

KÜRESELLEŞMENİN TÜRK ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ

Adnan Mahiroğulları*

ÖZET

Küreselleşme süreci, çalışma hayatını pek çok bakımdan etkilemiştir. Toplu pazarlığın düzey ve muhtevasında, bireysel iş ilişkilerinde önemli değişikliklere neden olan bu sürecin etkileri ülkeden ülkeye değişebilmektedir.

Küreselleşme süreci, Türk çalışma hayatında 1990'lı yıllardan itibaren toplu pazarlık, sendikalar, toplu iş mücadeleleri ve istihdam türlerini etkilemeye başlamıştır. Bu çalışmada, küreselleşme sürecinin Türk çalışma hayatı üzerindeki etkileri incelenmiştir.

ABSTRACT

The period of globalisation has affected labour life in many ways. The effects of this period which cause important changes in the level and content of collective negotiation are changeable from country to country.

The period of globalisation has begun to influence Turkish labour life in respect of collective negotiation, types of employment, trade unions and worker -employer relations since the 1990's. In this article, the effects of the period of globalisation on Turkish labour life have been investigated.

GİRİŞ

Küreselleşme, son yirmi yıldır kendinden sıklıkla bahsettiren kavramlardan biridir. Ulaşım, kitle iletişim ve bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişmelerle ivme kazanan küreselleşme olgusu, ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel yapılarda köklü değişim/dönüşümlere neden olmuş; dünya ölçeğinde malların, sermayenin, işgücünün ve kültürlerin akışını hızlandırmıştır.

Küreselleşmenin, kimi yazarların “üretim faktörleriyle mal ve hizmetlerin giderek artan hareketliliği”, “uluslar arası sermaye akışı, mal ve hizmetlerin sınır ötesi ticaretinin çeşit ve hacminin artması” (Tokol, 2000, 132) gibi yaptığı tanımlarda görüldüğü üzere ortak paydasında uluslar arası ticaretin artması ve serbestleştirilmesi unsuru yer almaktadır. Sınır ötesi ticaret hacminin artması, keza sermaye ve işgücünde görülen sınır ötesi hareketlilik, ulusal işletmeleri dünya firmalarıyla rekabeti kaçınılmaz hale getirmiştir. Dolayısıyla, küreselleşmenin somut sonuçlarından biri uluslar arası ekonomik rekabet olmuştur. Bu bağlamda, söz konusu süreç, 1980 sonrasında işletmeler, sektörler ve uluslar için rekabet gücü kavramını ön plana çıkarmıştır (Büyükcü, 2000: 118). Ortaya çıkan küresel rekabet olgusu, işletmeleri ülke içindeki rekabetin yanı sıra dünyadaki rakipleriyle de boy ölçüşebilmek için verimliliği artırmak, üretim maliyetlerini azaltmak gibi önlemler almaya itmiştir.

Küreselleşmenin bir diğer somut sonucu, teknolojiye devasa gelişmelerle birlikte yeni üretim ve organizasyon modellerinin gündeme gelmesidir. Bu bağlamda, küreselleşmenin hız kazandığı 1980 sonrası, işletmeler yeniden yapılandırılarak, kitle ve seri üretime dayalı Fordist üretim tarzından, stoksuz, müşteri tercihi göre şekillenen esnek üretime; üretim bilgisinin işçinin dışında planlandığı Taylorist iş örgütlenmesinden, üretim sürecinin çeşitli aşamalarına katılabilen vasıflı işçilere dayalı insan kaynakları yönetimine geçmiştir.

Gerek küresel rekabet, gerekse yeni üretim ve yönetim teknikleri çalışma hayatını yakından ilgilendiren unsurlardır; dolayısıyla çalışma hayatını etkilememesi düşünülemez. Nitekim, söz konusu gelişmelerin, öncelikle sanayileşmiş ülkelerden başlamak üzere çalışma hayatında “esnek çalışma” adı altında standart dışı çalışmanın yaygınlaşmasında,

* Yrd. Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi

toplu pazarlık düzeyi ve kapsamının daralmasında, sendikacılığın güç kaybetmesinde etkili olduğu gözlemlenmektedir.

24 Ocak 1980 kararlarıyla Türkiye’de ekonomi politikalarında köklü değişikliklere gidilmiş; bu tarihten sonra iç talebi karşılamaya yönelik ithal ikameci politikalar yerine ihracata dönük büyüme stratejileri, keza devletin ekonomideki ağırlığının azaltılması gibi liberal politikalar benimsenmiştir. 1980 sonrası serbest ticaret rejimine geçilmesiyle, Türk firmaları ayakta kalabilmek bağlamında dünya pazarlarındaki firmalarla rekabet etme durumunda kalmış; bu bakımdan kimi işverenler verimliliği artırıp üretim maliyetini düşürebilmek için ucuz işgücü, ileri teknoloji ve yeni yönetim modelleri kullanmaya yönelmiştir. Dolayısıyla, Türk ekonomisi, dışa açıldığı 1980 sonrası küreselleşme olgusuyla doğrudan yüz yüze gelmiş; bu olgu, 1990’lı yılların ortalarından itibaren Türk çalışma hayatını bazı bakımlardan bariz biçimde etkilemeye başlamıştır.

Bu çalışmada, küreselleşme sürecinin Türk çalışma hayatını bariz olarak ne zaman ve hangi noktalarda etkilediği incelenmiştir.

A-KÜRESELLEŞMENİN TOPLU PAZARLIK ÜZERİNE ETKİSİ

Küreselleşme sürecinin toplu pazarlık üzerindeki belirgin etkilerinden biri, pazarlık düzeyinin merkezden uzaklaşması (décentralisation) olmuştur. Sanayileşmiş ülkelerde 1980 sonrası ulusal ve işkolu seviyesindeki geleneksel toplu pazarlık düzeylerinin işletme/işyeri seviyesine doğru kaydığı gözlenmektedir. Bu bağlamda, işkolu düzeyinde toplu sözleşmelerin gelenekselleştiği pek çok ülkede işletme düzeyinde sözleşmelerin sayısı giderek artma eğilimine girmiş; örneğin Fransa’da son on yılda işletme düzeyinde bağitlanan sözleşme sayısı 6000’lerden 2001 itibarıyla 25.000’lere yükselmiştir (Ministere des Affaires Sociales et du Travail, 2002: 102; Mahiroğulları, 2000, 91).

Toplu pazarlığın işletme düzeyine yönelmesinin en önemli nedeni, kuşkusuz, işletme organizasyonlarında yeniden yapılanma süreci (Kurtulmuş, 2001, 234) ve gittikçe artan küresel rekabet baskısı karşısında, işletme yönetiminin ulusal ya da işkolu düzeyindeki bütünün dışında kalarak daha esnek kararlar alabilme ihtiyacıyla yakından ilgilidir (Kutal, 1997: 256). Bir işletmenin üretim teknikleri, organizasyon modelleri, mali gücü gibi özellikleri diğer işyerlerine göre olumsuzluk gösteriyorsa, o işletmenin ulusal ya da işkolu düzeyinde

bağitlanacak sözleşmedeki yükümlülükleri diğerleriyle aynı ölçüde yerine getirebilmesi beklenemez; dolayısıyla bağitlanacak sözleşmelerin işletme özel koşullarının göz önünde bulundurulabileceği mikro düzeyde yapılması, işletmenin ayakta kalabilmesi, keza rekabet gücü elde edebilmesinde giderek önem kazanmıştır.

Küreselleşmenin toplu pazarlık üzerindeki bir başka etkisi, pazarlığın içeriğinde ortaya çıkan değişimlerdir. Her şeyden önce, toplu pazarlığın öncelikli konuları arasında yer alan ücret pazarlığı, işletmede istihdam güvencesi elde etmeye, çalışma sürelerinin esnekliğine, verimliliğin artırılmasına yönelik hükümlerin gerisinde kalmış; giderek son sıralarda yer almaya başlamıştır.

Küreselleşme sürecinin, günümüz itibarıyla Türk toplu pazarlık sistemini iki noktada etkilediği gözlemlenmektedir; birincisi pazarlık konuları, ikincisi kapsam üzerindedir. Toplu pazarlığın düzeyindeki değişim ise, Türk yasa koyucunun, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nda tek seçenikle işyeri/işletme düzeyinde sözleşmelere cevaz vermesiyle 1983 yılında sağlanmıştır.

