

TÜRKİYE'DE SENDİKALAŞMA EVRELERİ VE SENDİKALAŞMAYI ETKİLEYEN UNSURLAR

Adnan MAHİROĞULLARI

Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas Meslek Yüksek Okulu

Özet

Türk sendikacılığında sendikalaşma sürecini üç evreye ayırarak incelemek mümkündür; birinci evre, 5018 sayılı ilk Sendikalar Kanunu ile başlar. İkinci evre, 1963-1983; üçüncü evre 1983 sonrasını kapsar.

Birinci evre, sendikalaşma için deneyim yılları olmuştur. İkinci evre, sendikacılığın geliştiği dönemdir. Her şeyden önce, sendikalaşmayı cazip kılan “grevli toplu pazarlık” hakkı işçilere bu dönemde verilmiştir.

1980 öncesi izlenen ekonomi politikalarda 1980 sonrası köklü değişiklikler yoluna gidilerek ithal ikameci politikalar yerine liberal dış ticaret anlayışı benimsenmiş; keza sendikacılığa şekil veren yasal çerçeve 2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunlarıyla yeniden çizilmiştir.

Üçüncü dönemde sendikalaşma oranları ortalama olarak % 60'lar civarında seyretmiş; 2001 verilerine göre 4.537.544 işçiden 2.580.927'si sendika üyesi olmuştur.

Anahtar kelimeler: sendikalaşma, sendikacılık

Abstract

The Periods of Unionization and the Factors Which Affect Unionization in Turkey

In Turkey, it is possible to study the length of unionization into three periods; the first period began in 1947 under “Unions Law number 5018”, the second, between 1963-1983 and the third, after 1983.

The first period was the years of experimentation for the unions. The second was period that unionism developed in. Above all, the right of the collective negotiation with strikes was given to the workers in this period.

The liberal external trade concept was accepted instead of imported substitution policies by doing major changes after 1980. “Unions Law no: 2821” and “Collective Agreement strike and lock out Law no: 2822” were accepted in 1983.

In the third period, the average unionization rate was approximately % 60; according to data from 2001 from 4,537,544 workers, 2,580,927 were members of a union.

Keywords: Unionization, Unionism

Giriş

Sendikalaşma kavramı, bir ülkedeki yasal olarak sendikalaşabilir bağımlı çalışanların sendikalarda örgütlenme eğilimini ve oranını gösterir.

Sendikalaşma, ülkelerin siyasi yapıları ile ilgili olduğu kadar, kuşkusuz endüstrileşme düzeyi, bağımlı çalışanların sayısı, işgücünün yapısı, işsizlik ve kayıtdışı istihdam oranı, işverenlerin tutumu, mevcut sendikaların çalışma yöntemleri ve endüstri ilişkilerini düzenleyen yasal çerçeveye de yakından ilgilidir.

Bu bağlamda, Türkiye’de özgür sendikacılık, toplu ilişkiler düzenine hareket kazandıran yeterli sayıda işçi kesiminin oluşmasına, siyasi rejimin giderek demokratikleşmesine, keza çoğulcu boyut kazanmasına paralel olarak gelişme fırsatı bulmuştur.

Türk sendikacılığında sendikalaşma süreci, endüstrileşme düzeyi, bağımlı çalışanlar sayısı, siyasi konjonktür, ekonomi politikalarındaki köklü değişimler, endüstri ilişkileri sistemini düzenleyen yasal çerçeve değişiklikleriyle bağıntılı olarak yasallık kazandığı 1947’den günümüze kadar; 1947-1963, 1963-1983 ve 1983 sonrası olmak üzere üç evrede incelenebilir.

Bu çalışmada, Türkiye’de 54 yıllık sendikalaşma süreci üç evrede ele alınarak, yıllar itibarıyla sendikalaşma oranları, sendikalaşmanın genel özellikleri ve sendikalaşmayı etkileyen unsurlar incelenmektedir.

I-Sendikalaşma Sürecinde Birinci Evre (1947-1963)

Sendikalaşma süreci, bir ülkedeki sendikal hareketin örgütlenme fırsatı bulmasıyla başlar; örgütlenmenin mevcudiyeti ile devam eder.

Türkiye’de sendikacılık, 1938 tarih ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu’nda “Sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz.” ifadesinin metinden çıkarıldığı 4919 sayılı 5 Haziran 1946 değişikliği ile yasallık kazanmıştır. Sendikal hareketin yasallık kazanmasını takip eden aylarda sendikalar kurulmuşsa da, ilk kurulan sendikaların çoğunluğunun Türkiye Sosyalist Partisi, Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi gibi sosyalizmi benimseyen partiler öncülüğünde kurulması dönemin hükümetini kuşkulandırmış; sendikacılığın daha başlangıçta “ideolojik boyut” kazanacağı endişesiyle söz konusu sendikalar 17 Aralık 1946 tarihinde sıkıyönetim kararıyla kapatılmıştır. Bu nedenle, sendikalaşma sürecinin başlangıcını, sendikaların kuruluş esasları ve faaliyet alanlarını belirleyen “5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun”un kabul edildiği 1947 tarihinden itibaren almak gerekir.

A-Birinci Evrede Sendikalaşma Oranları

Sendikalaşma oranı ya da sendikal yoğunluk kavramı, geniş kapsamıyla bir ülkedeki sendikalı üye sayısının sendikalaşmalarında yasal engel bulunmayan toplam bağımlı çalışanlar sayısına oranlanmasıdır; dar anlamıyla bir işkolundaki ya da işyerindeki sendikalı işçilerin o işkolunda/işyerinde çalışan tüm işçilere oranı anlamına gelir. Sendikalaşma kavramını, dar ve geniş kapsamı çerçevesinde bir

ülkedeki işyeri ölçeklerine, bağımlı çalışanların cinsiyet ayırımına, özel ve kamu kesimi ayırımına göre detaylandırmak mümkündür.

Sendikalaşma oranları, kuşkusuz ülkedeki sendikaların örgütlenme etkinliğini, bağımlı çalışanların sendikalaşma eğilimlerini, keza toplumsal yapıyı ortaya koyabilen önemli göstergelerden biridir. Dolayısıyla, bu oranların sağlıklı olarak hesaplanması, güvenilir veriler olması gerekir.

Türkiye'nin ilk sendikalar kanunu olan 20.2.1947 tarih ve 5018 sayılı Sendikalar Kanunu'nda, sendikaların üye sayılarını görevli bir makama bildirmeleriyle ilgili bir yükümlülükten söz edilmemiştir. Ancak, 1946'da kurulan Çalışma Bakanlığı'nın görevleri arasında "Çalışma hayatı ile ilgili istatistikleri derlemek" şeklinde bir ifade yer almaktaydı. Bakanlığa verilen bu görev çerçevesinde ilgili birim, 1948'den itibaren sendikaların üye sayıları ile ilgili verileri yayımlamaya başlamıştır. Sosyal siyasetçiler, bu dönemdeki verilerin güvenilir olduğuna inanmaktadırlar (Koç, 1996, 49).

Tablo 1, Sendikalı İşçi ve Sendikalaşma Oranlarının Yıllara Göre Dağılımı (1948-1963)

Yıllar	İşçi sayısı	Sendikalı işçi sayısı	Sendikalaşma oranı
1948	-	52.000	-
1949	-	72.000	-
1950	292.608	78.000	% 26.65
1951	382.024	110.000	% 28.79
1952	447.963	130.000	% 29.02
1953	494.024	140.000	% 28.33
1954	510.344	180.387	% 35.34
1955	533.216	189.595	% 35.55
1956	543.554	205.155	% 37.74
1957	577.630	244.853	% 42.38
1958	611.703	262.591	% 42.92
1959	618.775	280.786	% 45.37
1960	620.900	282.967	% 45.57
1961	688.819	298.000	% 43.26
1962	680.125	307.000	% 45.13
1963	710.820	259.710	% 36.53

Kaynak: SSK Genel Müdürlüğü APK Daire Başkanlığı'nın 2.4.2001 tarihli "Yıllara Göre Sigortalı Çalışanlar Sayısı" başlıklı yazısı; Aysen TOKOL, **Türkiye'de Sendikal Hareket**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 1994, s. 63.

İlk dönemde sendikalı işçi sayısı, Tablo 1'de görüldüğü gibi, 1950'de sendikalara toplulukla iş ihtilafı çıkarma hakkının verilmesi, 1952'de sendikal üst örgüt olan Türk-İş'in kurulması sonrasında sendikal hareketin kısmen etkinlik kazanması, 1952'de Basın-İş Kanunu, 1954'te Deniz-İş Kanunu ile basın mensuplarına ve deniz adamlarına sendikalaşma hakkının tanınması, keza özel teşebbüse dayalı sanayileşmenin 1950'li yılların ortalarından itibaren hızlanması

gibi nedenlerle giderek artmıştır. 1963'teki kısmi azalma, 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği ilk yıl olması hesabıyla Çalışma Bakanlığı'na sendikalı işçi sayıları yeni esaslara göre bildirilmesi, üyelik fişlerinin güncelleştirilip mükerrer yazılımların ayıklanmasıyla izah edilebilir.

Dönemin sosyo-ekonomik koşulları, ülkenin yapısal özellikleri ve sendikacılığın daha kuruluş aşamasında olduğu göz önüne alındığında, kuşkusuz bu dönem için önemli bir sendikalaşma hamlesi beklemek söz konusu olamazdı. Nitekim, 1947-1963 arasındaki 17 yıllık süreçte gerek toplam işçi sayısı, gerekse sendikalı işçi sayısı oldukça küçük rakamlarda kalmış; bir milyon sınırını dahi aşmamıştır.

B-Birinci Evrede Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar

Sendikalaşma düzeyi, ülkelerin siyasal ve sosyal yapısıyla ilgili olduğu kadar, kuşkusuz endüstrileşme düzeyi, bağımlı çalışanların sayısı, işgücünün yapısı, işsizlik ve kayıtdışı istihdam oranı, işverenlerin tutumu, sendika içi demokrasi ve özellikle endüstri ilişkilerini düzenleyen yasal çerçeveye de yakından ilgilidir. Bu bağlamda, bir ülkedeki sendikalaşma sürecinin, yukarıda zikredilen hususlarda görülen gelişme ve köklü değişimlere bağlı olarak incelenmesi gerekir.

Türkiye'de 1947-1963 arası yılları kapsayan birinci dönemde sendikalaşmayı doğrudan ya da dolaylı olarak lehte/aleyhte etkileyen unsurlar yapısal, siyasal, yasal ve sosyo-kültürel olmak üzere dört alt başlık altında incelenebilir. Her unsur, kuşkusuz kendi dönemi içinde anlamlıdır. Birinci dönemde sendikalaşmayı etkileyen unsurların çoğunluğu bu olguyu aleyhte etkilemiştir.

1-Yapısal Unsurlar

Ülkelerin ekonomik ve sosyal yapısı, kuşkusuz sendikalaşma üzerinde etkili olan bir unsurdur. Her şeyden önce sendikal hareket, yeterli modern fabrika sanayiinin, dolayısıyla yeterli sayıda bağımlı çalışanların varlığı ile bir anlam kazanabilmektedir. Aksine, geleneksel tarım ekonomisine dayalı toplumlarda gerçek anlamda işçi tipi doğmamakta ve sendikacılıkla ilgili diğer koşullar elverişli olsa bile kayda değer bir sendikalaşma eğiliminden söz edilememektedir.

Bu bağlamda, bir ülkede sendikalaşmanın boyutları o ülkenin sanayileşme düzeyi ve emek geliri ile geçinen bir bağımlı çalışanlar kütesinin varlığı ile yakından ilgilidir.

Türkiye ekonomisinin bu dönemdeki ekonomik göstergeleri incelendiğinde, 1927'de Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkarılmasına, 1934'ten itibaren sanayi planları yapılmasına, 1950 sonrası özel teşebbüs girişimciliği desteklenmesine rağmen ülkenin hala tipik bir tarım ülkesi olduğu görülmektedir. Nitekim bir ülkenin sanayi ya da tarım toplumu olduğuyla ilgili en önemli göstergelerden biri olan "istihdamın

sektörel dağılımı” verileri, Türkiye için bu durumu teyit etmektedir. 1950 yılında; iktisaden faal nüfusun %85.7’i tarım kesiminde, % 7.4’ü sanayi kesiminde, 6.9’u hizmetler kesiminde çalışmaktadır. Dönemin sonlarına doğru 1960 verilerinde de büyük bir değişikliğin olmadığı görülmektedir: Tarım kesimi, %74.9, sanayi % 9.6, hizmetler %10.3, bilinmeyen % 5.2’dir (Şahin, 1993, 108). O yıllarda hizmet kesiminde istihdam edilenlerin büyük çoğunluğunun memur olduğu göz önüne alınırsa, dönemin sonlarında sendikalaşabilir kesimin, iktisaden faal nüfusa oranı %10’lar civarındadır. Kaldı ki, bu orandan, İş Kanunu kapsamına girmeyen işyerlerinde çalışanlar düşünülünce sendikalaşmanın kapsamı daha da daralmış olacaktır (Tuna, 1966, 12). O dönemdeki sanayileşmiş ülkelerde ücretlilerin iktisaden faal nüfusa oranı %50’lerden hiç de aşağı değildir.

