

İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar*

Sayım YORGUN**

Öz: Sendikal haklar, sanayileşmenin ve kapitalizmin yarattığı sorunlara tepki olarak doğmuş, ulusal ve uluslararası alanda ciddi mücadeleler sonucu kabul görmüştür. Sanayileşmiş batı ülkelerinde işçi sınıfının ortaya çıkması demokrasi mücadelesini ve gelişimini olumlu etkilediği gibi demokratik gelişmeler de sendikaları olumlu etkilemiştir. Ancak benzer gelişmeleri yaşayamamış islam ülkelerinde sendikal haklar özellikle uygulamada etkin bir şekilde yer almamıştır. İslam ülkelerinde sendikal haklar genellikle ekonomik fonksiyonlarıyla değerlendirmekte, oysa sendikaların ekonomik, sosyal ve siyasal fonksiyonları da mevcuttur. Bazı islam ülkelerinde bağımsızlık hareketlerinin sendikalar tarafından gerçekleştirildiği gerçeği, açık bir delildir.

İslam ülkelerinde sendikal haklara ilişkin İLO sözleşmelerinin önemli bir kısmı kabul edilmiş olmasına rağmen, sendikal haklar uygulamada etkin değildir. Kapitalist toplumlarda eşitlik ve adaletin gerçekleştirilmesi örgütlenme, toplu pazarlık, grev hakkı ve lokavtın varlığına bağlıdır. Aksi taktirde güçlünün kurallarının ve şartlarının kabul edildiği, sömürüye boyun eğen, insan hakkının yenildiği bir düzen doğar. Bu düzene ne islami ne de insani bir düzen demek mümkün değildir.

Anahtar Kelimeler: Sendikal Haklar, İslam Ülkeleri, Toplu Pazarlık, Grev, Sosyal Adalet, Örgütlenme

Trade Union Rights and Issues in Islamic Countries

Abstaract: Trade union rights were born in response to the problems created by industrialization and capitalism, and these rights were accepted in serious struggles both nationally and internationally. In the industrialized Western countries, the emergence of the working class had a positive impact on the struggle for democracy and its development, and democratic developments also had a positive impact on the unions.

Islamic countries could not experience similar developments, and trade union rights have not taken place effectively in practice. Although, trade unions have economic, social and political functions, in Islamic

* Makale Geliş Tarihi; 18 Mart 2019

** Prof. Dr. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

countries, trade union rights are generally evaluated by their economic functions. It is a clear evidence that independence movements in some Islamic countries were carried out by trade unions.

In Islamic countries, although a significant number of ILO conventions about trade union rights have been adopted, trade union rights are still ineffective in practice. The realization of equality and justice in capitalist societies depends on the existence of the rights of organization, rights of collective bargaining, and the rights to strike and lockout. Otherwise, an order emerges, and in this order, rules and conditions of the strong which yields to exploitation and defeats the human rights are accepted. It is not possible to call this order neither an Islamic nor a human order.

Keywords: Trade Union Rights, Islamic Countries, Collective Bargaining, Strike, Social Justice, Organization

Giriş

Ekonomik ve siyasi sistemler, toplumsal yapıları etkilemekte ve farklı sosyal yapıların oluşmasına zemin hazırlamakta ve aynı şekilde toplumsal yapılar da ekonomik ve siyasi yapıları etkilemektedir. Başlangıçta Rönesans, Fransız devrimi ve felsefi kökenli değişikliklerin (Protestanizm, ferdiyetçilik, rasyonellik..) beslediği gelişmelerin sonucu olarak ortaya çıkan ve eşine az rastlanan ekonomik, sosyal ve siyasal değişikliklere yol açan Sanayi Devrimi, aynı zamanda dünya üzerinde kapitalist ve sosyalist sistemlerin temellerini oluşturmuştur. Mevcut yapıları etkileyerek, yeni sınıfların ortaya çıkmasına yol açan sanayileşme devlet, piyasa, aile ve fertler arasındaki ilişkileri değiştirmiş, yükselen yeni sınıflar ise devrime yol açmış ve sanayi devrimini hızlandırmıştır.