1) Küreselleşmenin Pazarlık Konuları Üzerine Etkisi

Küreselleşme sürecinin, toplu pazarlık üzerinde gelenekselleşmiş pazarlık önceliği olan konuların yerini başka konuların alması ya da pazarlık konularının çeşitlenmesi şeklinde etkisi olmuştur. Diğer bir deyişle, yeni süreçte, toplu sözleşmelerin öncelikli konusu olan ücret pazarlığının yerini giderek istihdam güvencesi elde etmeye yönelik pazarlığa bıraktığı, keza buna bağlı olarak ücret pazarlığında gerilemeler yaşandığı gözlemlenmektedir.

Türkiye’de toplu görüşmelerin başta gelen konusunu, 1990’lı yılların sonlarına kadar ücret pazarlıkları oluşturmuştur. Hatta, 2000 öncesindeki toplu pazarlık görüşmelerinde tatmin edici ücret artışları elde etmek adeta sendikaların birinci işlevi olarak algılanmış gelmiştir. Sendikalar, enflasyonun kronikleştiği 2000 öncesinde, kuşkusuz reel ücret artışları elde edebilmek, üyelerini sendikalarda tutabilmek için böyle bir yol izlemek durumundaydılar. Ne var ki, küresel rekabetin Türk firmalarını giderek etkilemeye başladığı 1990’lı yılların ortalarından itibaren sendikalar, toplu sözleşme müzakerelerinde artık ücret pazarlığı üzerinde eskisi gibi yoğunlaşmamışlardır. Başka bir ifadeyle, sendikalar, işletmenin ayakta kalabilmesinin iç ve dış firmalarla

rekabet edebilirliğine bağlı olduğu gerçeğiyle (Kutal, 1997: 256) bu defa ücret pazarlığına öncelik yerine, istihdam güvencesi elde etmeye yönelmek durumunda kalmışlardır. Bu nedenle, yeni dönemde karşılıklı ödün pazarlıkları ön plana çıkmış; görüşmeler, sendikaların ücret ve ücret ekleriyle ilgili artırım isteklerinin makul seviyelere çekilmesi karşılığında istihdam güvencesi elde etmeye yönelik hükümlerle sonuçlanma eğilimine girmiştir.

Sözleşmelerde iş güvencesine yönelik olarak; ihbar öneleri sürelerinin yasadaki sürelerin üzerine çıkarılması, toplu işten çıkarmaların belirli esaslara bağlanması gibi hükümlere artık sıklıkla rastlamak mümkündür. Örneğin, Teksif'in Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikasıyla 01.09.1998-01.09.2000 arası XVII. dönemi kapsayan grup toplu iş sözleşmesinde 6 aydan fazla hizmeti olan işçilere 9 haftalık, hizmet süresi 3 yıldan fazla olanlara 10 haftalık ihbar süresi tanınmıştır. Aynı sözleşmede "toplu işten çıkarmalar"da önceliğin deneme süresi dolmamış, emeklilik hakkını kazanmış, verimi az, sicili bozuk işçilere verilmesi karar altına alınmış; sözleşmenin "işten çıkarma" başlıklı 27 maddesinde tensikatın İş Kanunu'nun 17/II ve 2822 sayılı Kanununun 45. maddesindeki nedenler dışında işletme disiplin kurulu kararı olmadan yapılmayacağı belirtilmiştir (Teksif,1998: 32).

Son yıllardaki toplu iş sözleşmelerinde, işletmenin küresel rekabet karşısında ayakta kalabilmesi, dolayısıyla mevcut istihdamın sürdürülebilmesi bağlamında verimliliğin artırılması için işverenler ve sendikalar arasında "ortak eğitim programları" düzenlemeye yönelik hükümler de yer almaktadır. Türk-Metal, Teksif ve bazı sendikaların bağıtladığı sözleşmelerde bu tip hükümlere rastlanmaktadır.

Diğer taraftan, son yıllarda gerek kamu, gerekse özel sektör işverenleriyle bağıtlanan sözleşmelerde, ücret artış oranlarının eski dönemlerde olduğu gibi "enflasyon artı refah payı" elde edebilme kaygılarından sıyrılarak tespit edildiğine, 2001 krizi sonrasında artışların altı aylık dönemlerin tümünde somut bir zam oranı belirtilmeden otomatik olarak TÜFE'ye bağlandığına tanık olunmaktadır.

Teksif'in 1998-2000 arasını kapsayan XVII. dönem grup toplu iş sözleşmesinde ücretlere birinci altı ay için % 45; ikinci altı ay için % 30; üçüncü ve dördüncü altı aylar için DİE'nin yayınladığı TÜFE artış oranı kadar zam yapılacağı hükme bağlanmışken (Teksif, 1998, 38); aynı sendikanın 2000-2002 arası XVIII. dönem grup toplu iş sözleşmesinde

birinci altı ayda % 15 ücret artışı; diğer altı aylık dönemler için TÜFE artış oranları kadar zam (Teksif, 2000: 30); 2002-2004 arası XIX. dönem grup sözleşmesinde ise; XVIII. dönemdeki sözleşmede birinci altı ay için belirlenen toplam % 15 ücret artışı bu defa parçalı bir şekilde bazı aylar % 2, bazı aylar % 3 şeklinde ücretlere yansıtılmış; kalan üç dönem için TÜFE artışları kadar zam yapılacağı öngörülmüştür (Teksif, 2002: 34).

Ücret zamlarındaki göreceli düşüş, Türk Metal Sendikası'nın MESS ile bağıtladığı 1998 sonrası grup toplu iş sözleşmelerinde de görülmektedir. 1998-2000 arasını kapsayan sözleşmede I. gruptaki işçinin saat ücretlerine birinci altı ay için % 22 artı 74.021 TL (Türk-Metal, 1998: 16); diğer dönemler DİE Tüketici Fiyat Endeksi artışı oranında zam yapılması; 2000-2002 arası sözleşmede ise bir önceki dönemde belirlenen artışın yarısı kadar; %11 artış öngörülmüştür (Türk-Metal, 2000: 28).

Öz Gıda-İş'in 2002-2003 dönemi için Ülker'le bağıtladığı toplu iş sözleşmesinde birinci altı aylık dönemde çıplak ücretlere % 25 zam; diğer altı aylık üç dönem için Yıllık Kentsel Yerler Tüketici Fiyat Endeksi artışı kadar zam yapılacağı karar altına alınmış (Öz Gıda-İş, 2002, Ankara, 38-39); aynı işyerinin 2004-2005 toplu iş sözleşmesinde birinci altı aylık dönem için seyyanen brüt 50.000.000 TL(yaklaşık % 10) zam yapılacağı; diğer üç dönem için çıplak brüt ücretlere Yıllık Kentsel Yerler Tüketici Fiyat Endeksi artışı kadar zam yapılması öngörülmüştür (Öz Gıda-İş, 2004, Ankara, 44-45).

Kamu kesiminde bağıtlanan toplu iş sözleşmelerinde de ücret pazarlığındaki gerilemeyi görmek mümkündür:

1997-1998 arası bağıtlanan sözleşmede birinci altı ay için ücretlerde % 84 artış (3.500.000 TL/ay dahil), ikinci altı ayda % 39.8 (gerçekleşen enflasyon oranı dahil), üçüncü altı ayda % 51, son altı ayda % 29.52 yapılmıştır.

1999-2000 arasını kapsayan sözleşmede birinci altı ay için % 40.5 (15.000.000 TL/ay dahil), ikinci altı ay % 32.96 (gerçekleşen enflasyon +%5 refah payı), üçüncü altı ay % 14.46 (enflasyon + % 5), dördüncü altı ay % 31.93 (enflasyon + % 5) öngörülmüştür.

2001-2002 arası sözleşmede birinci ve ikinci altı ayda % 15, üçüncü altı ayda % 19.9 (enflasyon farkı + % 10), dördüncü altı ay % 11.6; 2003-2004 sözleşmesinde birinci altı ay için % 5, ikinci altı ay % 9, üçüncü altı

ay % 5 + enflasyon farkının % 80'i, dördüncü altı ay % 5 + enflasyon farkı şeklinde artışlar sağlanmıştır (Başbakanlık Müsteşarlığı, 2004: 1).