Sendikalaşma, kuşkusuz yeterli sayıda bağımlı çalışanların sayısı ile yakından ilişkilidir. Birinci dönemin istihdamla ilgili verilerinden anlaşılacağı gibi, iktisaden faal nüfusun büyük çoğunluğu sendikalaşmaya elverişsiz tarım kesiminde çalışmaktadır. Dolayısıyla, iktisaden faal nüfusun büyük bir kısmı, “bağımlı çalışan” olmaktan uzak kendi hesabına çalışan ücretsiz yardımcı aile işgörenleridir. Nitekim dönemin ortalarında 1955’te yasal olarak sendikalaşabilir işçi sayısı sadece 550.000 kişi civarındadır.

2-Siyasal Unsurlar

Bir ülkedeki siyasal rejimin niteliği, keza iktidar partisinin dünya görüşü, çeşitli konularla ilgili politikaları o ülkedeki kurumsal yapılanmaların oluşumunda ya da değişiminde rol oynayan önemli unsurlardır.

Türkiye, 1945’in sonlarında çok partili hayata geçmesine rağmen, kısa sürede “çoğulcu demokrasi” nin tüm kural ve kaidelerine işlerlik kazandıramamıştır. Başka bir deyişle, çoğulcu demokrasiye geçiş, şeklen 1945 sonlarında gerçekleşmişse de, uzun bir süre 1961’e kadar “geçiş dönemi” yaşanmış; tek parti döneminin “otoriter karakteri”, özgürlüklerin gerektiğinde kısıtlanması ya da “sınırlı özgürlük” alışkanlıkları sürdürülmüştür. Dolayısıyla, dönemin iktidar partileri sendikalar hakkında özgürlükçü bir davranış sergileyememişler (Tuna, 1966, 18), sendikal hareket Devlet’in güdümlü ve paternalist etki ve davranışları altında biçimlenmiştir (Demir, 1992, 342).

Çok partili hayata geçmeden önceki dönemin tek siyasi partisi CHP’nin, sendikacılığa bakış açısı bu partinin altı umdesinden biri olan “halkçılık” anlayışı çerçevesinde şekillenmiştir. CHP’nin halkçılık umdesine göre, Türk toplumu, sosyolojik olarak “sınıfsız, kaynaşmış bir kitle”dir. Bir anlamda CHP, sınıflardan oluşmayan bir toplumda sendikacılığın sınıf çıkarlarını savunmasına gerek kalmayacağı görüşündedir. CHP’nin sendikacılıkla ilgili bu tür peşin hükümlü yargıları, çok partili döneme geçtikten sonra da kısmen sürmüş; iktidarın DP’ye geçtiği 1950’ye kadar en azından sendikacılığın önemli işlevlerinden biri olan grev hakkının tanınmasına soğuk bakmıştır. Nitekim, 1947’de 5018 sayılı Sendikalar

Yasa Tasarısı T.B.M.M'de görüşülürken, iktidardaki CHP Hükümeti sözcüleri, “grev hakkının çalışma hayatına çeşitli olumsuzlukları beraberinde getireceği” kuşkusuyla bu hakka lüzum olmadığını ifade etmişlerdir. Dönemin Çalışma Bakanı ise konuşmasında, "grev hakkı"nı, çalışmak isteyen işçilerin çalışmamaya zorlanmasına olanak vereceği kaygısıyla "anti-demokratik bir hareket" olarak değerlendirmiş ve "Türkiye'deki rejimin tabiatı, sosyal sınıflar arasındaki ihtilafların çözümünde devlete hakem görevi yüklediğinden bahisle bu hakka gerek olmadığını belirtmiştir (Bartoli, 1960, 66).

CHP bu tutumunu, 1950 genel seçimleri öncesinin Şubat ayında TBMM'nin gündemine gelen 3008 sayılı İş Kanunu değişiklik görüşmelerinde de sürdürmüş; iktidar partisi sözcüleri “grev hakkının Devletçilik ilkesiyle bağdaşmayacağını, grevin Bolşevizm'in etkili bir silahı olduğunu” ısrarla savunmuşlardır (Gülmez, 1995, 266).

İşin ilginç yanı, muhalefetteyken grev hakkının verilmesini ısrarla savunan DP, 1950 seçimleriyle iktidara geldikten sonra, CHP gibi bu parti de “grev hakkın kolaylıkla verilemeyeceğini, derin tetkiklere ihtiyaç olduğunu” vurgulaması olmuştur (Işıklı, 1967, 79). Dolayısıyla sendikalaşma önünde önemli bir engel olan “grevsiz sendikacılık” anlayışı DP iktidarı döneminde de sürdürülmüştür.

Neticede, bu dönemde sendikalar devletin gözetimi ve kontrolü altında tutulmak istenmiş, faaliyetleri izlenmiştir. Başka bir deyişle, siyasi otorite kendi dünya görüşü çerçevesinde bir sendikacılığın oluşmasının takipçisi olmuştur. Nitekim 1946 sendikacılığı olarak adlandırılan, sosyalist partilerin öncülüğünde kurulan ilk sendikalar kuruluşların akabinde kapatılmışlardır. Sendikacılığın daha kuruluş aşamasında böyle bir akıbetle karşı karşıya kalması ister istemez sendikalaşmayı olumsuz etkilemiş; hatta bir süre Anadolu'da sendikacılıkla uğraşmak isteyen kişilere “komünist” damgası vurulmuştur (Sülker, 1966, 155). Sendikalar üzerindeki baskı, giderek artmış, bazı sendikalar, bu arada iktidar yanlısı olmayan birlikler kapatılmış veya adli takibata uğramıştır.

3-Yasal Unsurlar

Ülkelerin iç hukuku, sendikalaşma olgusu ile yakından ilgilidir. Özellikle sendikacılığın henüz yeni olduğu ülkelerde yasal çerçeve sendikal hareket üzerinde büyük ölçüde etkili bir unsurdur. Hukuki mevzuat, en azından sendikaların faaliyet alanları ve tüm çalışanlara sendikalaşma hakkı verip vermemesi bakımından belirleyici olmaktadır.

Sendikalaşmayı bu dönemde aleyhte etkileyen yasal unsurlar arasında Türkiye'nin ilk iş kanunu olan 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu ve 5018 sayılı ilk Sendikalar Kanunu'nda yer alan bazı hükümleri saymak gerekir.

İş Kanunu birinci maddesinde, işçinin tanımını “bedenen ya da hem bedenen hem fikren çalışan kimse” şeklinde yaparak fikir işçisini kapsam dışı bırakmıştır.

Aynı Kanun, 72. maddesinde sendikacılığın olmazsa olmazı sayılan “grev hakkını” yasaklamıştır. Grev hakkından yoksun bir sendikacılığın, sendikalarda örgütlenmek isteyen işçilerin gözünde işlevsiz bir sendikacılık olduğu muhakkaktır. Ayrıca 5018 sayılı Kanun, 3008 sayılı Kanun’da yer alan grev yasağı hükmüne paralel olarak yedinci maddesinde grev yasağını yinelemiş; “greve teşvik” eden sendika yöneticilerinin cezalandırılmasını ve sendikalarının kapatılmasını öngörmüştür.

5018 sayılı Kanun ikinci maddesinde, sendikaya üye olma hakkını İş Kanunu’ndaki işçi tanımı doğrultusunda bir süre; Basın ve Deniz İş Kanunları yürürlüğe girene kadar sadece bedenen çalışması fikren çalışmasına üstün sayılan işçilere tanımıştır. Dolayısıyla bu hüküm, başlangıçta sendikalaşmanın kapsamını daraltmıştır. Diğer taraftan, İş Kanunu’na tâbi bir işyerinin işvereni, esnaf odasına kayıt olduğu takdirde işveren sıfatına bakılmayarak, bu gibi işverenlerin yanında çalışan işçiler, sayısı ne olursa olsun sendika kuramaz, sendikalara üye olamazlardı (Sunar, 1955, 365).

Sendikalar Kanunu’nun 5. maddesinde sendikalara “siyaset yapma” yasağı getirilerek, bir anlamda sendikalaşmaya anlam kazandıracak, üyeliği cazip kılacak, sendikaların üyelerine ilave çıkarlar, yeni haklar elde etmek için yasama ve yürütme organlarını etkileyebilecek derecede (Kutal, 1959, 249) ”baskı işlevi” kullanılmamıştır.

5018 sayılı Kanun’da, sendikaların üyelerinden alacakları aidatlarla ilgili bir düzenleme yapılmamış; bu husus Medeni Kanun ve Cemiyetler Kanunu’ndaki aidatlar ile ilgili hükümler çerçevesinde çözümlenmiştir. Ancak, Cemiyetler Kanunu’nda üyelik aidatlarının yılda 120 lira gibi bir miktarla sınırlandırılmış olması, keza üyelik aidatlarının “kaynağında kesim” yoluyla tahsilinin öngörülmemesi, kuruluş aşamasında sendikacılığı mali açıdan güç durumda bırakmış (Kutal, 1959, 135-136), teşkilatlanmayı, dolayısıyla sendikalaşmayı olumsuz etkilemiştir.

Ne var ki, İş Kanunu’nun 78. maddesinde 25.1.1950 tarih ve 5518 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle “sendikalara toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarma” yetkisinin verilmesi, bu tarihten sonra sendikacılığa kısmen de olsa bir ivme kazandırmış, işçiler nazarında sendikalaşmaya bir ölçüde anlam vermiştir.

4-Sosyo-kültürel Unsurlar

Sendikal hareketin ivme kazanmasında, benimsenmesinde kuşkusuz “sınıf bilinci” önemli bir olgudur. Sınıf bilinci, sınıfı oluşturan zümrenin kantitatif ve kalitatif büyüklüğü, aidiyet duygusu, katı sınıf yapılarının varlığı, sınıflararası çatışma ve çelişkilerin mevcudiyeti ile oluşabilir.

Türk toplumunda Batı’da görülen keskin boyutlu sınıf çatışmaları yaşanmamıştır. Sınıf çatışması oluşmamasında, kuşkusuz Türk töresinin bireyler

arasındaki her türlü imtiyazı reddeden anlayışın (Turan, 2000,109) ve Osmanlı döneminde “aristokrasi” sınıfının oluşmasını engelleyen “mirî arazi rejimi” (has, zeamet, tımar) uygulamasının payı büyüktür.

Diğer taraftan, sınıf bilincinin oluşmasında bir sınıfa aidiyet duygusu önemli bir unsurdur. Türkiye’de işçi sınıfının oluşumu, Cumhuriyet sonrasında Anadolu’da sanayi kuruluşlarının yaygınlaşmasıyla ivme kazanmıştır. Ne var ki, Cumhuriyet sonrası oluşan sınırlı sayıdaki işçi sınıfı kısa sürede “sınıf bilinci”ne erişememiştir. Zira, o yıllarda, sanayi kesiminde çalışan işçilerin çoğu kırsal kesim kökenli olduğu için “geçici işçi” kategorisinde çalışmış; tarım kökenli işçilerin büyük bir kısmı “baba ocağı” köyleriyle bağlarını kesmekte tereddütlü davranmışlardır. Dolayısıyla, 1960’lı yılların başına kadar sadece emeğinin geliriyle geçinen işçi tipi yerine, ağırlıklı olarak “köylü işçi” tipi niteliğinde ve “mülksüzleşmemiş” bir işçi kesimi ortaya çıkmıştır. Bu özelliklere sahip bir işçi sınıfında kısa sürede “sınıf bilinci”nin oluşmayacağı, ya da geç oluşacağı muhakkaktır. Neticede sınıf bilinci zayıf bir işçi sınıfında sendikalaşma eğilimi de zayıf olacaktır.

II- Sendikalaşma Sürecinde İkinci Evre (1963-1983)

27 Mayıs 1960 Askeri Müdahalesi sonrasında Türkiye yeni bir döneme girmiştir. Her şeyden önce bu dönemde temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alındığı bir Anayasa hazırlanarak “demokratikleşme süreci” başlatılmıştır. Bu bağlamda sendikacılığın gelişim yollarını tıkayan önemli bazı engeller kaldırılmış, işçi haklarıyla ilgili fikirlerin serbestçe savunulduğu ve tartışıldığı bir dönem yaşanmıştır (Işıklı, 1967, 87).