İslam ülkeleri, petrol rezervleri ve doğal kaynaklar açısından zengin olmasına karşın, ekonomik performansları ve refah düzeyleri bu kaynaklarla mukayese edilmeyecek düzeyde düşüktür. Bu ülkeler sınıflandırıldığında üç ortak özelliğin öne çıktığı görülmektedir: Petrol zengini ülkeler, sanayileşmekte olan ülkeler ve az gelişmiş ülkeler. Bu özellikler esas alınarak İslam ülkelerini kabaca sınıflandırmak mümkündür. Bu ülkelerin ortak özelliği nüfus itibarıyla büyük olması ve nüfus artış oranlarının yüksek seyretmesidir. Potansiyel güçlerine rağmen siyasi yapılarında yaşanan istikrarsızlıklar ülkelerin hem siyasi hem de ticari işbirliklerini olumsuz etkilemektedir.

İslam ülkelerinde sanayileşmeyi hazırlayan sermaye birikimi ve kapitalistleşme süreci yaşanmadığı için sanayinin gelişmesi, devletin sosyal niteliğinin teşekkül etmesi ve demokratikleşme yirminci yüzyıla sarkmıştır. Benzer olarak İslam ülkelerinde ulus devlet sürecinin gelişmesi, demokrasinin kurum ve kurallarıyla yaygınlaşmasıyla ilgili gelişmeler de gecikerek, yirminci yüzyılda görülmeye başlanmıştır. Batıda gerçekleşen sanayi devrimi ve bunu takip eden sancılı sanayileşme, İslam ülkelerinde aynı şartlarda başlayıp devam etmediği gibi

benzer sonuçları da doğurmamıştır. Bu tespite rağmen İslam ülkelerinde sanayileşme çabaları farklı şartlarda ve farklı amaçlarla başlatılmış, kırılması zor bir bağımlılık ilişkisi üretilmiştir. Üretim sürecinin coğrafi olarak bölünmesi, gelişmiş ülkelere bağımlılık ve piyasalara eklenme çabaları İslam ülkelerinin bağımlılığını artırmıştır. Bu bağımlılık sınıfsal yapıların da doğmasına yol açmıştır. Sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık uygulamalarıyla tanışan İslam ülkeleri bir yönüyle İslami ülkelerin etkisi altında iken, diğer yönüyle kapitalist ve sosyalist sistemlerin etkisinde kalmıştır.

İslam ülkelerinde işçi sayılarının artması, örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarına yönelik düzenleme ve uygulamaların önemini artırmıştır. Bu ülkelerde yaşanan gelir dağılımı bozukluğu ve demokraside yaşanan sorunlar sendikal hakları gündeme getirmesine karşın, bu haklara yönelik direnç de devam etmektedir.

Bu makalenin amacı İslam ülkelerinde sendikal haklara ve uygulamalara yönelik durum tespiti yaparak, önerileri gündeme getirmektir. Bu düşünceden hareketle İslam İşbirliği Teşkilatı'na (İİT) üye ülkelerde sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkına yönelik uygulamalar değerlendirilecektir. Hiç kuşkusuz endüstri ilişkilerine yönelik tüm sorunlara cevap bulmak ve öneri getirmek bu makalenin kapsamını aşacak derinliktedir. Bu nedenle makale, uygulamaları gündeme getirme ve dikkatleri bu alana çekmeye yönelik olacaktır.

İslam Ülkelerinin ILO'ya Üyelikleri ve Onayladıkları Sözleşmeler

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), sosyal adaleti ve çalışma hayatında barışı egemen kılmayı esas alan, kirli rekabeti önlemek için çalışma hayatına yönelik düzenlemeler yapan üç tarafın temsil edildiği bir örgüttür. Çalışma kurallarını asgari seviyede düzenleyen bu örgüt, temel insan haklarını gözetmekte, haksız rekabete yol açan emek sömürsünün önlenmesine çalışmaktadır. Bu nedenle İslam ülkelerinin bu örgüte üye olmaları, örgütün onayladığı sözleşme, tavsiye ve kararlarının kabulü ve uygulanması önem arz etmektedir.