Yukarıdaki toplu iş sözleşme örneklerinde görüldüğü üzere; 1998 sonrası sendikalar cephesinin pazarlık gücü, yukarıda bahsedilen nedenlerle giderek azalma trendine girmiştir. Özellikle 2001 krizi sonrasında sendikaların bağıtladığı sözleşmelerde enflasyon artışı üzerinde refah payı elde edebilecek düzeyde pazarlık yapılamamış; hatta bazı sözleşmelerde elde edilen ücret iyileştirmeleri enflasyon seviyesinin de altında kalarak reel ücret artışı sağlanamamıştır.

Nitekim, 2001'den itibaren her iki kesimin imalat sanayiinde saat başı ücretler reel olarak gerilemeye başlamış; kamudaki gerileme % 12, özel kesimde % 15.2 oranında olmuştur (Lordoğlu-Özkaplan, 2003, 317).

Tablo 1, İmalat sanayi üretiminde yıllara göre saat ücretlerindeki değişim: (1997=100)

Yıllar	Tefe'ye göre reel saat ücreti	Tüfe'ye göre reel saat ücreti
1999	126.3	107.2
2000	127.4	104.9
2001	100.3	89.0
2002	94.4	85.3
2003	97.7	85.8

Kaynak: tisk. org.tr.

2) Küreselleşmenin Toplu Pazarlığın Kapsamına Etkisi

Küresel rekabet ortamında, kimi işverenlerin, toplu sözleşmelerin esneklemeye engel oluşturduğu, ürün ve işgücü maliyetini artırdığı gerekçesiyle toplu pazarlık sürecinin dışında kalmaya çalıştıkları gözlemlenmektedir. Son yıllarda, işin bir bölümünün alt işverenlere verilmesinin giderek artış kaydetmesi de, toplu pazarlık düzeninin dışında kalmanın bir başka yolu olarak algılanmıştır (Kutal, 1997: 256). Böylelikle, küresel rekabetin artan baskısına maruz kalan işverenler, çalışma ilişkilerini toplu pazarlık yoluyla düzenleme konusunda daha isteksiz davranmakta; sendikasız endüstri ilişkilerini tercih ederek, insan kaynakları yönetiminin çeşitli işlevleriyle tek taraflı hareket etmek istemektedirler (Treu, 1994: 13). Dolayısıyla, sendikasız endüstri ilişkilerinin, keza insan kaynakları yönetiminin uygulamaya konulduğu son yıllarda toplu pazarlığın kapsamının giderek daralması kaçınılmaz bir olgu olarak ortaya çıkmıştır.

Küresel rekabetin Türkiye'deki işletmeleri zorlamaya başlamasıyla, özellikle Gümrük Birliği'ne girildikten sonra, verimliliği artırmakta gerekli teknolojik ve organizasyon değişimine gidemeyen kimi işverenlerin, işletmelerinin rekabet gücünü artırmada öncelikle toplu pazarlık sürecinin dışında kalıp ucuz işgücü teminine yöneldikleri, hatta formel istihdamın dışına çıkarak kayıtdışı işgücü istihdam ettikleri gözlemlenmektedir (Güloğlu-Korkmaz-Kip, 2003: 76). Yeni üretim ve yönetim modellerine göre dizayn edilen işletmelerde ise, insan kaynakları yönetimi adeta toplu pazarlığa alternatif oluşturmaya başlamış (Şenkal, 2000, 271); bireysel pazarlık ön plana çıkmıştır.

Toplu pazarlık kapsamının daralmasında bir diğer unsur; kamu kesiminde özelleştirme sonrasında istihdamda ve sendikalı işçi sayısındaki gerilemelerdir. Zira, toplu pazarlık kapsamıyla sendikalaşma düzeyi arasında ilişki olduğu bilinmektedir (Balci, 1999, 29).

Tablo 2, Kamu-özel kesimde bağıtlanan toplu sözleşme ve kapsadığı işçi sayısı

Yıllar	Sözleşme Sayısı	Kapsadığı İşçi Sayısı		
		Kamu	Özel	Toplam
1984	1.185	147.163	192.932	340.095
1985	2.721	647.582	272.228	919.810
1986	2.667	348.626	358.604	707.230
1987	2.343	641.244	281.849	923.093
1988	2.454	248.177	381.126	629.303
1989	2.725	631.197	198.144	829.341
1990	1.954	278.590	205.262	483.852
1991	5.030	630.844	458.705	1.089.549
1992	1.783	269.938	180.968	450.906
1993	3.809	733.832	334.457	1.068.289
1994	1.513	85.937	141.943	227.880
1995	2.357	508.696	257.232	765.928
1996	1.871	281.190	234.650	515.840
1997	2.056	625.670	215.848	841.518
1998	1.867	94.871	124.563	219.434
1999	2.286	544.995	283.463	828.458
2000	1.646	103.124	105.471	208.595
2001	4.454	473.845	301.633	775.478
2002	1.773	131.852	123.207	255.059
2003	1607	391.526	273.714	629.240

Kaynak: ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri, No: 29, s. 41, Ankara, 2003.

Tabloda görüldüğü gibi, kamu-özel kesim ayırımı yapılmadan sözleşmelerin en fazla işçiyi kapsadığı yıl 1991 olmuştur. 1993'te kapsam son bir kez daha milyonun üzerine çıkmış; o tarihten sonra sadece kamu kesimi sözleşmelerinin bağıtlandığı tekli yıllarda 800.000'li rakamlara

ulaşabilmiş; dolayısıyla, toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı giderek azalma trendine girmiştir.

Toplu pazarlığın kapsamı, kesimler itibarıyla 1996 öncesi ve 1996 sonrası sekiz yıllık süreler halinde ele alındığında; kamu kesiminde, 1996 öncesi sekiz yılda sözleşme kapsamındaki toplam işçi sayısı 3.388.000; 1996 sonrası sözleşme kapsamında kalan toplam işçi sayısı 2.650.000'dir. Aynı süreç sonunda sözleşme kapsamındaki işçi sayısı 738.000 azalmıştır. Kamu kesimi toplu sözleşmeleri kapsamının daralmasında, kuşkusuz 1980 sonrası benimsenen liberal politikaların sonucu olarak özelleştirme faaliyetleri etkili olmuştur.

Aynı dönem içinde özel kesim verilerine bakıldığında, 1996 öncesi sekiz yılda toplu sözleşme kapsamındaki toplam işçi sayısı 2.160.000; 1996 sonrası ise 1.665.000'dir. Özel kesimde toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı sekiz yıllık ikinci dönemde 995.000 rakamıyla kamu kesiminden daha fazla azalmıştır.

Diğer taraftan, toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayılarına toplu sözleşme süresi gereği ikişer yıl itibarıyla bakıldığında, 1996 sonrası kapsamdaki gerilemeyi daha açık görmek mümkündür.

Kamu-özel kesim ayırımı yapılmadan ikişer yıllık sürelerde sözleşme kapsamındaki işçi sayıları ve kapsam oranları :

Tablo 3,

Yıllar	Kapsadığı toplam işçi (iki yıl)	toplam işçi sayısı ortalaması	kapsadığı oran (iki yıllık)
1996-1997	1.357.358	4.042.253	% 33.5
1998-1999	1.047.892	4.308.057	% 24.3
2000-2001	984.073	4.523.037	% 21.7
2002-2003	884.299	4.625.390	% 19.1

Kaynak, ÇSGB, İlgili Yıllar Çalışma Hayatı İstatistikleri

Tabloda, toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısı ve kapsamla ilgili oranlar, iki yılı kapsamaktadır; 1996-1997 arası dönemin birer yıla tekabül eden açılımı:

$$1996 \text{ yılı için } 515.840 \times 100 / 3.973.306 = \% 12.9$$

$$1997 \text{ yılı için } 841.518 \times 100 / 4.111.200 = \% 20.4 \text{ tür}$$

Aynı şekilde 2002-2003 yılı açılımı:

$$2002 \text{ yılı için } 255.059 \times 100 / 4.564.164 = \% 5.5$$

$$2003 \text{ yılı için } 629.240 \times 100 / 4.686.618 = \% 13.5$$

Görüldüğü üzere 1996 sonrası toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı ve oranında bariz gerilemeler söz konusudur.

