1.132.847	219.434	3.9	20.3
1999	11.527.789	5.850.000	2.987.975	1.056.292	828.458	14.1	18.0

12 Eylül 1980 darbesi ile kapanan, hakkındaki davaların düşmesiyle on iki yıl sonra tekrar çalışmalarına başlayan DİSK ise, 12 Eylül'ün yasal düzenlemelerinin sendikal mücadeleyi oldukça zorlaştırmasının da etkisiyle, 1980 öncesinin sendikal gücüne ve hareketlilik düzeyine bir daha ulaşamamıştır. Türkiye'deki bu gelişmeler dünyadaki sendikal hareketin genel durumundan bağımsız değildir. Neoliberalizmin etkinliğini arttırması ve özellikle sosyalist hareketlerin SSCB'nin çöküşünün ardından zayıflamasıyla birlikte, sınıf hareketinde dünya genelinde önemli bir düşüş olmuştur. Neoliberal uygulamaların yoğunlaşmasıyla, özelleştirmelerin yanı sıra, sendikasılaştırma, taşeronlaştırma ve diğer güvencesiz çalıştırma biçimleri yaygınlaşmıştır. Sermayenin tüm bu neoliberal politikalarına, yoğun sömürüsüne karşı mevcut sendikalar sınıf sendikacılığı yerine tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de 2006 yılında Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ismini alan Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) gibi uluslararası sendikal örgütlerin de yön vermesiyle uzlaşmacı, sosyal diyalogcu bir sendikal anlayışı daha fazla benimsemişlerdir. Çağdaş sendikacılık olarak da ifade edilen bu sendikal anlayış, işçiler için sorunları çözmek bir yana sermayenin sömürüsünü arttıran politikalarını meşrulaştırmıştır. Ve bu durum işçilerin emekçilerin sendikalara olan güvenini sarsmıştır (Müftüoğlu, 2015:188).

Tüm bu gelişmelerle birlikte sendikalarda sendikal bürokrasinin gelişimindeki önemli etkenlerden biri ise işçi sınıfının, 1980 yılı öncesinde işçi hareketinin yükselmesinde önemli bir rol olan sosyalist hareketle olan ilişkisinin 1980 askeri darbesinden sonra yok denecek kadar azalmasıdır. 12 Eylül darbesi, sosyalist hareketi dağıtmış, işçi sınıfı ile varolan bağlarını da koparmış ve bu bağlar bir daha asla yeteri kadar güçlü bir şekilde kuralamamıştır.

3.3. 2000'li Yıllardan Günümüze Kadar Olan Gelişmeler

Türkiye'de 2000'li yıllarla başlayan dönüşüm dönemini belirleyen üç önemli etken söz konusuydu. Bunlardan ilki Türkiye'deki sermaye sınıfının sermaye birikiminin ulaştığı düzeyin daha hızlı büyümesini sağlayacak yatırımlara yönelmesi ve bunun da gereği olarak dünya pazarları ve uluslararası kuruluşlar ile daha derin entegrasyona ihtiyaç duymasıydı. İkincisi gelişmiş kapitalist ülkelerin finansal kuruluşlarının bu yatırımları finanse edebilecek biçimde ucuz kredi yaratma dönemine girmesi idi. Bunları tamamlayan üçüncü önemli etken ise istikrarı

uzun süre boyunca sağlayabilecek ve programı bu etkenlerle uyumlu olan bir siyasi partinin iktidara gelmesiydi.

Türkiye, 2000’li yıllara, önceki yıllarda peş peşe gelen ve palyatif, yani sorunları değil onların neden olduğu semptomları gidermeye yönelen, çözümlerle sonuçları ancak ötelenen krizlerin yarattığı ağır ekonomik koşullar altında girdi. Nitekim 2001 yılında sonuçları bakımından öncekilerden çok daha derin bir ekonomik kriz yaşandı. Türkiye, Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer ve Başbakan Bülent Ecevit arasındaki tartışmanın yarattığı kıvılcımla başlayan Şubat 2001 yılı krizinin etkisi altına girdiğinde, IMF tarafından 11.5 milyar dolarlık bir yardım ile finanse edilen bir ekonomi programını iki yıldır uyguluyordu. Bu program, döviz kurlarını ve ücretleri kontrol altında tutarak enflasyonu düşürmeye odaklanmış bir anlayışla hazırlanmıştı. Ancak döviz kurlarını yapay biçimde düşük tutma çabası, piyasanın gerçekleriyle uyuşmayınca ciddi sorunlar baş göstermeye başladı. Kurlardaki artış enflasyonun epeyce gerisinde kalınca, Türk Lirası’nın aşırı değerli halinedeniyle, zaten kritik düzeylerde seyreden ihracatın ithalatı karşılama oranı bir önceki yıla göre daha da azaldı. Dış ticaret açığı büyüdü ve bunun sonucunda, finans piyasalarında likidite sıkışıklığı yaşandı. Nihayetinde büyük güven kaybına uğrayan bu program Şubat 2001 yılı kriziyle uygulanabilirliğini kaybetti. Ardından dövizin dalgalanmaya bırakılmasıyla Türk Lirası ABD Doları karşısında ilk günlerde yüzde 40’dan fazla değer kaybetmiş, daha sonraki günlerde de bu değer kaybı sürmüştür (Özçam,2004:12). 19 Şubat günü yüzde 43 seviyesinde olan Merkez Bankasının gecelik likidite faizi ertesi gün yüzde 2000 seviyesini, 21 Şubat günü yüzde 4000’leri (günlük yüzde 11) aşmıştır (Balıbek,2011:373).

Ekonomik krizler ve ardından uygulamaya konulan tedbirlerin her zaman çalışma hayatına yansıyan önemli etkileri olur. 2001 yılı Şubat krizi de başlarda istihdamın daralmasıyla kendini gösteren sonrasında ise çeşitli yönleriyle çalışma hayatında değişikliklere yol açan etkilere neden oldu. Bu krizi atlattık için, IMF’nin yönlendirmesi ve dayatmalarıyla, neoliberal tavsiyeler doğrultusundaki uygulamalar daha hızlı, yaygın ve etkin bir şekilde hayata geçirildi. Şubat 2001 yılı krizinden sonra önceleri “Ulusal Program” daha sonra ise “Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı (GEGP)” olarak tanımlanan yapısal uyum programı uygulanmaya başlandı. Bu programın öncekilerden en önemli farkı, çok köklü mali, ekonomik ve yasal değişim ve dönüşümlerle birlikte yeniden yapılanmayı hedeflemesiydi. Üç evre olarak planlanan programın ilk evresinde finansal kesimin kontrol altına alınması, ikinci evresinde dış açığın azaltılması ve enflasyonun düşürülmesi ve son evrede de yapısal değişimi amaçlayan uygulamalarla büyüme hızının yükseltilmesi hedeflenmişti. Böylece uluslararası ekonomiye entegrasyonda yaşanan sıkıntıların köklü biçimde ortadan kaldırılması umuluyordu.

Programın içeriğinin önemli taraflarından biri de işgücü piyasasına ait yasal düzenlemelerin yapılarak işverenlerin ihtiyaç duyduğu biçimde esneklik sağlanmasıydı. Nitekim

bu programla birlikte neoliberal politikaların etkisigidererek artacak biçimde çalışma hayatını, ekonomik ve sosyal yaşamı düzenlenmeye başlayacaktı.

2001 yılı Şubat krizinin ardından kamuda oluşan büyük borç yükü, uzunca bir dönem boyunca başta çalışan kesimler olmak üzere toplumun faturasını ödediği önemli bir sıkıntı oluşturdu. GEGP, sermaye kesimlerinin ciddi bir toparlanma sürecine girmesinin zeminini oluşturdu. Bu programı sürdürme perspektifi ile Kasım 2002 seçimlerinde Meclis'te çoğunluğu elde ederek iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi'nin hükümette sağladığı istikrar da programın büyük ölçüde planlandığı gibi uygulanmasını sağladı. Dünyadaki genel konjonktürün elvermesiyle de bu dönem boyunca, muadil diğer ülke ekonomilerinde olduğu gibi ekonomik büyüme oranlarında istikrarlı bir şekilde yüksek seviyelere ulaşıldı. Bu büyümeyi sağlayan finansal kaynak ise uluslararası piyasaların yarattığı parasal genişleme ve ucuz kredi olanaklarıydı.

Türkiye 2001 krizi sonrasında uluslararası piyasalardan kaynaklanan muazzam çaplı bir finansal genişleme ve ucuz kredi olanağına kavuştu. Giderek artan dış açıklar (cari işlemler açıkları) önce yüksek faizlerin cazibesıyla Türkiye'ye akmakta olan sıcak parayla, daha sonraları ise şirket birleşmeleri ve özelleştirmeler ile elde edilen doğrudan yatırım finansmanı ile karşılanmaya çalışıldı. Söz konusu dönemde Türkiye dış borçluluğunu hızla yükseltti. 2003 başında 129.6 milyar dolar olan toplam dış borç stoku, 2008'in Haziran ayı itibarıyla 284.4 milyar dolara yükseldi. 5.5 sene gibi bir sürede biriktirilmiş olan 154.4 milyar dolarlık net yeni dış borcun ana kaynağı ise özel sektörün borçlanmasıydı (Yeldan,2009:17).

Ne var ki, bu tablo ABD'deki konut kredileri ve vasıfsız kredi piyasalarında başlayan ve giderek şiddetlenen sorunların küresel bir ekonomik krize dönüşmesiyle bozulmaya başladı. ABD'de hükümetin 5 trilyon dolarlık bir kurtarma paketiyle piyasalara müdahale etmesi de, finansal piyasaların ardından reel sektörün krizin etkileri altına girmesini engelleyemedi. Elbette bu sürecin Türkiye'yi etkilememesi mümkün değildi. Türkiye 2008 yılı krizini yüksek cari işlemler açığı ve yüksek miktarda dış borç ile karşıladı. Yüksek miktarda ihtiyaç duyulan dış finansmanın karşılanmasının daha maliyetli hale gelmesi ve uluslararası ekonomide yaşanan durgunluk eğilimi beklendiği gibi bir ekonomik daralmaya yol açtı. Bu durum da beraberinde işsizlik oranlarının yükselmesini getirdi. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre 2007 yılında yüzde 10,3 olan işsizlik oranı, 2008 yılında yüzde 11'e, 2009 yılında yüzde 14'e yükseldi.

2001 yılı krizinin ardından uygulanan GEGP nedeniyle sıkı denetim altındaki bankaların mali yapılarının görece sağlam olması, kamu bankalarının alacaklarını yapılandırmaları, hükümetin çeşitli teşviklerle ve işsizlik fonundan ayrılan kaynaklarla verilen "kısa çalışma ödeneği" gibi uygulamalarla işverenleri desteklemesiyle 2008 yılı krizinin etkileri 2001 yılı krizi gibi yıkıcı olmadı. Ancak elbette oluşan fatura çalışanlara ve kamu fonlarına yüklendi.

2000'li yıllarda etkilerini gösteren bu krizlerin de bileşeni olduğu koşullarda çalışma hayatı önemli değişiklere uğradı ve yapısal dönüşümler yaşadı. Bu dönüşümlerin ifadesi olan kritik yasal düzenlemeler yapıldı. Bu kapsamda ilk olarak 2003 yılında iş yasasının değişmesiyle önemli bir adım atılmıştı. Bireysel iş ilişkilerinde 4857 sayılı İş Kanunu'nu(2003), toplu iş ilişkilerinde 6356 sayılı Toplu İş ilişkileri Kanunu'nu(2012), 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'nu(2012), 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'u (2016) ve 6552 sayılı (2014) Torba Kanunu'nu ile yapılan düzenlemeler ile çalışma hayatının dönüşümü yasal dayanaklarını buldu. 4857 yasa ile esnek çalışma biçimlerinin yerleştirilmesi ve iş güvencesi ile ilgili olarak işverenler lehine düzenlemeleri, 6356 sayılı yasa işçilerin haklarını elde etmek için yürütecekleri mücadelelerin sözleşmeler ve örgütlenmeler bağlamındaki kapsamını, 6331 sayılı yasa ise işçilerin işyerindeki çalışma koşullarını düzenleyerek yeni dönemdeki çalışma ilişkilerini belirlemiştir. Dönem içerisinde pek çok başka yasa maddeleri ve yasal düzenlemeler yapılmışsa da dönüşümü esas olarak belirleyen bu değişikliklerin incelenmesi Tez'in amaçları bakımından yerinde ve yeterli olacaktır. 6552 ve 6715 sayılı yasalar diğer yasalara ek düzenlemeleri içerdikleri için bu yasalarla ilintili biçimde o yasaların kapsamındaki konular incelenirken ele alınmıştır.

3.3.1. 4857 Sayılı İş Yasası ve Yıllar İçinde Yapılan Değişiklikler

2000'li yıllara gelindiğinde, küreselleşmenin hem ideolojik olarak hem de ekonomik alt yapıda yaşanan gelişmeler sayesinde etkisini artan biçimde ortaya koymasıyla birlikte, işverenlerin artık çalışanlarla aralarındaki iş ilişkileri hukukuna dair değişim talepleri de gündeme gelmeye başlamıştır. İşverenlere göre dünya pazarında var olabilmek, rekabet edebilmek için işçiyi koruyan düzenlemeler yerine işletmeleri koruyan düzenlemeler yapılmalıdır. Nitekim bu taleplerin hükümetler nezdinde kabul görmesiyle birlikte 1475 sayılı İş Yasası yerine Haziran 2003'te 4857 sayılı İş Yasası yürürlüğe girdi. Bu yasanın gerekçesinde esnekliğin gerekçesi şöyle açıklanmaktadır:

Ülkemizde 1475 sayılı İş Kanunu döneminin başladığı yıllarda tarihsel bir rastlantı olarak dünyada yeni bir teknolojik devrim çalışma hayatını yakından etkilemeye başlamıştır. Bu devrimin simgesi mikro elektronik teknolojisidir. Üretim alanlarının tümüne yaygın bir biçimde giren bu teknoloji, bilgileri toplama, bunları stok etme ve istenildiği zaman hemen kullanılabilir hale getirme olanağını vermektedir. Üretimde bilginin öneminin sermayenin önüne geçmesi, çalışanların vasıf derecelerinin beden işçiliğinden fikir işçiliğine kayması, küresel rekabetin esnekleşme olgusunu zorunlu olarak gündeme getirmesi çalışma hayatını yakından etkilemektedir (TİSK,2015:72).

Esnekliğin gerekçesi 4857 sayılı İş Yasası'nda böyle açıklanırken yeni teknolojik gelişmeler nedeniyle yeni iş düzenlemelerinin ortaya çıktığından bahsedilmiştir. "Kısmi süreli,

çağrı üzerine çalışmalar, ödünç iş ilişkileri, iş paylaşımı modelleri, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin ve alt işveren uygulamalarının yaygınlaşması bu değişimin sadece bazı örnekleridir” (TİSK,2015: 72). Yine yasanın gerekçeler bölümünde bu yeni çalışma türlerinin yaygınlaşmaya başladığından bahsedilmiş ama yasal boşluklar olduğundan uygulamada sorunların çözümünün güçleştiği ifade edilmiştir. Ekonomik krizin olduğu dönemlerde işçilerin de işverenlerin de esnek çalışmalardan faydalanmalarının mevcut iş kanununun olanak vermediğinden bahsedilerek bu yüzden mevcut yasaya aykırı uygulamaların yaygınlaştığı ifade edilmiştir (TİSK,2015: 73). Yani işverenlere göre dünya pazarında rekabet edebilmek için 1475 sayılı Yasanın cevap vermediği, çalışma hayatını etkileyen koşulların, uygulamadaki sorunların esneklik gereksinimini ortaya çıkararak mevcut iş yasasının yerine yeni bir iş yasasını zorunlu kılmıştır.

Aslında işverenlerin katı bulduğu 1475 sayılı iş yasası düşünüldüğünde grev, toplu sözleşme, sendikalaşma gibi hakların zayıf kaldığı hatta iş güvencesi açısından önemli bir eksiklik taşıdığı söylenebilir. İş güvencesine dair yasanın fesih hakkını sınırlayan 1975 yılındaki değişikliğinden sonra bu konuda dönem dönem çalışmalar yapılmış, taslaklar hazırlanmış, fakat bu taslaklar yasalaşamamıştır. 1990'lı yıllara gelindiğinde önemli bir gelişme Türkiye'nin İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesine İlişkin 158 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin kabul edilmesidir. Sözleşmenin kabulü 1992 yılında dönemin Cumhurbaşkanı tarafından veto edilse de 1994 yılında onaylanmıştır. İşçiler için geçerli bir nedene dayanmayan feshe karşı korunmasını öngören 158 sayılı ILO sözleşmesinin yürürlüğe girmesiyle 2000 yılına kadar iç hukukta hiçbir düzenleme girişi olmamıştır (Çelik,2003:44). Bu yıldan itibaren ancak bazı girişimler söz konusu olmuş ancak iki yıl boyunca hiçbir tasarı yasalaştırılmamıştır. AB ile geliştirmek istenen ilişkiler ve ILO 'ya verilen taahhütler sebebiyle işverenler, bu çelişik durumu uzun süre devam ettiremeyeceklerine kanaat getirince tutum değiştirmek zorunda kalmışlardır. Ancak bu seferde sadece iş güvencesi ile ilgili düzenleme yapılmasının doğru olmayacağını, iş yasasının bütün olarak ele alınarak esnekleştirilmesini, kıdem tazminatının sınırlandırılmasını, iş güvencesinin kapsamının da mümkün olduğunca daraltılmasını savunmuşlardır (Çelik,2003:46). Bu baskılar eşliğinde oluşturulan iş güvencesi ile ilgili yasa tasarısı AB uyum yasalarının kabulünün ardından, 4773 sayılı yasa olarak 9 Ağustos 2002 tarihinde Meclisten geçmiş ancak uygulama tarihi de 15 Mart 2003 olarak belirlenmiştir. 4773 sayılı yasanın içeriği şöyle açıklanabilir:

"Katolik nikâhı " iddialarına rağmen 4773 sayılı Yasa tam bir iş güvencesi (işe iade mekanizması) değil "geçerli bir nedene" dayanmayan işten çıkarmalara karşı sınırlı bir güvence getiriyordu. Ancak bu güvence belirli şartlara bağlıydı. Yasa, belirsiz süreli hizmet akdi ile 10 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışan ve en az 6 aylık kıdemi olan işçileri kapsıyordu. Yasaya göre bu koşullara sahip bir işçinin iş akdi "geçerli bir neden"

olmadan feshedilemeyecekti. Sendikal faaliyet, hak arama, sendika temsilciliği yapmak, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, din, siyasi görüş vb. geçerli bir neden olarak kabul edilmeyecekti. İşçinin feshe karşı yargıya başvurma hakkı vardı. İşveren işten çıkarma nedenini ispat ile yükümlü olacaktı. Yargıç, işten çıkarmayı geçersiz kabul ederse işçinin işe dönmesi işverenin kabul etmesine bağlı olacaktı. İşveren davayı kazanan işçinin işe iadesini kabul etmezse en az 6 ve en çok 12 aylık ücreti tutarında bir tazminat ödeyecekti. Dava ne kadar sürerse sürsün işçiye boşa geçen süreler için sadece 4 aylık tazminat ödenecekti. Yasa, keyfi işten çıkarmayı maddi tazminat yaptırımına bağlıyor; ancak işten çıkarmayı engellemiyor ve işe iadeyi öngörmüyordu (Çelik,2003:48).

İşçiler açısından bu yasa bir iş güvencesi olmaması ve keyfi işten çıkarmayı maddi tazminat yaptırımını bağlamasına rağmen işverenler bu Yasayı Türk sanayine indirilmiş ağır bir darbe olarak ilan ettiler.