ILO, çalışma hayatının diğer alanlarında olduğu gibi sendikal haklar hususunda önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle ülkelerin ILO'ya üye olması ve sendikal haklara ilişkin sözleşmeleri kabul etmeleri önemli kriterlerdendir. İslam ülkelerinde sendikal haklara yönelik olumsuz görüş ve kısıtlamalar olsa da her şeye rağmen sendikaların var olduklarını görüyoruz. İslam ülkeleri hem üyelik hem de ILO sözleşmeleri açısından değerlendirildiğinde anlamlı ilişkiler ortaya çıkmaktadır. Özellikle İslami İşbirliği Teşkilatı'na üye 57 ülkeden 55'inin ILO'ya üye olması dikkat çekicidir. Tablo 1'de görüldüğü gibi ILO'ya üye olan İslam ülkelerinden 47'sinin ILO'nun 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı'na ilişkin sözleşmesini, 41'inin ILO'nun 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi'ni ve 11 ülkesinin de 151 Sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesini onaylamış olması önemlidir.

Sendika ve toplu pazarlık hakkına ilişkin ILO sözleşmelerinin İslam ülkelerinin büyük çoğunluğu tarafından kabul edilmesine karşın, memurların örgütlenmesine yönelik 151 sayılı ILO sözleşmesinin sadece 11 ülke tarafından onaylanması, sendikal haklara yönelik kaygıların olduğunu göstermektedir. Gülmeze göre 151 sayılı sözleşme kamu yetkililerince çalıştırılan kişiler yararına daha ileri kurallar içeren başka sözleşmeler bulunmaması durumunda uygulanması gereken “yedek” bir sözleşmedir (Gülmez,2005:154). Buna rağmen bu sözleşme daha az sayıda ülke tarafından onaylanmıştır.

Modern sanayi sektörlerinin yeterince gelişmemiş olması, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra bağımsızlığına kavuşan çoğu İslam ülkelerinin modern sömürgecilik anlayışına dayalı olarak gelişmiş kimi ülkelere siyasi, iktisadi ve kültürel olarak bağımlılığının devam etmesi veya devam ettirilmesi de bu süreci etkilemektedir. Özellikle sömürgeci ülkelerin kendi ülkelerinde var olan standartları bu ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmelerine uygun olmamasına rağmen getirdiği de görülmektedir. Batılı sömürgecilerin mantığına ve arzusuna uygun yöneticilerin bu ülkelerin insanlarına temel insan haklarını dahi layık görmemelerinin de etkisi yüksektir. İnsan haklarına yönelik sözleşmeleri hazırlayan ve onaylayan bu ülkelerin sömürgeci olması ve her türlü baskıyı yapmaları da temel çelişkilerden biridir.

Tablo I: Sendikal Örgütlenmeye İlişkin ILO'nun Üç Sözleşmesini Onaylayan İslam Ülkelerinin Sayısı

ILO Sözleşmeleri		
Sözleşme No:	Açıklama	Onaylayan ÜLke Sayısı
No.87 Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948)	Tüm Çalışan Ve İşverenlerin, Önceden İzin Almaksızın Ve Serbestçe Kendi Örgütlerini Kurma Ve Bu Örgütlere Katılma Haklarını Güvence Altına Almakta Ve Bu Örgütlerin Resmi Görevlilerin Müdahalelerinden Bağımsız Serbestçe İşlev Görebilmelerini Sağlayacak Güvenceler Getirmektedir.	41
No.98 Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949)	Sendika Ayrımcılığı Gözetilmesine, Farklı Kesimlerin Örgütlerinin Birbirlerinin Çalışmalarına Müdahale Etmelerine Karşı Ve Toplu Sözleşme Düzeninin Geliştirilmesine Yönelik Önlemler Getirmektedir.	47
No.151 Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi (1978)	Kamu Hizmetinde İstihdam Koşullarını Belirlemek Ve Örgütlenme Hakkı Ve Prosedürlerinin Korunması Amaçlanmaktadır.	11

Tablo I, İslam İşbirliği Teşkilatı Ve ILO Kaynaklarından Yararlanılarak Hazırlanmıştır.

<Http://Www.Mfa.Gov.Tr/İslam-İsbirligi-Teskilati.Tr.Mfa>

<Https://Www.Ilo.Org/Dyn/Normlex/En/F?P=1000:11001:::NO::>

(Erişim Tarihi:20.08.2018)