Kamu kesimiyle ilgili ikişer yıl aralığıyla bağitlanan sözleşmelerin kapsadığı işçi sayısı ve oranları :

Tablo 4,

Yıllar	Kapsadığı toplam işçi (iki yıl)	Toplam işçi sayısı ortalaması	Kapsadığı oran (iki yıllık)
1996-1997	906.890	965.865	% 93.8
1998-1999	639.866	944.237	% 67.7
2000-2001	576.969	911.900	% 63.2
2002-2003	523.378	772.305	% 67.7

Kaynak, ÇSGB, İlgili Yıllar Çalışma Hayatı İstatistikleri

İkişer yıllık dönemler itibarıyla özel kesimde sözleşme kapsamında kalan işçi sayısı ve oranları:

Tablo 5,

Yıllar	Kapsadığı toplam işçi	Toplam işçi sayısı ortalaması	Kapsadığı oran
1996-1997	450.498	3.076.388	% 14.6
1998-1999	408.106	3.411.033	% 11.9
2000-2001	406.104	3.611.137	% 11.2
2002-2003	396.921	3.853.086	% 10.3

Kaynak, İlgili yıllar ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri, calisma. gov.tr

Tablo 4 ve 5'te, hem kamu kesiminde, hem de özel kesimde sözleşme kapsamında kalan işçi sayısı ve oranlarının giderek azaldığı görülmektedir. Kamu kesiminde sözleşme kapsamında kalan işçilerin oranı özel kesimden daha yüksektir. Ancak, sendikalaşma oranının % 100'lere vardığı kamu kesiminde sözleşme kapsamı oranlarının giderek gerilemesi, sözleşme kapsamıyla sendikalaşma oranları arasında yakın ilişki olmasına rağmen dikkat çekicidir.

Özel kesimde, işçi sayısı her geçen yıl artmasına rağmen sözleşme kapsamında kalan işçi sayısının gerilediği gözlemlenmektedir. Özel kesimde sözleşme kapsamında kalan işçi sayısı önemli bir mesafe kat

edememiş; 1984 sonrası en fazla orana 1991’de 458.705 işçi ve % 17.9 rakamıyla ulaşmış; diğer yıllar, özellikle 1996 sonrası % 10’lar civarında seyretmiştir. Bu da, özel kesimde istihdam edilen işçilerin ancak onda birinin toplu pazarlık kapsamında olduğu; dolayısıyla bu kesimde özellikle küçük ölçekli işyerleri işverenlerinin toplu pazarlık süreci dışında kalmaya çaba sarf ettikleri anlamına gelir.

B-KÜRESELLEŞMENİN TOPLU İŞ MÜCADELERİ ÜZERİNE ETKİSİ

Dünya ölçeğinde baş gösteren rekabet olgusu, işletmeleri, üretim ve yönetim modellerinde değişime zorlamış; yeni dönemde işletme odaklı stratejilerin ön plana çıkmasıyla dolaylı/dolaysız işçi örgütleri-işveren ilişkileri de söz konusu değişimden etkilenmiştir. Her şeyden önce, küresel rekabete ayak uyduramayan işletmelerin her an kapanma tehlikesiyle karşı karşıya kalma gerçeği, sosyal tarafları birlikte çözüm aramaya itmştir. Başka bir ifadeyle, işçi ve işverenler, küreselleşmenin adeta zorunlu kıldığı yeni çalışma ilişkilerini karşılıklı sorumluluk bilinciyle iyi analiz etme gerçeğiyle (Büyüksulu, 2000: 119); işveren üretimden, işçi istihdam imkanından mahrum kalmamak için Endüstri Devrimi sonrası şekillenen geleneksel rollerini gözden geçirmek durumunda kalmışlardır.

İşçi ve işverenlerin geleneksel rollerindeki dikey “çatışma” olgusu, 1980 sonrası giderek “uzlaşma” eğilimine girmiş; buna bağlı olarak çıkar ayrılığına dayalı mücadelecilik işçi-işveren ilişkileri, diyalog ve işbirliğine (corporatism) dayalı işçi-işveren ilişkilerini gündeme getirmiştir (Yüksel, 1997: 23; Işığışık, 2000: 212). İnsan kaynakları yönetimi odaklı yeni işletme organizasyonlarında hiyerarşik yapı yerine, çalışanların üretimin pek çok aşamasına katılabileceği, işe ve işyerine motivasyonlarını artırıcı, dolayısıyla yönetime olumlu bakmalarını sağlayıcı stratejiler benimsenmiş (İpbüken, 1997: 37); sonuçta yeni organizasyon modelleriyle işletme verimliliğinin ve rekabet gücünün artması, fonksiyonel esneklik kazanılması gibi hedeflerle birlikte işçi örgütleri-işveren arasındaki çatışmacı ilişkilerin giderek azaltılması, keza işletmede ortaya çıkan sorunların diyalog yoluyla çözülmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, 1990 sonrası bazı ülkelerde makro düzeyde üçlü yapı, bazı ülkelerde -ki bu tip ülkeler çoğunluktadır- işletme düzeyinde mikro düzeyde ikili diyalog uygulamaları yeniden güncellik kazanmıştır. Böylelikle, işçi örgütleri ve işveren arasında çıkar

mücadelesi araçları olan grev ve lokavtların, küresel rekabet ve işletmelerin yeni üretim ve organizasyon tekniklerini benimsediği yeniden yapılanma döneminde yerini sosyal diyaloga dayalı işbirliğine bıraktığı gözlemlenmektedir.

Küresel rekabetin Türk firmalarını yoğun olarak etkilemeye başladığı 1990’lı yılların ortalarına doğru, bilhassa Gümrük Birliği’ne giriş akabinde pek çok işletme, gerek iç pazar, gerekse küresel pazarda rekabet edebilme mücadelesi verme durumunda kalmıştır. Bu süreçte, işletmelerin dünya ölçeğinde baş gösteren acımasız rekabete yenik düşmemesi, ayakta kalabilmesi gerçeği, sosyal tarafları üçlü ve ikili yapıli diyaloglara işlerlik kazandırılması noktasında ortak çözüm aramaya zorlamış; sonuçta uzlaşmacı ve işbirliğine dayalı ilişkileri ön plana çıkarmıştır. Bu bağlamda, sosyal taraflardan biri olan Devlet, 1995’te milli seviyede sosyal diyalogu kurumsallaştırmak amacıyla “Ekonomik ve Sosyal Konsey”in önce Başbakanlık Genelgesiyle, daha sonra 2001’de 4641 sayılı Kanunla kuruluşunu ve 4857 sayılı Yeni İş Kanunu’nun 114. maddesindeki hükümlerle, içerisinde sosyal taraf temsilcilerinin yer aldığı “üçlü danışma kurulu” nun oluşturulmasını sağlamıştır.

Sosyal tarafların diğer ayakları işçi örgütleri ve işverenler, küresel rekabet ve ülkenin ekonomik sıkıntıları karşısında sorumluluk duygusuyla hareket etmenin gereğini duymuşlardır. Kimi sendikaların, işsizliğin giderek tırmandığı bir dönemde örgütlü olduğu işletmelerdeki üyelerinin istihdam imkanlarını koruyabilmek adına “iş uyuşmazlığı” çıkarmak yerine işverenle işbirliği yapmaya sıcak baktıklarına tanık olunmaktadır. Örneğin, Türk-Metal, 1997’den itibaren örgütlü olduğu işyerlerinin çoğunda işveren sendikası konumundaki MESS’le Ortak Eğitim Projesi düzenlemiş; verimliliği artırıcı eğitim çalışmalarıyla küresel rekabetin işletmeler üzerindeki yükünü azaltılmasına yardımcı olmak istemiştir (MESS, 1997: 54).

Türk-Metal, ayrıca rutin olarak MESS’le belirli periyotlarda “diyalog ve işbirliği toplantıları” yapmaktadır (Türk Metal, 2002: 145).

İşçi-işveren arasındaki ikili diyalogun bir diğer örneğini, Teksif ile Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası arasında düzenlenen 6 Haziran 2001 tarihli bir protokol metninde görmek mümkündür:

“Ülkemizde yaşanan ekonomik kriz ve tekstil sektörünün giderek ağırlaşan sorunları nedeniyle, daha önce 14 Şubat 2001 tarihinde aralarında akdetmiş oldukları XVIII. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi’ndeki “ücret zammı” başlıklı 35. maddesinin aşağıdaki şekilde değiştirilmesi hususunda mutabık kalmışlardır. Taraflar, sektörü olumsuz yönde etkileyen ekonomik kriz nedeniyle, işyerlerinin ayakta kalmasını ve çalışanların istihdamının korunmasını temin açısından iş bu protokolü düzenlemiştir.”