1961 Anayasası’nın başlattığı yeni dönemde değişen ekonomik ve siyasal konjonktürün sonucu olarak toplu ilişkiler düzeninin yasal çerçevesinde de köklü değişimler ortaya çıkmış; sendikalar artık şüphe ile bakılan kurumlar olmaktan kurtulmuştur. 1963’te yasalaşan iki önemli kanun; 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve Türk işçisine ilk defa grevli toplu pazarlık hakkını veren 275 sayılı Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu sendikal harekete yeni bir yön çizmiştir. Dolayısıyla yasal çerçevedeki söz konusu köklü değişim nedeniyle sendikacılık, keza sendikalaşma yeni bir sürece girmiştir.

A-İkinci Evrede Sendikalaşma Oranları

İkinci dönemde, sendikalaşma önündeki engellerin kaldırılması, özellikle grevli toplu pazarlık hakkının işçilere verilmesiyle sendikalaşmada bariz artışlar yaşandığı kuşkusuzdur. Ancak, pek çok sosyal siyasetçinin de hem fikir olduğu gibi bu dönemdeki sendikalaşma oranları ile ilgili veriler güvenilir olmaktan uzaktır.

1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 9. maddesine göre, “sendikalar, temsil ettikleri üyelerinin sayılarını, her yılbaşında

Çalışma Bakanlığı'na bildirmeye" zorunlu tutulmuştur. Ancak, bakanlığa bildirilen verilerin ya da bakanlığın yayımladığı istatistiklerin işyerlerinde ve işkollarında toplu iş sözleşmesine taraf sendikaların tespitinde işlevi yoktur. Diğer taraftan, 274 sayılı Kanun'un, işçilerin aynı anda birden fazla sendikaya üye olma imkanı vermesi, işsizlik durumunda sendika üyeliğinin sürmesi, sendikalara üye oluşturma ve ayrılıştaki noter tasdikine lüzum görülmemesi, DİSK, MİSK ve Hak-İş'in kurulması sonrasında sendikalararası rekabetin giderek artmasıyla her sendikanın üye sayılarını yüksek göstermek istemeleri, 1970'te Sendikalar Kanunu'nun 9. maddesinin 2. fıkrasını değiştiren ve iki yıl yürürlükte kalan 1317 sayılı Yasa'yla işçi sendikalarının Türkiye çapında faaliyette bulunabilmeleri için kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin en az 1/3'ünü örgütlenme zorunluluğu gibi nedenlerle bu dönemdeki sendikalaşma ile ilgili veriler güvenilir olmaktan uzak, şişirme rakamlardır (Koç, 1996, 50; Dereli, 1975, 306)

Nitekim, sendikalı işçi sayısında 1966 yılına kadar ani bir artış yaşanmazken, 1967'de DİSK'in kuruluşu sonrasında sendikal rekabetin başlamasıyla sendikalı sayısında giderek büyük artışlar görülmüştür. Çalışma Bakanlığı'nın verilerine göre, 1966'da 374.000 olan sendikalı üye sayısı, 1967'de 835.000'e yükselmiştir. Aynı şekilde, sendikalı işçi sayısında ani ikinci artış 1970'te yaşanmış; bir yıl önce 1.200.000 civarındaki sendikalı sayısı bir yıl sonra 2.100.000'e yükselmiştir. Yukarıda bahsedildiği üzere, bu ani artışın aynı yıl Sendikalar Kanunu'nda 1317 sayılı Yasa'yla yapılan değişiklikten kaynaklandığı aşikardır. Sendikalar, ülke çapında faaliyette bulunabilme fırsatını yakalayabilme uğruna, yasa değişikliğinin getirdiği sayısal barajı aşabilmek için üye sayılarını yüksek göstermişlerdir (Koç, 1996, 60).

Çalışma Bakanlığı'nın verilerinde dönemin sonlarında 1980'de sendikalı işçi sayısı günümüzde dahi ulaşılmayan beş milyonlu rakamlara, SSK'lı işçi sayısının iki buçuk katına 5.721.074'e ulaşmıştır. Dolayısıyla ikinci dönemde Çalışma Bakanlığı'nın yayımladığı sendikalı işçilerin miktarını gösteren istatistikleri, özellikle 1969'dan sonrası güvenilir olmaktan uzaktır (Tokol, 1994, 64). Nitekim, ÇSGB'nin yayımladığı Çalışma Dergisi'nin Ekim 1978 sayısında sendikalı işçi sayıları ile ilgili olarak yayımlanan istatistiklerden yararlanırken gözden uzak tutulmaması gereken bazı noktalar sıralanmış; " sendikalarca üye sayıları her yıl düzenli olarak bildirilmediği, bildirilen üye sayılarından emin olunamayacağı, yetki tespiti için genel olarak gerçek rakamlardan daha fazla üye bildirme yoluna gidildiği ve birden çok sendikaya üye olmayı engelleyecek yasal bir hüküm bulunmaması nedenleriyle " istatistiklerde yer alan sayılara kuşku ile yaklaşmak gerektiği bildirilmiştir (TALAS, 1982, s.5).

Bu dönemde sendikalaşma oranlarıyla ilgili Çalışma Bakanlığı'nın istatistiklerinden başka Türk-İş ve Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği de iki farklı veri yayımlamışlardır. 1975'te Türk-İş'in yaptığı araştırma sonucu yayımladığı rakamlara göre, Türkiye'de 629 sendika ve bu sendikalara kayıtlı

toplam 1.600.000 sendikalı işçi vardır (Türk-İş, 1976, 38). Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği ise, aynı yıl için Türkiye’de 870.000 sendikalı işçi olduğunu ileri sürmüştür (Mumcuoğlu, 1979, 170).

Bu dönemdeki SSK’lı işçi sayıları ile ilgili olarak aşağıdaki rakamlar verilebilir. 1965’te SSK’lı işçi sayısı 921.458; 1970’te 1.313.500; 1980’de 2.204.807’dir (SSK, 2.4.2001 tarihli yazısı).

Bu nedenle, bu dönem için sendikalaşma oranlarıyla ilgili güvenilir bir rakam vermek mümkün değildir.

B-İkinci Evrede Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar

İkinci evrede, sendikacılığın önündeki yasal engeller, başta 1961 Anayasası olmak üzere 274 ve 275 sayılı Kanunlarda yer alan düzenlemelerle kaldırılmıştır. Siyasi konjonktür ilk yıllarda sendikacılığa elverişli ortam hazırlamıştır. Ne var ki, sanayileşme düzeyinin yetersizliği, istihdamın sektörel dağılımında tarım sektörünün %60’lar üzerinde olması gibi yapısal olumsuzluklar bu dönemde de devam etmiştir. Hatta yapısal olumsuzluklar üçüncü dönemde dahi kısmen de olsa devam etmektedir.

Siyasal Unsurlar

Siyasi konjonktürün elverişliliği, kuşkusuz sendikalaşma üzerinde lehte etkisi olan bir unsurdur. Türkiye’de siyasi konjonktürün sendikalaşma sürecinde en uygun olduğu dönem, kuşkusuz temel hak ve özgürlükleri güvence altına alan 1961 Anayasası ile başlayan dönemdir. Her şeyden önce, 1961 Anayasası, tek parti diktasının yeniden kurulma tehlikesini, getirdiği demokratik kurumlarla büyük ölçüde engellemiştir. 1960 öncesinin sendikacılığa kuşku ile bakan, sendikal hareketi baskı altında tutan ya da yönlendirmeye çalışan zihniyetler, yerini özgürlükçü demokrasinin tüm kurum ve kuralları ile işlemesi gerektiğine inanan bir anlayışa bırakmıştır. Dolayısıyla devleti yöneten kesimde giderek yerleşen bu anlayış, Türk sendikacılığında yeni bir dönem başlatmış, sendikacılığı yeni olanaklara kavuşturmuştur.

Ne var ki, 1970 sonrası ülkede baş gösteren siyasi çalkantılar, giderek artan öğrenci ve işçi eylemleri toplumun tüm kesimlerini etkilemiş; 1971 Askeri Muhtırası ile bir “ara dönem” yaşanmıştır. Sendikalaşmaya elverişli siyasi konjonktür, giderek tersine dönmeye başlamış, sonuçta 12 Eylül Askeri Darbesiyle olağanüstü döneme girilmiştir.

Yasal Unsurlar

1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunları, sendikal hareketi demokratik gelişme çizgisine oturtan (Demir, 1992, 342), Türk işçisine ileri haklar kazandıran yasal düzenlemelerdir.

Birinci dönemde sendikalaşmanın yaygınlaştırılmasında önemli bir engel oluşturan grev yasağı kaldırılarak sendikalaşmayı cazip kılan, bir anlamda sendikacılığın olmazsa olmazı sayılan toplu pazarlık hakkı işlerlik kazanmıştır. Bu hakkın Türk işçisine verilmesi kuşkusuz sendikalaşma eğilimini artıran en önemli unsur olmuştur.

Sendika üyeliğine kısıtlama getiren İş Kanunu'ndaki işçi tarifi terk edilmiş, üyelik sadece beden işçilerine değil, fikir işçileri de dahil ücret karşılığı çalışan herkese sendikalaşma hakkı tanımıştır. İşyerlerinde "işçi temsilciliği" yerine sendikalaşmayı teşvik edici etkisi olabilen "sendika temsilciliği" ihdas edilmiştir. Sendikalar Kanunu'nda "işveren vekili" kavramı dar tutularak sendikalaşma kapsamı genişletilmiştir (Dereli, 1975, 292-293).

Diğer taraftan, birinci dönemde sendikalaşmanın cılız kalmasında etkin olan sendikaların mali kifayetsizliklerine 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 23. maddesiyle çözüm aranmış; bu bağlamda üyelerin sendikalarına ödeyecekleri aidat miktarı, Cemiyetler Kanunu'ndaki miktara bağlı kalmaksızın sendikaların yetkili organınca belirlenme yoluna gidilmiştir. Sendikaların mali açıdan güçlenmesi sadece aidat miktarının yükseltilmesiyle sınırlı kalmamış, aidatların sendikalara ödeniş şeklinde de değişiklik yapılmıştır. Kanunun aynı maddesinde, aidatların işveren tarafından kesilip sendikaya verilmesi hüküm altına alınmıştır. Kaynağında kesim sistemi (check-off) denilen bu sistem, sendikalara mali bağımsızlık kazandıran önemli bir uygulama olmuştur. Aynı şekilde, İsviçre Hukukun'dan alınan, taraf sendikaya üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için "dayanışma aidatı" aidatı ödeme şartı da sendikaları mali yönden güçlendiren ikinci bir kaynak oluşturmuştur.

III- Sendikalaşma Sürecinde Üçüncü Evre (1983'ten Günümüze)

Türk demokrasisi, 12 Eylül 1980 Askeri Müdahalesiyle kesintiye uğramış; üç yıl süren bir ara dönem yaşanmıştır. Endüstri ilişkilerini şekillendiren yasal çerçeve, başta 1982 Anayasası olmak üzere 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu bu ara dönemde hazırlanmıştır.

Yasa koyucu, endüstri ilişkilerini şekillendiren yasal çerçeveyi hazırlarken, 1980 öncesi yaşanan toplumsal olayları göz önüne almış; yeni düzenlemelerde, gerek 1961 Anayasası, gerekse 274 ve 275 sayılı Kanunlarla işçilere sağlanan bazı haklarda kısıtlama yoluna gitmiştir.

1980 öncesi kimi sendika yöneticilerinin sendika ve toplu pazarlık yasalarındaki boşluklardan, yargı ve yürütme organlarının işleyiş aksaklarından yararlanarak giriştikleri yasa dışı eylemler, 12 Eylül'de gerçekleştirilen askeri müdahalenin gerekçeleri arasında (Işıklı, 1995, 41) yer almıştır. Bu nedenle, çalışma hayatı ile ilgili yeni yasal düzenlemeler hazırlanırken, 1970-1980 arasında çalışma ilişkilerinde yaşanan bunalımlar, uzun süreli grevler, işyerlerini tahribe varan işçi olayları gibi menfi etkenler göz önünde bulundurulmuştur. Bu bağlamda,

sendikalara 1997'deki Anayasaya Uyum Yasaları yürürlüğe girene kadar geniş kapsamlı siyasi faaliyet yasağı, toplu pazarlık ve grev hakkının kullanılmasını güçleştirici düzenlemeler getirilmiş; bazı işçilerin, bu arada kamu kesiminde sözleşmeli personelin sendikalara üye olmaları yasaklanmış, dolayısıyla sendikalaşmanın kapsamı daraltılmıştır.