ILO'nun temel sözleşmelerinden bazılarını onaylamış olup, Tablo I'de yer alan örgütlenme, toplu pazarlık ve kamu çalışanlarının hakkına yönelik üç sözleşmeyi onaylamayan 8 ülke bulunmaktadır. Bunlar; Afganistan, Bahreyn, Birleşik Arap Emirlikleri, Brunei, İran, Katar, Suudi Arabistan ve Umman'dır. Bu ülkelerin ILO'nun üyesi olması ve bazı ILO sözleşmelerini onayladıkları halde sendikal haklarla ilgili sözleşmeleri onaylamamış olmaları olumsuz görüşe sahip oldukları sonucunu doğurmaktadır. Hiç kuşkusuz ILO sözleşmelerini onaylamış İslam ülkelerinde sendikal özgürlüklerin var olduğu anlamını çıkarmak da yanlış olur, ancak onaylama önemli bir göstergedir. İslam ülkelerinden ikisi ILO üyesi değildir. Bu ülkeler; Fildişi Sahili ve Filistin'dir. ILO'ya üye olma ve sözleşmelerini onaylama açısından İslam ülkeleri geneli itibarıyla iyi denilebilecek bir performansa sahiptir. Ancak bu sözleşmelerin çalışma hayatına yansımalarını ayrıca değerlendirmek gerekiyor..

Tablo II: Sendikal Haklara İlişkin ILO'nun Üç Sözleşmesini Onaylayan İslam Ülkeleri

ÜLKELER	NO:87	NO:98	NO:151
Arnavutluk, Azerbaycan, Çad, Gabon, Guyana, Mali, Surinam, Tunus, Gine, Türkiye	*	*	*
Bangladeş Benin, Burkina Faso, Cezayir, Cibuti, Endonezya, Gambiya, Irak, Kamerun, Kazakistan, Kırgızistan, Komorlar, Kuveyt, Libya, Maldivler, Mısır, Moritanya, Mozambik, Nijer, Nijerya, Özbekistan, Pakistan, Senegal, Sierra Leone, Somali, Tacikistan, Togo, Türkmenistan, Uganda, Yemen, Suriye	*	*	/
Fas	/	*	*
Ginebissau, Lübnan, Malezya, Sudan, Ürdün	/	*	/

Tablo II, İslam İşbirliği Teşkilatı Ve ILO Kaynaklarından Yararlanılarak Hazırlanmıştır.
[Http://Www.Mfa.Gov.Tr/İslam-İşbirliği-Teskilati.Tr.Mfa](http://Www.Mfa.Gov.Tr/İslam-İşbirliği-Teskilati.Tr.Mfa) -
[Https://Www.Ilo.Org/Dyn/Normlex/En/F?P=1000:11001:::NO](https://Www.Ilo.Org/Dyn/Normlex/En/F?P=1000:11001:::NO)
(Erişim Tarihi:20.08.2018)

Tablo II'de hangi ülkelerin sendikal haklara yönelik sözleşmeleri onayladıkları görülmektedir. İslam ülkelerinin 10'u sendikal haklara yönelik üç önemli sözleşmeyi de onaylamıştır. Bu sendikal haklar açısından olumlu bir adımdır, ancak daha önce de ifade edildiği gibi sendikal hakların özgürce kullanılabilirdiği anlamına gelmemektedir. Tablo II'de görüldüğü gibi 31 ülke 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerini; Fas, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri; beş ülke ise sadece 98 sayılı ILO sözleşmesini onaylamıştır. ILO sözleşmelerini onaylayan ülke sayıları dikkate alındığında, memurlarla ilgili 151 sayılı sözleşme hariç diğer iki sözleşmenin onaylama oranının yüksek olduğu görülmektedir.

İslam ülkelerinden 47'sinin 98 sayılı ILO sözleşmesini (1949 yılında kabul edilmiş ve 1951'de yürürlüğe girmiştir) onaylaması üzerinde durmak gerekiyor. Çünkü Türkiye de önce bu sözleşmeyi onaylamış, daha sonra sendikal haklara ilişkin diğer sözleşmeleri onaylamıştır. Türkiye, 98 sayılı sözleşmeyi 1951 yılında onaylanmışken, 87 ve 151 sayılı sözleşmeleri 1993 yılında onaylanmıştır. Bunun temel nedeni 87 sayılı ILO sözleşmesinin (1948 yılında kabul edilmiş ve 1950 yılında yürürlüğe girmiştir) sendikal hakları daha geniş düzenlemiş olmasıdır. 98 sayılı sözleşmenin 6. Maddesinde yer alan "Bu Sözleşme, Devlet memurlarının durumları ile alakalı değildir" hükmünün sözleşmenin kabulünde etkili olduğunu düşünmek mümkündür. Çünkü yedek sözleşme olmasına rağmen devlet memurlarıyla ilgili 151 sayılı sözleşmenin sadece 11 ülke tarafından onaylanması bu tespiti desteklemektedir.