Protokolde, daha önce bağtlanan sözleşmenin c ve d bentlerinde 3.ve 4. altı aylık dönemler için kararlaştırılan “altı ay için gerçekleşecek DİE Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Genel Endeksi oranında zam yerine, aylık % 3 zam yapılacağı “ belirtilmiştir (Teksif, 2001, 1).

Öz Gıda-İş’in başlattığı bir uygulamayla toplu sözleşmelere “endüstriyel ilişkiler maddesi” konularak işletmede işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan “Endüstri İlişkiler Kurulu” oluşturulmuş; “Sendika ve işverenin sosyal taraflar olarak çalışanların refahıyla işletmenin çıkarlarını uzlaştırması amaçlanmıştır(Öz Gıda-İş, 2004, 71)

Tablo 6, Greve katılan işçi ve kaybolan işgünü sayısı

Yıllar	grev sayısı	Katılan kamu	Özel	Toplam	Kaybolan Kamu	İşgünü Özel	Toplam
1988	156	12.850	17.207	30.057	1.054.089	838.566	1.892.655
1989	171	30.153	9.282	39.435	2.258.638	652.774	2.911.407
1990	458	58.616	107.690	166.306	1.363.850	2.102.700	3.466.550
1991	398	62.528	102.440	164.968	1.189.428	2.619.926	3.809.354
1992	98	57.464	4.725	62.189	761.629	391.949	1.153.578
1993	49	2.189	4.719	6.908	75.468	499.273	574.741
1994	36	2.718	2.064	4.782	30.553	212.036	242.589
1995	120	178.539	21.328	199.867	4.249.920	588.321	4.838.241
1996	38	3.434	2.027	5.461	79.251	195.071	274.372
1997	37	3.362	3.683	7.045	60.061	121.852	181.852
1998	44	4.111	7.371	11.482	60.035	222.603	282.638
1999	34	67	3.196	3.263	1.917	227.908	229.825
2000	52	11.879	6.826	18.705	132.900	235.485	368.475
2001	35	737	9.174	9.911	18.617	267.398	286.015
2002	27	2.735	1.883	4.618	15.450	28.435	43.885
2003	23	8	1527	1535	184	144.588	144.772

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, No: 28, Ankara, 2003, s. 64, çalışma. gov. tr.

Tabloda görüldüğü gibi, 1996’dan itibaren grevde kaybedilen işgünü sayısı, bu tarihten önceki yıllardaki gibi milyonlu rakamlara çıkmamış; sadece 2000 yılında 360.000’e ulaşmış; diğer yıllar bu rakamın altında kalmıştır. Aynı olumluluğu, gerek grev sayısında, gerekse greve katılan işçi sayısında da görmek mümkündür. Grev sayısı ve greve katılan işçi sayısı yine sadece 2000’de 52 ve 18.000 olarak gerçekleşmiş; diğer yıllar 50’nin ve 18.000’in altında kalmıştır. Halbuki, 1996 öncesindeki yıllarda grev sayısı bazı yıllarda 400’lü, greve katılan işçi sayısı 200.000’li rakamlara varmıştır.

Tablo 7, Lokavta uğrayan işçi ve kaybolan işgünü sayısı (1988-2003)

Yıllar	Katılan Kamu	İşçi sayısı Özel	Toplam	Kaybolan Kamu	İşgünü sayısı Özel	Toplam
1988	10.064	3.665	13.729	925.461	159.596	1.085.057
1989	10.558	212	10.770	174.183	16.172	190.755
1990	48.904	9.535	58.439	964.578	223.513	1.188.091
1991	58.074	2.862	60.936	1045.740	142.979	1.188.719
1992	370	1.914	2.284	1.850	156.695	158.545
1993	-	1.437	1.437	-	286.789	286.789
1994	-	552	552	-	104.869	104.869
1995	2.191	1.856	4.047	52.584	109.928	162.512
1996	3.101	660	3.761	37.212	123.156	160.368
1997	3.101	982	4.083	52.717	9.519	62.236
1998	-	500	500	-	5.284	5.284
1999	-	931	931	-	76.470	76.470
2000	-	2.483	2.483	-	32.760	32.760
2001	-	-	-	-	-	-
2002	-	-	-	-	-	-
2003	-	888	888	-	110.415	110.415

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri, Ankara, 2003.

İşveren cephesini oluşturan lokavt uygulamalarına bakıldığında, grevlerde yaşanan gerilemenin lokavtlara da yansdığı, 2001-2002’de hiç lokavta başvurulmadığı görülmektedir.

Sonuçta, Türkiye’de işçi örgütleri-ışveren ilişkilerinin giderek diyaloga dayalı uzlaşmacı tutum sergilemesi, kuşkusuz 1990’lı yılların ortalarından itibaren grev ve lokavtlarda kaybedilen gün ve katılan işçi sayılarında azalmalara neden olmuştur.

C-KÜRESELLEŞMENİN SENDİKALAR ÜZERİNE ETKİSİ

Küreselleşme sürecinin ivme kazandığı 1980 sonrası, özellikle sanayileşmiş demokratik ülkelerin çoğunda sendikaların güç kaybettiği

gözlemlenmektedir. Kuşkusuz, sendikal güç kaybı sadece gelişmiş ülkelerle sınırlı kalmamış, zamanla gelişmekte olan ülkelerde de görülmüş ve görülmektedir.

Sendikaların güç kaybetmesinde, liberal politikaların yeniden gündeme gelmesi, üretim ve organizasyon tekniklerindeki değişim ve bu değişimle beraber ortaya çıkan esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, keza istihdamın ve işgücünün yapısındaki değişim, neo-liberal politikaların sonucu olarak özelleştirmeye ağırlık verilmesi gibi unsurlar etkili olmuştur. Örneğin, 1980 sonrası Fransa, ABD, Japonya, İngiltere, Hollanda, Yeni Zelanda, İspanya, Portekiz gibi gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde sendikalaşma oranları bariz olarak (Kurtulmuş,2001, 223; Selamoğlu,1995: 85-105) düşüş trendine girmiştir.

Küreselleşme süreci, kuşkusuz Türk sendikaları üzerinde de bazı olumsuzluklara neden olmuştur. Ancak, söz konusu olumsuzluklar, sendikacılıkta sanayileşmiş bazı ülkelerdeki gibi henüz çok belirginleşmemiş; en azından sendikalaşma oranlarında bariz düşüşler yaşanmamıştır. Ne var ki, Türkiye’de sendikalaşma oranlarında henüz düşüş yaşanmasa da, 1980 sonrası uygulamaya konulan liberal politikalar doğrultusunda özelleştirme faaliyetlerine hız verilmesi, alt işveren uygulamalarının giderek yaygınlaşması, kapsam dışı ve sözleşmeli personel uygulamaları, çok uluslu şirketlere ait işletmelerde genellikle sendikasız endüstri ilişkilerinin benimsenmesi, 2003’te esnek çalışma biçimlerinin yasallaşması gibi sendikalaşma üzerinde olumsuz etki yaptığı bilinen unsurlar nedeniyle sendikalaşma oranları artan işçi sayısına rağmen yükselmemiş, 2000 sonrası adeta durağanlaşmıştır.

Sendikalarımız, gerek kuruluş, gerekse sonraki yıllarda özel kesime nazaran kamu kesiminde daha kolay örgütlenme fırsatı bulmuş ve gelişmiştir. Ancak, Kamuya ait işletmelerde 1990’lı yıllarda özelleştirmeye gidildikten sonra, kamu kesimi istihdamında bariz azalmalar yaşanmış; dolayısıyla sendikalar, azalan kamu istihdamı nedeniyle üye kaybına uğramıştır. Nitekim, 1995’te 982.540 olan kamu istihdamı, 2000’de 949.910; 2004’te 750.154’e gerilemiştir. ÇSGB istatistiklerinde kamu kesiminde çalışanların tamamının sendikalı olduğu göz önüne alındığında, kamu kesiminde istihdam daralması sendikalara üye kaybettireceği anlamına gelir.