A-Üçüncü Evrede Sendikalaşma Oranları

Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çalışma hayatı ile ilgili istatistikleri düzenli olarak yayımlamaya başladığı yıl olan 1984'te 1.427.744 olan sendikalı işçi sayısı Ocak 2001'de 2.580.927'ye ulaşmış, 17 yıllık süreçte sendikalı işçi sayısı nispeten istikrarlı bir şekilde yaklaşık bir kat artmıştır. Sendikalaşma oranlarının dönem ortalaması %50'ler civarında gerçekleşmiştir.

Çalışma Bakanlığı bu dönemde, çalışma hayatı ile ilgili istatistikleri oldukça detaylı şekilde yılda iki kez ocak/temmuz dönemlerini kapsamak üzere yayımlaya başlamıştır. Bakanlık, yayımladığı istatistikî verilerin özellikle yetki tespitinde birinci derecede belirleyici olduğunu göz önüne alarak bu konuda titiz davranmak istemişse de, hedeflenen amaca pek erişememiştir.

Tablo 2; Sendikalı İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları (1984-2001)

Yıllar	Toplam işçi sayısı	Sendikalı işçi sayısı	Sendikalaşma oranı
1984	2.553.384	1.427.271	% 55.89
1985	2.819.517	1.828.471	% 64.85
1986	3.075.343	1.953.892	%63.53
1987	3.268.038	2.044.797	%62.56
1988	3.483.212	2.227.029	%63.93
1989	3.564.214	1.834.968	%51.48
1990	3.563.527	1.997.564	%56.05
1991	3.513.064	2.130.811	%60.65
1992	3.596.469	2.254.271	%62.68
1993	3.742.380	2.485.681	%66.41
1994	3.815.261	2.644.417	%69.31
1995	3.905.118	2.667.014	%68.29
1996	4.051.295	2.708.784	%66.86
1997	4.215.375	2.774.622	%65.82
1998	4.327.156	2.923.546	%67.56
1999	4.350.016	2.987.975	%68.69
2000	4.508.529	3.086.305	%68.45
2000*	4.521.081	2.468.591	%54.60
2001	4.537.544	2.580.927	%56.88

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Çalışma Hayatı İstatistikleri**, No: 24, Ankara, 1999, s 110; calisma.gov.tr. * Temmuz 2000 verileri.

Nitekim ÇSGB'nin kamu sektöründeki sendikalaşma oranları ile ilgili verilerinde, sendikalı işçi sayısı mevcut işçi sayısından hep fazla çıkmaktadır. Bu durum, Bakanlığın sendikalı işçi sayısındaki verilerinin güvenilirliğine kuşkusuz gölge düşürmektedir.

Sendikalaşma oranları ile ilgili sağlıksızlık, öncelikle yasal çerçeveden kaynaklanmaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinin,

kısa süreli işten ayrılmaların sendika üyeliğini etkilemeyeceğini ve sendika üyeliğinden istifa edenlerin üyeliğinin bir ay sonra sona ereceğini hüküm altına alması, kuşkusuz net sendikalı işçi sayısının hesaplanamamasındaki handikaplardan biri olmuştur. Dolayısıyla Yasa'nın adı geçen maddelerindeki esnekliğe bağlı olarak, ilgililerce yasal sürenin istismar edilmesi, neticede emekli olan işçinin, işkolu değiştiren, vefat eden işçilerin resmi makamlara geç bildirilmesi ya da resmi makamların kendilerine ulaşan bilgileri sadece bildirildiği dönem için değerlendirmeye tabi tutmaları, başka bir deyişle geriye dönük olarak tüm listeleri güncelleştirmemeleri istatistiklerin sıhhatli olmasını büyük ölçüde etkilemektedir.

Bu durumda, yukarıda belirtilen faktörler nedeniyle sendikalı üye sayısının her yıl ortalama 500.000-600.000 kişi fazla hesaplandığı söylenebilir.

Türkiye'deki sendikalaşma oranlarının sağlıksız hesaplanmasına neden olan hususların önüne geçilmesi için çeşitli zamanlarda yasal düzenlemeler yapılmış; ilk olarak 1988 tarih ve 3449 sayılı Kanun'la sendikaların üye bildirimlerinin yenilenmesi ve yenilenen bildirimlerde yer alan işçilerin üyeliklerinin noter tasdikinden geçirilmesi istenmiştir. Bu önlem, tablo 2'de görüldüğü gibi Temmuz 1989 istatistiğinde istenilen sonucu vermiş, mükerrer yazılım ve listelerden düşülmesi gereken fazlalıkları büyük ölçüde ayıklamıştır. Ancak bu düzenleme, 1989 öncesi biriken haksız yazılımları giderebilmiş, sonraki yıllarda sendikalı işçi sayısının tespit sistemini istenilen sağlıklı çizgiye oturtamamıştır

Sendikalı işçi sayısının sağlıklı tespiti için 4 Nisan 1995 tarih ve 4101 sayılı Yasa ile yeni düzenlemeler yapılmak istenmiş; bu bağlamda işçi sendikaları, üye kayıt fişlerini, fişlerdeki işlemi yapan noterin adını, üyelerinin çalıştıkları işyerlerinin unvanlarını, aynı şekilde işverenler de işyerlerinde çalıştırdıkları işçileri 6 aylık süre içinde ÇSGB'ye bildirmekle yükümlü tutulmuştur. Ne var ki, 4101 sayılı Yasa ile elde edilmek istenilen sonuç bir türlü alınamamış (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, 3, 50); özellikle kamu kesimi çalışanlarıyla ilgili istatistiklerde, tüm işçi sayısından daha fazla sendikalı işçi sayısı yer almaya devam etmiştir.

ÇSGB, 2000 yılında, sendikalı işçi sayıları ile ilgili istatistiklerdeki mükerrer yazılımdan ve emekli olan, vefat eden üyelerin listelerden düşülmemesinden kaynaklanan hataları en aza indirmek, sistemdeki aksaklıkları gidermek amacıyla yeni bir çalışma başlatmıştır. Bu bağlamda, bizzat Çalışma Bakanı'nın ifadesiyle, "7-8 ay süren bir çalışmayla, 1983'ten bu yana işleme konmamış binlerce evrak üzerinde inceleme yapılarak vefat etmiş, emekliye ayrılmış, mükerrer yazılmış sendika üyeleri tespit edilip"(Milliyet Gazetesi, 20 Temmuz 2000) istatistiklerden düşürülmüştür.

Nitekim, ÇSGB'nin başlattığı çalışma sonrasında, sendikalı işçi sayılarında vefat eden, emekliye ayrılan sendikalı işçilerin düşülmemesi ve mükerrer

yazılımdan kaynaklanan fazlalıklar ortaya çıkmış; ÇSGB'nin Ocak 2000'deki sendikalaşma oranlarıyla ilgili istatistiğinde 3.086.305 olan sendikalı işçi sayısı, Tablo 1'de görüldüğü gibi, Temmuz 2000 istatistiğinde 2.468.591'e, dolayısıyla sendikalaşma oranı %68.45'ten, % 54.60'a gerilemiştir.

Netice olarak, ÇSGB'nin Temmuz 2000 istatistikleri öncesindeki sendikalaşma oranlarıyla ilgili sağlıklı verilerin ortaya çıkmasında iki etken önemli rol oynamıştır:

Birinci etken, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 24 ve 25 maddelerinden kaynaklanan fazlalıkların Çalışma Bakanlığı'nca zamanında ve titizlikle tespit edilememesi; ikinci etken, 1980 sonrası toplu iş sözleşmesi yapabilmek için yetkinin işkolunda % 10 barajına bağlı olması hesabıyla, sendikaların yasal boşluklardan yararlanarak, üye sayılarında aleyhlerine gelişen değişiklikleri yetkili makamlara bildirmekten kaçınmaları, böylelikle üye sayılarını olduğundan fazla göstermek istemeleridir. Nitekim Temmuz 2000 istatistiklerinin yayınlanması sonrasında on sendikanın % 10 işkolu barajını aşmadığı ortaya çıkmıştır.

Sendikalaşma oranları ile ilgili hesaplamalarda sadece sigortalı işçilerin baz alınmasını eksik gören kimi sosyal siyaset uzmanları, Türkiye'deki sendikal yoğunluğun hesaplanmasında ikinci bir metot olarak toplam sendikalı sayısının toplam ücretli sayısına bölünmesi yolunu da önermektedirler. Bu bağlamda, Türkiye'de enformel istihdamın önemli boyutlara ulaştığı gerçeği dikkate alındığında, Türkiye'de ücretli çalışanların sayısının resmi istatistiklerde belirtilenlerden çok daha yüksek olduğu görülecektir. Nitekim, 1999 yılı "Hane Halkı İşgücü Anketleri Sonuçları"na (HİAS) göre, 22.000.000'un üzerinde insanın istihdam edildiği Türkiye'de, toplam ücretliler yaklaşık 10.000.000, SSK'ya kayıtlı ücretliler ise sadece 4.350.000 kişidir. Bu bakımdan, Türkiye genelindeki sendikalaşma oranı hesap edilirken iki farklı verinin; "SSK'lı toplam işçi sayısı" yanı sıra, HİAS'taki "ücretliler" sayısının da baz alınarak kullanılması yerinde bir uygulama olacaktır.

Neticede, tablo 3'te görüldüğü gibi, HİAS'daki ücretliler toplamı baz alındığında Türkiye'de sendikalaşma oranının %30'lar civarında olduğu söylenebilir.

Tablo 3; Toplam Ücretli Sayısına Göre Sendikalaşma Oranları

Yıllar	Toplam ücretli sayısı*	Sendikalı işçi sayısı	Sendikalaşma oranı
1990	7.290.000	1.997.564	% 27.4
1991	7.171.000	2.130.811	% 29.7
1992	7.584.000	2.254.271	% 29.7
1993	7.648.000	2.485.681	% 32.5
1994	7.631.000	2.644.417	% 34.6
1995	8.504.000	2.667.014	% 31.3
1996	8.554.000	2.708.784	% 31.6
1997	9.790.000	2.713.839	%27.72
1998	9.972.000	2.856.330	%28.64
1999	9.824.000	2.987.975	%30.40

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1999 **Çalışma Hayatı İstatistikleri**, s. 110 ve **Petrol-İş 95 Yıllığı**, s. 523; **Petrol-İş 97-99 Yıllığı**, s. 715'teki verilerden yararlanılarak düzenlenmiştir. * Toplam ücretli sayısı, yıllara göre HİAS'da yer alan ücretli sayısını göstermektedir.

B- Üçüncü Evrede Sendikalaşmanın Genel Özellikleri

ÇSGB, diğer iki dönemden farklı olarak bu dönemde çalışma hayatı ile ilgili istatistikleri iller ve işyerleri/işkolları bazında, cinsiyet, kamu/özel kesim ayrımı yaparak oldukça detaylı bir şekilde hazırlamaktadır. Bu nedenle, sadece üçüncü döneme ait olmak üzere, Türkiye genelinde sendikalaşmanın genel özellikleri hakkında detaylı bilgiler vermek mümkün olmuştur.

1. İşyeri Ölçeği Bakımından

İşyeri ölçeği sendikalaşma açısından önemli bir faktördür. Genel olarak küçük ölçekli işyerlerinde sendikalaşma eğiliminin daha az, büyük ölçekli işyerlerinde daha fazla olduğu bilinmektedir.

Türkiye'de küçük ölçekli işyerlerinde sendikalaşma eğilimi, pek çok ülkedeki gibi son derece düşüktür. Genellikle küçük işyeri işverenleri, işyerinde çalışan işçilerin sendikalara üye olmasını hoş karşılamamakta, ya sendikalaşan işçilerinin hizmet akitlerini feshederek işten çıkarmakta, ya da işyerinde sendikanın yetki kazanmasını önleyecek tedbirlere başvurumaktadırlar (Ekin, 1993, 58). Dolayısıyla küçük ölçekli işletmelerde çalışan işçilerin, işlerini kaybetme korkusuyla büyük ölçekli işletmelerde çalışanlara oranla sendikalaşma eğilimlerinin daha zayıf olduğu gözlemlenmektedir. Doğal olarak, işyeri ölçeği büyüdükçe sendikalaşma oranı da dikkati çekecek derecede artmaktadır.