İslam Ülkelerinde Sendikal Örgütlenme ve Gelişmeler

Sanayileşmenin yarattığı ekonomik ve sosyal yapı İngiltere’de olduğu gibi dünyanın diğer ülkelerinde de sorunlara yol açmış, bu sorunların beslediği sendikal örgütlenme ihtiyacı her ülkede ve bölgede bazı farklılıklar olsa da görülmüştür.

Sanayileşme eğiliminin zayıf olması İslam ülkelerini ya gelişmekte ülkeler veya sanayileşememiş ülkeler sınıfına sokmuştur. Bu eğilim sendikal örgütlenmeye de yansımış, demokratik açılımların yetersizliği gibi nedenlerle birlikte bu alanda ciddi tartışmalar yaşanmaktadır.

Sendikal haklar, temel insan hakları niteliğinde olan sosyal bir haktır. Bu hak kolektif ve bireysel özgürlükleri kapsayan çifte temelli bir haktır. Bu hakların varlığı tek başına yeterli olmaz, güvence altına alınmış olması ve uygulanabilir olması gerekmektedir. Sendika özgürlüğünün sendika çokluğu ilkesiyle birlikte var olması bu hakkın özgürce kullanımının teminatıdır. Özellikle İslam ülkelerinde sendika çokluğu ilkesinin, devlete ve işverenlere karşı bağımsız sendikaların ortaya çıkabilmesi için esas alınması oldukça önemlidir.

İslam ülkelerinde sendikaların tarihsel gelişimine bakıldığında bazı yönleriyle farklılıklar olduğu gibi benzerliklerin de olduğu görülmektedir:

Endonezya

İslam ülkeleri arasında dikkati çeken ülkelerden biri Endonezya’dır. Dünyanın en kalabalık 4. ülkesi olan Endonezya, 250 milyon nüfus ile önümüzdeki dönemde dünyanın en büyük beşinci ekonomisi olma potansiyelini taşımaktadır. Endonezya’daki sendikalar, 1897’de Hollanda sömürge döneminde örgütlenmişler, sendikal haklara yönelik ilk düzenleme 1950 tarihli Anayasaya dayanarak 1954 yılında yapılmış, fakat bu olumlu yaklaşım uzun sürmemiştir. Suharto hükümetinin iktidara gelmesiyle birlikte sendikaların siyasi faaliyetleri kısıtlanmış, küçük ölçekli sosyal ve ekonomik konulara yoğunlaşması sağlanmıştır (Surya,2016:101-102). Bağımsızlıktan sonra, o zamanki en büyük sendikalardan biri olan SOBSI (Tüm Endonezya İşçi Örgütü Merkezi), Endonezya Komünist Partisi ile ilişkisini açıklamış, 1966’da komünist ve muhalliflere yönelik kanlı bastırma hareketi sonucunda, komünist parti ve dolayısıyla SOBSI yasaklanmıştır. Yeni dönemde komünist anlayışı benimsemeyen sendikalar faaliyetlerine devam etmiş, ekonominin desteklenmesi için her türlü kitlesel örgütlenmeler kontrol altına alınmıştır. 1973 yılında hükümet tarafından resmi olarak tanınan tek işçi örgütü FBSI (Tüm Endonezya İşçiler Federasyonu) olmuştur (Rachmawati, 2009:32-33).

Endonezya’da İşgücü ve Göç Bakanlığı’ndan alınan resmi verilere göre, sendikaların üye sayısı 3.414.455’ten 1.678.364’e doğru önemli ölçüde azalmıştır, ancak resmi kayıtlar güvenilir bulunuyor, Endonezya genelinde en az 2,5 milyon sendika üyesinin olduğu tahmin ediliyor. Eğer bu ikinci tahmin kullanılırsa, sendika yoğunluğu düşüktür, sanayi işgücünün yaklaşık % 15’i, işgücü bir bütün olarak