Bu gelişmeler üzerine hızlı bir biçimde yeniden bir iş yasa tasarısı oluşturulmaya başlandı. Bu süreçte sendikaların düzenlediği eylemler etkili olamadı ve 22 Mayıs 2003 tarihinde bu tasarı yasalaştı. Yasa ile iş güvencesinin uygulama sınırı 10 işçiden 30 işçiye çıkartılıp öngörülen iş güvencesi tazminatı da 6-12 aydan, 4-8 aya indirildi. Böylelikle ülkede çalışan işçilerin önemli bir bölümü bu güvence kapsamının dışına çıkartılmış oldu. 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Yasası daha birkaç ay önce yürürlüğe giren 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası'nın işçilerin lehine sayılabilecek en önemli yönlerini ortadan kaldırdı.

Bu yasa ile birlikte pek çok başka önemli değişimler de hayata geçmiştir. "Geçici İş İlişkisi", "Kısmi Süreli İş Sözleşmesi", "Belirli Süreli Sözleşme", "Çağrı Üzerine Çalışma", "İş Zamanı Denkleştirilmesi", "Telafi Çalışması" gibi yeni çalışma biçimleri çalışma hayatına yasal düzeyde girmiştir. Bunun yanında Aziz Çelik'in belirttiği gibi fazla çalışmada süre sınırı kaldırılırken bu çalışmaların ücretsiz hale getirilmesi, hafta tatili gününün değiştirilebilmesi, ara dinlenmelerinin esnetilmesi, yıllık iznin üç parçaya bölünebilmesi gibi değişiklikler yeni iş yasasında yer almıştır. 4773 sayılı Yasada işten çıkarmalarda bunu ispat etme tümüyle işverene ait iken 4857 sayılı Yasanın 20. maddesine eklenen bir fıkra ile geçersiz işten çıkarmada işverenin ispat yükümlülüğü gevşetilmiş ve işçiye "feshin farklı bir nedene dayandığını ileri sürmesi" halinde bunu ispatlama yükümlülüğü getirilmiştir. İşçi aleyhine olan bir başka önemli düzenleme de, dava süresi ne olursa olsun işçinin boşa geçen süreler için alabileceği hakların sadece dört aylık ücreti ile sınırlandırılmış olmasıdır (Çelik,2003:59).

3.3.1.1. 4857 Sayılı İş Yasası'ndaki Yeni İstihdam ve Esneklik Biçimleri

4857 sayılı İş Yasası çalışma hayatına dair hükümleri eski yasaya göre önemli ölçüde esnetmiş ve böylelikle güvencesiz istihdam biçimleri yaygınlaşmaya başlamıştır.

3.3.1.1.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi

Yasanın 11. Maddesinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri tanımlanmıştır. Belirli süreli iş sözleşmesinde işçi ve işveren arasındaki sözleşmede işin tamamlanma süresi belirlenirken belirsiz iş sözleşmelerinde iş ilişkisi bir süreye bağlı olarak yapılmaz. Belirli süreli iş sözleşmesi imzalayan bir işçi için sözleşmesi sona erdiğinde işverene kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü doğmaz. Bu durum belirsiz iş sözleşmelerinde genellikle işveren açısından kıdem tazminatı ödenerek sonlanır (Bahçe, Yücesan Özdemir, Voyvada, Özdemir, Candan ve Kurt, 2011:37). Yasanın 11. maddesinin üçüncü paragrafında “esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar” diye belirtilerek “esaslı nedenlerle” işverenlere belirli süreli iş sözleşmesinin sınırsız tekrarını ön görmektedir. Böylelikle işverenlere “esaslı nedene dayalı” olarak sınırsız sayı ve sürede belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırmanın, gerektiğinde de işçileri kıdem tazminatsız işten atabilmenin yolu açılmış oldu. Daha sonraki yıllarda “esaslı dayalı nedene dayalı” durumu Ulusal İstihdam Stratejisinde⁶ de yer almıştır.

3.3.1.1.2. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

Yasanın 13. Maddesine göre Kısmi Süreli İş Sözleşmesi “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımdaki “önemli ölçüde az” ifadesi İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği⁷’nin, 6. maddesi ile daha açık belirtilmiştir. Bu maddeye göre, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın 2/3 oranına kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışmadır.

Her ne kadar işsizliğe çözüm olarak düşünülse de, işverenler kısmi çalışma yöntemiyle tam gün istihdam gerektirmeyen işlerde iş gücü maliyetlerini önemli ölçüde azaltmaktadırlar. İşçiler açısından ise kısmi iş sözleşmesiyle çalıştıklarında düzenli olmayan ve muhtemelen ücretlerinin yeterli olmadığı bir işleri olmaktadır. Yasaya göre emsal işçiye göre çalıştığı saate göre ücret alacağından bu ücretler ile geçinmeleri pek mümkün görünmemektedir. Yine işçiler açısından bir diğer önemli konu ise sosyal güvenlik meselesidir. Kısmi süreli çalışan işçiler de diğer işçiler gibi çalışmaya başladıkları süre itibarıyla sigortalılıkları başlar. Yalnız kısmi süreli

⁶2007-2013 yılları arasını kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı’nın hedeflerinden birisi Ulusal İstihdam Stratejisi adıyla bir strateji belgesi hazırlanmasıdır. Bu Plan’da “işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması ve aktif işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesi” öncelikli politikalar olarak saptanmıştır. Bunların hayata geçirilmesi için Ulusal İstihdam Stratejisi’nin hazırlanması planlanmış ve 2010 Yılı Programına dâhil edilmiştir.

⁷Resmi Gazete 06.04.2004-25425

çalışan birinin sigorta bildirimleri tam süreli çalışan bir işçinin 7,5 saat olan günlük çalışma süresine göre hesaplanır (Koç & Görücü, 2011: 160). Bu durumda işçiler her ne kadar sosyal güvenlik sistemi içinde gösterilseler de hizmet yıllarını doldurmaları ve emekli olabilmeleri oldukça zorlaşmaktadır. Ayrıca kısmi çalışma biçimi işçilerin bir araya gelmesini engelleyici bir durum yarattığından sendikalaşma ve örgütlenme sorunları da önemli bir mesele haline gelmektedir.

3.3.1.1.3. Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi

Yasanın 63. maddesi çalışma sürelerini içermektedir. 4857 sayılı yasa çalışma sürelerinde haftalık çalışma süresini yine 45 saat olarak belirlemekte fakat çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi zorunluluğunu ortadan kaldırmaktadır. Gerektiğinde haftalık çalışma süresi hafta günlerine günde 11 saati aşmamak koşulu ile bölünebilecektir. Bu uygulama için iki aylık denkleştirme süresi kabul edilecek ve bu sürede işçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşamayacaktır. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir (Pekeroğlu,2016:53).

Günümüzde bu maddeye istinaden işverenlerin çoğu işlerin daha yoğun olduğu dönemlerde işçileri günlük çalışma sürelerini 11 saate kadar çıkartarak daha çok çalıştırmakta, işlerin daha az yoğun olduğu dönemlerde ise iki ay içinde haftalık ortalama 45 saatlik denkleştirme ile işçileri daha az çalıştırmaktadırlar. Böyle bir durumda da bu madde ile işverenin ödeyeceği fazla çalışma ücreti fiilen ortadan kalkmış olmaktadır.

3.3.1.1.4. Fazla Çalışma

1475 sayılı Yasafazla çalışmanın günde üç saati geçemeyeceği ve fazla çalışma yapılacak günlerin toplamının bir yılda 90 günü aşamayacağı belirtilmektedir.4857 sayılı Yasanın 41. maddesinde ise bu hüküm yer almamıştır. 4857 sayılı İş Yasası'na göre haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılmaktadır. Fakat yine 63. Maddeye göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin çalışma süresi normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

4857 sayılı Yasaya göre fazla çalışma için yıllık 270 saat dışında günlük, haftalık veya aylık bir sınır getirmemektedir. Yasaya göre, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. Günümüzde iş sürelerinin denkleştirilmesi ve fazla çalışma süreleri ile birlikte düşünüldüğünde çalışma hayatı alabildiğine esnek ve kualsız bir hal almaktadır. Fazla

mesai işçiler açısından normal çalışma sürelerinin üzerinden bir çalışma gerektirdiğinden, fiziksel ve ruhsal yıpranmayı da beraberinde getirmektedir.

3.3.1.1.5. Telif Çalışma

Yasanın 64. maddesi telif çalışmasını içermektedir. Bu maddeye göre işin durması, tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi, işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işçiye çalışmadığı bu sürelerin telifi için iki ay içinde yaptırılacak olan çalışma telif çalışması olarak adlandırılır. Bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacaktır. Böylelikle işverenler için fazla çalışmalarda ücret ödemesini engelleyen bir düzenleme olarak Yasada yerini almıştır.

3.3.1.1.6. Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma

Yasanın 14. maddesi kısmi zamanlı çalışmanın bir biçimi olan “çağrı üzerine çalışma” ile işverenlere, yalnızca çağrıldıkları zaman işe gelecek olan işçilerle sözleşme yapma imkânını vermektedir. 14. maddeye göre çağrı üzerine çalışma “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir” şeklinde tanımlanmaktadır. İşverenler bu madde ile işçinin çalışma zamanını ve süresini belirleyebileceklerdir. Yasada “Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmıştır” belirtilmiştir. Aslında bu biçim ile işçinin ne kadar süreyle veya ne zaman çalışacağını belirleme olanağı işverenlere bırakılmış olmaktadır. İşveren çağrıyı işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Ayrıca Yasanın bu şekliyle çalışma süresinin asgari olarak ne kadar olacağına dair de bir açıklık yoktur. Çağrı üzerine çalışan işçiler için bu çalışma biçimi işverenlerin ne zaman çağıracağı belirsiz olduğu için başka işlerde de çalışmalarını zorlaştıran bir durum olmaktadır. Yani bu biçimde çalışmaya başlayan işçilerin düzenli bir çalışma yaşamları olmayacaktır.

Çağrı üzerine çalışma biçimine bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle uzaktan çalışma biçimi de eklenmiştir. 4587 sayılı Yasanın 14. maddesi ilk çıktığında “Çağrı üzerine çalışma” iken 06 Mayıs 2016 tarih ve 6715 sayılı Yasanın 2. Maddesiyle “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” olarak değiştirilmiştir. Uzaktan çalışmayı Yasa “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş

ilişkisidir” şeklinde tanımlamaktadır. Ulusal İstihdam Stratejisinin hedefleri arasında da belirlenen uzaktan çalışma ile çalışanlar belirli işi iletişim araçlarıyla işe gelmeden yapabilmektedirler. Belirli sürede yetişmesi gereken işlerde, uzun saatler çalışmayı gerektiren uzaktan çalışmanın karşılığı ise yapılan iş kadar ücretlendirilir (Koşar,2014:113). Yani işverenler açısından tam istihdamı gerektirmeyen oldukça karlı olan bu çalışma işçiler açısından ise düşük ücretlerle uzun saatler çalışılan bir çalışma biçimidir. Yine işçiler açısından bir araya gelme şansları oldukça zayıf olduğundan örgütlenmenin de önünde önemli bir engeldir.

3.3.1.1.7.Geçici İş İlişkisi (Ödünç İşçilik)

Yasanın 2003 yılında yürürlüğe giren 7. maddesi ile geçici iş ilişkisi “İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur” şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca, Yasanın 90. Maddesinde “İş ve işçi bulmaya aracılık” başlığıyla “İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir” şeklinde bir düzenleme yapılmıştır. 4857 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden hemen ardından 5 Temmuz 2003 tarihli 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasası ile Özel İstihdam Bürolarının (ÖİB) kurulmasına olanak tanınmıştır. ÖİB’lere geçici iş ilişkisi yetkisinin verilmesi 4857 sayılı Yasanın görüşüldüğü süreçte gündeme gelmiş ancak işçi sendikalarının itirazları ile bu düzenleme yapılmamıştır (Güler,2015:182). Her ne kadar bu bürolar için geçici iş ilişkisi kurmaları yasaklansa da yıllarca “İnsan Kaynakları Danışmanlığı” şeklinde faaliyetlerini de sürdürmüşlerdir. Bu süreçte, işçiler için güvencesiz çalışma biçimlerinden biri olan geçici iş ilişkisini kuracak olan bürolara yetki verilmesini işverenler ısrarla savunmuştur. 2009 yılında 5920 sayılı İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile ÖİB’lere geçici iş ilişkisi kurma yetkisi tanınmıştır. Fakat dönemin Cumhurbaşkanı, bu düzenlemede işçiler için yeterli düzeyde koruyucu hükümler yer almadığı gerekçesiyle veto etmiştir. Ulusal İstihdam Stratejisi’nde de yasal düzenlemenin gerçekleştirileceği taahhüt edilmesi ve de işverenlerin bu konudaki ısrarları ile 2016 yılında kabul edilen 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun hayata geçmiştir. Kanun geçici iş ilişkisinin ÖİB aracılığıyla yürütülmesini hükme bağlamıştır. Resmi Gazetede 11 Ekim 2016 günü yayımlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği⁸ ile ayrıntılı hale getirilmiştir.

⁸Resmi Gazete 11.10.2016-29854

Yasanın 1. maddesine göre geçici iş ilişkisinde işveren ÖİB olarak tanımlanmıştır. Yine 1. maddeye göre ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulabileceği haller şöyle sıralanmıştır:

- a) Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,
- b) Mevsimlik tarım işlerinde,
- c) Ev hizmetlerinde,
- d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
- e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,
- f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,
- g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde kurulabilir.

Geçici işçi sağlama sözleşmesi, işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı hallerde bu hallerin devamı süresince, mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde süre sınırı olmaksızın, diğer durumlarda ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halleri hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

6715 sayılı Yasanın genel gerekçelerinde güvenceli esneklik ve iş güvencesi şöyle açıklanmıştır:

Avrupa Birliği ülkeleri başta olmak üzere pek çok ülkede son dönemde esneklik kavramı yerini güvenceli esneklik kavramına bırakmıştır. Güvenceli esneklik, işgücü piyasasında esneklik ve güvencenin bir arada sağlanabileceğini öngörmektedir. Güvenceli esneklik ile bir yandan, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile işletmelerin rekabet gücünün ve değişen koşullara uyum yeteneğinin artırılması hedeflenirken, bir yandan da işgücü piyasasında yer alan kişilerin istihdam ve gelir güvencesinin sağlanması hedeflenmektedir. İşin korunmasını ve aynı işte kalabilme güvencesini ifade eden iş güvencesi yerine, istihdamın korunmasını ve tek bir işverene bağlı olmadan çalışmanın sürdürülmesi güvencesini ifade eden ve aktif işgücü piyasası politikaları ile desteklenen istihdam güvencesi önem kazanmaya başlamıştır (TBMM, 2016:5).

İşçiler açısından işinin, aldığı ücretinin, sağlığının, sosyal haklarının güvence altında olduğu bir çalışma güvenceli çalışmadır. Yasa güvence ile esnekliğin bir arada olabileceğini öngörmektedir. Her ne kadar gerekçe işçilerin istihdam ve gelir güvencesini hedeflese de iş piyasasındaki uygulamalar esnek çalışma modellerinin işçiler açısından gerçek bir güvence olmadığını göstermektedir. Güvenceli esneklik, yasanın gerekçesinden de anlaşılacağı gibi gerçekte işverenlerin maksimum karlara ulaşmak, birbirleri ile rekabet edebilmek ve bunun içinde işçilik maliyetini minimuma indirmek istedikleri bir çalışma biçimidir.

Geçici iş ilişkisi 4857 sayılı Yasa ile başlayıp 6715 sayılı Yasa ile ÖİB'lere bu konuda yetki verilmesiyle işçi haklarının gerilemesi açısından çok ciddi bir adım atılmıştır. Yasa ile birlikte yıllardır geçici iş ilişkisinin ÖİB aracılığıyla yürütülmesini konu alan tartışmalar işçiler açısından da "kiralık işçi" konusunu gündeme getirmiştir. Yasaya göre işçinin muhatabı, işvereni ÖİB olduğu için ücret ödeme yükümlülüğü de bu bürolara aittir. Yani kiralanan işçileri çalıştıran işletmenin mali ve sosyal bir yükümlülüğü olmayacaktır. Çalıştığı iş yerinde süresi dolan işçiler başka bir yere kiralanmayı bekleyecek, hizmet süresi düşünüldüğünde emekli olabilmek için doldurması gereken 7200 prim gününü bu koşullarda doldurması imkansızlaşacaktır. Yasaya göre kiralık işçinin işvereni, meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı işçilerini korumak ve önlem almak zorundadır. Fakat yıllar içinde birden çok işyerinde çalışan işçilerin, meslek hastalığına yakalandığı işyerini, hangi koşullarda sağlığının bozulduğunu ispatlaması ciddi bir sorun haline gelecektir. Bu yasa ile işçilerin temel haklarından olan kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı, emeklilik ve sağlık hakları fiili olarak kalkacaktır. Haftalık tatil, yıllık ve doğum izinlerinden, doğum, evlenme ve ölüm parası gibi sosyal haklardan iseyararlanmaları neredeyse imkansız hale gelecektir. İşçiler için önemli bir konu olan işsizlik maaşında ise işçinin çalıştığı iş yerindeki süresinin bitmesiyle özel istihdam bürosunun onu başkibir işyerine kiralayana kadar aradageçen sürede işsizlik maaşı hakkını kullanamayacaktır. Kiralanan işçiler için en önemli sorunlardan biri örgütlenme sorunu olacaktır. Çünkü bu işçilerin işverenlerle iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, tazminat, sendika gibi hiçbir iş ilişkisi bulunmayacaktır.

3.3.1.1.8. Taşeronlaşma

1980'li yıllar itibariyle neo-liberal politikaların uygulanmasıyla taşeronlaştırma giderek yaygınlaşmaya başlamış, 2000'li yıllara kadar sınırlı düzeyde artmıştır. 4857 sayılı Yasa ile asıl ve alt işverenlik ilişkisi kapsamlı bir şekilde düzenlenmiştir.

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

Yasada da görüldüğü gibi yardımcı işlerin tümünde taşeron çalıştırmak mümkün olurken, asıl işin bir bölümünde veya işin parçalanarak taşerona devrine olanak tanımıştır. Yasadan sonra hızla artan taşeronlaşma güvencesiz çalışmanın kamuoyunda da en görünür hale gelen biçimi olmuş, 2008 yılında Tuzla tersanelerindeki iş kazalarının yaşanması ve bunun etkileriyle 15 Mayıs 2008 tarih ve 5763 sayılı Yasa ile İş Yasası'nda 2. ve 3. maddesinde

değişiklik yapılmıştır. Buna göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Bölge Müdürlüklerine alt işverenlik ilişkisinin takibi ve denetim görevi getirilmiştir (Şakar,2010:31).

Bu tedbirlerle birlikte işveren örgütlerinin rahatsızlıkları giderek artmış ve 2009 yılında “TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri (Gözden Geçirilmiş Metin)” adlı bir metin yayınlamışlardır. 4857 sayılı İş Kanunu’nu için esnek çalışma biçimlerinin yeniden düzenlenmesini şöyle ifade etmişlerdir: “içerdiği esnek çalışma düzenlemeleri istihdamın ve rekabet gücünün artırılması yönünden çok sınırlı ve engelleyicidir” (TİSK, TOBB ve TÜSİAD, 2009: 3).Bu raporda alt işverenlik ile ilgili bölümde ise şu ifadeler yer verilmiştir:

Asıl-alt işveren ilişkisinde, neredeyse her durumda ilişkiyi muvazaalı hale getiren, normal bir ilişkinin kurulması için yedi farklı unsurun bir arada gerçekleşmesi halinde (hepsinin birlikte aranması tartışmalı ise de, Yargıtay’ın da içinde olduğu bir grup bu görüşe ağırlık vermektedir) ilişkiye geçerlik tanıyan yasal düzenleme, uygulamada önemli sorunlara yol açmaktadır. Bu nedenle alt işveren ilişkisinin kurulmasında esneklik sağlayacak şekilde koşulların ayrı ayrı aranacağı bir düzenleme yapılmalıdır (TİSK, TOBB ve TÜSİAD, 2009: 3).