Bu bağlamda, ÇSGB'nin 1993 Ocak istatistiklerine göre 1-9 işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan toplam 897.317 kişiden sadece 84.561'i sendika üyesidir. Bu tip işyerlerinde sendikalaşma oranı %9,4'tür.

10-24 işçi çalıştıran işyerlerinde sendikalaşma oranı yaklaşık % 20'ler civarındadır. 25-49 işçi çalıştıran işyerlerinde sendikalaşma oranı % 30'lar, 50-99 işçi çalıştıran işyerlerinde % 40'lar civarındadır (Akkaya, 1992, 55).

100-249 işçi çalıştıran işyerlerinde sendikalaşma oranı Türkiye ortalamasının üzerindedir. Bu ölçekteki işyerlerinde sendikalaşma oranı %65'leri geçmektedir.

250-499 işçi çalıştıran işyerlerinde sendikalaşma oranındaki artış eğilimi sürmekte, sendikalaşma oranı %95'ler civarında seyretmektedir. Dolayısıyla işyeri ölçeği büyüdükçe sendikalaşma ile ilgili genel eğilimlere uygun olarak sendikalaşma oranları da artmakta, 500 ve daha fazla işçi çalıştıran gerek kamu, gerekse özel kesim işyerlerinde sendikalaşma oranı yüzde yüzlere yaklaşmaktadır.

2.Bölgeler Bakımından

Türkiye'de sendikal örgütlenmenin bölgesel olarak belli yörelerde yoğunlaştığı görülmektedir. Sendikal yoğunlaşma:

1.Bölge: İstanbul, Kocaeli, Bursa, Sakarya

2.Bölge: İzmir, Balıkesir, Aydın Manisa, Muğla Antalya

3.Bölge: Ankara, Eskişehir, Konya

4.Bölge: Adana, Mersin, Hatay, Gaziantep olmak üzere 4 bölgede ağırlık kazanmaktadır.

Sendikalaşma yoğunluğu, Ege bölgesinde yaklaşık %80 oranla en yüksektir. Marmara bölgesinde Ege bölgesine göre daha çok işçi istihdam edilmesine rağmen, bu bölgede sendikalaşma eğilimi bakımından olumsuzluk taşıyan küçük ölçekli işyeri sayısının ve özel sektör işverenlerine ait işyerlerinin fazla olması nedeniyle sendikalaşma oranı %50'ler civarındadır. 3. ve 4. bölgelerde sendikalaşma oranı yaklaşık % 65'ler seviyesindedir (Akkaya, 1992, 58).

3. Sektörler Bakımından

Sanayileşmiş ve sanayileşmekte olan ülkelerde sendikalaşma ile ilgili genel teamüllere paralel olarak Türkiye'de de, sanayi sektörüne göre "hizmet sektörü"nde sendikalaşma eğilimi daha zayıf ve Türkiye ortalamasının altındadır. Nitekim, 1992 verilerine göre; hizmetler sektöründe sendikalaşma oranı % 50, sanayi sektöründe % 65'tir.

Tarım sektöründe sendikalaşma oranı %90 gibi yüksek bir rakam olmasına rağmen bu sektördeki işyerlerinin ağırlıklı olarak kamuya ait "Devlet üretme çiftlikleri" olması, toplam sendikalı işçilerin ancak % 5'inin bu sektörde çalışması bu sonucu doğurmaktadır.

Diğer taraftan Sendikalı işçilerin % 25'i hizmetler, % 70'i sanayi sektöründe istihdam edilmektedir (Akkaya, 1992, 56-57).

Türk sendikacılığı, “kesimler” bakımından kuşkusuz kamu kesimi ağırlıklı bir sendikacılıktır. Bu kesimde çalışan işçilerin örgütlenme eğilimi özel kesime göre oldukça yüksektir. Kamu kesiminde sendikalaşma oranı, mükerrer yazılım nedeniyle resmi istatistiklerde %100’ün üzerinde görülse de, gerçekte bu oranın %90’lar seviyesinde olduğu tahmin edilmektedir.

Özel kesimde sendikalaşma oranı, işyerlerinin genellikle küçük ölçekli olması, özel kesim işverenlerinin sendikalaşmaya pek sıcak bakmaması gibi nedenlerle Türkiye ortalamasının altındadır. Temmuz 2000 istatistiklerine göre; toplam 3.609.050 olan özel sektörde çalışan işçilerin 1.507.871’i sendikalı olup özel kesimdeki sendikalaşma oranı % 41.78’dir.

4. Cinsiyet Ayrımı Bakımından

Dünyadaki örneklere bakıldığında genel olarak kadın işçilerin sendikalaşma eğilimlerinin düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuç Türk sendikacılığı için de geçerlidir. Çalışma hayatı ile ilgili istatistiklerde kadın işçilerin sendikalaşma oranları erkek işçilere göre daha düşük çıkmaktadır. Bu durum, kültürel yapıyla ilgili olduğu kadar, kadın işçilerin daha ziyade sendikalaşma bakımından elverişsiz olan hizmet sektöründe istihdam edilmeleriyle de ilgilidir.

Çalışma hayatı ile ilgili yayımlanmış Temmuz 2000 istatistiklerinde toplam 677.669 kadın işçiden 315.772’sinin, % 46.60’sının, tüm çalışan 3.843.412 erkek işçiden 2.152.819’unun, % 56.01’inin sendikalı olduğu görülmektedir.

5. İşkolları Bakımından

Sendikalaşmanın en yoğun olduğu işkolları Tablo 4’te görüldüğü gibi özellikle KİT’lerin bulunduğu şeker ve haberleşme, genel işler, savunma, enerji madencilik gibi işkollarıdır. Bu işkollarındaki yüksek sendikalaşma oranı, kendi aralarındaki sıralamalarda zaman zaman değişme olsa da 1980 sonrasında günümüze kadar sürdüğü gözlemlenmektedir.

Tablo 4; Sendikal Örgütlenmenin Yoğun Olduğu İşkolları (Temmuz 1995)

İşkolu	toplam işçi sayısı	sendikalı işçi sayısı	sendikalaşma oranı
Şeker	38.238	38.193	%99.88
Genel İşler	281.788	280.940	%99.69
Tarım ve orman	134.107	133.200	%99.32
Banka ve sigorta	90.870	89.970	%99.00
Haberleşme	39.160	38.412	%98.09
Milli savunma	37.008	36.042	%97.39
Gıda sanayi	296.685	286.579	%96.59
Dokuma	402.927	375.129	%93.10
Enerji	137.702	127.639	%92.69
Madencilik	125.636	112.736	%89.73

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Çalışma Hayatı İstatistikleri**, No: 18, Ankara 1995, s. 94.

Tablo 5; Sendikal Örgütlenmenin En Az Olduğu İşkolları (Temmuz 1995)

İşkolu	Toplam işçi sayısı	Sendikalı işçi sayısı	Sendikalaşma oranı
Kara taşımacılığı	71.958	15.060	%20.92
Basın ve Yayın	28.695	6.975	%24.30
Konaklama ve eğlence	183.484	58.315	%31.78
Deri	53.318	18.913	%35.47
İnşaat	611.361	217.915	%35.64

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Çalışma Hayatı İstatistikleri**, No: 18, Ankara 1995, s. 94.

En az sendikal örgütlenme ise; özel kesim ve hizmet kesimi ağırlıklı kara taşımacılığı, basın ve yayın, konaklama ve eğlence işkollarındadır.

6 . Konfederasyonlara Dağılımı Bakımından

Sendikalı işçilerin konfederasyonlara göre dağılımında Türk-İş, gerek 1980 öncesi gerek 1980 sonrası en çok üyeye sahip konfederasyondur. DİSK'in faaliyetten uzak kaldığı 1980 sonrası yıllarda bağımsız sendikaların üye sayısı 200 000'lere ulaşmış, ancak bu konfederasyonun 1992'de yeniden faaliyete geçmesiyle bağımsız üyelerin çoğu DİSK'e bağlı sendikalara katılmıştır. Tablo 5'te izlendiği gibi, Hak-İş'in, 1994'den sonra üye sayısını giderek arttırdığı, MİSK'in ise, 1980 öncesi performansını 80 sonrasında gösteremediği, hızla güç kaybettiği görülmektedir.

Tablo 5; Sendikal İşçilerin Konfederasyonlar ve Bağımsız Sendikalara Göre Dağılımı

Yıllar	Türk-İş	DİSK	Hak-İş	MİSK	Bağımsız Sendikalar
1985	1.355.528		129.206		204.064
1986	1.438.475		149.153		223.519
1987	1.513.317		162.313		228.997
1988	1.670.897		180.557		259.841
1989	1.421.257		166.597		245.088
1990	1.567.501		189.090		240.253
1991	1.675.301		249.637		205.873
1992	1.766.535	19.378	268.035		200.323
1993	1.815.271	208.266	272.338		189.806
1994	1.967.260	334.767	283.292	5.959	53.141
1995	1.978.035	329.337	295.729	4.209	59.704
1996	2.014.452	313.046	317.265	3.923	60.098
1997	2.047.708	325.404	335.577	1.805	64.128
1998	2.134.593	358.328	356.642	2.864	71.119
1999	2.178.886	368.743	361.415	3.351	75.580
2000	1.789.873	314.321	283.908	3534	76.955
2001	1.861.146	343.718	293.212	3.807	79.044

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Çalışma Hayatı İstatistikleri**, No: 24, Ankara 1999, s. 98; calisma. gov.tr.

C-Üçüncü Evrede Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar

Bu dönemde de, Türkiye'ye özgü yapısal koşulların ve endüstri ilişkileri sisteminin yasal çerçevesinden kaynaklanan bazı faktörlerin; sendika aidatlarının kaynağında kesim sistemi (chech-off) dışında genel olarak sendikalaşma üzerinde olumsuz etkiler yaptığı söylenebilir.

1. Yapısal Faktörler

a) Kayıtdışı İstihdam

Kayıtdışı (*enformel*) istihdam, henüz ekonomik gelişmesini tamamlamamış gelişmekte olan ülkelerde sıkça rastlanan bir istihdam biçimidir. Kayıtdışı istihdamda çalışanların, formal istihdamda çalışanlardan en bariz farklılığı hiçbir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmamalarıdır. Bu nedenle çalışma hayatı ile ilgili hiçbir resmi istatistiğin içerisinde yer almazlar. Türkiye'de sendikalaşma oranlarının %60'lar gibi nispeten yüksek rakamlarla ifade edilmesinin önemli bir nedeni, kuşkusuz sendikalaşabilir çalışanlar içerisinde girebilen ve sayısal olarak oldukça önemli boyutlara ulaşan kayıtdışı istihdamın resmi makamlarca sendikalaşma oranları tespit edilirken hesaba katılmamasıdır.

Türkiye'de formal sektör istihdamı, yıllara göre nispi bir kararlılık göstermesine karşılık, enformel sektör istihdamı beklenen ve olması gerekenden daha hızlı bir biçimde artmaktadır (Ekin, 1995(1), 74). Özellikle son yıllarda kırsal kesimden kentlere %4'ler oranının üzerinde yaşanan hızlı göç, nüfus artış oranlarının yüksekliği, ekonomik imkansızlıkların bir sonucu olarak yatırımların yeterli düzeyde yapılamayışı Türkiye'de kayıtdışı istihdamı giderek tırmandıran önemli faktörler olmuştur.

Türkiye'de toplam istihdam içinde formal istihdam oranının %61, kayıtdışı istihdam oranının ise %39 olduğu; bu oranın 2000 yılı itibarıyla yaklaşık 2.457.000 kişiye tekabül ettiği tahmin edilmektedir (TİSK, 2000, 42). %39 gibi hayli yüksek kayıtdışı istihdam, Türkiye'de sendikaları önemli bir potansiyel sendikalaşabilir üye kaynağından yoksun bırakmaktadır. Zira kayıtdışı istihdam içerisinde yer alan işçilerin genel olarak örgütlenmedikleri ya da çeşitli nedenlerle; özellikle işlerini kaybetme endişesiyle örgütlenemedikleri bilinen bir gerçektir. Sonuçta kayıtdışı işçi istihdam eden işyerlerinin çoğunluğu sendikaların örgütlenme faaliyetlerinin dışında kalmakta, dolayısıyla sendikaların gücüne olumsuz etkiler yapmaktadır (Ekin, 1995 (1), 44-69).

b) İşsizlik

Türkiye'de, %2'ler düzeyinde seyreden hızlı nüfus artışı, 1960'lardan sonra giderek artan ve %4'lere varan hızlı kentleşme, sanayi ve hizmetler kesimlerinin yeterince gelişmemesi, yapılan yatırımların işgücü fazlalığını emecek yeterli istihdam sahaları açmaktan uzak kalması gibi nedenlerle temelde yapısal bir işsizlik vardır. Kayıtdışı istihdam gibi, işsizlik de, sendikaların üye tabanlarını

daraltan (Koray, 1994, 80), sendikacılığın önündeki önemli engellerden biridir (Necati Çelik, 1991, 98). Zira işçi sendikaları güçlerini çok sayıda üye varlığından alır. Diğer taraftan işsizliğin arttığı, yaygınlaştığı dönemlerde genel olarak sendikaların pazarlık güçlerinin azaldığı, dolayısıyla güç kaybettikleri bilinmektedir (Kutal, 1997(1), 253).