alınırsa % 2'sinin biraz üzerinde sendika üyesi mevcuttur². Olumsuzluklarına rağmen Endonezya, 100 milyona yakın işçisiyle Güney Doğu Asya'daki en önemli ve dinamik sendika hareketlerinden biri olma potansiyeline sahiptir. Sendikal durum, genel siyasal durum gibi hem akışkan hem de kırılığandır (Clement&Bromberg,2004:18). Endonezya, ILO'nun temel sözleşmelerini onaylamış, ancak örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının uluslararası standartlarına ulaşamamıştır. ILO verilerine göre sendikalaşma oranı 2012 yılı itibariyle %7'dir³. Endüstri ilişkilerinin daha adil ve etkili bir şekilde uygulanmasına yönelik mücadele devam ediyor. ITUC'un hazırladığı Küresel Sendikal Hakları İndeksi'nde (Global Rights Index) Endonezya, "hakların sistematik ihlali" nedeniyle 4 puan almış, bu da "hükümet ve/veya şirketlerin, temel hakları tehdit ettiği anlamına geliyor.⁴alBu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere önemli ekonomik güç olma potansiyeli taşıyan Endonezya'da sendikalar üye sayıları itibariyle oldukça zayıf konumdalar.

Pakistan

İncelenmesi gereken ülkelerden bir diğeri Pakistan'dır. Çünkü Pakistan hem önemli bir İslam ülkesi hem de Pakistan'ın kurucusu Muhammed Ali Cinnah bir işçi lideridir. Cinnah, 1925'te Hindistan Posta İşçileri Sendikası'nın başkanı seçilerek mücadelesine başlamış ve bu sendikanın üye sayısı o yıllarda 70.000'in üzerindedir (APFOL, 2003). İngiliz Hindistan'ında Yasama Meclisi üyesi olarak işçilerin hakları için sert bir mücadele veren, onlar için "geçinme ücreti ve adil şartlar" elde etmeye çalışan Cinnah, 1926 tarihli Sendikalar Yasası'nın yürürlüğe girmesinde önemli bir rol oynamıştır. İşçilerin toplu pazarlık yapmak için ihtiyaç duydukları sendikalar, bu yasal düzenlemeyle güvence altına alınmıştır. 1947 yılından sonra Pakistan Sendikalar Federasyonu kurulmuş, 1951 yılında Tüm Pakistan İşçiler Konfederasyonu (APCOL) çatısı altında üst örgüt oluşturulmuştur (Syed,2008:426). Pakistan'daki sendikalar, sosyalist eğilimli Pakistan Halk Partisi (PPP) hükümetinin 1972'de kurulmasıyla ön plana çıkmıştır. Bu dönemde sendikaların sayısında ve üyelerinde muazzam bir artış olmuş, sendika sayısı 6,551'e yükselirken, üye sayısı 1970'lerin sonlarına doğru yaklaşık 1 milyona ulaşmıştır. 1973 Anayasası'nın 17. Maddesiyle dernek ve sendika hakkı anayasal teminata

²<https://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2017/03/Indonesia-2016-Country-Study.pdf>, p. 22, (Erişim Tarihi: 21.09.2018).

³https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=9&_adf.ctrl-state=14d113hy7z_4&_afLoop=2116985047589711&_afWindowMode=0&_afWindowId=14d113hy7z_1#

(Erişim Tarihi:22.06.2019)

⁴ <http://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2015>

<https://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2017/03/Indonesia-2016-Country-Study.pdf>, p. 21, (Erişim Tarihi:21.09.2018).

kavuşturulmuş, 1977'de general Ziya Ül Hak'ın darbeyle yönetimi ele geçirmesiyle sendikacılık gerilemiş, kamu sektörünün çoğunda örgütlenme yasaklanmış ve toplu pazarlık kısıtlanmıştır. 1999'da tekrar askeri devrim yaşanmış, Pervez Müşerref yönetime gelmiş ve sendika karşıtı eğilimler devam etmiştir. 2001 yılında sendika sayısı 7.204 iken üye sayısı 1.040.303'tür(Syed,2008:425). Hem işçi hem de işveren örgütleri federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve bu tür işçi ve işveren örgütleri uluslararası örgütlere ve konfederasyonlara katılma hakkına sahiptir (Riser,2004)⁵. Ancak işsizlik ve çocuk işçiliğinin yüksek olması işçilerin gücünü olumsuz etkilemiş, işverenin işçileri manipüle etmesine zemin hazırlamıştır (Syed,2008:428). ILO verilerine göre sendikalaşma oranı 2008 itibariyle %5.6'dır⁶.