Bundan sonraki süreçte işverenlerin istekleri doğrultusunda 2012 yılına kadar hükümet tarafından çeşitli taslaklar hazırlanmış, asıl işlerin koşul aranmaksızın taşeronla verilebilmesini sağlayacak vetaşeronlaştırmayı daha da yaygın hale getirecek bu düzenlemelere sendikalar karşı çıkmıştır. Çeşitli ulusal, bölgesel derneklerde, sınırlı da olsa bazı sendikalarda taşeron işçiler örgütlenmiş, taşeron işçilerin sorunları daha çok tartışılır hale gelmiştir (Bakır,2016:1005).

13 Mayıs 2014 tarihinde yaşanan, 301 maden işçisinin ölümü ile sonuçlanan Soma Faciası taşeronlaştırmaya yönelik büyük bir tepki yaratmıştır. Mayıs ayı sonunda meclise gelen yasa tasarısında maden işçilerinin ve taşeron işçilerin haklarına dair görece iyileştirilmelere yer verilirken, taşeronlaşmayı daha esnekhale getirmeyi amaçlayan düzenlemeler ertelenmiştir (Bakır,2016:1006).Tasarı Mecliste görüşmelerde kimi değişikliklerin ardından 11 Eylül 2014 tarihinde 6552 sayılı (torba) Yasa olarak Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak “Torba Yasa, taşeron işçilerine yeni bir hak da sağlamamış, taşeron işçilerin zaten var olan ancak ihlal edilen haklarını, daha açık bir biçimde düzenlemek ile yetinmiştir” (Sosyal-iş,2014a).

2015 yılı seçimleri ile birlikte kamuda taşeronun kaldırılması vaadiyle bekleyen taşeron işçiler için 24 Aralık 2017 tarihli 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’de (KHK) taşeron ve 4-C’li işçilere yönelik yeni düzenlemeler yer almaktadır. Yıllardır sürekli işçi kadrosunu bekleyen çeşitli kamu kurumlarında çalışan yaklaşık 750 bin taşeron işçisi ve 20 bin civarında 4-C’li işçi bulunmaktadır.Kararnamenin 17. ve 18. maddelerinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin C fıkrasının kaldırılarak bu statüde çalışanların 4-B kategorisine dâhil edileceği ifade edilmektedir. Bu ise sürekli işçi kadrosu beklentisi olan 4-C’li çalışan

işçilerin sözleşmeli personel olarak devam edeceklerini ve bu durumda iş güvencesi başta olmak üzere pek çok sorunun devam edeceğini göstermektedir.

Taşeron işçilerinin durumlarını düzenleyen KHK'nin 127. maddesi yıllardır kadro beklentisi olan işçiler için hayal kırıklığı olmuştur. Bu madde ile KİT'ler başta olmak üzere çok sayıda kurumda, belli nitelikteki işlerde ve "hizmet alım sözleşmesinde personel giderleri yüzde 70'in altında olan "taşeron firmalarda çalışan yüz binlerce işçinin kapsam dışı bırakılacaktır. Günümüzde taşeron çalışmanın en yaygın olduğu belediyelerde ise taşeron işçilerin belediye bünyesindeki şirketlerde istihdam edileceği ifade edilmiştir. Bu durum İl Özel İdareleri ve bağlı kurumlarında çalışan taşeron işçileri için de geçerlidir. Dolayısıyla başta belediyeler olmak üzere çok sayıda kurumda çalışan ve sayıları 450 bine yakın taşeron işçisi bu durumda kapsam dışı bırakılmış olacaktır.

KHK'nin 113. maddesi ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasına eklenen bir diğer geçici madde, taşerondan kamuya geçirilecek işçilerin işkolukonusunda bir düzenleme içermektedir. Buna göre, taşeron şirketin işkolu ile işçinin kadrosuna geçirildiği idarenin işkolu aynı ise, işçiler idarenin işyeri üzerinden SGK' ye bildirilecek. Taşeron şirketin işkolu ile işçinin kadrosuna geçirildiği idarenin işkolu birbirinden farklıysa, kadroya geçirilen işçiler, SGK' ya yeni işyerlerinden bildirilecekler ama taşeron işyerinin işkolunda kalmaya devam edecekler. Yani kadroya geçirilen işçi, SGK' ya kadroya alındığı idarenin işkolu üzerinden bildirilmeyecek. Çalıştığı idarede örgütlü olan sendikanın toplu sözleşmesinden yararlanamayacak. Mesela Sağlık Bakanlığı'na bağlı olarak çalışan bir temizlik işçisi sağlık işkolunda değil, genel hizmetler işkolunda sayılacak. Bu aynı zamanda işçiler için çalışılan işyerinin işkolunda değil de yapılan işin işkolunda sayılacak olmaları sendikal örgütlenme alanlarında sorun yaratacaktır.

696 sayılı KHK'nin 112. maddesi ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'na eklenen maddeyle, çerçeve protokol hükümleri hem idareler hem de taraf konfederasyona üye sendikalar için bağlayıcı hale getirilmektedir. Bundan böyle çerçeve protokol imzalandığında, sendikalar da bu protokoldeki oranlara ve maddelere göre toplu sözleşme yapmak zorunda kalacak. Sendikalar kamu sözleşmesinde verilen zam oranından fazla zam talep edemeyecek.

1990'lı yılların başından itibaren özellikle de özelleştirmelerin artmasıyla taşeronluk da giderek yaygınlaşmaya başlamıştır. Zaten inşaat sektöründe yaygın olarak görülen uygulama 2000'li yıllarla birlikte gündemimizde daha fazla yer almaya başlamıştır. 4857 sayılı Yasa ile yasal zemine de oturtulan taşeronlukla kamuda da taşeron işçi sayısının ciddi bir şekilde arttığını görmek mümkün olmuştur. 2002 yılında kayıtlı taşeron işçi sayısı 387 bin iken bu sayı giderek artmış, 2011 yılında ise 1 milyon 611 bine ulaşmıştır (Öngel, 2014:40). Bugün taşeron işçi sayısı hakkında net bir bilgi olmamakla birlikte Cumhuriyet Halk Partisi'nin (CHP) taşeron

işçilere dair hazırladığı broşürde 2017 yılı itibariyle 750 bini kamuda olmak üzere toplamda iki milyona yakın taşeron işçisi olduğu belirtilmektedir⁹.

Özel sektörde ise inşaat alanı taşeronlaşmanın en fazla yoğunlaştığı sektördür. Kayıt dışı çalışmanın da en yoğun olduğu bu sektör faaliyetlerinin çoğunu taşeron işletmeler tarafından yürütmektedir. Taşeronlaşma uygulamaları özel sektörde inşaat sektörü ile yaygınlaşırken kamuda ise sağlık sektörü ile yaygınlaşmaya başlamıştır. Temizlik hizmetleriyle başlayan taşeronlaşma laboratuvar ve görüntüleme cihazları gibi kullanılan alet ve cihazların bakımı ve işletimi, güvenlik, temizlik ve yemekhane hizmetleri gibidestek hizmetlerinde de yaygınlaşmıştır (Çakıroğlu ve Seren,2016:40). Sağlıkta sözleşmelilik ve hizmet alımı 2003 yılında hazırlanan “Sağlıkta Dönüşüm Programı” ile uygulanmaya başlamıştır (Öngel,2014:40). Ayrıca bu programla birlikte kamudaki istihdam aynı işi yapan farklı mevzuata bağlı, ücret ve özlük hakları da farklı olan pek çok kadronun olduğu daha esnek bir istihdam biçimine dönüşmüştür. Sağlık sektörünü, 7.429 kişi ile Karayolları Genel Müdürlüğü, 2.933 kişi ile Devlet Hava Meydanları İşletmeleri, 6.286 kişi ile Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları kurumlarından oluşan ulaştırma sektörü takip etmektedir. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü ise 10 bin 239 taşeron işçisi ile taşeron sistemine eklenmiştir (TBMM, 2009 akt. Öngel, 2014:41). Günümüzde artık eğitimde temizlik işlerinden belediyelerdeki park bahçe işlerine kadar pek çok kamu kurumunda güvenlik, taşıma, yemek, temizlik gibi işlerde taşeron çalışma biçimi yaygın bir şekilde uygulanmaktadır.

İster özel sektörde ister kamuda olsun taşeronlaşmanın işçiler açısından en büyük sorunları düşük ücretler, sendikasız, esnek, güvencesiz çalışma, koşullarıdır. Taşeron sistemi mevcut koşullarda işverenleri pek çok maliyet unsurundan kurtarmaktadır. Taşerondaki işçiler kadrolu işçilerle aynı işi yapmalarına rağmen çok daha kötü koşullarda, sosyal haklardan yoksun ve düşük ücretlere çalışmaktadırlar. İşçiler açısından bir diğer sorun ise örgütlenme, sendikalaşma sorunudur. Bir taşeron firmaya ait işçiler çok sayıda farklı işyerlerinde çalıştırıldıkları için toplu halde hareket etmeleri de zorlaşmaktadır. Çoğu işçinin geçici işçi olarak çalıştırıldığını düşündüğümüzde bu durumun sendikalaşmanın önünde bir engel olduğu anlaşılmaktadır. Taşeronlaşmanın yaygınlaşmasıyla birlikte meslek hastalıklarında, iş kazalarında ve işçi ölümlerinde ciddi bir artış olmuştur.

⁹10.06.2017 tarihli Cumhuriyet Gazetesi haberi 05.03.2018 tarihinde http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ekonomi/758388/Taseron_yuzde_500_artti.html adresinden alınmıştır.

3.4. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

İşçi sınıfının koşullarını alabildiğine zorlaştıran güvencesiz çalışmanın, çeşitli biçimler altında hayata geçirilebilmesini olanaklı kılan en önemli husus belki de sendikal örgütlülüklerin zayıflığıydı. Ancak bu çalışma biçimlerinin yaygınlaşmaya başlaması beraberinde sendikal örgütlenmelerin daha da zayıflamasını getirdi.

Sendikal örgütlenme ile ilgili mevzuatın uluslararası normlara uygun hale getirilmesi, bu konudaki uluslararası anlaşmalara imza atan Türkiye Cumhuriyeti devletinin uzun zamandan bu yana yerine getirmediği bir yükümlülüğüydü. Uluslararası çalışma örgütleri de bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi için hükümetlere çeşitli vesilelerle basınçlar bindiriyorlardı. Nihayetinde pek çok yönden uluslararası çalışma normlarına uygun olmayan sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu değiştirildi. Ne var ki, bu değişikliklerin işçi sınıfının sendikal örgütlülüklerini güçlendirme yönünde bir katkısının olduğunu söylemek mümkün değildir.

3.4.1. Uluslararası Sözleşmeler

Uluslararası çalışma normları, uluslararası düzeyde çalışanların korunması amacıyla kabul edilen ilke ve kurallardır. ILO tarafından kabul edilen birçok tavsiye kararı veya sözleşmede toplu pazarlık hakkı ve sendikal özgürlük ile ilgili düzenlemeler vardır. Türkiye ILO'ya 1932 yılında üye olmuş, üye olduğundan bu yana da pek çok ILO sözleşmesinin altına imza atmıştır. Örneğin 1949 yılında ILO tarafından kabul edilen 98 no'lu "Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi" 1951 yılında Türkiye tarafından da kabul edilmiştir. Ancak bu sözleşmeyi kabul eden Türkiye, bundan bir yıl önce, yani 1948 yılında ILO tarafından kabul edilen 87 no'lu "Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme"yi ancak 1993 yılında kabul etmiştir. 87 ve 98 sayılı Sözleşmeler işçi hakları açısından birbirini tamamlayan sözleşmelerdir. 1978 yılında ILO'nun tarafından kabul edilen 151 no'lu " Kamu Kesiminde Çalışma İlişkileri Sözleşmesi" Türkiye tarafından 1993 yılında kabul edilmiştir. Yine Türkiye'de insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmeler arasında İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesini 1954 yılında, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise 2007 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşmeler genel olarak insan haklarını özelde ise sendikal örgütlenme özgürlüğünü, diğer sendikal özgürlükleri, toplu sözleşme ve grev gibi işçi haklarını içeren düzenlemelerdir.

Söz konusu insan hakları, sosyal haklar, sendikal haklar olduğunda sadece iç hukuk kurallarının hukuk düzenini oluşturmadığını, Birleşmiş Milletler'in (BM), ILO'nun, Avrupa Konseyi'nin (AK) ürettiği ilgili uluslararası sözleşmelerinde bir öneme sahip olduğunu belirtmek gerekir. Yani uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınan haklar sadece ulusal hukuk

içerisinde düşünülemez. Uluslararası sözleşmelerle uyumlu hale getirmek için iç hukukta sorunları giderecek belli düzenlemeler getirilmelidir. Türkiye de Uluslararası sözleşmelerin kendi hukuk sistemi ile ilişkisini düzenleyen Anayasanın 90. maddesi usulüne göre onaylanmış uluslararası sözleşmeleri kanun hükmünde kabul etmiş ve bunlara karşı Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamayacağını hükme bağlamıştır. Maddenin son fıkrasına 2004 yılında eklenen yeni cümle ile “insan hak ve hürriyetlerine ilişkin” uluslararası sözleşmeler ile iç hukukun çatışması durumunda uluslararası sözleşmelerin esas alınacağı kabul edilmiştir:

Madde 90/son fıkra: Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7.5.2004-5170/7 md.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.

Dolayısıyla 90/son fıkra hükmü görüldüğü gibi yasama, yürütme, yargı organlarıyla her türlü idari makamı, gerçek ve tüzel kişileri bağlayıcı niteliktedir. Böylece sendikal haklara ilişkin sözleşmeler bu maddedeki temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalar kapsamında yer almakta ve iç hukuktan üstün konumdadır. Yani bu durumda Anayasa'nın madde 90/son fıkrasına göre esas alınması gereken, 87 ve 98 sayılı sözleşmeler ve denetim organları kararları ile yeni yasa olan 6356 sayılı Yasa arasında farklı düzenlemeden kaynaklı bir çelişki, uyuşmazlık doğduğunda Anayasa'nın 90/son fıkrasına göre uluslararası hukuk esas alınmalıdır (Gülmez,2013:34). Bu konuda yeni yasa ile uluslararası sözleşmelerin bağdaşmayan yönlerini Gülmez şu şekilde açıklamaktadır:

87 ve 98 sayılı sözleşmelerin pozitif kuralları ile yetkili denetim organlarının içtihat niteliği kazanmış ve bazıları ülkemiz için de hemen her yıl yinelenen yerleşik kararları, işkolu sendikacılığının ve toplu sözleşme yetkisi için aranan işkolu ve işyeri barajlarının, Türkiye'nin onaydan doğan hukuksal yükümlülükleriyle bağdaşmadığını ortaya koymayı sürdürüyor. Denetim organları, 'bir insan hakları sorunu' söz konusu olduğundan, bu ve benzeri aykırılıkların kaldırılması konusunda “sosyal taraflar” arasında uzlaşmaya varılamadığı yolundaki gerekçeleri kabul etmediğini de, birçok kez açıkça bildirdi (Gülmez,2013:34).

Daha önce 2821 sayılı ve 2822 sayılı Yasa olan, sendikalar ve toplu iş ilişkilerinin hükümlerini içeren Yasalar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu(STİSK) ile tek bir Yasa içinde düzenlenmiştir. Bu Yasa ile daha önceki 2821 ve 2822 sayılı Yasalara göre değişiklikler yapılmasına karşın sendikal haklar ve özgürlükler kapsamında önemli değişikliklerin olmadığı göze çarpmaktadır. Bu yüzden yapılan değişikliklerden öne çıkanları incelemek açıklayıcı olacaktır.

3.4.2. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'daki Bazı Değişiklikler

1980 darbesi sonrası işverenlerin istekleri doğrultusunda çıkartılan 2821 sayılı ve 2822 sayılı Yasalar ile sendikal hak ve özgürlüklere büyük kısıtlamalar getirilmiştir. 2000'li yıllar boyunca da varlığını koruyan bu Yasalar, AB ile yürütülen müzakere sürecinde ve Türkiye'nin onayladığı sözleşmeler kapsamında aykırılıklar taşıdığı gerekçesiyle ILO tarafından da sürekli eleştirilmiştir (Özkaraca,2013:174). Bu etkiler nedeniyle,2821 sayılı ve 2822 sayılı Yasalar yürürlükten kaldırılarak bu Yasaların yerini almak üzere, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 18 Ekim 2012 tarihinde kabul edilmiş ve 7 Kasım 2012 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yasanın genel gerekçesinde 2821 ve 2822 sayılı Yasaların kısıtlılığından bahsedilerek uygulamadaki karşılaşılan sorunlarda başarılı olamadığı dile getirilmiştir. Yeni yasa hazırlığında ise ILO normlarının, AB'ye üyelik perspektifinin, çalışma yaşamının sorunlarının, yargı içtihatlarının dikkate alındığından bahsedilmiştir.

Türkiye'nin ILO'ya üye olduğu 1932 yılından günümüze değin, sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları, Türkiye-ILO ilişkilerinde belirgin rol oynamıştır. Mevcut düzenlemeler nedeniyle, özellikle 1980 sonrası ülkemiz, ILO'nun denetim mekanizmasının etkisiyle uluslararası alanda hak etmediği muameleye maruz kalmıştır. Bu durumun farkında olarak, Kanunda sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçleri, 87 ve 98 no.lu ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. Sendika kurma, sendikaya üyelik, sendika yöneticisi olma, sendikal güvenceler, sendikal faaliyetler, sendikaların işleyişleri, denetimleri, serbest toplu pazarlık, iş uyuşmazlıklarının çözümü ve toplu iş sözleşmelerinin düzeyi, 87 ve 98 No.lu sözleşmeler paralelinde düzenlenmiştir. Kanunda, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının örgütlenme hakkını düzenleyen 5 inci maddesi ile toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını düzenleyen 6 ncı maddesi başta olmak üzere birçok hükmü de dikkate alınmıştır (ÇSGB,2014:60).

STİSK'nin 2. maddesinin 4. fıkrasında tanımlarda "işçi" kavramı daha önceki Yasaya göre genişletilmiştir. Yeni düzenlemeye göre iş sözleşmesine göre çalışanlardan başka taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adî şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler, bu Yasanın sendikalarla ilgili ikinci ile altıncı bölümlerindeki kuruluş esasları ve organlarını, üyeliği, güvenceleri, faaliyetleri, kuruluşların gelirlerini, denetimi ve kapatılmasını içeren sendikalar hukuku bakımından "işçi" sayılmaktadır. Ancak, sendikal hakların yaygınlaştırılması için işçi kavramının genişletilmiş olmasına rağmen bu kişiler iş sözleşmesi kapsamında çalışmadığı için toplu iş sözleşmesi ve grev haklarından dayoksun bırakılmışlardır (Sur,2013:325).

6356 sayılı Yasa'da da daha önceki 2821 sayılı Yasa'daki gibi işkolu esasına dayalı bir örgütlenme biçimi benimsenmiştir. 6356 sayılı Yasa'da daha önceki Yasadaki gibi meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikasının kurulamayacağı belirtilmemiştir. Ama 2.madde 3 bendindeki sendika tanımı, 3. maddede bulunan sendikaların kuruldukları "işkolları"nda faaliyet yürüteceklerine dair hüküm ve 8. maddedeki sendikanın tüzüğünde faaliyette bulunacağı işkolunun belirtilmesinin zorunlu olduğu gibi ifadeler ile işkolu esasına göre bir örgütlenme biçimi olduğunu pekiştirici açıklamalara yer verilmiştir (Aydın ve Keskin,2015:22). İşkollarının sayısı ise 2821 sayılı Yasanın 60.maddesinde 28 olarak belirlenmiş, 6356 sayılı Yasa'da ise bu sayı 20'ye düşürülmüştür. STİSK'in 4. maddesinde "bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir" hükmü yer alır. Konuyla ilgili İşkolları Yönetmeliği¹⁰ ise 19 Aralık 2012 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Tablo 3.4. İşkolları Listesi

Sayı	İş Kolu	Sayı	İş Kolu
1	Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	11	Çimento, toprak ve cam
2	Gıda sanayi	12	Metal
3	Madencilik ve taş ocakları	13	İnşaat
4	Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	14	Enerji
5	Dokuma, hazır giyim ve deri	15	Taşımacılık
6	Ağaç ve kâğıt	16	Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk
7	İletişim	17	Sağlık ve sosyal hizmetler
8	Basın, yayın ve gazetecilik	18	Konaklama ve eğlence işleri
9	Banka, finans ve sigorta	19	Savunma ve güvenlik
10	Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	20	Genel işler

Kaynak: İş kolları Yönetmeliği'ne göre düzenlenmiştir.