Kamuya ait işletmelerde özelleştirme öncesi ve özelleştirme sonrası değişen sendikalı üye sayılarına bakıldığında sendikalaşmadaki

daralmayı görmek mümkündür. Örneğin, Sivas Çimento Fabrikasında özelleştirme öncesi 430 işçi sendikalı iken, özelleştirme sonrası 187’ye(Mahiroğulları, 2001:108); ORÜS’te % 90’lardaki sendikalaşma oranı özelleştirme sonrası % 43.’e gerilemiştir. 1997’de özelleştirilen bazı limanlarda özelleştirme sonrası sendikalı işçi istihdam edilmemiş; Havaş ve Usaş’ta özelleştirme akabinde sendikalı işçilerin % 77’si, Sümerbank’ta ise % 98’i işten çıkarılmıştır (Petrol-İş, 1999: 333).

Sendikalaşmaları yasal olarak mümkün olmayan 200.000’i aşkın sözleşmeli personel uygulaması, sendikalaşmalarında yasal bir engel olmayan, ancak uygulamada sendikal örgütlenme dışında kaldıkları görülen kapsam dışı personel ve taşeron işçiliğinin her geçen gün artması, özellikle küçük ölçekli işletme işverenlerinin küresel rekabet karşısında ucuz işgücüne yönelerek toplu pazarlık süreci dışında kalmak istemeleri gibi unsurlar sendikalaşma üzerinde olumsuz etki yapan unsurlardır. Dolayısıyla, küreselleşmeyle doğrudan ya da dolaylı ilgisi olan bu unsurlar, sendikalaşmayı olumsuz etkilemişlerdir.

Tablo 8, Sendikalı işçi sayısı ve sendikalaşma oranları

Yıllar	Toplam işçi sayısı	Sendikalı işçi sayısı	Sendikalaşma oranı
1984	2.317.016	1.247.744	% 53.85
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	%62.57
1988	3.483.212	2.227.029	%63.94
1989	3.564.214	1.834.969	%51.48
1990	3.563.527	1.997.564	%56.06
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	%66.42
1994	3.815.261	2.644.417	%69.31
1995	3.905.118	2.667.014	%68.30
1996	4.051.295	2.708.784	%66.86
1997	4.215.375	2.774.622	%65.82
1998	4.327.156	2.923.546	%67.56
1999	4.381.039	3.037.172	%69.33
2000	4.521.081	2.468.591	%54.60
2001	4.562.454	2.609.672	%57.20
2002	4.572.841	2.680.966	%58.63
2003	4.781.958	2.755.191	%57.62
2004	4.857.792	2.806.927	%57.78

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, No: 29, Ankara, 2003, s 119.

Tablo 8’de, her ne kadar, 1991’den 1999’a kadar sendikalaşma oranlarında göreceli bir artış görülmekteyse de, artışta, istatistikler hazırlanırken önemli ölçüde mükerrer yazılım etkili olmuş; nitekim 2000’de dönemin Çalışma Bakanı’nın üye kayıt fişlerini güncelleştirilmesiyle yaklaşık 600.000 kişinin sendika üyeliğinden ayrıldığı, emekli olduğu ya da vefat ettiği halde kayıtlardan düşülmediği anlaşılmış; sonuçta sendikalaşma oranı dönemin başı olan 1984’te olduğu gibi yine % 54’lere gerilemiştir. Sendikalaşma oranının 2001’de iki buçuk puan artarak % 57’ye çıkması ise, reel bir artıştan ziyade, ÇSGB’nin istatistiklerinde kamu kesimi sendikalı işçi sayılarının sürekli toplam kamu istihdamından fazla çıkmasıyla izah edilebilir. Bu bakımdan, sendikalaşma oranlarında 1980 sonrasında önemli bir artış yaşanmamıştır. 2000’den sonraki dört yılda ise, sendikalaşma oranları önceki yıllarda olduğu gibi kısmi artışlar bile kaydedemeden durağan bir şekilde % 57’lerde seyretmektedir.

Çalışma hayatı mevzuatına 2003’te giren esnek çalışma biçimlerinin bazı ülkelerdeki gibi ülkemizde de yaygınlaşması, gelecekteki sendikal örgütlenme üzerinde önemli bir olumsuzluk oluşturacağı muhtemel görünmektedir. Zira, sadece günün, haftanın belirli saatlerinde işyerine gelip çalışanlar ya da işyerine hiç uğramadan tele çalışma, evde çalışma gibi istihdam türleriyle çalışanların tam süreli çalışanlara göre her şeyden önce “işçi bilinci” tam olarak oluşmadığı için sendikalaşma eğilimlerinin oldukça zayıf olması doğaldır.

D-KÜRESELLEŞMENİN İSTİHDAM TÜRLERİ ÜZERİNE ETKİSİ

1973 petrol kriziyle yaşanan ekonomik durgunluk döneminde öncelikle istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması amacıyla standart istihdam türü yanı sıra alternatif istihdam türü olarak “atipik/standart dışı istihdam türleri”ne ihtiyaç duyulmuştur. Diğer taraftan, atipik çalışma, 1980’li yıllara gelindiğinde bu defa küreselleşmenin neden olduğu uluslar arası rekabete karşı emek maliyetinin azaltılmasında da başvurulan yollardan biri haline gelmiştir. İşletmelerin emek maliyetlerini azaltma çabaları, sonuçta esnek çalışma şekillerinin yaygınlaşmasında giderek etkili (Kutal, 2004: 122) olmuştur.

İşgücü maliyetini düşürerek rekabet gücünü artırmak isteyen firmalar, yatırımlarını öncelikle yasalarla korunan işgücü piyasalarında saat ücreti 15 dolara işçi çalıştırmak yerine sosyal korumanın olmadığı,

saat ücreti 5 doların altında çalışmaya hazır işçi bulabilecekleri ülkelere yapmayı tercih etmişler; küresel işgücü piyasalarına açılmayan firmalar ise, çalışma hayatı mevzuatında esnekleşmeye (flexibilité) keza kuralsızlaştırmaya (dérégulation) gidilmesinin gerekliliğini savunmuşlardır. Bu bağlamda, kısmi süreli çalışma, evde çalışma, iş paylaşımı, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi biçimleri olan esnek çalışma (Yavuz, 1994, 111), istihdam artırıcı, işsizliği azaltıcı etkisiyle birlikte ekonomik rekabetin olumsuzluklarını aza indirmede, işletmelerin rekabet gücünü artırmada gerekli görülmüştür. Kaldı ki, küreselleşmenin, esnek arz ve talebin egemen olduğu bir yapıya dayandığı (Erdut, 1998: 18) dikkate alındığında, bu süreçte bazı konularda esnekleşmeye gidilmesinin kaçınılmazlığı doğal karşılanmalıdır.

Esnek çalışma şekilleri 1980 sonrası dönemde giderek yaygınlaşmış; bazı sanayileşmiş ülkelerde daha 1990’lı yıllarda toplam istihdam içindeki payı % 25-30’lara ulaşmış (Murat, 1996: 126; Yavuz, 1994: 112); günümüzde tam süreli standart istihdam biçimine ciddi boyutta alternatif oluşturmuştur.

Talep cephesini oluşturan işveren tarafı, işletmede tam gün ihtiyaç duymadığı, haftanın belirli günlerinde ya da belirli saatlerinde ihtiyaç duyduğu uzmanlık ve bilgiyi sağlayacak işgücünü tam süreli çalışana oranla daha ucuza temin edebildiği için esnek çalışma türlerine, sıcak bakmıştır (Dereli, 2001, 3). Arz cephesindeki işçi ise, en azından kendisine istihdam imkanı, az da olsa belirli bir gelir güvencesi sağladığından bu tür bir istihdamı hiç yoktan iyi olarak değerlendirmiştir.

Türkiye’de 1936 tarih ve 3008 sayılı ilk İş Kanunu’nun yürürlüğe girdiği 1937’den 2003’e kadar yasal olarak sadece tam süreli, standart çalışma biçimine cevaz verilmiş; Bireysel iş hukukunda köklü değişikliklere gidildiği 2003’e kadar Türk iş mevzuatı istihdam türleri ve iş süreleri bakımından esnekliğe yer vermemiş; oldukça katı bir tutum sergilemiştir.