Pakistan'ın çeşitli uluslararası sözleşmeleri ihlal ettiğine dikkat çeken ILO, hükümetlere sendikal faaliyetlere ilişkin yasağın ILO sözleşmelerine aykırı olduğunu belirterek, sendikal faaliyetleri yeniden başlatma çağrısında bulunmuştur (87 sayılı Sözleşme'nin 2. ve 3. maddeleri ve 98 sayılı Sözleşme'nin 4. Maddesi). ILO'nun Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi'nin (ILC'nin 90. oturumunda) raporuna göre, Pakistan'da 29, 32, 84, 87, 98, 105, 111 ve 144 sayılı Sözleşmelerin uygulamasının sorunlu olduğu tespit edilmiştir. Özellikle sendika üyeliği ve faaliyetleri nedeniyle işten çıkarılan işçilerin yeterli yasal korumaya sahip olmadıkları eleştirilmektedir (Syed,2008:33). Pakistan'da endüstri ilişkilerinin rolü, ekonominin değişen yapısı ve sanayi sektörünün ekonomideki payının genişlemesi nedeniyle artıyor. Yine de, Pakistan'ın emek hareketinin etnik, mezhepsel, dilsel ve bölgesel olarak bölünmüş olduğunu vurgulamak gerekiyor (Ghayuri,2009:57). Pakistan'da yaşanan askeri darbeler, diğer ülkelerde olduğu gibi sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilemiş ve istikrarlı gelişmeyi engellemiştir.

Mısır

Mısır'da 1899'da grev yapan sigara işçileri ilk sendikayı kurmuş, Birinci Dünya Savaşı Mısır işçi sınıfını iki açıdan etkilemiştir: Birincisi işçilerin sayısı 1917'de 640.000'e çıkmış, ikincisi sıkıyönetim yüzünden sendikal hareket çökmüştür. 1937'de sendikalar konfederasyonu kurulmuş, ancak İkinci Dünya Savaşı'nın başlamasıyla konfederasyon dağıtılmıştır. Savaşın bitiminde 1942 yılında sendikaların tanınmasını sağlayan yasal düzenleme kabul edilmiş, 1944'de sendikaların topladığı konferans ile konfederasyon kurmak için çalışmalar yapılmıştır. 1952 yılında Nasr ve genç subayların darbesiyle monarşinin devrilmesiyle Askeri Komuta Konseyi kurulmuştur. Konsey, 1957'de Mısır İşçileri

⁵Natacha Wexels-Riser,National Labour Law Profile:Islamic Republic of Pakistan

https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158916/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi:12.09.2018)

⁶https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=9&_adf.ctrl-state=14d113hy7z_4&_afrcLoop=2116985047589711&_afrcWindowMode=0&_afrcWindowId=14d113hy7z_1#!(Erişim Tarihi:22.06.2019)

Federasyonu'nu kurmuş, Federasyonun kurucuları hükümet tarafından belirlenmiş ve 1961'de Mısır Federasyonu adını almıştır. 1962-1986 döneminde Federasyon başkanı aynı zamanda çalışma bakanı olarak atanmış, Mısır'da 2010'da yaşanan grev dalgası ikramiye ve yemek parasının ötesinde kazanımlara yol açmıştır (Petrol-İş, 2011). 2006 yılında 220'den fazla grev, açlık grevi ve gösteri yaşanmış, 2011 ayaklanmasından sonra kurulan yeni sendikalar, kapasitelerini engelleyen yapısal zayıflıklara sahip olmuştur. Mısır emek hareketinin bağımsızlığı ve sendika iç demokrasisinin olmadığı yönünde görüşler ön plana çıkmıştır (Apdalla,2017:15). Kamu sektöründeki mavi yakalı işçiler ve özel sektör çalışanları arasında (genel olarak) sendikalar zayıf kalmış, kamu sektöründeki mavi yakalı işçiler çoğunlukla iki sebepten dolayı Mısır Sendikalar Federasyonu (ETUF) şemsiyesi altında örgütlenmeye devam etmişlerdir: (a) ETUF, sosyal güvenlik hizmetleri ve emekli maaşlarını sağlayan sosyal fonları yönetiyor ve (b) ETUF'un hastaneler ve kulüpler gibi özel varlıkları var ve ayrıca plaj, eğlence yerleri gibi tatil tesisleri mevcut. ETUF'un, üyelerine sunabileceği bu tür hizmetlerinin olması işçilerin diğer taleplerine cevap vermemesine rağmen ETUF'tan ayrılmayı zorlaştırmaktadır (Apdalla,2017:18). ILO verilerine göre 2012 yılı itibariyle sendikalaşma oranı %43.2'dir⁷.