İş kolu itirazında ise yeni Yasanın 5. maddesi 2. ve 3. fıkrası "Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespiti davalarında bekletici neden sayılmaz". "İşkolu değişikliği, yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez" şeklinde düzenlenmiştir. İşkolu itirazı, önceki yıllarda işverenlerin işçilerin sendikalaşmasının önüne geçmek için zaman kazanmak adına uyguladığı yöntemlerden biriydi. Bu madde ile işkolu itirazında bulunmak suretiyle yetki sürecini uzatmaya yönelik işverenlerin çabalarının önüne geçmek mümkün olabilecektir.

¹⁰Resmi Gazete 19.12.2012 - 28502

Yine daha önceki 2822 sayılı Yasa’da en çok eleştiri alan konulardan biri de toplu iş sözleşmesinde yetkili sendikanın tespiti konusunda hem işkolu çapında hem de işyeri/işletme çapında olmak üzere ikili baraj (çifte yetki) sisteminin olmasıydı. Geçmişten beri ILO organları çifte yetki koşulunu eleştirerek bu konudaki görüşünü, hiçbir sendikanın yetki koşulunu sağlayamaması halinde dahi ilgili işyerlerinde örgütlü sendikalar tarafından kendi üyelerinin yararlanabileceği bir toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi gerektiği şeklinde ifade etmekteydiler (Sur, 2013: 341). Yeni Yasada da ikili baraj sistemi korunduğundan bu konuda temel bir değişikliğe gidildiği söylenemez. Daha önce yüzde 10 olan iş kolu barajı STİSK’nın 41. maddesinde önce,

kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması halinde bu iş yeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir

şeklinde yüzde 3’e düştüğü ifade edilmiştir. Daha sonra 11 Eylül 2014 tarihli ve 6552 sayılı Yasa’nın 20. maddesinde yapılan değişiklikle “6356 sayılı Kanunun 41 inci maddesinin birinci ve beşinci fıkralarında yer alan ‘yüzde üçünün’ ibareleri ‘yüzde birinin’; 43 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan ‘yüzde üçünden’ ibaresi ‘yüzde birinden’, dördüncü fıkrasında yer alan ‘yüzde üçünü’ ibaresi ‘yüzde birini’olarak değiştirilmiştir” şeklinde düzenlenmiştir. Aynı Yasanın 21. maddesinde ise 6356 sayılı Yasaya ek madde eklendiği belirtilerek “41 inci maddenin birinci ve beşinci fıkraları ile 43 üncü maddenin ikinci ve dördüncü fıkralarında yer alan kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde bir üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmayan işçi sendikaları için yüzde üç olarak uygulanır” şeklinde belirtilmiştir. Yasanın bu haliyle Ekonomik ve Sosyal Konseye üye olan üç konfederasyona (DİSK, Hak-İş ve Türk-İş) bağlı sendikaların toplu sözleşme yapabilme yetkisi alabilmesi, diğer konfederasyonlara bağlı ya da bağımsız olan sendikalara göre daha kolay olacağı açıktı. Bu da sendikal anlayışı farklı olan sendikalara ciddi bir dezavantaj getiriyor ve anayasal eşitlik ilkesine aykırı bir durum yaratıyordu. Nitekim CHP’nin başvurusuyla, söz konusu bu ek maddeyi Anayasa Mahkemesi 14/5/2015 tarihli ve E.: 2014/177, K.: 2015/49 sayılı kararı ile iptal etti. Dolayısıyla artık kurulu bulunduğu iş kolunda yüzde 1 üyeye sahip olan tüm sendikalar toplu iş sözleşmesi imzalayabilecek duruma geldi.

Barajın düşürülmesi, işçi sendikaları bakımından ilk bakışta bir olumluluk gibi görülse de, yapılan ek değişikliklerle bu durumun yaratacağı olası olumluluklardan bu örgütlenmeler yararlanamadı. İşkollarında çalışan işçi sayısının belirlenmesi ile ilgili olarak yapılan yöntem değişikliğiyle, yani SGK’ya yapılan işçi bildirimlerinin esas alınmasıyla işkollarındaki çalışan işçi sayıları gerçek rakamlarına yaklaşarak yükseldi. Aynı zamanda işkolu sayısının 28’den 20’ye düşürülmesi sonucunda her bir işkoluna dahil olan işçi sayısı da artmış oldu. Bu durumda

sendikaların yetkili sendika olabilmeleri için üye yapması gereken işçi sayısı önceki döneme göre çok daha fazla yükseldi. Bu değişiklik, baraj yüzdelik oran olarak düşmüş görünse bile bu durum işçi sendikaları bakımından bir olumluluk içermediği gibi önceki dönemde yetkisi olan onlarca sendikayı yetki sorunuyla yüzyüze bıraktı. Barajın aşılması bir çok işkolunda, birçok sendika için daha da zorlaştı, bazıları için ise olanaksız hale geldi. İşçi sendikaları açısından yetki sorununun çözümünün, barajın yüzdelik oranının düşürülmesinden değil tamamen ortadan kaldırılmasından geçtiği daha net görüldü.

Yine 41. maddede, toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise en az yüzde 40'ının işçi sendikasına üyeliğinin gerektiği belirtilmektedir. İşletmede birden fazla sendikanın yüzde 40 veya daha fazla üyesi olma durumunda ise aralarından en çok üyesi bulunan yetki sahibi olacaktır. Bu durumda bir işyerinde yapılacak toplu sözleşme için tek sendikanın yetkili olması esası korunmaya devam etmektedir. Yani işçiler bakımından aynı işyerinde ayrı sendikalarda örgütlenebilme özgürlüğü doğrultusunda bir hak ortaya çıkmamaktadır. Bunun yanısıra işyeri barajını sağlamış bir sendika eğer ülke barajını geçemiyorsa toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olmayacaktır (Gülmez,2013:25). Yani bir işyerinde çalışan işçilerin tamamı aynı sendikada örgütlenmiş olsa bile toplu sözleşme hakkını ancak üye oldukları sendikanın diğer işyerlerindeki üye sayısına bağlı olarak kullanabilecek ya da kullanamayacaktır. Bu durum açıkça işçilerin örgütlenme özgürlüklerinin sınırlandırılması anlamına gelmektedir.

6356 sayılı Yasada, sendikaya üyelik yaşının 16 yaşından 15 yaşına indirilmesi, sendikaya üye olurken ya da istifa ederken artık noter şartının aranmaması, işçiler bakımından olumlu bir değişikliktir. Daha önce ILO tarafından da eleştiri konusu olan noter şartı, sendikalara üye olma ve üyelikten ayrılmanın, 6356 sayılı Yasa'nın 17. ve 19. maddelerinde e-Devlet aracılığıyla yapılmasının düzenlenmesiyle kaldırılmıştır.

Sendikal güvenceler konusunda 6356 sayılı Yasa'nın 25. maddesinde önemli bir düzenleme yapılmış ve işveren tarafından sendikal sebeple bir ayrımcılık yapılması durumunda işçiye sendikal tazminat hakkının doğması karara bağlanmıştır. Yine 25. maddede işçinin iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi gerçekleşmesi durumunda, iş güvencesi kapsam koşullarına bakılmadan işe iade davası açma hakkına sahip olduğu da belirtilmiştir (Aydın ve Keskin,2015:33). Hemen belirtmek gerekirken, iş güvencesi kapsam koşulları, düzenlemenin ilk halinde, 4857 sayılı Yasanın 18. maddesindeki 6 aylık kıdem ve 30 işçi çalışan işyeri vb. koşullarına bağlanmıştı. Fakat Anayasa Mahkemesinin STİSK'nın bazı maddelerinin iptaline ilişkin 22 Ekim 2014 tarihli (E.2013/1, K.2014/161) vermiş olduğu kararlalilikte 25. maddesinin 5. fıkrasında 18.maddeye verilen atıf iptal edilmiştir. Yine Anayasa Mahkemesinin aynı kararında 25. maddenin 4. fıkrasındaki "fesih dışında" ifadesi iptal edilerek, fesih halinde de işverenin sendikal tazminat ödemesi mümkün hale getirilmiştir (Aydın ve Keskin,2015:33).

(5) Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun (...) ¹¹, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez (Pekeroğlu,2016:132).

Yasanın 25. maddesinin 5. fıkrasından anlaşılabileceği gibi işçi hem işe iade davası hem sendikal tazminat davası açabilecektir. Yani işçi iş sözleşmesinin feshi durumunda işe iade davası açma hakkına sahiptir. Bu onun aynı zamanda sendikal tazminat davası açmasına engel olmayacaktır. Ne var ki, işçinin işe iade davasını kazandığı ancak işe başlatılmadığı durumda ise 4857 Yasanın 21. Maddesinin birinci fıkrasındaki belirtilen tazminata hükmedilmeyeceği belirtilmiştir. Yani her iki tazminat davasını kazanan bir işçi için işe iade tazminatına hükmedilmeyecek, işçi sadece sendikal tazminat alabilecektir (Özveri,2012:82). Bu durum sendika üyesi işçilerin iş güvencesinin korunması anlamında da yasada önemli bir değişikliğin olmadığını göstermektedir.

Bu noktada işçilerin sendikal örgütlenme özgürlüklerinin sınırlandırılmasına yol açması bakımından belirtilmesi gereken önemli bir konu da, sendikal nedenlerle işten atılan işçilerin, mahkemelerde işe iade hakkını kazanmaları halinde bile, sözkonusu işçilerin işlerine devam edip etmeme tasarrufunun işverenlere bırakılmış olmasıdır. İşverenler bakımından yeterince zorlayıcı olmaktan uzak tazminatları ödenerek işyerinde çalışmalarını önlenen, genellikle de sendikal mücadelenin önemli unsurları olan işçilerin bu durumu işyerlerindeki sendikal örgütlenmelerin güç kaybetmesine neden olmakta bu yönüyle sendikal hakları zedelemektedir.

6356 sayılı Yasa'da sendika yöneticiliği yapanların ya da işyeri temsilcilerinin çalışma haklarının korunması eski Yasaya nazaran biraz daha iyileştirilmiş durumdadır. Yeni Yasanın 23. maddesine göre sendika yöneticiliği yapanlar dilerlerse kıdem tazminatlarını talep ederek işten ayrılabilirler. 24. maddeye göre işyeri temsilcilerinin işten atılmaları halinde ise, mahkeme işe iade kararı vermişse, temsilcilik süresince fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları işçiye ödenecektir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde işe başvuran temsilcinin bu süre içinde işe başlatılmaması halinde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edecektir.

¹¹Resmi Gazete 11.11.2015- 29529 Anayasa Mahkemesi 22.10.2014 tarihli E.2013/1, K.2014/161 sayılı kararla bu fıkradaki "18" ibaresi iptal edilmiştir.

STİSK’de 58.maddenin 2.fıkrasında yasal grevi toplu iş sözleşmesinin yapıldığı sırada çıkan uyuşmazlıkta işçilerin ekonomik, sosyal durumları, çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla yapılan grev olarak tanımlarken 3. fıkrasında ise yasal grev için aranan şartlar gerçekleşmediğinde yapılan grev, yasa dışı grev olarak tanımlamaktadır. Yani sadece toplu iş sözleşme sürecindeki bir sendikanın yasaya uygun şekilde almış olduğu grev kararı yasal sayılırken diğer tüm toplu işçi eylemleri yasa dışı kabul edilmiş olmaktadır (Özveri,2012:164). Örneğin bu durumda çifte baraj koşulunu yerine getiremeyen bir sendikanın üyeleri toplu sözleşme hakkından yoksun kaldıkları gibi yasal grev hakkını da kullanamayacaktır (Gülmez,2013:26).

2822 sayılı Yasa’da yer alan “Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır” hükmüne 2010 yılında yapılan referandum sonucunda 5982 sayılı Yasayla Anayasanın 54. maddesinde yapılan değişiklik yapılarak 6356 sayılı Yasa’da yer verilmemiştir. Ama yeni Yasanın 58. maddesinde kanuni grev tanımından da görüleceği gibi toplu iş sözleşmesi dışında alınacak tüm grev kararları kanun dışı ilan edilerek grev yasağı devam ettirilmektedir. İşçilerin çalışma ve sosyal yaşamlarına dair tüm protesto haklarının kullanımını, pek çok zor şarta bağlanarak sınırlandırılmış olan toplu sözleşme sürecine sıkıştıran bu durum açıktır ki işçilerin hak arama mücadelelerini sekteye uğratacak niteliktedir.

63. maddeyi kapsayan grev erteleme konusunda yeni Yasa önemli bir değişiklik içermemektedir. Yeni Yasada erteleme süresi sonunda anlaşma sağlanamazsa YHK’ya ancak taraflardan biri başvurulabilecektir. YHK’ya başvuru yapılmadığı zaman sendikanın yetkisi düşeceğinden, toplu iş sözleşmesi de gerçekleşmeyecektir (Sur,2013:350).

2000’li yıllardan sonra grevleri erteleme konusunda yasanın verdiği yetkide ifadesini bulan milli güvenliği veya genel sağlığı tehdit ettiğini gerekçesi ile önemli grevlerin hepsi ertelenmiştir. Grev erteleme kararlarında işveren örgütlerinin, sermaye çevrelerinin talepleri göz önünde bulundurulduğu için hızla bu kararlar alınarak uygulanmaktadır. Böylece sistemli bir şekilde grev hakkı ihlal edilir hale gelmiştir (Çelik,2008:128). Aslında grevlerin erteleme grevlerin yasaklanmasına yol açmaktadır. Çünkü grevin ertelendiği 60 günün sonunda sendika greve yeniden başlayamamakta anlaşmazlığın bağitlanması için YHK’ya başvurmak zorunda kalmaktadır. Sendika bu sürecin ardından söz konusu başvuruyu yapmadığı durumda işçi sendikasının yetkisi düşmektedir. Durum böyle olduğundan, işverenler karşısında çalışma yaşamını düzeltmek için işçilerin elinde bulunan olan grev hakkı bütünüyle etkisizleşmektedir.

6356 sayılı Yasa, 1980 darbesi sonrası çıkartılan 2821 ve 2822 sayılı Yasaların sendikal hak ve özgürlükleri kısıtlayan hükümlerini kısmen rahatlatmakla birlikte tamamen ortadan kaldırmamıştır. İşkolu sendikacılığından çifte baraj koşuluna, sadece “yetkili” işkolu sendikalarının imzalayabileceği toplu iş sözleşmesi sırasında çıkan uyuşmazlıklarda

başvurulabilecek grev hakkına kadar örgütlenme özgürlüğünü kısıtlayıcı hükümler içermektedir. Belirtmek gerekir ki 6356 sayılı Yasada yer alan düzenlemelerin bir kısmı Türkiye'nin de onayladığı sendikal hakları içeren uluslararası sözleşmelerle de uyuşmamaktadır. Bunlar ILO'nun denetim organlarının rapor ve kararlarında sürekli biçimde tekrarlanan ve uyumlu hale getirilmesi istenen değişikliklerdir (Gülmez,2013:29).

3.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Türkiye'de artan iş kazaları ve son yıllarda sıkça gündeme gelen işçi ölümleri nedeniyle daha önce 4857 sayılı Yasa'da ele alınan iş sağlığı ve güvenliği, daha sonra 20 Haziran 2012'de kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ile düzenlenmiştir. Daha önce 1475 Sayılı İş Yasasında ve bu Yasaya bağlı olarak çıkartılan "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü"nde benimsenen "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" kavramı 2000'li yılların başından itibaren "İş Sağlığı ve Güvenliği" olarak kullanılmaya başlanmıştır. 4857 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girmesi ile bu kavram iyice yaygınlaşmış ve 6331 sayılı Yasa "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" olarak yürürlüğe girmiştir (Özveri,2015:14).

ILO'nun iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen Türkiye'nin de onayladığı pek çok sayıda sözleşme ve tavsiye kararı vardır. Bunlardan 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme, 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 164 No'lu Gemi Adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme, 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi gibi sözleşmelerle güvenli bir çalışma ortamını sağlanması için bazı düzenlemelere yer verilmiştir (Aydın ve Ezer,2014:12). Güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma bir hakkı Avrupa Sosyal Şartı'nın 3. maddesinde de düzenlenmiştir.

Yasanın genel gerekçesinde de 2005 yılında müzakerelere başlanan AB iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum çalışmaları ve de onaylanan uluslararası sözleşmelerin gereklerini yerine getirmesi açısından iş sağlığını ve güvenliğini düzenleyecek daha kapsamlı bir yasa zorunlu hale getirdiği açıklanmaktadır (TBMM,2012). Ayrıca iş kazalarının ve meslek hastalıklarının sayısının kabul edilebilir seviyelere indirilememiş olmasından dolayı yeni bir mevzuat arayışından bahsedilmektedir. İş yerindeki çalışma koşullarında güvenlik ve sağlıkla ilgili olumsuz etkilerini azaltılması, iş yerinin tasarımının, iş ekipmanları, üretim metodlarının çalışanlara uyumlu hale getirilmesi, teknik gelişmelere uyum sağlanarak tehlikeli olanların tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi, toplu koruma ve kişisel koruma önlemlerine öncelik verilmesi gibi genel prensiplere uygun bir yasal düzenlemenin faydalı olacağı açıklanmaktadır (TBMM,2012:7). Ve son olarak yeni mevzuat ihtiyacı genel gerekçe şöyle açıklanarak bitirilmektedir:

Çalışma hayatını yakından etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, Türkiye Cumhuriyetinin iş hukuku alanındaki seksen yıllık birikimi, uygulamada karşılaşılan sorunlar, koruyucu ve önleyici hizmetlerden bütün çalışanların yararlanmasını sağlamak, uygulamaların kalite yönetim sistemi benzeri sürekli iyileştirme felsefesinin yerleştirilmesi ve Avrupa Birliği ile Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğundan dolayı, mevcut İş Kanunundan bağımsız çalışanların tümünü kapsayan, önleyici ve koruyucu tedbirleri içeren ve gelişmiş ülke örneklerindeki mevzuat metinleriyle uyumlu düzenlemelerin hayata geçirilmesinde yarar görülmektedir (TBMM, 2012:7).

İş güvenliğinin sağlanması, işçi sağlığının korunması amacına uygun yasal bir çerçeve çizilmesi, hukuk kurallarının ortaya konması önemlidir. 6331 sayılı Yasaya göre iş yerlerinde en deneyimsiz işçilerin bile kaza yapamayacağı bir iş ortamı yaratmanın yükümlülüğü işverene aittir. Yasa ile işverene iş güvenliğine, işçi sağlığına dair gerekli önlemleri alarak bu önlemlere uyulmasını ve bu önlemlerin uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesini, işçilerin eğitime alınması, risk değerlendirmesinin yapılması sorumluluğunu getirmiştir. Tüm önlemleri alırken en gelişmiş teknolojiyi de kullanma zorunluluğu yine işverendedir (Özveri,2015:176).

Yasa her ne kadar işçi sağlığı, iş güvenliği konusunda yasal bir plan oluştursa da yapılan düzenlemeleri hayata geçirecek işyerindeki denetim mekanizmalarını yeterince güvenceye kavuşturmadığı söylenebilir. Yasa denetim konusunda iş yeri hekimlerini, iş güvenliği uzmanlarını ya da işverenlerin bu hizmetleri alacağı Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerini (OSGB) görevlendirmiştir. Yasanın 6. Maddesine göre işverenlerin ya kendileri çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi, diğer sağlık personelini görevlendirecek ya da bu hizmetin tamamını veya bir kısmını OSGB'lerden hizmet alarak yerine getirebileceklerdir.