1990’lı yıllara gelindiğinde; doktrin ve işveren kesimi, küreselleşme sürecinde işletmelerin ortaya çıkan yeni çalışma koşullarına ayak uydurabilmesi için, İş Kanunu’nda esnekliğe yer veren düzenlemeler yapılmasını istemişlerdir. Bu arada da, kimi işverenler

yasal düzenleme yapılmasını beklemeden enformel olarak kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma, eve iş verme gibi atipik istihdam biçimlerini kullanmışlardır. Bu bağlamda, yasakoyucu 2003'te yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda 67 yıldır tek istihdam türü olarak uygulanan standart çalışma yanında, gecikmeyle de olsa esneklik içeren yeni istihdam türlerine yer vermiştir. Başka bir deyişle; yasakoyucu, küreselleşme sürecinin ekonomik ve sosyal boyutunun Türk çalışma hayatına getirdiği/getireceği değişimi göz önüne alarak mevcut yasal mevzuatta değişiklik yapma gereğini duymuştur. Nitekim, yasakoyucu 4857 sayılı İş Kanunu'nun genel gerekçesinde; 1475 sayılı Kanun'un ihtiyaçlara cevap vermekten uzak kaldığını, yeni bir iş yasaının hazırlanması gerektiğini; keza işletmelerin küresel rekabete ayak uydurabilmelerinde esnek çalışma biçimlerinin yasallaştırılması gerektiğini açık bir şekilde dile getirmiştir:

“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, stok etme ve istenildiği zaman kullanılabilir hale getirme olanağı vermektedir. Üretimde bilginin, sermayenin önüne geçmesi, çalışanların vasıf derecelerinin beden işçiliğinden fikir işçiliğine kayması, küresel rekabetin esnekleşme olgusunu zorunlu olarak gündeme getirmesi çalışma hayatını yakından etkilemiştir.” (Türk-İş, 2003, 112).

Yasa koyucu, genel gerekçede esnek çalışma biçimlerinin Türk iş hukuku mevzuatına geç girdiğini de itiraf etmiştir;

“Türk iş hukuku mevzuatı bu değişimi zamanında saptayıp gerekli uyumu yakalayamamıştır. Halbuki yeni çalışma türleri, ister istemez ülkemizde de uygulanmaya başlamış; yüksek yargı organları ve öğretici ortaya çıkan boşluğu doldurabilmek için yoğun bir çaba içine girmişlerdir.”

4857 sayılı Kanun, esnek çalışma biçimlerine “kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi” başlığı altında 13. maddede ve “çağrı üzerine çalışma” adı altında 14. maddede yer vermiştir. Diğer taraftan, yeni İş Kanunu'nda “esaslı bir nedene dayalı olarak belirli süreli sözleşmelerin sınırsız sayıda yapılabilmesine imkan tanınmasıyla (m. 11) da bir anlamda esneklik sağlanmıştır (Selamoğlu, 2003, 175).

Yeni İş Kanunu'nun 7. maddesinde, Batıdaki yaygın adıyla “ödünç iş ilişkisi olan, holding içi ilişkilerde, şirketlerin vasıflı işgücü ihtiyacının karşılanmasında ya da mali güçlüklerle karşılaşan işverenlerin işçisini, işlerinin düzelmesine kadar başka bir işverene verilmesi şeklinde ortaya çıkan (Çelik, 2004: 93; Eyrenci, 2003: 170) “geçici iş ilişkisine” imkan tanınmıştır

Yine İş Kanunu'nun “çalışma süresi” başlıklı 63. maddesinde işverenlere, “yoğunlaştırılmış” ve “denkleştirilmiş” iş süreleri belirleme imkanı verilmiştir. Böylelikle, 1475 sayılı Kanun'daki haftalık 45 saatlik sürenin çalışılan günlere eşit olarak bölünme zorunluluğu kaldırılarak çalışma sürelerinde esneklik sağlanmıştır:

“Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir” (m. 63/2).

Yasa koyucu, çeşitli nedenlerle; örneğin, işletmelerin kısa süre içinde teslim edilmek üzere yüklü sipariş alması gibi durumlarda işverene esneklik tanımı; işyerlerinde “yoğunlaştırılmış iş haftaları” uygulamasına geçilebileceğini; yoğunluğun bitimi sonrasında haftalık 45 saatin üzerindeki çalışma fazlalığını 45 saatin altında çalışarak denkleştirilebileceğini hüküm altına almıştır. Hatta, 2 aylık yoğunlaştırılmış dönemde haftalık çalışma süresini aşan iş süreleri toplamı kadar işçilere tam gün tatil verilerek ya da işyeri tatil edilerek (Demir, 2003, 105) denkleştirme yapılabilecektir.

Yasa'nın “telafi çalışması” başlıklı 64. maddesi, çalışma sürelerinin düzenlenmesiyle ilgili bir başka esneklik sağlamıştır:

“Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal sürenin önemli ölçüde altında çalışılması veya tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.”

4857 sayılı Kanun, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesiyle ilgili olarak 65. maddede “kısa çalışma”ya yer vermiştir. Yasa koyucu, genel

ekonomik krizlerde çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izine çıkarılması uygulamalarına karşı “kısa çalışma” imkânıyla kısıtlı da olsa işçilere gelir güvencesi getirmek istemiştir (Hekimler, 2004: 22)

Yeni İş Kanunu’nda, küresel ekonominin gerekli kıldığı tele çalışma, evde çalışma, iş paylaşımı gibi esnek çalışma biçimlerinin tamamından açıkça bahsedilmemişse de, yasa koyucu, İş Kanunu’nun 9. maddesinin ikinci fıkrasında; “İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler, çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir” diyerek diğer esnek kısmi çalışma biçimlerini yasaya aykırı olmamak üzere tarafların kendi aralarında yapacakları sözleşmelere bırakmıştır (Demircioğlu-Centel, 2003, 85). İş Kanunu’nun genel ve madde gerekçelerinde bu konuya değinilerek aşağıdaki ifadeye yer verilmiştir:

“Kuşkusuz devrim niteliğindeki gelişmelerin çalışma hayatına ve iş yasalarına yansımaması düşünülemez. Hatta klasik iş hukuku literatüründe işçinin ve işyerinin tanımında bile ciddi değişimler ortaya çıkmıştır. İşçinin işyerinde işverene bağımlı olarak bir ücret karşılığında çalışan kişi olduğu biçimindeki tanım artık tüm çalışanları ifade edememektedir. Zira işçi artık yeni teknoloji sayesinde gerektiğinde evinde ya da evinden çalışabilmektedir.”

Kanun’un 9. maddesinin gerekçesinde ise;

“Kanunda ayrıca hüküm bulunmamakla beraber, taraflar, ülkemizde henüz uygulanmasına geçilmemiş olan, kısmi süreli iş sözleşmelerinin diğer bir özel uygulama şekli “işin paylaşılması” esasına dayalı türünü de seçebilir.” denilmiştir.

Sonuç

Küreselleşme süreci, çalışma hayatında, bu süreçle doğrudan ilgili olan mega teknolojilerin geliştirilmesi ve küresel rekabet olgusuyla önemli ölçüde değişim/dönüşüme neden olmuş; sonuçta ekonomisini dünya ekonomisiyle bütünleştiren tüm ülkelerin çalışma hayatını değişen oranlarda etkilemiş ve etkilemeye de devam etmektedir.

Bu süreç, 1980’de ekonomi politikalarında köklü değişiklikler yapan Türkiye’yi de giderek etkisi altına almış; sanayileşmesini tamamlamış ülkelerdeki kadar olmasa da 1990’lı yıllardan itibaren gerek ekonomik,

gerekse sosyal, kültürel ve siyasal alanda bariz ya da kısmi değişikliklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

24 Ocak 1980 sonrasında ekonominin dışa açılması, keza 1995’te Gümrük Birliği’ne girilmesi Türk işletmelerini iş ve dış rekabete karşı daha ciddi önlemler almaya itmiş; işletme yapılarında değişime, üretimde ileri teknoloji kullanmaya, standart dışı istihdam türlerine, esnek çalışma biçimlerini kullanmaya zorlamıştır. Bu süreçte, esnek çalışma biçimleri, bir anlamda yüksek işgücü maliyetlerini düşürmek, keza küresel rekabet için gerekli görülmüştür.