Türkiye'deki işsizliğin boyutları ile ilgili değişik rakamlar ortaya atılmaktadır. Örneğin DİE'nin istatistiklerinde 1998 itibarıyla işsizlik oranı %6.4, işsiz sayısı ise 1.451.000'dir. Sendikalar ve kimi sosyal siyaset uzmanlarınca bu rakam çok düşük bulunmakta ve inandırıcı olmaktan uzak görülmektedir (Ekin, 1996, 128; DİSK, 1997, 28). Adı geçen çevreler, resmi makamların yayımladığı %6.4' lük işsizlik oranının, sanayileşmiş pek çok AB ve OECD ülkelerinin işsizlik oranlarından daha düşük olduğundan bahisle, bu rakamın gerçeği yansıtmadığını, aslında Türkiye'de işsizlik oranının %25'lerde, işsiz sayısının ise 6.000.000 (Petrol-İş, 1996, 306) civarında seyrettiğini ileri sürmektedirler. Böylelikle daha çok işçi, daha çok sendikalı varsayımından hareketle, Türk sendikacılığı halihazırdaki sendikalı üye sayısının iki katından daha fazla, yaklaşık 6.000.000'lük sendikalaşabilir bir kaynaktan yoksun kalmaktadır.

İşsizliğin sendikalaşma üzerinde bir başka olumsuzluğu ise; kimi sendikaların yöneticileri tarafından da dile getirildiği üzere, bazı işverenlerin işyerinde çalıştırdığı, özellikle vasıfsız sendikalı işçileri çeşitli nedenlerle işten çıkarmalarında itici faktör olmasıdır. Türkiye'de yeterince iş güvencesinin olmamasının da verdiği cesaretle bazı işverenlerin, basına da zaman zaman yansıdığı gibi, işyerinde çalıştırdığı vasıfsız sendikalı kıdemli işçiyi çıkarıp yerine "sendikalı olmamak" kaydı ile asgari ücretten yeni işçi aldıkları görülmektedir (Çelik, 1991, 98). Bu noktada işverenin böyle bir davranış içerisinde girmesinde, kuşkusuz işçinin işten çıkarmalara karşı yeterli iş güvencesinden yoksunluğu etkili olduğu kadar, Türkiye'de işten çıkarılan işçinin yerine işverenin dikte ettireceği her koşula hazır, asgari ücretle de olsa işe girecek çok sayıda işsiz bulunması da önemli bir faktördür.

2. Yasal Çerçeveden Kaynaklanan Faktörler

a) Tüm Çalışanlara Örgütlenme Hakkının Verilmeyişi

Günümüzde "sözleşmeli personel" ve "özel güvenlik görevlileri" yasal olarak örgütlenme hakkından yoksundur.

Sözleşmeli personel, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinde öngörülen istihdam biçimlerinden biridir. Adı geçen kanunda "Zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde" çalıştırılabilecekleri kabul edilen sözleşmeli personel, 1984 yılında yayımlanan 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile, muhtemelen aynı tarihlerde gündeme gelen "özelleştirmeye" hazırlık (Dereli, 1993,

24) amacına yönelik olarak KİT'lerde önemli bir istihdam türü (Kutal, 1997(2), 133) haline getirilmiştir.

Kararname yürürlüğe girmeden önce sadece 260 olan sözleşmeli personel sayısı, kararnamenin yürürlüğe girmesiyle 200.000'lere, bugünkü rakamlarla yaklaşık 280.000'lere ulaşmıştır.

KİT'lerde çalışan sözleşmeli personelin statüsünü düzenleyen 233 ve daha sonra 308 sayılı KHK'lerin Anayasa Mahkemesi'nce bazı maddelerinin iptali üzerine yeni bir biçim alan sözleşmeli personel statüsü, 1992 tarih ve 3771 sayılı Yasayla değiştirilen 233 ve 399 sayılı KHK'lar ile son şeklini almış ve adı geçen son kararnamenin "Sendikal Faaliyet ve Grev Yasağı" başlıklı 14. maddesi, sözleşmeli personele sendikalaşma hakkı vermemiştir (Özkaplan,1994,167-168). Kuşkusuz böyle bir uygulama Türk sendikacılığını önemli bir kaynaktan yoksun bırakmaktadır.

Sendikalara üye olmaları, 22.7.1981 tarih ve 2495 sayılı "Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun"un 21. maddesi ile yasaklanmış olan "özel güvenlik görevlileri"nin istihdamının son yıllarda giderek yaygınlaştığı görülmektedir.

b) Yeterli İş Güvencesinin Olmaması

Türkiye'de işten çıkarmaların nedenleri arasında, işletmenin ekonomik problemlerle karşı karşıya kalması, işletmenin yüksek teknoloji kullanarak otomasyona geçmesi gibi objektif hususların yanı sıra, işçinin sendikalara üye olması gibi subjektif faktörler de sayılabilir (Avcı, 1992, 389-390). Gerçi İş Kanunu'nun 13. maddesinin son fıkrasında; "Sendikaya üye olma ve şikayete başvurma" nedeniyle işten çıkarılmalarına karşı bir "kötü niyet tazminatı"ndan, yine 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinin 3. ve 5. fıkralarında "Sendikal faaliyet ve üyelik"ten dolayı işten çıkarılmalarına karşı işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak kaydı ile bir "tazminat"tan bahsedilmekte ise de, tüm bu tedbirler haksız feshi karşı işçiye yeterli iş güvencesi sağlamaktan uzaktır. Zira, İş Kanununun 13. maddesinde ve Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinde belirtilen nedenlerle iş akti fesh edilen işçilerin, mahkemede haklılıkları ispat edilse dahi, bugüne kadar verilen Yargıtay kararlarında tekrar işe iade edildikleri görülmemiştir (Ulucan, 1997, 168). Bu nedenle, Türkiye'de 158 sayılı ILO Sözleşmesi anlamında iş güvencesi, sadece Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesi ile "sendika temsilcileri"ne tanındığı söylenebilir (Ulucan, 1997, 167).

Türk İş Hukuku'nda, yeterli iş güvencesi sağlayamayan bu tip düzenlemeler, özellikle sendika karşıtı küçük işyeri sahibi kimi işverenleri işyerinde çalışan sendikalı veya sendikalı olmak isteyen işçileri çoğu kez kötü niyet tazminatı dahi ödemedi işten çıkarmalarına imkân tanımaktadır. Zira, Yargıtay'a göre, hizmet akdinin sendikalı olmaktan dolayı feshedildiğini ileri süren işçi, bu durumu yeterli delillerle kanıtlamakla yükümlüdür. Tanık beyanlarında somut bir olaydan söz

edilmiyorsa, yeterli olmayan bu beyanlara dayanılarak tazminat talebi kabul edilemez (Nuri Çelik, 1994, 308). Dolayısıyla, yeterli iş güvencesinin olmayışı, işverenle işçiler arasında bire bir ilişkilerin kaçınılmaz olduğu özellikle küçük işyerlerinde (Kutal, 1993, 210-211) çalışan işçileri sendikal örgütlenmede cesaretsizlendirmekte, adeta caydırıcı bir unsur olmaktadır.

2001 yılı içinde hükümet tarafından hazırlanan “İş güvencesi Yasa Tasarısı” henüz kanunlaşmamıştır. Dolayısıyla Türkiye’de Anayasa’nın öngördüğü manada sendika üyeliğinin güvencesi, yeterli iş güvencesi ile hala tamamlanamamıştır. Bu nedenle yetersiz iş güvenliği, sendikalaşma oranlarını menfi yönde etkileyen sendikal örgütlenme önünde önemli engellerden biri olmaktadır .

3. Özelleştirme Politikalarından Kaynaklanan Unsurlar

Kamu teşebbüslerinin özelleştirildiği hemen her ülkede, işçi sendikalarının özelleştirme uygulamalarına belirli tepkiler gösterdiği bilinmektedir. Sendikaların özelleştirmeye karşı tepkilerinin ortak paydası, genel olarak özelleştirme sonrası işten çıkarmaların neden olduğu olumsuzluklardır. Bu bağlamda, Türk işçi sendikaları da, özelleştirmeyi sendika hareketini zayıflatacak ve işçi çıkarlarına zarar verecek bir girişim olarak görmektedirler (Dereli, 1993, 24).

Özelleştirmenin sendikalar üzerindeki olumsuz etkisinin kaçınılmazlığı Türkiye’de sendikal örgütlenmenin kamu kesimi ağırlıklı olmasıyla yakından ilgilidir. Zira, kamu kesimi işletmelerinin pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de sendikaların örgütlenmesi bakımından özel sektöre göre daha elverişli bir konumda olduğu bilinen bir gerçektir. Her şeyden önce, kamu kesimi iş yerlerinin genelde orta ve büyük ölçekli olması gibi bazı yapısal özellikleri, sendikalaşma için olumlu bir atmosfer oluşturmaktadır, sendikal faaliyetleri kolaylaştırmaktadır (Alper, 1994, 115). Kaldı ki, Türkiye’de sendikaların örgütlenme bakımından kamu kesiminde ciddi bir güçlüklerle karşılaşmadan bu kesimdeki işçilerin tamamına yakın bir kısmını örgütleyebilmesi, başka bir ifade ile kamu sektöründe sendikal örgütlülük oranının %90’ları geçmesi, Türk sendikacılığının ağırlıklı olarak kamuya dayalı bir sendikacılık olduğunu göstermektedir (Kutal, 1997(1), 265). Bu bakımdan, bünyesinde yaklaşık bir milyon işçiyi barındıran bu sektörde, özelleştirme sonrasında yeterli iş güvencesinin olmadığı mevcut yasal çerçevede, özelleştirme uygulamalarının bir sonucu olan yoğun işten çıkarmalar, sendikal yoğunluğu ister istemez etkileyecektir. Başka bir ifade ile, işten çıkarılan her on kamu işçisinden dokuzu eğer yeni bir işe giremezse, girdiği yeni işte sendikaya üye olmazsa, sendika üyeliği sona erecek, dolayısıyla sendikalar güç kaybetmiş olacaktır.

Geçen yıllarda özelleştirilen Çitosan, Sümerbank, Teletaş, Aktaş Elektrik, Havaş gibi kurumlarda bir kısım işçilerin işten çıkarıldığı (Petrol-İş, 1996, 263), daha sonra, çıkarılan işçilerin bir kısmının yerine sendikasız ve düşük ücretle yeni işçilerin alındığı, bugün sendikaların özelleştirme ile ilgili eleştiri ve kaygılarının

odak noktasını oluşturmaktadır (Türk-Metal, 1995, 100). Örneğin Fransız "*Société des Ciment Français*" şirketi tarafından satın alınan 6 çimento fabrikasında %56.1 oranında, çeşitli Türk şirketlerince alınan 10 çimento fabrikasında da, satıştan kısa bir süre sonra %40 oranında tensikata gidilmiştir.

Bugüne kadar blok satış yoluyla özelleştirilen 22 adet çimento fabrikasında, özelleştirme öncesi toplam 6442 işçi istihdam edilirken, özelleştirme sonrası yaklaşık %50 tensikata gidilerek bu sayı 1997 itibarıyla 3456'ya düşmüştür. EBK'ya ait on ildeki işletmelerde özelleştirme öncesi 817 kişi çalışırken özelleştirme sonrası aynı işyerlerinde 1997 itibarıyla 443 kişi çalışmaktadır. Özelleştirme öncesi ve sonrası istihdam rakamları, ORÜS'te 1305'ten 444'e, Sümerbank'ta 3406'dan 2204'e gerilemiştir (Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, 1998).

Petrol-iş'in örgütlü bulunduğu Yenisan'da sendika üyesi 120 kişi işten çıkarılmıştır (Petrol-İş, 1993, 524). Teletaş'ta 1987 yılında 2119 kişi çalışmakta iken özelleştirmeden sonra bu sayı 1820'ye düşmüştür (ISO, 1993, 19).

Neticede Türkiye genelinde özelleştirilen işletmelerde ortalama sendikalaşma oranı ise, %90'lardan %36'lara gerilemiştir (Petrol-İş, 1996, 264).