İşverene bağımlı olarak çalışan işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinde önemli bir görev olan iş güvenliği uzmanlarının ve iş yeri hekimlerinin iş güvencesi sağlanması hem kendileri hemde iş güvenliğinin sağlıklı bir şekilde ilerleyebilmesi açısından önemli bir konudur. İSGK'nın 8. maddesinin 2. Fıkrası, 4/4/2015'te 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 1. maddesinde yapılan değişiklikle birlikte bildirim yükümlülüğüne dair madde şu şekilde değiştirilmiştir:

(2) İşveren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı vb. acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan

temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi 3 ay, tekrarında ise 6 ay süre ile askıya alınır.

Aynı maddenin devamında bildirimden dolayı işverenin işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son veremeyeceği ve bu kişilerin hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamayacağı belirtilmekte, aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedileceği açıklanmaktadır. Her ne kadar bu madde ile iş yeri hekiminin ve iş güvenliği uzmanının iş güvencesinin sağlanmış gibi görünse de uygulamalar da bu durum tartışmalıdır. Gerek iş yeri hekimlerinin gerek iş güvenliği uzmanlarının ücretlerini aldıkları işverenleri sağlıklı bir şekilde denetlemeleri yasada mümkün görünse de uygulamalarda pek mümkün değildir. Çünkü işini kaybetme korkusu olan bu çalışanlar tepki çekmeyecek şekilde davranarak yetki ve sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getiremeyeceklerdir. Aynı sorun OSGB'ler de çalışan uzmanlar için de geçerli olacaktır. OSGB ile işveren arasındaki sözleşmeden dolayı işverenin otoritesi yine bu uzmanların görev ve sorumluluklarını yerine getirme konusunda etkili olacaktır.

İşveren Yasaya göre iş sağlığı ve güvenliği hizmetini ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) satın alabilecektir. Bunun getirdiği en büyük sorunlardan biri en fazla işyerine sahip olmak için kıyasıya rekabet eden firmalar işverenin istekleri doğrultusunda maliyete en aza indirilen önlemler için hizmet vereceklerdir. Böylece işçi sağlığı ve iş güvenliği için çok önemli olan denetim mekanizması denetimsiz bir hale gelmektedir (Özveri,2015:177).

Yasanın 21.maddesine göre ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politikaların belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulacaktır. Bu konseyde işçi ve kamu görevlileri sahip konfederasyonlarından en fazla üyeye sahip ilk üçünden Türk Tabipler Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimarlar Odaları Birliğinden, Türk Ziraat Odaları Birliğinden konuyla ilgili birer yönetim kurulu üyesi bulunacaktır. Yılda iki kez toplanacak bu konseyin üye çoğunluğu devlet kurumlarından ve işveren örgütlerinin temsilcilerinden oluşacaktır.

Yasanın 22. maddesine göre elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturulacaktır. Bu kurul 18 Ocak 2013 tarihli ve 28532 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmeliğe göre işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması halinde sivil savunma uzmanı, bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilciden oluşacaktır. Yönetmeliğe göre bu kurulun görevleri arasında işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlayarak işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak, işçileri iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim

vermek, çıkabilecek tehlikelere karşı uyarmak, önlemleri almak ve denetlemek, iş kazası ve meslek hastalıklarını araştırıp işveren ya da vekiline rapor vermek gibi sıralanabilir. Yani bu kurul işyeri içi denetimi yapmakla görevlidir. Aslında bir iş yerinde ve çalışanlardan oluşturulmuş bir kurulun işvereni denetlemesi sorunlu bir durumdur. İş kazaları ve meslek hastalıklarından, verilecek eğitime, alınacak önlemlere kadar pek çok konuda işverenin yada onun vekilinin onayına sunulması gerçek bir denetim yapılmasının önünde bir engeldir. Bu durumda İş Güvenliği Kurulları'nın işverenin onaylamadığı bir kararı alması ve uygulaması, işverene maliyet oluşturacak bir iş güvenliği önlemini aldırması mümkün olamayacaktır.

Aynı zamanda 6331 sayılı Yasaya göre bir denetim mekanizması da dışardan Bakanlık müfettişlerince yürütülür. Ancak bu denetimlerin hakkınca yerine getirilmesi fiilen imkânsız görülmektedir. Müfettiş sayıları ÇSGB'nin bir soru önergesine¹² dair verdiği cevapta 2013 yılı itibarıyla “ iş sağlığı ve güvenliği yönünden 266, işin yürütümü yönünden 319 müfettişin toplamda 585 müfettişin teftişle yetkili olduğu; ayrıca 315 iş sağlığı ve güvenliği, 134 işin yürütümü yönünden iş müfettişi yardımcısı olmak üzere toplamda 449 iş müfettişi yardımcısının yetkili olduğu açıklanmıştır” (Taşkıran,2016:1755). Müfettişlerin yeterli sayıda olmaması, özlük haklarının yeterince korunmaması, aldıkları eğitimin yetersizliği ve denetim raporlarına müdahalenin yapıyor olması somut koşullarda denetimi zorlaştıran faktörlerdir (Özveri,2015:177).

6331 sayılı yasanın 13. Maddesi çalışmama hakkı konusunda şöyle açıklamaktadır: Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır. Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

6331 sayılı Yasa ile tehlikeli bir durumda işçinin işi durdurma ve güvenliği sağlanana kadar çalışmama hakkından ziyade bu durumu işverene ve iş güvenliği kuruluna bildirme hakkı veriyor. Çalışanın sağlığa ve iş güvenliğine aykırı durumu bildirmenin ötesinde bir söz hakkı olmadığı görüldüğü gibi kuruldan yanıt gelene kadar işe devam etmekle yükümlü olduğu anlaşılmaktadır. Sadece tehlikeli durum fiile dönüşmüş ya da yakın tehdit boyutuna varmış ise işçi işi durdurabiliyor. Hem işsizlik oranlarının çok yükseldiği hem de iş yerlerinde sendikal

¹²TBMM (2013), Kütahya Milletvekili Alim Işık tarafından verilen 7/18413 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap.

örgütlülüğün çok zayıfladığı günümüz koşullarında bu maddenin işlemeyeceği açıktır. Yani işini kaybetme korkusuyla işverene yada kurula giderek önlemler için başvurması, çalışmama hakkını kullanması pek mümkün görünmemektedir (Özveri,2015:179).

Kuşkusuz sendikal örgütlülüğün düştüğü, sendika, toplu pazarlık ve grev gibi kolektif haklarının kısıtlandığı bir dönemde işçiler, iş güvencesinin olmadığını düşünerek yasal haklarını talep edemediği gibi iş güvenliği ile ilgili önlemleri de talep edememektedirler. Eğer bir iş kazası geçirmiş ya da meslek hastalığına yakalanmış ise açılan davalar uzun yıllar sürmekte, dava sonucunda alınan maddi tazminatlar yeterli gelmemektedir. İş kazalarında eksiklikler hemen tespit edilemediği için kaza sonrası işverenler tarafından kusur oranını düşüren önlemler hemen almaktadır. Kusur oranları ise bilirkişiler tespit ettiği için işverenler bu raporların hazırlanmasında etkili olmakta, önlem alınmasında işveren sorumlu olduğu halde deneyimli işçiye kusur verilebilmektedir.

Meslek hastalıklarının tespiti ve buna bağlı hasarın giderilmesi konusunda da yasal mevzuat yeterli korumayı sağlayamamaktadır. SGK sağlık sunucuları meslek hastalığı tespitinde meslek hastalıkları hastanesine göndermektedir. Bu hastanelerin sayısının azlığı, verilen hizmet açısından son derece sınırlı olması, SGK Sağlık Kurulu'nun meslek hastalıkları listesinde sıralanan sınırlı sayıdaki hastalığın dışında kabul etmemesi gibi faktörler düşünüldüğünde işçilerin meslek hastalıklarını tespit ettirmesi oldukça güçleştirmektedir.

Tablo 3.5. SGK verilerine göre Meslek Hastalıkları, İş Kazası Sayısı ve İş Kazasında Ölen İşçi Sayısı (www.sgk.gov.tr)

Yıl	Meslek Hastalıkları Sayısı	İş kazası Sayısı	İş Kazasında Ölen İşçi Sayısı
2010	533	62 903	1444
2011	697	69 227	1700
2012	386	74 871	744
2013	351	191 389	1360
2014	494	221 366	1626
2015	510	241 547	1252
2016	597	286 068	1405

Kaynak: SGK verilerinden düzenlenmiştir.

Tablodan da görüleceği gibi Türkiye’de kayıtsız çalışmanın, güvencesiz çalışmanın çok yaygınlaştığı bir iş hayatında meslek hastalıklarının, iş kazalarının ve işçi ölümlerinin sayısı azalmadığı gibi her geçen yıl artmaktadır. 2000’li yıllarla birlikte özelleştirmelere hız verilmesi, taşeronlaşmanın artması, düşük ücretlerin ve uzun çalışma saatlerinin olması, iş güvenliği önlemlerinin hiçe sayılması bu artışlardaki faktörlerdendir. 6331 sayılı Yasada iş yerindeki alınması gereken önlemlerin ve yapılması gereken denetimlerin yapılması, en tecrübesiz işçinin

bile kaza yapmayacak şekilde iş organizasyonunun yapılması gibi pek çok yükümlülük işverenlere ait olduğundan bunların uygulamada sadece kağıt üzerinde kalması karşımıza meslek hastalıkları, iş kazaları, işçi ölümleri olarak çıkmaktadır.

Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası yürürlüğe girmesinden sonra 13 Mayıs 2014 tarihinde Soma'da yaşanan maden kazasında 301 işçi ölmüştür. Aynı şekilde 28 Ekim 2014 tarihinde Ermenek'te yaşanan maden faciasında ise 18 işçi ölmüştür. Denetimlerin, önlemlerin işverenlerin sorumluluğuna bırakıldığında maliyeti düşürmemek ve üretimi yavaşlatmamak için iş güvenliği önlemlerinin alınmadığı, yaşam odalarının ve kaçış bölgelerinin olmadığı bu madenlerde yaşanan facialar, yasal mevzuatın kağıt üzerinde kaldığını göstermektedir.

Türkiye'de işçi sağlığı ve iş güvenliği sistemindeki oluşturulan yasal mevzuat, kuralların çalışma yaşamında uygulamasında yeterli değildir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin kağıt üzerinde kalmaması için etkili bir denetim mekanizmasının kurulması gerekmektedir. Denetimleri yapacak olan gerek iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin, gerek müfettişlerin alanlarında yetkin, işverenden ve hükümetlerden bağımsız, işini ve ücretini güvence altına alacak bir mekanizma kurulmalıdır. İş güvenliği kurulları işverenlerin kontrolünde değil işçi temsilcilerinin denetiminde olmalıdır. Yine mevcut sistemde iş güvenliği için belirlenen idari para cezalarının düşüklüğü işverenlerin önlem almaktan kaçınmasına neden olduğundan bu cezaların caydırıcı olacak şekilde artırılması gerekmektedir.

Tüm bunların yanısıra gerekli düzenlemeleri ve denetimleri kontrol edecek güç işçi sınıfının sendikal örgütlülük düzeyi olacaktır.

3.6. 2000'li Yıllarda Sendikal Örgütlenme

1980 sonrası dönemde dünyadaki pek çok ülke gibi Türkiye'de de uygulanmaya başlanan neoliberal politikalar sendikal hareketi baskısı ve etkisi altına almaya başlamıştır. 2000'li yıllara kadar sendikal hareketin durumu daha önceki bölümde incelenmiştir. Türkiye'de uzun yıllar boyunca, özellikle mücadeleci sendikalar baskı altında tutulmuş, sendikal haklar sınırlandırılmıştır. Buna rağmen çeşitli dönemlerde etkili sendikal mücadeleler ortaya çıkabilmiş ve bu mücadeleler sayesinde işçi sınıfı çeşitli düzeylerde haklar elde edebilmiştir. Ancak Türkiye'deki sendikal hareket, 12 Eylül askeri darbesinin yıkıcı sonuçlarını henüz atlatamadan, 1990 ve izleyen yıllarda özellikle SSCB'nin çökmesine paralel olarak tüm dünyada Sol ve sendikal örgütlenmelerin tasfiye olmaya ya da zayıflamaya başlamasının etkileri ile de yüz yüze kalmıştır. 2000'li yıllara ise sendikal hareket erozyana uğramış ve gücü oldukça zayıflamış olarak girmiştir. Sendikalaşma oranları, toplu sözleşme yapan sendikaların sayısı gibi istatistiksel verilerle birlikte sendikal hareketin bu dönemdeki yapısını incelemek bu zayıflamanın göstergelerini ve ortaya çıkardığı tabloyu net bir biçimde gösterecektir.

3.6.1. Sendikalaşma Oranları

Sendikalaşma oranlarını içeren veriler, ÇSGB tarafından her yıl iki kez Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanmaktadır. Bu veriler, toplam işçi sayısını, işçi sendikaların üye sayılarını ve sendikalaşma oranlarını içerirler. Bakanlığın 31 Ocak 2018 tarih ve 30318 sayılı Resmi Gazete’de yayınladığı verilere göre 13 milyon 844 bin 196 işçiden 1 milyon 714 bin 397’si sendikalıdır. Bu durumda açıklanan son verilere göre sendikalaşma oranı ise yüzde 12,38 dir.

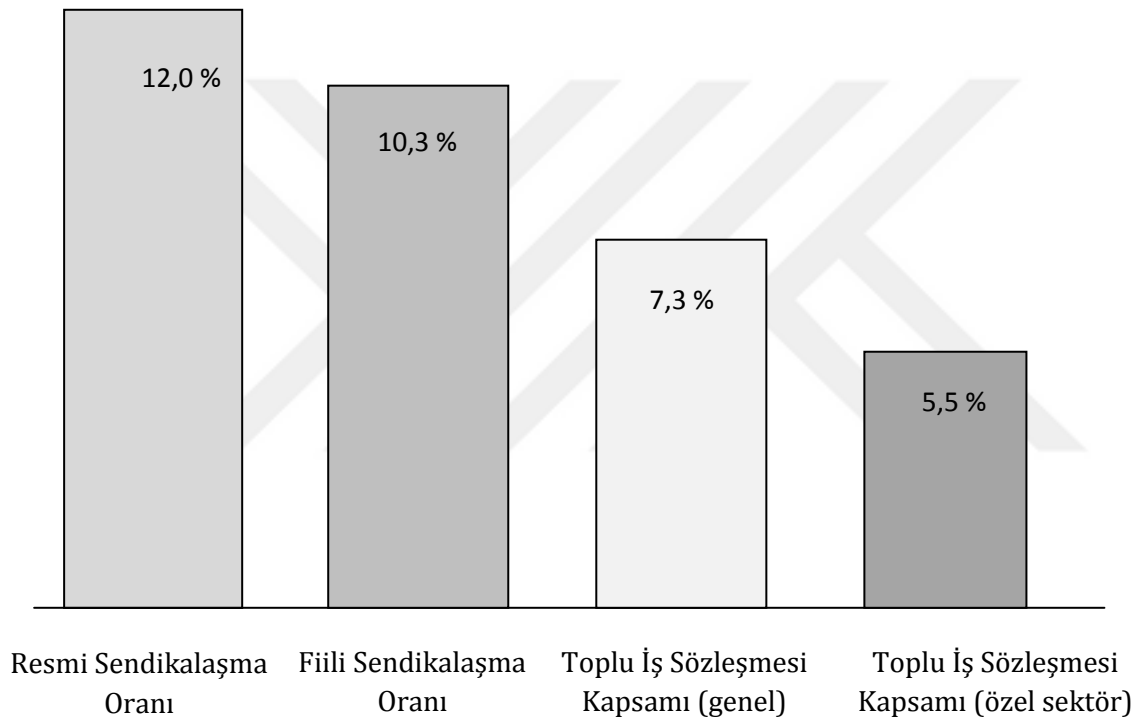
Aslında bakanlık tarafından yayımlanan bu istatistiklerde yer alan sendikalaşma oranı, esas alınan sayılar bakımından tartışmalı bir veri olarak değerlendirilmektedir. 2013 Ocak ayından itibaren işçi sayılarını hesaplanırken SGK kayıtları esas alınmaya başlanmıştır. Ancak bu durum önemli bir eksikliği beraberinde getirir. Çünkü SGK kayıtları esas alındığında, Türkiye’deki çalışma hayatının önemli sorunlarından birisi olan kayıtdışı çalışanlar bu hesaplama dahil edilmemiş olur. Oysa ILO’ya göre sendikalaşma oranı belirlenirken sadece kayıtlı işçiler değil tüm işçilerin hesaplama dahil edilmesi gerekmektedir. “ILO, sendikalaşma oranını, sendika üyelerinin maaş ve ücret geliri elde eden işgücüne oranı şeklinde tanımlamaktadır” (ILO World Labour Report dan akt. DİSK-AR,2017:4). ÇSGB’nin yaptığı hesaplamada sadece SGK’da kayıtlı bulunan işçiler söz konusu olduğundan sendikalaşma oranı haliyle olandan daha yüksek görünmektedir.

Türkiye’deki sendikalar yasasına göre, sendikalar, işçilerin örgütlülüğüne dayanan mücadele araçlarının en etkilisi olan grev hakkını, bir çok kısıtla birlikte de olsa, yalnızca toplu iş sözleşmeleri sırasında kullanabilmektedirler. Bu bakımdan sendikal hakların kullanımı açısından en önemli eşik sendikalı işçilerin sendikalarının toplu sözleşme yapabilme yetkisine sahip olabilmeleri ile geçilebilir. Yani sendikal hakların hukuki çerçevede etkin kullanımı toplu sözleşme yetkisi ile doğrudan bağlantılıdır. Toplu iş sözleşmesi yapabilen sendikalara üye işçi sayısının tüm sendikalı işçiler içerisindeki oranına bakıldığında ilan edilen sendikalaşma oranından daha da düşük sayılarla karşılaşılacağı açıktır.

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü’nün (DİSK-AR) Temmuz 2017 sendikalaşma istatistikleri ile Aralık 2016 toplu iş sözleşmesi kapsamı istatistiklerini değerlendirdiği raporunda ortaya çıkan tablo bu durumu çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır. DİSK-AR’ın 10 Ağustos 2017 tarihli söz konusu raporunda, 2017 yılı istatistiklerinde sendikalı işçi sayısının 1 milyon 623 bin 638 olduğu belirtilmektedir. SGK kayıtlarına göre toplam sigortalı işçi sayısı ise 13 milyon 581 bin 554 kişidir. Bu durumda sendikalaşma oranı yaklaşık olarak %12 olarak hesaplanmaktadır. Ancak kayıt dışı olarak çalışan ve sayıları yaklaşık 2.2 milyona yaklaşan işçiler dahil edilerek fiili sendikalaşma oranı hesap edildiğinde belirlenen oran yüzde 10.3 çıkmaktadır. Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki

sendikali işçilerin ücretli çalışan tüm işçilerin sayısına oranı, yukarıda değindiğimiz gibi en gerçekçi sendikalaşma oranını verecektir. DİSK-AR'ın hesaplamalarına göre bu oran da yaklaşık yüzde 7.3'tür. Türkiye'deki çalışma hayatı bakımından yine anlamlı bir istatistiksel veriyi ifade eden, özel sektörde çalışan Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki işçilerin tüm özel sektör işçilerinin sayısına oranı ise yüzde 5.5 çıkmaktadır (DİSKAR,2017:3).

Buna göre ÇSGB'nın açıkladığı sendikalaşma oranını gerçek durumu yansıtmayan bir veri olarak değerlendirmek mümkündür. Özel sektörde çalışan her 100 işçiden neredeyse 95'inin toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kaldığı bir tablo, sendikalaşma oranı bakımından Türkiye'li işçilerin ne denli geri bir noktada olduğunu göstergesidir.



Grafik 3.1. Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Kapsam Oranları (DİSK-AR, 2017:3)

Sendikalaşma oranı resmi verilerle bile yüzde 12'lerde kalmasının, elbette çalışma ilişkileri ile ilgili hükümet politikaları ile yakından ilgisi bulunmaktadır. Esnek, taşeron, geçici, güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı 2000'li yıllarda sendikalaşma oranı da düşük düzeylerde kalmıştır. Çalışma hayatına dair yapılan bu düzenlemelerin işyerlerinde yarattığı koşullar sendikalaşmanın önüne büyük fiili engeller çıkarabilmektedir. Sadece fiili çalışma koşulları değil yasalar da sendikal örgütlülüğün önüne büyük zorluklara yol açabilmektedir. Örneğin, 2012 yılında çıkan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile iş kolu barajının indirilmesi beklentinin aksine pek çok sendikayı yetki sorunu ile yüz yüze bırakmıştır. İş kolu sayısının düşürülmesi ile, sendikaların yetki alabilmek için daha çok sayıda işçiyi üye yapması

gerektiğinden, Yasa, sendikanın yetki alabilmesinin önündeciddi bir engel oluşmasına yol açmıştır.