İşsizliğin giderek artması, küresel rekabetin her geçen gün belirginleşmesi gibi unsurlar, işçi örgütleri-işverenleri ikili işbirliğine dayalı ilişkilerin gelişmesine adeta zorlamış; son yıllarda toplu görüşme sürecinde grev ve lokavt gibi mücadeleci çözüm yollarına önceki dönemlerden giderek daha az başvurulmasını sağlamıştır. Nitekim, 2004 Eylül ayında toplanan 9. Çalışma Meclisi’nde “sosyal taraflar” anlayışından “sosyal ortaklar” anlayışına geçilmesi değerlendirilmiştir. Kuşkusuz, Türk endüstri ilişkileri sisteminin temelde çatışmacı olmayan uzlaşmacı karakter taşıması mikro düzeyde bu tür ilişkilerin kurulmasını kolaylaştıran önemli bir unsur olmuştur.

Küreselleşme süreci, Türkiye’de toplu pazarlık üzerinde iki noktada etkili olmuş; pazarlık görüşmelerinde adeta gelenekselleşmiş öncelikli ücret pazarlığının yerini istihdam güvencesi elde etmeye yönelik hükümler almaya başlamış; taraflar arasında karşılıklı ödün pazarlığı yaygınlaşmış, sözleşmelerin yıllara göre kapsadığı işçi sayısında giderek daralmalar ortaya çıkmıştır. Ödün pazarlıklarının gerekçesini, karşılıklı çıkar bağlamında işletmenin ayakta kalması, işçilerin belirli bir gelirden mahrum kalmaması gibi hususlar oluşturmuştur.

Toplu sözleşme kapsamının giderek daralmasında, kimi işverenlerin insan kaynakları yönetimi odaklı yeni üretim ve organizasyon modelleri benimsemeleri, işletmesinde yeni yapılanmaya gidemeyen kimi işverenlerin de ücret esnekliği sağlayabilme çerçevesinde toplu pazarlık sürecinin dışında kalma, dolayısıyla kayıt dışı istihdama yönelme çabaları etkili olmuştur. Diğer taraftan, Türkiye’de, küresel rekabetle baş edebilmek için ileri teknoloji kullanamayan özellikle küçük ölçekli işletmeler çareyi sadece ucuz işgücü kullanımında gördükleri sürece ve

yasal önlem alınmadığı takdirde kayıt dışı istihdamın daha da artması kuvvetle muhtemel görünmektedir.

Sendikalaşmadaki durağanlık 2000'den beri sürmektedir. Özelleştirme faaliyetlerinin sürdürülmesinde görülen kararlılık, buna bağlı olarak kamu istihdamının gerilemesi, esnek çalışma biçimlerinin yasallaşması gibi unsurlar sendikalaşma oranlarını bir süre sonra durağanlığın ötesinde olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmazdır. Dolayısıyla, sendikaların, üyelerine yeni hizmet imkanları sağlayamadığı, sendikacılıkta değişen koşullara göre kendilerini dizayn edemedikleri takdirde mevcut üyelerini tutsalar bile yeni üye edinmelerinin giderek zorlaşacağı muhtemeldir.

KAYNAKÇA

- Başbakanlık Müsteşarlığı, 6.5. 2004 Tarihli Yazısı.
- BÜYÜKUSLU, Ali Rıza (2000). "Küreselleşmenin Sosyal ve Kültürel Hayata Etkisi", Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Editör Veysel Bozkurt, Alfa Basım yayın, İstanbul, ss. 115-128.
- ÇELİK, Nuri (2004). İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 17. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2004.
- DEMİR, Fevzi (2003). Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir.
- DEMİRCİOĞLU, Murat-CENTEL, Tankut (2003). İş Hukuku, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- DERELİ, Toker (2001). "Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri", Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.3, S. 2, İstanbul, ss. 7-9.
- ERDUT, Zeki (1998). Rekabetin İşgücü Piyasasına Etkisi, Tühis Yayını, Ankara.
- EYRENCİ, Öner (2003), "Çalışma Hayatındaki Güncel Gelişmeler ve Çağdaş Bir İş Yaşamı", Sosyal Siyaset Konferansları, 46. Kitap, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul, ss. 165-173.
- GÜLOĞLU, Tuncay-KORKMAZ, Adem-KİP,Murat (2003)."Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış", Sosyal Siyaset Konferansları, 45. Kitap, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul, ss.51-95.
- HEKİMLER, Alpay (2004). "Avrupa Hukuku Işığında Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Yeni Hükümler", Çimento İşveren Dergisi, S. 2, Mart 2004, Ankara, ss. 17-25.
- İŞİÇİÇOK, Özlem (2000). "Küreselleşme, Değişen Endüstri ilişkileri ve Sosyal Diyalogun Artan Önemi", Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Editör Veysel Bozkurt, Alfa Basım yayın, İstanbul, ss.209-221.
- KURTULMUŞ, Numan (2001). Sanayi Ötesi Dönüşüm, Genişletilmiş 2. Baskı, İz Yayıncılık, İstanbul.
- KUTAL, Gülten (2004). "Türkiye'de İstihdam Politikaları, Esneklik ve Yeni İstihdam Türleri", AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri, Editör Alpay Hekimler, Beta Yayınevi, İstanbul, ss. 121-136.
- KUTAL, Metin (1997). "Küreselleşme Sürecinin Türk sendikacılığı Üzerinde Olası Etkileri", Kamu-İş Dergisi, C. 4, S. 2, Ankara, ss.251-268.
- LORDOĞLU, Kuvvet-ÖZKAPLAN, Nurcan (2003). Çalışma İktisadı, DER Yayınları, İstanbul.
- MAHİROĞULLARI, Adnan (2000). 1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı, Kamu-İş Yayını, Ankara.
- MAHİROĞULLARI, Adnan (2001). "Anadolu'da Sendikacılık: Sivas Örneği", Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, C. 16, S.1, İzmir, ss. 93-113.
- MESS (1997). MESS-Türk Metal Diyalog ve İşbirliği Toplantısı, MESS Yayını, İstanbul.
- Ministere des Affaires Sociales et du Travail (2002). La Négociation Collective en 2001, C. 1, Paris.
- MURAT, Güven (1996). "Atipik İstihdam ve Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler", SABAHADDİN Zaim'e Armağan, İktisat Fakültesi Mecmuası Yayını, İstanbul, ss. 123-136.

- Öz Gıda-İş, (2004). **Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara.
- Petrol-İş (1999). 97-99 Petrol-İş, İstanbul.
- SELAMOĞLU, Ahmet (1995). İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim (Gelişmeler-Nedenler-Eğilimler), Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.
- SELAMOĞLU, Ahmet (2003). "İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri", Küreselleşme Koşullarında Kapitalizm ve Sendikacılık, Petrol-İş Yayını, İstanbul, ss. 163-187.
- ŞENKAL, Abdulkadir (2000). "Teknolojik Gelişmelerin Toplu Pazarlık Üzerindeki Etkileri", Sosyal Siyaset Konferansları, 43-44 kitap, İstanbul.
- TEKSİF (1998). XVII. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi, Ankara.
- TEKSİF (2000). XVIII. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi, Ankara.
- TEKSİF, Teksif'in Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikasıyla İmzaladığı 6.6.2001 Tarihli Protokol.
- TEKSİF (2002). XIX. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi, Ankara.
- TOKOL, Aysen (2000). "Küreselleşme ve Endüstri ilişkilerine Etkisi", Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Editör Veysel Bozkurt, Alfa Basım yayın, İstanbul, ss. 131-152.
- TREU, Tiziano (1994). "Avrupa Topluluğu Endüstri İlişkilerinde Yeni Eğilimler", Çağdaş Gelişmeler Işığında Türkiye'de Toplu Pazarlığın Otuz Yılı, Kamu-İş Yayını, Ankara, ss. 11-23.
- TÜRK-İŞ (2003). 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Ankara.
- TÜRK-METAL (2000). Grup Toplu İş Sözleşmesi 2000-2002, Ankara.
- TÜRK-METAL (2002). Grup Toplu İş Sözleşmesi 2002-2004, Ankara.
- YAVUZ, Arif (1994), "Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi", Çağdaş Gelişmeler Işığında Türkiye'de Toplu Pazarlığın Otuz Yılı, Kamu-İş Yayını, Ankara.
- YÜKSEL, Nihat (1997). Küreselleşme ve Toplu Pazarlıktaki Değişim, TİSK Yayını, İstanbul.