4. Sendikasılaştırma Politikalarından Kaynaklanan Unsurlar

Sendikasılaştırma: Yasal düzenlemeler ve işverenlerin tutumlarına bağlı olarak sendikalaşma hakkının kullanılmasının engellenmesi, başka bir ifade ile sendikaların üye sayılarının azal(tıl)masıdır.

Sendikasılaştırma olgusu, tanımda görüldüğü gibi, başlıca iki faktörün, mevcut yasal düzenlemeler veya işverenlerin sendikalaşmaya karşı olumsuz tutumlarının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Türkiye'de özellikle 50 kişinin altında işçi çalıştırılan işyerlerinin hemen hemen sendikacılık ve toplu pazarlık sürecinin dışında kalmaya çaba sarf ettikleri, bu tip küçük ölçekli işletme işverenlerinin genelde çeşitli bahanelerle işyerinde çalışan sendikalı işçileri işten çıkardıkları, yeni alacakları işçinin sendikasıız işçi olmasına özen gösterdikleri, stajyer öğrenci istihdamına ağırlık verdikleri bilinmektedir (Ekin, 1995 (2), 25-26). Sonuçta endüstri ilişkileri sisteminin dışında kalmayı amaçlayan kimi işverenlerin bu tip uygulamaları sendikasılaştırma taktiklerinden başka bir şey değildir.

Sendikasılaştırmanın bir başka modeli, son yıllarda yabancı sermayeli şirketlerde gözlemlenmektedir. Bu şirketlerin bir kısmı, sendika karşıtı tutum izleyerek, benimsedikleri "sendikasıız yönetim modeli" çerçevesinde firmalarında sendikalı işçi çalıştırmamaktadırlar. Türkiye'de faaliyet gösteren bu tip şirketlere DUSA, SHELL ve TOYOTASA örnek olarak gösterilebilir (Şenkal, 1999, 285-286).

Sendikasızlaştırma politikaları, Türkiye’de aşağıdaki uygulamalarla yaygınlık kazanmaktadır.

a) Kapsam Dışı Personel Uygulamaları

Kapsam dışı personel uygulaması, Türkiye’de 1980-1983 arası olağanüstü hal döneminde YHK'nun bağıtladığı toplu iş sözleşmelerinde nitelikli işgücünün kapsam dışı bırakılmasıyla güncellik kazanmıştır. YHK'nın başlattığı bu uygulama, 1983 sonrasında da giderek artan bir oranda devam ettirilmektedir.

Kapsam dışı personel kavramı, toplu iş sözleşmesi taraflarının karşılıklı anlaşması sonucunda sendika üyesi olsun veya olmasın TİS rejimi dışında bırakılan kişileri ifade etmektedir (Subaşı, 1998, 170).

Kapsam dışı personelin sendikalara üye olmasında yasal bir engel yoktur. Ne var ki, işveren tarafından nitelikli işçilere, başka bir ifade ile "işletme seçkinleri"(Can, 1994, 10). olarak nitelendirilen kapsam dışı personele nispeten yüksek ücret verilerek toplu sözleşme kapsamının dışında tutulması, elbette ki işçinin sendikalara üye olma eğilimini önemli ölçüde azaltan bir unsur olmaktadır. Zira işçinin sendikası aracılığıyla elde edebileceğini umduğu "ücret artışı" beklentisi, kapsam dışı personel uygulamasında sendikaya lüzum kalmadan doğrudan işveren tarafından karşılanmaktadır. Bu nedenle, böyle bir sonuç, genel olarak kapsam dışı personeli sendikal örgütlenme dışı tutmaktadır. Başka bir ifade ile, toplu sözleşmelerden yararlanmamaları Yargıtay kararlarıyla da onaylanan kapsam dışı işçiler, kendilerine genellikle toplu sözleşmenin üstünde yarar sağlanması karşısında sendikalara üye olma gereği duymayacaklar, dolayısıyla sendikaların potansiyel üye tabanını daralmasına neden olacaklardır.

Kapsam dışı personel uygulamasıyla ilgili olarak metal işkolunda yapılan bir araştırmaya göre 1994'te MESS'e bağlı 50 işyerindeki 10.744 işçiden %26.3'ü kapsam dışıdır (Birleşik Metal-İş, 1995, 58). Petrol-İş'in örgütlü olduğu işyerlerinde 1994 yılı itibarıyla %12.8 olan kapsam dışı personel oranı 1997'de %17.4'e ulaşmıştır (Petrol-İş, 1996, 546).

Kapsam dışı personel sayısının giderek artması, işyerlerinde sendikaların toplu sözleşme yetkisi alabilmeleri açısından bazen sorun olabildiği gibi, Türkiye genelinde %15'lere varan oranıyla sendikaları yaklaşık 60.000 gibi önemli bir üye kaynağından da yoksun bırakmaktadır.

b) Alt İşveren (taşeron) Uygulamaları

İşyerindeki işlerin bir kısmının uzmanlık gerektirmesi, asıl işveren tarafından yapılmasının teknik ve ekonomik güçlükler doğurması, sonuçta 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinin son fıkrasında genel çerçevesi çizilen alt işveren uygulamalarını ve günümüzde alt işverenlerden kaynaklanan sorunları gündeme getirmiştir (Kutal, 1992, 220).

Bütün dünyada işverenlerin "sendikasızlaştırma" yöntemi olarak uyguladıkları, işin bölünerek alt işverenler (taşeronlar) eliyle yürütülmesi yolu (Belediye-İş, 1995, 87), Türkiye'de de son yıllarda yaygınlık kazanmakta ve özellikle toplu iş ilişkilerinde bir takım sorunlara neden olduğu görülmektedir (Nuri Çelik, 1993, 163).

Uygulamada bazı işverenlerin işi bölümlere ayırarak, bir takım işleri alt işveren aracılığıyla gördürdükleri, bazen de bütün işi bu yolla dağıtarak kendilerinin hiç işçi çalıştırmadıkları dikkati çekmektedir (Taşkent, 1996, 27).

Taşeron işçisi, Türkiye gerçeğinde ucuz ve sendikasız işçi anlamına gelmektedir. Taşeron işçilerinin sendikalaşmalarında yasal bir engel olmamakla birlikte, hatta Yargıtay'ın sendikalı olmaları yönünde olumlu kararlarına rağmen, taşeron işçilerinin genel olarak kısa süreli istihdam edilmeleri, kimi işverenlerin baskısı yüzünden işlerini kaybetme korkusuyla sendikalaşmadıkları bilinmektedir.

1993 yılında yapılan bir araştırmaya göre, inşaat sektöründe taşeronlara iş yaptırma eğilimi hızla artmakta, bu sektördeki işlerin yaklaşık %80'i taşeronlara devredilmektedir (Türk-İş,1993, 2). Yine taşeronlaştırma yerel yönetimlerce özellikle belediye hizmetlerinde yoğun bir şekilde uygulanmaktadır (Belediye-İş, 1995, 87). Taşeron işçisi kamu kesiminde %17.1, özel kesimde %7.9 oranındadır. İşin konu açısından önemli boyutu, Türkiye'de taşeron işçilerinin büyük bir kısmının sendikasız olmasıdır.

Bazı sosyal siyasetçilerin de dile getirdikleri gibi, Türkiye'de alt işveren uygulamaları yasaya karşı hileye dönüşmekte ve sendikasızlaştırmayı hızlandırmaktadır (Ekin, 1996, 186).

C) Çırak ve Stajyer İşçi Çalıştırılması

3308 sayılı Kanunda tanımı yapılan çıraklar, 1475 sayılı İş Kanunu'nun hükümlerinin dışında tutulmaktadır. Dolayısıyla çıraklar ve stajyer olarak çalışan meslek lisesi öğrencileri işçi niteliği taşımamaktadır. İşçi niteliği taşıyan 16 yaşındaki çalışanlar sendikalara üye olabildikleri halde, çıraklar 19 yaşına girene kadar bu haktan yoksun bırakılmıştır.

Çırakların sosyal güvenliği ile ilgili olarak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 3. maddesi gereğince, özel kanunla tanımı ve nitelikleri belirtilen çıraklar hakkında analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının uygulanamayacağı hüküm altına alınmıştır. Diğer taraftan 3308 sayılı Kanun'un 25. maddesi, işverenlere çalıştırdıkları gerek stajyerler gerekse çıraklar için yaşlarına uygun asgari ücretin %30'una kadar ücret ödeme imkanı vermektedir. Bu nedenlerle, kimi işverenler işyerlerinde stajyer ve çırak çalıştırarak hem daha az ücret ödemekte, kıdem tazminatı ve birtakım sigorta fonlarını ödemekten kurtulmakta, hem de işyerinde sendikaları etkisiz kılmak için bu yola başvurabilmektedir.

d) Esnek Çalışma

1980 sonrası bütün sanayileşmiş ülkelerde giderek uygulama alanı bulan kısmî süreli (*part-time*) ve esnek (*flexible*) çalışma şekillerinin, Türkiye'de de, özellikle 1990 sonrasında bazı sektörlerde uygulandığı görülmektedir.

Esnek çalışma ile üretimde esneklik sağlanması, emek maliyetini düşürerek uluslararası alanda rekabet şansının artırılması hedeflenmektedir. Bu tip çalışmanın en belirgin özelliği, işçiyi işyerinden uzaklaştırarak iş piyasasını segmentasyona uğratması (Şenkal, 1999, 302), geleneksel işçi-işveren ilişkisini, keza çalışma yeri ve süresini önemli ölçüde değiştirmesidir (Aykaç, 1996, 118-119).

Türkiye'de esnek çalışmanın bir türü olan "evde çalışma", fason olarak "eve iş verme" özellikle konfeksiyon ve tekstil sanayiinde giderek yaygınlaşmaktadır. Türkiye'de mevcut yasalar ve sendikal yapı esnek ve kısmî süreli çalışmaya uygun olmadığı için, günün veya haftanın belirli saatlerinde çalışan, ya da işyerine hiç gitmeden kendi evinde çalışan işçilerin sendikalaşma eğilimlerinin diğer işçilere göre zayıf olduğu bilinmektedir. Kuşkusuz böyle bir olgunun, sendikalaşmayı olumsuz etkilemesi kaçınılmazdır.

Sonuç

Türk Sendikacılığın kuruluş dönemi sayılan birinci evrede sendikalaşma, yasal, yapısal ve diğer unsurlar nedeniyle kayda değer bir gelişme gösterememiş; dönemin sonlarına doğru ancak 300.000 üye sayısına erişebilmiştir.

Sendikacılığın kişilik kazanma ve gelişme dönemi olan ikinci evrede, sendikalaşma önündeki pek çok engel kaldırılmış, işçilere grevli toplu pazarlık hakkı verilmiş, doktriner sendikacılığın ilk örneği olan DİSK'in sınıf sendikacılığını ön plana çıkaran tutumuyla işçiler arasında sınıf bilinci giderek artmaya başlamıştır. Dolayısıyla, bu dönemde sendikalaşma eğilimi bariz şekilde ivme kazanmıştır.

Ne var ki, bu dönemde, işçilerin aynı anda birden fazla sendikaya üye olabilmeleri, üyelikte noter tasdiki yoluna gidilmemesi, keza sendikaların ÇSGB'ye bildirdikleri üye sayılarının kontrole tabi tutulmaması, DİSK, MİSK ve Hak-İş'in kurulmasıyla başlayan sendikalararası rekabetle her konfederasyonun kendini daha güçlü gösterebilmek için üye sayılarını olduğundan fazla gösterme çabaları sendikalaşma ile ilgili verilerin güvenilir olmasına gölge düşürmüştür.

1983 sonrası dönemde, çalışma hayatı ile ilgili veriler, detaylı bir şekilde ÇSGB tarafından derlenip her yılın ocak ve temmuz aylarında yayımlanmaya başlamıştır. Bu dönemde, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi ÇSGB'nin yayımladığı istatistikler esas alınarak hesaplanma yoluna gidilmiştir. Bu bakımdan ÇSGB, yayımladığı verilerin güvenilir olması gerektiğinin bilinciyle hareket etmişse de, netice itibarıyla bazı istatistiklerde, özellikle sendikalaşma oranlarında istenilen sağlıklı sonuçlara erişememiştir.

Resmi makamlarca her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan sendikalaşma oranlarının, mükerrer yazılım, emekli olan, vefat eden sendikalı üyelerin zamanında istatistiklerden düşürülmemesi gibi nedenlerle sağlıklı olmadığı, maddi hatalar içerdiği çeşitli dönemlerde; son olarak Temmuz 2000 istatistiklerinin yayımlanması öncesinde yetkililerce yapılan düzeltmeler sonunda ortaya çıkmıştır.