3.6.2. 2000’li Yıllarda Sendikal Mücadele

Daha önceki bölümde de belirttiğimiz gibi 2000’li yıllarla birlikte, Bakanlar kurullarının aldığı grev ertelemeleri kararları ile birlikte, özellikle büyük işletmelerde işçilerin grev haklarını artık fiilen kullanamama durumu ortaya çıkmıştır. 2002 yılından sonra günümüze kadar “milli güvenlik” ve “genel sağlık” gerekçesi ile yaklaşık 192 bin işçinin grev hakkını kullanması engellenmişken, ertelenen grev sayısı da 14’e ulaşmıştır.

Tablo 3.6. 2000’li Yıllardan Sonra Ertelenen Grevler

Yıl	İşyeri/İşletme	İşçi Sayısı	Sendika
2003	Petlas Lastik Sanayi ve Ticaret A.Ş.	350	Petrol-İş
2003	Türkiye Şişecam Fabrikaları A.Ş. Bağlı işyerleri	5000	Kristal-İş
2004	Türkiye Şişecam Fabrikaları A.Ş. Bağlı işyerleri	5000	Kristal-İş
2004	Türk Pirelli Lastikleri A.Ş. Good Year Lastikleri A.Ş. Bridgestone Sabancı Lastik Sanayi A.Ş.	5000	Lastik-İş
2005	Erdemir Madencilik Sanayi A.Ş.	400	Türkiye Maden-İş
2014	Türkiye Şişecam Fabrikaları A.Ş. Bağlı işyerleri	5800	Kristal-İş
2014	Çayırhan ve Çöllolar Kömür İşletmeleri	1500	Türkiye Maden-İş
2015	MESS Grup Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında İş yerleri	15000	Birleşik Metal-İş
2017	Asil Çelik	600	Birleşik Metal-İş
2017	Emis Metal İş Yerleri	2200	Birleşik Metal-İş
2017	Akbank	14000	Banksis
2017	Türkiye Şişecam Fabrikaları A.Ş. Bağlı işyerleri	Yaklaşık 6000	Kristal-İş
2017	Mefar İlaç Fabrikası	367	Petrol-İş
2018	MESS Grup Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında İş yerleri	Yaklaşık 130000	Birleşik Metal-İş, Çelik-İş, Türk Metal

Kaynak: Evrensel Gazetesi haberinden düzenlenmiştir¹³.

1990’lı yıllarda yaşanan ve çok sayıda işçinin katıldığı grevlerden sonra 2000’li yıllarda grev sayılarında da katılan işçi sayısında da bir düşüş gerçekleşmiştir. Bu durumun çalışma ilişkilerindeki dönüşümle birlikte sendikalı ve toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısında, kamuda çalışan işçi sayısında bir düşüşün ve sendikasızlaştırmanın bir sonucu olduğu söylenebilir.

Grev dışı işçi eylemlerinde de 2000’li yıllarda siyasi iktidarın sendikal hareket üzerindeki etkisinin artmasıyla, özellikle 2007-2008 yıllarından sonra bir gerileme yaşanmıştır. Genel uyarı eylemleri ve iş bırakma eylemleri etkili bir eyleme dönüşmemekle birlikte daha

¹³12.07.2017 tarihli Evrensel Gazetesi haberi 01.05.2018 tarihinde <https://www.evrensel.net/haber/326082/akp-doneminde-yasaklanan-grevler-2> adresinden alınmıştır.

çok basın açıklaması, yürüyüş ve ara dinlenmelerinde yapılan açıklamalar gibi sınırlı bir şekilde yapılmıştır (Çelik,2012:118).

Bu eylemlerden en önemlileri şöyle sıralanabilir: Emek platformu 16 Şubat 2005'te 81 ilde hükümetin çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerine karşı "İktidarı Genel Uyarı" eylemleri yapmıştır. Türk-İş ise 4 Mart 2005 günü tüm ülkede bir günlük "İşyerini Terk Etmeme" eylemi yapmıştır. Yine Emek Platformunun kararı ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası yasa tasarısına karşı ülke çapında 14 Mart 2008 günü iki saatlik iş bırakma eylemi yapılmıştır. Eyleme kamu çalışanlarının, ağırlıklı KESK üyelerinin katıldığı görülmüştür. 7 Temmuz 2009 tarihinde ise kamu toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin tıkanması üzerine Türk-İş bir saat süreyle çalışmama eylemi yapmıştır. Bu sürelerin genelde dinlenme zamanı ve yemekhanelerde geçtiği bilinmektedir (Çelik,2012:118). 4 Şubat 2010 tarihinde işçi ve memur konfederasyonlarındaki o dönemde Tekel işçilerinin direnişlerine destek için kendilerini izinli sayarak "işe gitmeme eylemi" gerçekleştirme kararı alınmıştır. Ancak gerçekleştirilen eylem bir iş bırakmadan ziyade iş yeri önünde ve yemekhanelerde bildiri okunması şeklinde olmuştur (Çelik,2012:119).

2000'li yıllarda eylemlerin önemli bir kısmı yürüyüş, miting veya kitlesel basın açıklaması şeklinde olmuştur. Fakat bu yürüyüşler ve mitinglerin büyük bir kısmı da 1990'lı yıllardaki gibi kitlesel olmayıp katılım sayısı bakımından sınırlı kalmıştır. Büyük yürüyüşleri ve mitingleri düzenleyemeyen veya bundan kaçınan sendikalar, kitlesel basın açıklaması şeklinde eylemler yapmaya başlamışlardır (Çelik,2012:119). Bunlardan öne çıkanları şöyle açıklayabiliriz: Ankara Sıhhiye meydanında 1 Mart 2003 tarihinde "savaşa hayır" eylemi yapılmıştır. O gün mecliste ele alınacak olan tezkerenin reddi istenmiştir. Bu eyleme Türk-İş üyesi sendikaların da içinde olduğu sendikaları, siyasi partileri ve grupları içeren geniş bir kesimin katılımı sağlamıştır. 2009 yılında krizin yarattığı tepkiyle Türk-İş, KESK ve DİSK'in düzenlediği geniş katılımlı 15 Şubat 2009 tarihinde krizin faturasının çalışanlara ödettirilmesine karşı "emek ve demokrasi mitingi" gerçekleşmiştir. 2008 yılında Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Kanunu sebebiyle genel olarak işçi eylemlerinde bir artış söz konusu olmuştur (Çelik,2012:120).

Kamu çalışanlarının 2000'li yıllardan sonra yaptığı eylemlerin çoğu KESK tarafından gerçekleştirilirken, Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Kamu-Sen) daha önceki yıllara göre daha fazla sayıda eylemleri düzenlemeye yönelmiştir. Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen) ise siyasal iktidar ile uyumlu olduğundan etkili eylemler düzenlemediği görülmektedir (Çelik, 2012:121). Kamu çalışanlarının 2009 ve 2012 yıllarında iş bırakma eylemleri farklı bir öneme sahiptir. 25 Kasım 2009 tarihinde KESK ve Kamu-Sen'in birlikte gerçekleştirdiği grev, katılım ve meşruiyet açısından önemli olmuştur.

İş yeri kapatmalarına ve özelleştirmelere karşı da 2000'li yıllarda bir dizi eylem gerçekleştirilmiştir. Bunlardan bazıları 2005 yılında Seka'nın kapatılmasına karşı yapılan direniş, 2002 yılında Paşabahçe Cam fabrikasının kapatılmasına karşı yapılan direniş, 2009 ve 2010 yılında Tekel işçilerinin gerçekleştirdikleri direniş öne çıkanlardandır (Çelik,2012:122).

Seka İzmit işletmesi'nin kapatılma kararına karşı 27 Ocak 2005 tarihinde işçiler kendilerini fabrikaya kapatarak direnişe başladı. Direniş geni bir toplumsal ilgi uyandırdı ve 51 gün sürdü. Seka işçisinin direnişi, işletmenin Kocaeli Belediyesine devredilmesine ilişkin yapılan teklif üzerine 10 Mart günü yapılan oylama sonucunda işçilerin teklifi kabul etmesiyle sona erdirildi (Çelik,2012:123).

Bu yıllarda artan özelleştirmelere karşı yaşanan eylem ve direnişler önemli bir yer tutmasına rağmen ortak merkezi bir sendikal eylem gerçekleştirilememiştir.

2000'li yıllarda düşük ücretlere, esnek ve güvencesiz çalışma koşullarında çalışan işçiler sendikal hareketteki tüm sorunlara rağmen sendikalarda örgütlenmeye çalışmaktadır. Sendikal hareketin giderek tıkanıdığı ve genel olarak bir gerileme yaşadığı son yıllarda, işçi sınıfının sınırlı da olsam mücadele örnekleri son derece önemlidir. Son yıllarda Darphane, Feniş, Punto Deri, Camiş, Leroy Merlin, Hacettepe, THY, DHL, Mersin Limanı, Greif gibi işyerlerinde gerçekleşen grev ve direnişlerin yanı sıra 2015 yılında Bursa'daki yaklaşık 15 binin üzerindeki metal işçisinin mücadele süreci işçi sınıfı açısından önemli gelişmelerdir.

3.6.3. Sendikal Hareketin Durumu

2000'li yıllarla birlikte bireysel iş ilişkilerinde İş kanunu, toplu iş ilişkilerde Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri Kanunu başta olmak üzere hukuksal açıdan düzenlemeler getirilirken yaygınlaşan güvencesiz çalışma koşullarıyla birlikte, sendikaların önemli bir bölümünün üzerinde daha önceki yıllardaki gibi siyasal iktidarın etkisi giderek artmıştır. Toplumsal yaşamın giderek muhafazakar bir yapıya dönüştürülme çabası elbette çalışma ilişkileri alanına da yansımaları söz konusu olmuştur. Muhafazakarlaşmanın toplumsal hayattaki yansımasıyla tevekkül anlayışının işverenler ve işçiler arasındaki çalışma ilişkilerinde işçilerin itaat etmesini kolaylaştıran bir etkisinin olduğunu söylenebilir (Çelik,2015:164). Sendikalaşmaya, sendikal hak ve özgürlüklere karşı yaklaşımları olumsuz olan işverenler için itaatkar işçileri ve emekçileri hem de bu güvencesiz çalışma koşullarında çalıştırmanın zor olmayacağı da açıktır. Kendilerini muhafazakar olarak tanımlayan işverenler, günümüz dünyasında sendikalara ihtiyaç olacağını kısmen kabul ederlerken, var olduğu ölçüde sendikacılığın kendi çerçevededikleri makul sınırlar içinde kalmasını istemektedirler. Hatta dayattıkları çalışma koşulları doğrultusunda, uzlaşmacı sendikacılar üzerinden, işçilerin iş motivasyonunu güçlendirecek ve onları bir de sendika mekanizmaları üzerinden denetleyecek biçimlerin hayata

geçmesini beklemektedirler. Bu beklentilerle de, siyasi ve diğer etkiler ile yönlendirebildikleri sendikalarda uzlaşmacı bir sendikal anlayışın yerleşmesini ve kök salmasını sağlamışlardır.

Çalışma hayatının önemli bir parçası olan kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmeye ilişkin yasal düzenlemeler ise, 2010 yılında yapılan anayasa değişikliği ile Anayasanın 53. maddesi düzenlenerek memurlara ve diğer kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı sağlanmasıyla gerçekleşmiştir. Ama bu maddeyle zorunlu tahkim sistemi getirildiğinden grev hakkı tanınmamıştır. 2012 yılında ise 4688 sayılı Yasa ile toplu sözleşme barajı öngörülerek en çok üyeye sahip konfederasyon dışındaki konfederasyonların toplu sözleşmede bir söz hakkı kalmamıştır (Çelik, 2015:188). Yine Yasaya göre toplu sözleşme için yürütülen müzakereler için Kamu İşveren Heyeti ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti arasında olacaktır. Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, bağlı bulunan sendikalardaki toplam üye sayısında en fazla üyeye sahip konfederasyonun heyet başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile hizmet kollarındaki en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci ve de toplam üye sayılarına bakılarak birinci, ikinci ve üçüncü sıradaki konfederasyonlar tarafından belirlenen bir temsilcinin bulunacağı toplamda 15 kişilik bir heyet olacaktır (Çelik,2015:188).

Kamu çalışanlarının sendikalaşmaları için 1980'li yılların sonlarında başlayan fiili mücadeleleri süreci sonucunda 1995 yılında KESK kurulmuştur. Fiili mücadele ile öne çıkan ve daha sonra KESK'in bileşeni olacak sendikaların çalışmalarının önünü alabilmek için daha çok yönetici pozisyonundaki kamu görevlilerinin yönlendirmesiyle de, uzlaşmacı çizgide faaliyet yürütecek olan Türkiye Kamu Sen ve Memur-Sen ise 1992 yılında kurulmuştur. 2000'li yılların başından itibaren siyasi iktidara yakınlığı ile bilinen Memur-Sen'in örgütlenme çalışmaları hızlandırıldığı için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti'ndeki ağırlığı son yıllarda diğerlerine göre fazladır. Bu durumda heyet başkanı da Memur-Sen'den olmaktadır. İmza yetkisi de en fazla üyeye sahip konfederasyona ait olduğu için, toplu sözleşme imzalandığında diğer konfederasyonların yetkililerine itiraz hakkı da verilmemektedir. Aslında Yasa ile grevsiz, uyuşmazlıklarda zorunlu tahkim sistemi getirilerek tek sendikanın güdümünde bir sistem kurulmuştur.

2000'li yıllarda kamu çalışanlarının sendikalaşma oranı işçilerin sendikalaşma oranıyla karşılaştırıldığında önemli bir artış olduğu görülmektedir. 2017 Temmuz ayı istatistiklerinde 1 684 323 sendikalı kamu görevlisinden KESK'in üye sayısı 167 403 kişiyken, Kamu-Sen'in üye sayısı 395 250 kişi, Memur-Sen'in ise 997 089 kişidir. Son yıllarda KESK'in ve Kamu-Sen'in üye sayısı azalırken Memur-Sen'in üye sayısı hızla artmaktadır. Genel olarak bürokrasinin üst pozisyonlarındaki görevlilerin teşviki ve yönlendirmesiyle Memur-Sen'in önü açılıp böylelikle kamu sendikacılığı hükümet tarafından kontrol altında tutulurken, kamu emekçileri için görece daha mücadeleci bir çizgi izleyen KESK etkili bir sendika olmaktan çıkartılmıştır.

Günümüzde işçi sendikacılığında üç konfederasyonun yani DİSK, Türk-İş ve Hak-İş'in öne çıktığı söylenebilir. DİSK ve Türk-İş 1980 öncesi sendikal harekette ön plandayken 1990'lı yılların ortalarından sonra Hak-İş de etkisini arttırmaya başlamış, 2000'li yıllarla birlikte tıpkı Memur-Sen gibi onun da önü çeşitli mekanizmalarla açılmıştır. ÇSGB'nin 31 Ocak 2018 tarih ve 30318 sayılı Resmi Gazete'de yayınladığı istatistiklere göre Türk-İş'in üye sayısı 925 039, Hak-İş'in üye sayısı 615 301 ve DİSK'in üye sayısı 149 187 dir. 1980 öncesinde olduğu gibi Türk-İş üye sayısı olarak hala en büyük konfederasyondur. Bununla hükümetlerin, Hak-İş'i Demokles'in kılıcı gibi kullanarak Türk-İş'i denetim altında tuttuğu görülmektedir (Çelik, 2015:168). DİSK'in ise 1980'den sonra yeniden faaliyetlerine başladığı 1990'lı yıllardan beri güçlü bir etkiye sahip olamamıştır. DİSK'in, lastik, metal ve genel hizmetler işkolları dışında oldukça zayıf durumda olduğu söylenebilir.

İşçi sınıfının önüne sendikasızlaştırma konusunda hükümetler ve işverenler tarafından fiili ve hukuki büyük engeller çıkarılırken sendikaların iç yapılarındaki durumda sıkıntılıdır. Genel olarak sendikalar işçi sınıfının sorunlarını çözmeye yönelik bir çalışmadan uzaktır. Mücadeleci sınıf sendikacılığı yerine "çağdaş" uzlaşmacı sendikacılık anlayışı sendikaların genelinde hâkimdir. Hatta toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisini sahip sendikaların önemli bir bölümü siyasal iktidarın desteğini alan ve buna uygun doğrultuda işçi sınıfı içerisinde çalışma yürüten kurumlara dönüşmüş durumdadır. Buna dair en açık örnekler Hak-İş, Memur-Sen gibi sendikalar. Zaten kurulduğu günden beri devletin ve hükümetlerin güdümünde hareket eden Türk-İş'e bağlı sendikaların önemli bir kısmı da aynı çizgide hareket etmektedir.

Görece daha mücadeleci sendikalarda da durum bu bakımdan pek iç açıcı değildir. Zaten bunların bir kısmı ya barajın altındadır ya da sınırdadır. Gerek Türk-İş yönetimine muhalif olan ve şu dönemin koşullarında görece mücadeleci sendikaların oluşturduğu Sendikal Güç Birliği Platformu(SGBP) gerek DİSK bünyesinde yer alan bazı sendikalar da iddia ettikleri gibi bu durumu değiştirmeye yönelik gerçek bir sınıf mücadelesi çabası içerisinde de değillerdir. Örnek olarak gösterdikleri 1960'lı ve 1970'li yıllardaki mücadeleci sendikaların pozisyonunun çok uzağındadırlar. İşçi sınıfının sorunlarını çözmek için yürüttükleri çalışmalar sınırlı kalmakta, işçilerin bir bütün olarak bilinçlerini yükseltecek türden eğitim vb. çalışmalarından uzak durmakta, yöneticilerinin tabandan kopacak düzeyde maddi ve yetkisel imkanlara kavuşmasını sağlamaktadırlar. Bu tutumlar sebebiyle de çalışmaları çoğunlukla etkisiz kalmaktadır.

3.7. 2000'li Yıllarda İşsizlik Oranları

Tüm dünyada 1980 yılından sonra uygulanan neoliberal ve ekonomik politikalarla, özelleştirmelere hız verilirken maliyetleri azaltmak amacıyla çalışma hayatında esnek çalışma uygulamalarına olabildiğince yer verilmiştir. İstihdamı arttıracığı vaadiyle birlikte gündeme

getirilen esnek çalışma biçimleri, pek çok ülkede bu iddianın aksine sonuçlar üretmiştir. Esnek çalışma uygulamalarının işsizlik rakamlarına etkileri her ülke için önemli bir sorun haline gelmiştir.

İşsizlik, Türkiye’de uzun yıllar boyunca önemli bir sorundu. 2000’li yılların başında yaşanan krizle birlikte işsizliğin yarattığı sorunlar daha da boyutlanmıştır. Krizin yarattığı çöküşün ardından, dünyada yaşanan gelişmelerle birlikte, özellikle önemli merkez bankalarının parasal genişleme politikalarına geçmesinin etkileriyle Türkiye’de ard arda önemli büyüme oranları elde edildi. Ne var ki bu ekonomik büyüme “istihdamsız büyüme” olarak adlandırılan bir nitelikteydi. Çünkü, tarımda hızlı bir daralma yaşanırken sanayi ve hizmet sektöründe ortalama büyümenin altında istihdam artışı gerçekleşmişti (Lordoğlu ve Koçak,2015:100). 2000’li yıllarda tarımdaki istihdam azalmış, kırdan kente göç ciddi miktarda artmış ancak bu durumun beraberinde getirdiği sanayideki işgücü artışı tarımdaki daralmayı karşılayamamıştır.

Tablo 3.7. Türkiye İşgücü ve İstihdam Verileri (www.tuik.gov.tr)

Yıllar	İş Gücü (Bin)	İstihdam (Bin)	İşsiz (Bin)	İşgücüne Katılma Oranı(%)	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı(%)	İşgücüne Dahil Olmayan (Bin)
2017	31643	28.189	3.454	52,8	10,9	47,1	28.251
2016	30535	27.205	3.330	52	10,9	46,3	28.185
2015	29678	26.621	3.057	51,3	10,3	46	28.176
2014	28786	25.933	2.853	50,5	9,9	45,5	28.200
2013	28271	25.524	2.747	50,8	9,7	45,9	27.337
2012	27339	24.821	2.518	50	9,2	45,4	27.385
2011	26725	24.110	2.615	49,9	9,8	45	26.867
2010	25641	22.594	3.046	48,8	11,9	43	26.901
2009	24748	21.277	3.471	47,9	14	41,2	26.938
2008	23805	21.194	2.611	46,9	11	41,7	26.967
2007	23114	20.738	2.377	46,2	10,3	41,5	26.879
2006	22751	20.423	2.328	46,3	10,2	41,5	26.423
2005	22454	20.066	2.388	46,4	10,6	41,5	25.904
2004	22016	19.632	2.385	46,3	10,8	41,3	25.527
2003	23640	21.147	2.493	48,3	10,5	43,2	25.272
2002	23818	21.354	2.464	49,6	10,3	44,4	24.223
2001	23491	21.524	1.967	49,8	8,4	45,6	23.667
2000	23078	21.581	1.497	49,9	6,5	46,7	23.133

Kaynak: 2000 ile 2017 yılları arasındaki veriler TÜİK verilerinden düzenlenmiştir.

İşsizlik oranları 2002 yılından bu yana kronik olarak çift haneli rakamların üstünde ya da çok yakınında seyretmiştir. TÜİK verilerine göre tarım dışı işsizlik oranları, özellikle de genç işsizlik oranları daima işsizlik oranının ciddi miktarlarda üzerinde seyretmiştir. Bu veriler arasındaki farklar hakkında fikir verebilmesi için, Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı

yaştakileri esas alan 2017 yılı verilerine bakarsak Eylül ayı döneminde işsizlik oranı yüzde 10,6 seviyesinde gerçekleşirken aynı dönemde tarım dışı işsizlik oranı ise yüzde 12,8 olmuştur. Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı ise yüzde 20 seviyelerindedir. TÜİK'in verilerine göre istihdam oranı 1990'lı yıllardan sonra düşme eğilimi göstermiştir. Örneğin 1995 yılında istihdam oranı yüzde 50 iken yıllar içinde düşerek bu seviyelere bir daha çıkamamıştır (Mahiroğulları,2017:553). Yine TÜİK'in işgücü ve istihdam verilerine göre işgücüne katılanların önemli kısmının istihdam edilemediği anlaşılmaktadır.

TÜİK verileri, çalışma yaşamındaki dönüşümlerle beraber özellikle 2002 yılından itibaren, işsizlik oranlarının genelde üstünde olmak üzere yüzde 10'lu seviyelere yerleşerek kronikleştğini ve tarım dışı istihdamın genel işsizlik oranlarının ciddi miktarda üzerinde seyrettiğini, genç işsizlik oranlarının ise yüzde 20'li seviyelere gelerek istihdamın sorunlu bir yapıya sahip olduğunun işaretlerini güçlendirdiğini göstermektedir. Kayıt dışı istihdam da önemli sorunlardan biri olurken kadınlardaki işsizliğin boyutu da yüksek düzeylerdedir. DİSK-AR Aralık 2017 verilerine göre geniş tanımlı işsiz sayısı 5,9 milyon ve geniş tanımlı işsizlik oranı ise yüzde 17,2 olarak açıklanmaktadır (DİSK-AR,2017:1).

İşsizliğin kentlerde daha yüksek olması, kadınların işsizliğinin erkeklere göre daha fazla olması, genç işsizlerin giderek artması işgücü piyasasına yeni girişlerin güçlüğünü göstermektedir (Lordoğlu ve Koçak,2015:108).

Tablo 3.8. Bazı Ülkelere Göre Haftalık Çalışma Saatleri (www.stats.oecd.org, 2018)

Yıl	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ülke											
Avustralya	36,3	36,5	36,5	36,1	36,1	36,2	36,3	36,1	35,9	35,9	35,7
Avusturya	37,5	37,5	37,2	36,9	36,7	36,5	36,4	36,1	35,8	35,7	35,6
Belçika	35,2	35,4	35,2	35,2	35,2	35,1	35,1	35,2	35,3	35,1	35,2
<u>Şili</u>	45,0	44,7	44,6	44,5	43,9	44,4	44,5	44,3	44,0	43,7	43,4
Çek Cumhuriyeti	40,4	40,4	40,4	40,2	40,0	39,9	39,8	39,7	39,5	39,5	39,4
Danimarka	34,5	33,4	33,1	32,7	32,7	32,6	32,6	32,6	32,5	32,5	32,1
Estonya	39,5	39,4	39,4	38,7	38,7	38,7	38,7	38,8	38,9	38,7	38,3
Finlandiya	37,0	36,7	36,7	36,5	36,5	36,5	36,3	36,3	36,2	36,2	36,2
Fransa	36,3	36,4	36,6	36,5	36,5	36,6	36,5	36,2	36,1	36,0	36,1
Almanya	34,5	34,4	34,5	34,6	34,6	34,6	34,6	34,4	34,5	34,4	34,5
Yunanistan	39,7	39,6	39,8	39,6	39,3	39,1	38,9	38,9	38,8	38,8	39,0
Macaristan	40,1	40,0	39,9	39,6	39,6	39,3	39,3	39,4	39,6	39,6	39,6
İzlanda	40,7	40,9	40,5	38,9	38,6	39,0	39,0	38,9	39,2	39,1	38,8
İrlanda	35,4	35,2	34,9	34,1	34,0	33,8	34,1	34,3	34,5	34,6	34,7
İsrail	40,7	41,0	40,7	40,3	40,5	40,6	40,9	40,5	40,4	40,5	40,6
İtalya	37,0	36,8	36,7	36,4	36,3	36,0	35,7	35,5	35,4	35,5	35,5

Tablo 3.8. Devamı

Letonya	41,3	40,7	40,1	39,5	38,9	38,8	38,8	39,0	39,2	39,2	38,9
Lüksemburg	36,9	36,7	36,7	36,9	36,8	36,6	36,8	36,9	36,9	37,2	37,3
Meksika	45,2	44,9	45,1	44,9	44,9	44,8	44,7	44,9	44,9	45,1	45,2
Hollanda	29,7	29,6	29,6	29,4	29,3	29,3	29,2	28,9	29,0	29,0	29,1
Yeni Zelanda	37,3	37,2	37,1	36,8	37,0	37,0	36,9	37,2	37,2	37,3	37,4
Norveç	33,6	33,7	33,7	33,6	33,6	33,6	33,8	33,8	33,9	33,9	34,0
Polonya	40,0	40,1	40,0	39,8	39,7	39,7	39,8	39,8	39,9	39,9	39,9
Portekiz	39,1	39,0	39,0	39,0	39,1	39,4	39,4	39,6	39,9	39,6	39,4
Slovak Cumhuriyeti	40,3	40,3	40,2	39,9	39,7	39,7	40,0	40,0	39,7	39,3	39,2
Slovenya	39,9	39,9	40,0	39,5	39,2	39,2	39,4	39,4	39,3	39,2	39,2
İspanya	38,3	38,2	38,0	37,6	37,4	37,2	36,9	36,6	36,5	36,5	36,5
İsveç	35,9	35,7	35,7	35,6	35,7	35,8	35,8	35,8	35,8	35,8	35,9
İsviçre	34,8	34,9	34,6	34,5	34,5	34,7	34,6	34,5	34,4	34,5	34,4
Türkiye	52,6	51,7	51,4	50,9	50,8	50,8	50,1	49,6	49,1	48,7	47,9
Birleşik Krallık	36,5	36,7	36,6	36,2	36,1	36,1	36,1	36,3	36,5	36,6	36,5
ABD	38,8	38,7	38,6	38,1	38,3	38,3	38,4	38,5	38,6	38,6	38,6
OECD ülkeleri	37,1	37,0	37,0	36,7	36,7	36,7	36,7	36,7	36,8	36,8	36,8
Kolombiya	..	49,7	49,4	48,9	49,4	49,1	48,9	48,6	48,3	48,1	47,9
Kosta Rika	..	..	..	..	45,7	45,9	44,6	44,0	44,2	44,6	44,9
Litvanya	38,7	38,9	39,2	38,8	38,6	38,3	38,2	38,3	38,3	38,5	38,5
Brezilya	41,5	41,4	41,4	41,1	..	40,8	40,6	40,3	40,1	39,4	..
GüneyAfrika	..	..	44,6	43,9	43,6	43,7	43,6	43,4	43,3	43,2	43,1

İşsizlik oranlarının yüksek düzeylerde seyretmesi ve kronikleşmesi, işsiz kalan milyonlarca kişinin yanı sıra, bu pozisyona düşmek istemeyen işçilerin de çalışma koşullarının ağırlaşmasına yol açmıştır. Örgütlülük düzeylerinin düşük olduğu ve hak arama imkanlarının daraltıldığı koşullarda işçiler düşük ücretlerle daha ağır koşullarda çalışmaya razı olmak zorunda kalmışlardır.

Bu artışın en önemli sonuçlarından biri de yeterli istihdamın yaratılamamış olmasıdır (Şahin. Ve Yıldırım,2015:125). İşsizliğin bu kadar yüksek olması ücretler üzerinde de bir baskı yaratmış, reel ücretlerin gerilemesine neden olmuştur. Bunun doğrudan sonuçlarından birisi de çalışma saatlerinin artmasıdır. Bu yıllarda düşük ücretlerle çalışan işçilerin gelirlerini arttırmak için fazla mesailere kalma eğiliminde olmaları, işverenlerindaha az sayıda işçi istihdam ederek maliyetlerini düşürmeye yönelmelerine yol açmıştır. Bu durumda kısır bir döngüye yol açarak potansiyel istihdamı ortadan kaldırarak işsiz sayısının artmasına neden olmuştur. Daha uzun saatler çalışan ve sayısı daha az olan işçi ile işleri yürüten işverenler, maliyetleri düşürerek karlarını artırmanın yanısıra piyasadaki pek çok işçi için olası istihdamı ortadan kaldırmışlardır. Yani bir yanda sayısal olarak tatmin edici görünen bir büyüme oranı olsa da bu büyümeyi yaratan ekonominin yapısal nedenleriyle işsizlik yüksek düzeylerde kronikleşmiştir.

OECD'nin farklı ülkelerdeki çalışma saatlerine ilişkin verisi, çalışma saatlerinin yüksekliği bakımından Türkiye'li işçilerin her zaman en üst sıralarda yer aldığını çarpıcı ve net

bir biçimde ortaya koymaktadır. Örneğin 2016 yılında haftalık ortalama çalışması Türkiye’li işçilerin 47,9 saat iken Hollanda’lı işçilerin 29,1, Almanya’lı işçilerin 34,5 saattir.

2000’li yılların stratejisi olarak işverenlerin gerçek istihdam yaratmadan esnek çalışma biçimleri ve güvencesiz çalışma koşulları ile işsizlik oranlarını düşürmeyi hedefledikleri söylenebilir. Fakat neo-liberal politikaların uygulamaya girmesiyle birlikte, çalışma hayatındaki dönüşüm işsizliği azaltmadığı gibi kronik bir sorun haline getirmiştir. Kısmi süreli çalışma, belirli süreli sözleşmeli çalışma, geçici iş ilişkisi, taşeronlaşmagibi esnek çalışma biçimleriyle kuralsızlaşan piyasada çalışan işçiler çok uzun saatlerle, çok düşük ücretlerle çalışmaya başlamıştır.



4. SONUÇ

Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı, hukuki temellerinin oluşturulduğu, bunların yüksek işsizlik oranları ve zayıflamış işçi örgütlenmeleri ile birlikte varolduğu 2000'li yıllarda, Türkiye'deki çalışma ilişkilerinin dünyadaki genel eğilime uygun biçimde bir dönüşüm süreci yaşadığını söylemek mümkündür. 2000'li yıllarda Türkiye'deki çalışma ilişkilerinin dönüşümünü, dünyadaki gelişmeler ve değişimler ile birlikte değerlendirmek gerekir. Bu perspektiften bakıldığında diğer ülkelerin ve Türkiye'nin birbirleri ile olan etkileşimleri, dünya üzerindeki ekonomik ve politik gelişmeler çalışma ilişkilerindeki değişimleri belirlemişlerdir.

2000'li yıllara gelinceye kadar dünyadaki çalışma hayatının koşullarını belirleyen belli ekonomik dönemler ve politik gelişmeler önemli dönemeçler olmuştur. Çalışma ilişkilerindeki dönüşüm bu tarihsel arka planla birlikte ele alındığında anlaşılır hale gelir. Keynesyen uygulamaların hayata geçirildiği dönemin ve sonrasında bu politikaların tasfiye sürecine sokulduğu neoliberal dönemin özelliklerinin değerlendirilmesi bu bakımdan gereklidir. 1929 krizinin yarattığı sorunlara, sistem içi bir çözüm olarak ortaya konan ve özellikle 1945 yılı sonrasındaki dönemde, başta dünyanın önde gelen ülkeleri olmak üzere dünya genelinde ekonomik ve toplumsal yapılanmalara damgasını vuran Keynesyen uygulamaların etkisinde biçimlenen çalışma ilişkileri öncesindeki döneme göre önemli farklılıklar içeriyordu. Ekonomide devlet müdahalelerinin arttığı, işçi haklarının görece düzeldiği, sosyal hakların yaygınlaştığı sosyal devlet anlayışının genel kabul gördüğü Keynesyen politikalarla birlikte istihdamın yüksek seviyelere ulaşması, işlerin işçiler açısından görece daha güvenceli hale gelmesi, belirli ve uzun süreli iş sözleşmelerinin yaygın olması, iş saatlerinin öncekilere göre genelde daha kısa hale gelmesi, örgütlenme ve hak arama imkanlarının artması söz konusu olmuştu. Şüphesiz bu yıllarda işçi haklarında yapılan iyileştirmelerin bir yanı sıra da sendikal hareketinin yükselmesinin önüne geçmek için yapılan düzenlemeler olduğunu belirtmek gerekir. Keynesyen politikaların uygulandığı dönem 1970'li yıllara doğru etkisini hissettirmeye başlayan büyük çaplı yeni bir ekonomik krizle birlikte sona yaklaştığının sinyallerini vermeye başlamış, sermaye sınıfı sermaye birikiminin önündeki tıkanıkları aşmak için neoliberalizm olarak adlandırılacak yeni dönem politikalarının denemelerine girişmiştir. 1970'li yıllarla birlikte gündeme gelmeye başlayan ve değişik ülkelerde adım adım hayata geçirilen uygulamalarla zamanla yaygınlaşan bu politikalarla, işçi sınıfı için Keynesyen dönemde sağlanan kısmi iyileştirmeler tasfiye edilmeye girişilmiş ve buna bağlı olarak çalışma hayatı dönüşüme uğramaya başlamıştır. 1970'lerde ilk adımları atılmaya, 1980'lerde giderek yükselmeye başlayan neoliberal politikalar elbette işçi sınıfının direnciyle karşılaşmış, bu yüzden de bir bütün olarak bir anda değil, yıllar içerisinde ekonomik ve politik koşullar elverdikçe kademeli olarak hayata geçmiştir. Sermaye sınıfı özellikle politik ve ideolojik hegemonyasının muazzam yükseldiği 1990'lı yıllardan sonra

çalışma hayatını yeniden düzenlemeye etkin biçimde yönelmişlerdir. İşçi sınıfı açısından ise bu yıllar sosyal hakların kaldırıldığı, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı yıllar olmuştur.

Türkiye ise dünyadaki bu gelişmelere 1980 yılındaki askeri darbe ile birlikte bu sürece eklenmiştir. İthal ikameci bir ekonomik yapıdan ihracata yönelik bir ekonomik yapıya geçme ihtiyacındaki sermaye kesimleri, sermaye birikim süreci bakımından kendilerine muazzam olanaklar sunacak olan neoliberal politikaların uygulanması için bu yönde programa sahip hükümetleri desteklemişlerdir. Sermaye sınıfının istekleri doğrultusunda çıkartılan yasalarla işgücü piyasası düzenlenmiş, aynı süreçte sınıf hareketinin yükselmesinin önüne geçilecek düzenlemelerde yapılmıştır. Sendikalar kapatılırken sendikal yasaklar genişletilmiş, grevler yasaklanmış, işçi sınıfının daha önceki pek çok kazanımları ortadan kaldırılmıştır. Sermaye sınıfının dünya ile entegrasyonunun hız kazandığı 1990'lı yıllarda ise özelleştirmeler artarken işsizlik de artmaya başlamış, taşeronlaşma yaygınlaşmaya başlamış, esnek çalışma biçimleri fiilen uygulanmaya başlamıştır.

2000'li yıllara gelindiğinde artık Türkiye sermaye sınıfının sermaye birikimlerinin geldiği düzey nedeniyle dünya sistemi ile daha derin entegrasyon ihtiyacının gerekliliklerini yerine getirebilecek bir siyasal zemininin oluşması bunlara ek olarak da dünyadaki finansal koşulların elvermesiyle yeni bir dönemece girilmiştir. Bu yıllarla birlikte daha önce fiili olarak uygulanmaya başlayan çalışma yaşamındaki değişiklikler kritik yasal düzenlemeler yapılarak kalıcı hale getirilmiştir. Bu kapsamdaki yasal düzenlemelerden, bireysel iş ilişkilerini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu, toplu iş ilişkilerini düzenleyen 6356 sayılı Toplu İş İlişkileri Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu çalışma yaşamını dönüştürücü etkilerin ve önemli değişikliklerin en belirgin olduğu kanunlardır. 4857 sayılı kanun ile birlikte kısmi süreli çalışma, belirli süreli iş sözleşmesi, çalışma sürelerinin denkleştirilmesi, fazla çalışma, telafi çalışma, çağrı üzerin ve uzaktan çalışma, geçici iş ilişkisi ve taşeronlaşma gibi yeni istihdam ve esneklik biçimleri çalışma hayatında yerini almıştır.

Sermaye sınıfının maksimum kar elde edebilmek için, işgücü maliyetlerini düşürme, istihdamı kendi ihtiyaçlarındaki değişimlere göre istediği gibi şekillendirebilme istekleri için hayata geçirilen esnek çalışma biçimleri işçi sınıfı açısından uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, güvencesiz, kuralsız çalışma biçimleri anlamına gelmektedir. Bu yıllar kısmi çalışma biçimiyle tam istihdam gerektirmeyen işlerde düzensiz, belirsiz iş koşullarında çalışıldığı, çağrı üzerine çalışma ile uzaktan çalışmayla işçilerin çalışma sürelerinin ve ücretlerinin işverenler tarafından belirlendiği, geçici iş ilişkisiyle işverenlerin sorumluluklarının özel istihdam bürolarına devredildiği, yasal zemine oturtulan taşeronlaşma ile düşük ücretlerin, güvencesiz koşulların arttığı, sendikasıylaştırmanın yaygınlaştığı yıllar olmuştur. Bu çalışma biçimleri işçiler için sosyal güvenlik sisteminde de sorunlar yaratmıştır. Emeklilik süresinin uzatılması bir yana tam zamanlı istihdam gerektirmeyen işlerde, kayıt dışı çalışan işçiler sosyal güvenlik

sisteminde hizmet yıllarını doldurmakta zorlanmakta, emeklilik ise bu kesimler için neredeyse hayal olmaktadır.

Esnek çalışma biçimlerinin işçiler açısından yarattığı bir diğer önemli sorun sendikalaşma sorunudur. Kuralsız, düzensiz, güvencesiz çalışma koşulları işçilerin biraraya gelmesini, mücadele etmesini, sendikalaşmasını engellemektedir. Geçici iş ilişkisiyle, kısmi çalışma biçimiyle, uzaktan ya da çağrı üzerine çalışan işçilerin, çok farklı işyerlerinde taşeron firmalarda çalışan işçilerin biraraya gelmesi zor olduğundan bu durum sendikal örgütlenmesinde önünde önemli bir engeldir.