Bu nedenle, resmi istatistiklerde ortalama olarak yaklaşık %60'lar civarındaki sendikalaşma oranının en az 15 puan, üye sayısı bakımından 500-600 bin yüksek hesaplandığını, dolayısıyla 1983 sonrası sendikalaşma oranının ortalama % 50'ler civarında olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak, % 50'lik sendikalaşma oranı, rakamsal olarak küçümsenecek bir rakam olmamasına rağmen, Türkiye'nin 65.000.000'lük nüfusu göz önüne alındığında, gerçekte bu oranın kapsadığı işçi sayısı olan 2.500,000 sendikalı işçi sayısı oldukça küçük bir rakamdır. Bu durum, kuşkusuz istihdamın sektörel dağılımında sendikalaşma için elverişli sanayi kesiminin küçüklüğü, aksine tarım kesiminin ve kayıtdışı istihdamın büyüklüğü, dolayısıyla Türkiye'nin yapısal özellikleriyle izah edilebilir. Türkiye'de, sendikalaşabilir işçi sayısı resmi verilerde sadece 4.500.000, Hane Halkı İşgücü Anketlerine göre sendikalaşabilir toplam ücretli sayısı 10.000.000 civarındadır; Türkiye ile yaklaşık aynı nüfusa sahip gelişmiş pek çok batı ülkesinde bu rakam, 20.000.000-25.000.000' a yakındır. Sendikalaşabilir işçi sayısı 20.000.000 olan bir ülkede %50 sendikalaşma oranı söz konusu ise, sendikalı üye sayısı Türkiye'nin dört katı; 10.000.000 kişi demektir. Nitekim, Avrupa Birliği ülkelerinde sendikal yoğunluğu en az ülke Fransa'da % 9'luk sendikalaşma oranının karşılığı olan 2.000,000 sendikalı üye, Türkiye'deki % 50 sendikalaşma oranının karşılığına yakındır. Keza Almanya'da % 35'lik sendikal yoğunluğun karşılığı yaklaşık 10.000.000 sendikalıdır.

Türkiye'de, sendikalaşmanın önemli özellikleri arasında; kamu kesimi işyerlerinde özel kesim işyerlerine göre sendikalaşma oranının çok daha yüksek olduğu, sendikalaşma eğiliminin 10 kişiye kadar işçi çalışan küçük işyerlerinde son derece zayıf, oran olarak % 10'lara dahi varamadığı, işyeri ölçeği büyüdükçe sendikalaşma eğiliminin arttığı, 250 kişiden daha fazla işçinin istihdam edildiği gerek kamu, gerek özel kesim işyerlerinde sendikalaşma oranlarının % 90'ları geçtiği, sektörler açısından dünyadaki eğilimlere paralel olarak hizmet sektöründe sanayi sektörüne göre sendikalaşma eğiliminin daha az olduğu sayılabilir.

Sendikalaşmayı olumsuz yönde etkileyen gerek yapısal, gerekse yasal etkenler zamanla ortadan kalktığında, tüm çalışanlara sendikalaşma hakkı verildiğinde, sendikal özgürlükleri korumaya yönelik gerçek anlamda bir istihdam güvencesi sağlandığında, özellikle kayıtdışı istihdam kayıt altına alındığında kuşkusuz sendikalı işçi sayısı daha yüksek rakamlara ulaşacaktır.

Ne var ki, bilgi çağına geçiş süreciyle gerçekleşen ileri düzeyde teknolojik gelişmeler, yeniden revaç bulan neo-liberal politikalar, keza uluslararası rekabeti

kamçılıyan küreselleşme süreci gibi unsurlar, 1980 sonrasında sanayileşmesini tamamlamış ülkelerde sendikacılığa giderek güç kaybettiği, bir anlamda sendikaları etkisiz kılmaya yönelik “sendikasız endüstri ilişkileri”, “insan kaynakları yönetimi” gibi modellerin gündeme geldiği göz önüne alınırsa, söz konusu evrensel boyutlu “değişim” faktörlerinin, sanayileşme düzeylerindeki artışa ve ekonomilerinin dışı açılmalarına paralel olarak zamanla gelişmekte olan ülke sendikacılıklarını da olumsuz yönde etkilemesi kuvvetle muhtemel görünmektedir.

Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye’de, 1980 sonrasında ekonomide ithal ikameci politikalar yerine liberal dış ticaret anlayışının benimsenmesi, keza Gümrük ve Avrupa Birliği’ne katılma gibi ekonomik entegrasyon çabaları, işveren olarak devleti ekonomik sahadan mümkün olduğu ölçüde çekebilmek amacıyla hızlı bir özelleştirme faaliyeti içine girilmesi ve kararlılıkla devam ettirilmesi, daha şimdiden küreselleşme sürecinin kamçılıdığı esnek çalışma biçimlerinin bazı sektörlerde yaygınlık kazanma eğilimi göstermesi gibi etkenlerin, eğer sendikalarca yeni çalışma stratejileri geliştirilmez, üyelere sunulan hizmetler çeşitlendirilmezse, bir süre sonra, resmi istatistiklerde kararlılık gösteren sendikalaşma oranlarını olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmazdır.

Kaynakça

- AKKAYA, Yüksel. "Türkiye'de Sendikalaşma ve Bazı Özellikleri", **İktisat Dergisi**, Sayı: 332, Kasım 1992.
- ALPER, Yusuf. **İktisadi Amaçları ve Sosyal Sonuçlarıyla Özelleştirme**, Sağlık-İş Yayınları, Ankara, 1994.
- AVCI, Mustafa. "İş Güvencesi", **91 Yılı Eğitim Seminerlerimiz**, Öz İplik-İş Sendikası Yayınları, Ankara, 1992.
- AYKAÇ, Mustafa. "Esneklik ve Çalışma Hayatı", **Sabahaddin Zaim'e Armağan**, I.Ü. İktisat Mecmuası Yayını, İstanbul, 1996.
- BARTOLI, Henri. "Le Mouvement syndical en Turquie", **Cahiers de l'Institut de Science économique appliquée**, S. 107, Novembre 1960.
- Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, 3 Eylül 1998 tarih ve 5754 sayılı "Özelleştirilen Kuruluşların Personel Sayıları" Başlıklı Resmi Yazısı.
- BELEDİYE-İŞ. **5. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, İstanbul, 1995.
- BİRLEŞİK METAL-İŞ. **1992-1995 Çalışma Raporu**, İstanbul, 1995.
- CAN, Mevlüt. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Bağlamında **Kapsam Dışı Personelin Niteliği**, Sentez Yayınları, İstanbul, 1994.
- ÇELİK, Necati. "Dünyada ve Türkiye'de Sendikal Hareketin Geleceği", **16. Kuruluş Yıldönümü Etkinlikleri**, Hak-İş Yayını, Ankara, 1991.
- ÇELİK, Nuri. "Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Bazı Uygulama Sorunları", **İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Sorunları**, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1993.

- **İş Hukuku Dersleri**, 12. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1994.
- ÇSGB. **Çalışma Hayatı İstatistikleri**, No. 20, 24 25, Ankara, 1999.
- DEMİR, Fevzi. "Dünyada ve Türkiye'de İşçi Hareketleri", **90'lı Yıllarda Dünya ve Türkiye**, Öz İplik İş Sendikası Yayını, Ankara, 1992.
- DERELİ, Toker. " Özelleştirmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi", **Basisen Dergisi**, Sayı: 51, Ekim 1993.
- **Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1975.
- DISK, **10. Genel Kurul Çalışma Raporu**, İstanbul, 1997.
- EKİN, Nusret. **Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri**, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1993.
- **Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam**, ITO Yayınları, İstanbul, 1995(1).
- "1995'in Başlarında Türk Endüstri İlişkileri", **Basisen Dergisi**, S. 54, Mart 1995(2).
- **Küreselleşme ve Gümrük Birliği**, ITO Yayını, İstanbul, 1996.
- GÜLMEZ, Mesut. **Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar**, Öteki Yayınevi, Ankara, 1995.
- ISO, **ISO Dergisi**, Eylül 1993.
- İŞIKLI, Alpaslan. **Toplu iş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi içindeki Yeri**, Ankara Üniversitesi Yayını, Ankara, 1967,
- **Sendikacılık ve Siyaset**, Öteki Yayınevi, C. 1, Ankara, 1995.
- KOÇ, Yıldırım. "Türkiye'de Sendika Üyeliği ve Sendikalı İşçiler", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C: 3, T. Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını, İstanbul, 1998.
- KORAY, Meryem. **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, TÜSES Yayını, İstanbul, 1994.
- KUTAL, Metin. **Le Syndicalisme Devant la Législation turque et Le Mouvement syndical en Turquie**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Grenoble, 1959.
-"Küreselleşme Sürecinin Türk sendikacılığı ve Sosyal Güvenlik Hukuku Üzerindeki Olası Etkileri", **Kemal Oğuzman'a Armağan**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi Yayını, Ankara, 1997(1).
- "151 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu", **ILO Normları ve Türk İş Hukuku**, Ankara, 1997(2).
- "İş Güvencesinin İktisadi ve Sosyal Etkileri Üzerine Bazı Düşünceler", **İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Sorunları**, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1993.
- "Türk Toplu İş Hukuku Açısından Alt İşveren ve Sorunları", **KIPLAS 1990 Yılı Eğitim Programı Tebliğler, Sorular ve Cevaplar**, İstanbul, 1992.
- Milliyet Gazetesi**, 20 Temmuz 2000.

- MUMUCUOĞLU Maksut, **Sendikacılık Siyasal İktidar ilişkileri**, Doruk Yayınları, Ankara, 1979.
- ÖZKAPLAN, Nurcan. **Sendikalar ve Ekonomik Etkileri**, Kavram Yayınları, İstanbul, 1994.
- PETROL-İŞ, **92 Petrol-İş**, İstanbul, 1993.
- PETROL-İŞ, **95-96 Petrol-İş**, İstanbul, 1996.
- PETROL-İŞ, **97-99 Petrol-İş**, İstanbul, 2000.
- SSK Genel Müdürlüğü APK Daire Başkanlığı'nın "Yıllara Göre SSK'lı İşçi Sayıları" başlıklı 2.4.2001 Tarihli Yazısı.
- SUBAŞI, İbrahim. "Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı personel", **Metin Kutal'a Armağan**, TÜHİS Yayını, Ankara, 1998.
- SUNAR, Kemal Sahir, **Türk Sendikalar Hukuku**, Birinci Kitap, Ankara, 1955.
- SÜLKER, Kemal, **Dünyada ve Bizde Sendikacılık**, Varlık Yayını, İstanbul, 1966.
- ŞAHİN, Hüseyin, **Türkiye Ekonomisi**, Uludağ Üniversitesi Yayını, Bursa, 1993.
- ŞENKAL, Abdulkadir. **Sendikasız Endüstri İlişkileri** (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye'de), Kamu-İş Yayını, Ankara, 1999.
- TALAS, Cahit. "Bir Toplumsal Politika Belgesinin Yorumu", SBF Yayını, Ankara, 1982.
- TAŞKENT, Savaş. "İş Güvencesi ve Taşeron Uygulamalarından Sorunlar ", **Türkiye Sendikacılığının Temel Sorunları**, Birleşik Metal işçileri Sendikası Yayınları, İstanbul, 1996.
- TİSK, **Kayıtdışı Çalışma**, Yayın No: 199, Ankara, 2000.
- TOKOL, Aysen. **Türkiye'de Sendikal Hareket**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 1994.
- TUNA, Orhan, "Türk Sendikacılığının Başlıca Meseleleri ve Son Gelişmeler" **İktisat Fakültesi Mecmuası**, C. 24. S. 3-4, İstanbul, 1966.
- TURAN, Kamil, "Başlangıcından Cumhuriyet'e Kadar Türk Çalışma Hayatında İnsani Değerler Açısından Uygulamalar", **Nusret Ekin'e Armağan**, TÜHİS Yayını, Ankara, 2000.
- TÜRK-İŞ, **10. Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara, 1976.
- TÜRK-İŞ, **Birinci Bölge Temsilciliği İş-İşçi Çalıştırma Bülteni**, 8 Mart 1993.
- TÜRK-METAL. **İkibine Beş Kala Türkiye ve Dünya**, Türk-Ar, Ankara, 1995.
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, T. Vakfı Yayını, İstanbul, 1996.
- ULUCAN, Devrim. "158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu", **ILO Normları ve Türk İş Hukuku**, Ankara, 1997.