Bu çalışma biçimleri, işçilerin sendikal örgütlülüğünün önünde engel iken, buna ek olarak 6356 sayılı yasa da örgütlenmenin önüne devasa engeller çıkarmaktadır. Daha önceki yasalara göre kısmen rahatlatılan yeni sendikalar yasasında kısıtlayıcı hükümler tamamen ortadan kaldırılmamıştır. 6356 sayılı yasa ile işkolu sendikacılığı ve çifte baraj koşulu devam ederken, bu yasa grev hakkını sadece işkolunda yetkili sendikaların imzalayabileceği toplu iş sözleşmelerinde çıkan uyuşmazlıklarda vermektedir. Grev yasakları bir önceki yasadaki gibi devam ederken grev kararı alan işyerlerinde Bakanlar Kurulunca alınan kararlar doğrultusunda grevler ertelenmekte yani fiilen yaptırılmamaktadır.

2000'li yıllar aynı zamanda yeterli istihdamın yaratılamadığı, ekonomik büyümenin ise istihdamsız büyüme olarak gerçekleştiği yıllar olmuştur. İşgücü maliyetlerini düşürmek isteyen işverenlerin daha az sayıda işçi ile çalışma eğilimi, yaratılabilecek istihdam olanaklarını da ortadan kaldırmaktadır. Bu durum aynı zamanda işsizliğin özellikle de genç işsizliğin 2000'li yılların başından itibaren ciddi bir şekilde yükselmesine neden olmuştur. İşsizliğin giderek yükselmesi çalışma yaşamını da etkilemiştir. İşsizlikle yüz yüze gelmek istemeyen işçilerin ücretlerinde ciddi bir basınç oluşmuş, sendikal örgütlülüğün zayıflığıyla da reel ücretlerde bir gerileme yaşanmıştır. Çalışma saatleri uzamış, ücretler düşmüş, gerileyen ücretlerden dolayı fazla mesailer artmış ve tüm bunlar karşısında işçilerin haklarını arama olanakları kısıtlandığı için bu ağır çalışma koşullarında çalışmak zorunda kalmışlardır.

2000'li yıllarda Türkiye'de çalışma hayatında yaşanan dönüşüm, işçilerin çalışma sürelerinin fiilen uzamasına, reel ücretlerin düşmesine, işsizlik oranlarının yükselmesine, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla istihdamın daha fazla güvencesiz hale gelmesine, etkili sendikal örgütlenmenin ve toplu hak arayışlarının önünün kesilmesine yol açmıştır. Bu sonuçlar, dünya genelinde Keynesyen uygulamaların tasfiyesi hedefiyle öne çıkan neoliberal politikaların Türkiye'de önemli ilerlemeler kaydederek çalışma hayatını da dönüştürdüğünü göstermektedir.

KAYNAKLAR

- [1]. Ak, Z., ve Erdoğan, M.(2003). Neo-liberal ekonomik dönüşüm ve sendikalar. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(2), 2-14.
- [2].Akçay, Ü. (2015). *Güvencesizlik ve finansal içerilme*. 19.12. 2015 tarihinde <http://riturkey.org/2015/11/guvencesizlik-ve-finansal-icerilme-umit-akcay/> adresinden alınmıştır.
- [3].Akçay, Ü. (2007). *Kapitalizmi planlamak Türkiye’de planlama ve DPT’nin dönüşümü*. İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı .
- [4].Akkaya, Y. (2000). Türkiye’de 1980 sonrası emek-sermaye arasındaki bölüşüm mücadelesinde grevlerin yeri. *Toplum ve Bilim Dergisi*, 86, 211-240.
- [5].Aslan,H. (1999). *Kriz üzerine notlar*. Ankara:Maki Basım Yay.Dağ.
- [6].Aydın, U., ve Ezer, B.(2014). İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılık sebebiyle uygulanan idari para cezalarına ilişkin sorunlar. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 43, 11-32. 16.03.2018 tarihinde <http://www.calismatoplum.org/sayi43.htm> adresinden alınmıştır.
- [7].Aydın,U., ve Keskin,Ö.(2015). 2821 sayılı kanundan 6356 sayılı kanuna: Türkiye’de sendikalar hukukunun dönüşümü. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi(AndHD)*, 1(2), 1-41. 02.03.2018 tarihinde http://andhd.dergi.anadolu.edu.tr/index.php?menu_v=onceki_sayilar_alt&ilgili_sayi=3 adresinden alınmıştır.
- [8].Bahçe, S.,Yücesan Özdemir, G.,Voyvada, E.,Özdemir, A.M., Candan, M.A., ve Kurt, İ.H. (Eds.)(2011). *Emek politikaları ne oluyor? ne yapmalı?*. Ankara:Belediye-İş Yayınları.
- [9].Bakır,O.(2016).Kronik: Bir yılan hikâyesi ve kadro masalında sona doğru: Bir truva atı olarak “Özel Sözleşmeli Personel”. *Ankara Üniversitesi SBF dergisi*, 71(3), 999-1023.
- [10].Balıbek, E. (2011). 2001 iç borç takası: Nedenler, yöntem ve sonuçlar. *Maliye Dergisi*, 160, 369-391.
- [11].Başkaya, F. (2005). *Küreselleşmenin karanlık bilançosu*. Ankara: Özgür Üniversite Kitaplığı.
- [12].Cop, B.(2013). *Güney Avrupa’da ekonomik krizler ve toplumsal hareketler*. İstanbul Kültür Üniversitesi Küresel Eğilimler Serisi Çalışma Kağıdı. 06.06.2017 tarihinde https://www.files.ethz.ch/isn/159611/KE-5_2013_Cop.pdf adresinden alınmıştır.
- [13].Çağlı, E. (2009). *Çürüyen kapitalizm*. İstanbul: Tarih Bilinci Yayınları.
- [14].Çakır, Murat, (2006). *Toplumsal hareket sendikacılığı*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- [15].Çakıroğlu,O.Ç., ve Seren A.K.H.(2016). Sağlıkta Dönüşüm Programı’nın Sağlık Sistemi ve Sağlık Çalışanları Üzerindeki Etkileri. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3, 37-43. 26.02.2018 tarihinde https://www.journalagent.com/shyd/pdfs/SHYD_3_1_37_43.pdf adresinden alınmıştır.
- [16].Çelik, A. (2003). Yeni iş yasasının anlamı. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 48, 41-72.

- [17].Çelik, A. (2008). Milli güvenlik gerekçeli grev ertelemeleri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 18, 87-132. 22.05.2015 tarihinde <http://www.calismatoplum.org/sayi18.htm> adresinden alınmıştır.
- [18].Çelik, A.(2012). Türkiye’de 2000’li yıllarda grevler ve grev dışı eylemler: Çalışma hayatında “Pax Romana” mı?, *IV. Sosyal Haklar Sempozyumu bildiriler kitabı* içinde (ss 107-131). İstanbul: Petrol-İş Yayını.
- [19].Çelik, A. (2014). AKP döneminde sendikal haklar: Sendikasız grevsiz kaynaşmış kitleyiz!. M.Koray ve A. Çelik (Eds.), *Himmet, fitrat, piyasa AKP döneminde sosyal politika* içinde (157-193). İstanbul: İletişim Yayınları.
- [20].ÇSGB (2014). *Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu, ilgili yönetmelikler*. Ankara: Özel Matbaası.
- [21].DİSK-AR (2017, Ağustos). *Sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi raporu (2013-2017)*. 04.04.2018 tarihinde <https://disk.org.tr/2017/08/disk-ar-sendikalaşma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu> adresinden alınmıştır.
- [22].DİSK-AR (2017,Aralık). *İşsizlik ve istihdam raporu Aralık 2017*. 15.04.2018 tarihinde <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2017/12/DISK-AR-istihdam-is%CC%A7sizlik-raporu-Aral%C4%B1k-2017.pdf> adresinden alınmıştır.
- [23].Engels, F.(1991). *Doğanın diyalektiği* (Çev.A. Gelen). Ankara:Sol Yayınları(Özgün çalışma 1876-1878).
- [24].Engels, F(1992). *Ludwig Feuerbach ve klasik Alman felsefesinin sonu* (Çev. S. Belli). Ankara: Sol Yayınları (Özgün çalışma 1888).
- [25].Engels, F(1995). *Anti-Dühring* (Çev. K. Somer). Ankara: Sol Yayınları (Özgün çalışma 1878).
- [26].Friedman, T. (2000). *Lexus ve zeytin ağacı* (Çev. E. Özsayar). İstanbul: Boyner Yayınları.
- [27].Güler, M. A (2015). Ulusal istihdam stratejisi bağlamında Türkiye’de güvencesiz çalışma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 46, 155-190. 19.08.2015 tarihinde <http://www.calismatoplum.org/sayi46.htm> adresinden alınmıştır.
- [28].Gülmez,M.(2013). Örgütlenme özgürsüzlüğü cephesinde yeni bir şey yok! olacağı da yok!.*Çalışma ve Toplum Dergisi*, 37, 13-40. 02.03.2018 tarihinde <http://www.calismatoplum.org/sayi37.htm> adresinden alınmıştır.
- [29].Güloğlu, B., ve Altunoğlu, E.(2002).Finansal serbestleşme politikaları ve finansal krizler: Latin Amerika, Meksika, Asya ve Türkiye krizleri. *İ.Ü.Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 27, 107-134.
- [30].Gökbayrak, Ş. (2010,Şubat). Türkiye’de sosyal güvenliğin dönüşümü. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 25, 141-162. 15.10.2017 tarihinde <http://www.calismatoplum.org/sayi25.htm> adresinden alınmıştır.
- [31].İnsel, A. (2004). *Neo-liberalizm: Hegemonyanın yeni dili*. İstanbul:İletişim Yayınları.
- [32].İş Kanunu. Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 10.06.2003, Sayı: 25134.

- [33].İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Kanun Numarası: 6715, Kabul Tarihi: 06.05.2016, Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 20.05.2016, Sayı: 29717.
- [34].İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Kanun Numarası: 6331, Kabul Tarihi: 20.06.2012, Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 30.06.2012, Sayı: 28339.
- [35].Kazgan, G. (2005). *Türkiye ekonomisinde krizler (1929-2001)*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- [36].Koç, M., ve Görücü,İ. (2011). 4857 sayılı iş kanunu'na göre kısmi çalışma uygulaması ve sonuçları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 28, 149-178. 21.02.2018 tarihinde <http://www.calismatoplum.org/sayi28.htm> adresinden alınmıştır.
- [37].Koç, Y. (2011). *Avrupa işçi sınıfları*. Ankara:Epos Yayınları.
- [38].Koşar, A. (2014). Ulusal istihdam stratejisi bağlamında esnekliğin Türkiye stratejisi. Ö.Müftüoğlu ve A. Koşar (Eds.) *Türkiye’de esnek çalışma* içinde (ss.100-118). İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- [39].Lordoğlu,K., ve Koçak,H.(2014). AKP döneminde istihdam, işgücü ve işsizlik. M.Koray ve A. Çelik (Eds.), *Himmet, fitrat, piyasa AKP döneminde sosyal politika* içinde (99-124). İstanbul: İletişim Yayınları.
- [40].Mahiroğulları, A.(2005).*Türkiye’de işçi sendikacılığı*. İstanbul: Kitabevi.
- [41].Mahiroğulları, A. (2017). Türkiye’de kayıtdışı istihdam ve önlemeye yönelik stratejiler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 547-565.
- [42].Marx, K., ve Engels, F.(1992). *Alman ideolojisi* (Çev.S. Belli). Ankara :Sol Yayınları(Özgün çalışma 1845-1846).
- [43].Marx, K.(1998). *Artı-değer teorileri 1-2* (Çev.Y. Fincancı). Ankara: Sol Yayınları (Özgün çalışma 1862-1863).
- [44].Müftüoğlu, Ö. (2015). Esneklik, güvencesizlik ve sendikalar. *Toplum ve Hekim Dergisi*, 30(3), 181-191.
- [45].Öngel, F. S. (2014). Türkiye’de taşeronlaşmanın boyutları. *DİSK-AR Kış 2014 Dergisi*, 38-51. 07.03.2018 tarihinde http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_06.pdf adresinden alınmıştır.
- [46].Öngen, T. (2003). ‘Yeni liberal’ dönüşüm projesi ve Türkiye deneyimi. A.H.Köse, F.Şenses ve E. Yeldan (Eds.),*Küresel düzen:birikim, devlet ve sınıflar* içinde (ss.161-189). İstanbul:İletişim Yayınları.
- [47].Özçam,M(2004).*Döviz kuru politikaları ve Türkiye’de döviz kuru oynaklığının etkileşimleri* (Sermaye Piyasası Kurulu Araştırma Raporu). 18.04.2018 tarihinde <http://www.spk.gov.tr/SiteApps/Yayin/YayinGoster/943> adresinden alınmıştır.
- [48].Özkaraca, E. (2013). 6356 sayılı kanunda sendikal güvenceler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 38, 173-216. 13.06.2018 tarihinde <http://www.calismatoplum.org/sayi38.htm> adresinden alınmıştır.

- [49].Öztürk, Ö. (2009). Türkiye’de sendikal mücadele, sermaye birikimi, MESS ve Koç Holding. *Praksis Dergisi*, 19, 337-361. Ankara: Dipnot Yayınları.
- [50].Özveri,M.(2012).*Toplu iş ilişkileri yasa tasarısı ve sendikal haklar*. İstanbul: Birleşik Metal – İş yayınları.
- [51].Özveri,M.(2015). *İşçi sağlığı iş güvenliği ve iş cinayetleri*. İstanbul: Birleşik Metal–İş yayınları.
- [52].Pekeroğlu,Y.(2016). *Çalışma hayatı temel kanunları*. Kocaeli: Mavi Bilge Yayınevi.
- [53].Petrol-İş Yıllığı.(1997). *Petrol-İş yılı*. İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- [54].Savran, S. (2013). *Üçüncü büyük depresyon*. İstanbul: Yordam Kitap.
- [55].Selamoğlu, A. (2002). Gelişmiş ülkelerde istihdam politikaları, esneklik arayışı ve etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4, 33-63.
- [56].Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. Kanun Numarası: 6356, Kabul Tarihi: 18.10.2012, Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 07.11.2012, Sayı: 28460.
- [57].Soner, Ş. (1998). *Türkiye sendikacılık ansiklopedisi* (C.2, S.455-461). İstanbul: Numune Matbaacılık.
- [58].Sosyal-İş (2014a). *Sendikamızın torba yasa değerlendirmesi*. 23.02.2018 tarihinde <http://www.sosyal-is.org.tr/index.php/component/content/article?id=427:sendikamizin-torba-yasadegerlendirmesi> adresinden alınmıştır.
- [59].Sönmez,S. (2009). Türkiye ekonomisinde neoliberal dönüşüm politikaları ve etkileri. N.Mütevellioğlu ve S. Sönmez (Eds.), *Küreselleşme, kriz ve Türkiye’de neoliberal dönüşüm içinde* (ss.25-75). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- [60].Sur, M. (2013). 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununun uluslararası normlar açısından değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 39, 317-356. 13.06.2017 tarihinde <http://www.calismatoplum.org/sayi39.htm> adresinden alınmıştır.
- [61].Şahin, H. (2015). İşçi hareketine tarihsel bir bakış: Dünden bugüne yaşanan dönüşümlerin yapısal bir analizi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1), 161-184.
- [62].Şahin, L., ve Yıldırım, K.(2015). Ondokuzuncu yüzyıldan günümüze Türkiye’de işsizlikle mücadele politikalarının gelişimi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 45, 111-152. 13.06.2017 tarihinde <http://www.calismatoplum.org/sayi45/sahin.pdf> adresinden alınmıştır.
- [63].Şakar, M.(2010). Ölçsüz taşeronlaşmaya karşı önlemlerde geri adım: İş sağlığı ve güvenliği kanun tasarısı taslağına sıkıştırılan değişikliğin değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 27, 29-34. 23.02.2018 tarihinde <http://www.calismatoplum.org/sayi27.htm> adresinden alınmıştır.
- [64].Şenses, F. (1995). İşgücü piyasalarında esneklik Türkiye için geçerli bir kavram mıdır?. İ.Köstekli (Eds.), *’95-’96 Petrol-İş yılı* içinde (ss 693-705) .İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- [65].Taşkiran, G. (2016). Güvencesiz iş güvenliği uzmanları, piyasalaşan iş güvenliği: Bir alan araştırması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 51, 1747-1768. 16.03.2018 tarihinde <http://www.calismatoplum.org/sayi51.htm> adresinden alınmıştır.

- [66].TİSK (2015). *4857 sayılı iş kanunu ve gerekçesi*. Ankara:Matsa Basımevi.
- [67].TİSK, TOBB ve TÜSİAD (2009). *TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın esneklik konusundaki ortak görüş ve önerileri (gözden geçirilmiş metin)*, 24.02.2018 tarihinde <http://tusiad.org/tr/tum/item/2364-tisk--tobb-ve-tusiadin-esneklik-konusundaki-ortak-gorus-ve-onerileri> adresinden alınmıştır.
- [68].Turan, Z. (2011). Dünyadaki ve Türkiye'deki krizlerin ortaya çıkış nedenleri ve ekonomik kalkınmaya etkisi. *Niğde üniversitesi İİBF dergisi*, 4, 1, 56-80.
- [69].Türkay, M. (2009).*Sermaye birikimi, kalkınma, azgelişmişlik*. İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- [70].Türkay, M., ve Tören, T. (2014). Liberal kriz koşullarında Türkiye ve dünyada yaşanan dönüşümün seyri üzerine. H. Mertcan ve A. Ördek (Eds.), *Modern zamanlar bir yokmuş bir varmış* içinde(ss.313 – 359). Ankara: NotaBene Yayınları.
- [71].UNDP (2014). *İnsani gelişme raporu* . 15.04.2018 tarihinde http://tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/human_development/hdr-2014.html adresinden alınmıştır.
- [72].Yaman Öztürk, M.(2006). Kapitalizmde krizler: Dünden bugüne. D.Yılmaz, F. Akyüz, F.Ercan, K. Yılmaz, Ü.Akçay ve T.Tören (Eds.), *Kapitalizmi anlamak* içinde (ss.101-147). Ankara: Dipnot Yayınları.
- [73].Yeldan, E. (2001). *Küreselleşme sürecinde Türkiye ekonomisi*. İstanbul:İletişim Yayınları.
- [74].Yeldan, E. (2009). Kapitalizmin yeniden finansallaşması ve 2007-2008 krizi: Türkiye krizin neresinde?. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 20, 11-28. 27.11.2015 tarihinde <http://www.calismatoplum.org/sayi20.htm> adresinden alınmıştır.
- [75].www.oecd.org.(2018). *The Organisation for Economic Co-operation and Development*. 20.04.2018 tarihinde <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm#indicator-chart>adresinden alınmıştır.
- [76].www.oecd.org.(2018). *The Organisation for Economic Co-operation and Development*. 21.04.2018 tarihinde <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm#indicator-chart>adresinden alınmıştır.
- [77].www.stats.oecd.org.(2018) *The Organisation for Economic Co-operation and Development*. 14.04.2018 tarihinde https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AVE_HRSadresinden alınmıştır.
- [78].www.sgk.gov.tr.(2018).*Sosyal Güvenlik Kurumu*. 14.04.2018 tarihinde http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari adresinden alınmıştır.
- [79].www.tuik.gov.tr.(2018).*Türkiye İstatistik Kurumu*. 15.04.2018 tarihinde <https://biruni.tuik.gov.tr/gosterge/?locale=tr> adresinden alınmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı: Şebnem FINDIK GÜNEŞER

E-mail:sebnemfindik@mersin.edu.tr

Öğrenim Durumu:

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Matematik	Hacetepe Üniversitesi	1991-1995
Yüksek Lisans	Kamu Yönetimi	Mersin Üniversitesi	2014-Halen
Doktora			