Mısır'ın onayladığı ILO sözleşmelerine uygun yeni bir sendikal yasa kabul ederek, yasal durumu ve çalışma ilişkilerini geliştirmesi beklenirken (Apdalla,2017:23), 1990'ların sonlarından itibaren Mübarek rejimi Mısır'da kendi neoliberalizm varyantını geliştirmeye başlamıştır. Bu süreçte ülke, bölgedeki yeni bir siyasi ve ekonomik düzene dönüştürülmüştür. Dünya Bankası, 25 Ocak 2011 ayaklanmasına kadar Mısır'ı dünyanın en iyi 10 ekonomisinden biri olarak ilan etmiş, on yıldan fazla devam eden Mübarek hükümetleri, kamu mal varlıklarının özelleştirilmesini hızlandırarak bu ödülü kazanmıştır. Sosyal harcamalar sert bir şekilde azaltılarak, "esnek" istihdam garanti altına alınmış ve ticaret engellerini kaldırmak için yasal reformlar başlatılmıştır. 2000'li yılların başında, hükümetin ve çeşitli devlet kurumlarının üst düzey yöneticilerini belirleyen iktidardaki Ulusal Demokrat Parti (NDP) yeni bir siyasi sınıfın yükselişini gerçekleştirmiştir. Politik süreci kontrol eden işadamları, 2004 yılında kilit bakanlıklara atanmış ve "işadamları kabinesi" oluşturulmuştur (Abdelrahman,2017:186). 2013 yılında seçimle iş başına gelen Muhammed Mursi, Mısır Genel Kurmay Başkanı ve Savunma Bakanı Abdulfettah El Sisi tarafından yapılan darbeye görevden alınmış ve anti demokratik bir düzen egemen kılınmıştır. Yönetimi ele geçiren Sisi ve rejimi, halk desteğini garanti altına almak için popülist milliyetçilik, Mısır'ın bölgesel liderliği yeniden kazanmasına yönelik vaatlerle meşruiyet kazanmayı başarmış, rejim kaos korkusu ve kanunsuzluğa dayanan bir güvenlik söylemiyle ayakta dururken, Sisi

⁷[https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=9&adf.ctrl-state=14d113hy7z_4&afrLoop=2116985047589711&afrWindowMode=0&afrWindowId=14d113hy7z_1#!\(Erişim Tarihi:22.06.2019\)](https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=9&adf.ctrl-state=14d113hy7z_4&afrLoop=2116985047589711&afrWindowMode=0&afrWindowId=14d113hy7z_1#!(Erişim Tarihi:22.06.2019))

kentsel orta sınıfın popüler lideri olmuştur (Abdelrahman,2017:198). Bu süreç anti demokratik şartlar nedeniyle sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilemiştir.

Malezya

Sanayileşmede önemli adımlar atan Malezya'da 1960'lardan bu yana işçi sendikalarının sayısında giderek artış yaşanmıştır. Malezya'da sendikalar genellikle küçük, parçalı ve bölgeseldir. Bu parçalı yapı 1959 Sendikalar Kanunu'nun katı hükümlerinden kaynaklanmıştır. Sendikalar, çalışanların çıkarlarını korumak için önemli araçlar olarak görülüyor. Ancak, eski Başbakan Dr. Mahathir sendikaların “gereksiz” olduğunu ilan etmiştir (Mahathir, 1982),(Ramasamy,2008:3). Temmuz 2005 itibariyle 601 işçi sendikası mevcuttur ve 1980'lerden itibaren kurulan yeni sendikaların neredeyse tamamı işyeri sendikalarıdır.⁸ Özel sektör sendika üyelerinin yaklaşık % 36'sı işyeri sendikalarına aittir. Bu tür sendikalar “sarı” sendikalar ya da işveren tarafından kontrol edilen sendikalar olarak algılanmaktadır. Malezya'da sendikal hareket, özellikle neoliberal politikalarından ve değişen istihdam yapılarından kaynaklı birtakım zorluklarla karşı karşıya kalmış, sendika üyeliği Temmuz 2005 itibariyle 800 bin 530 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu, işgücünün yaklaşık % 8'inin sendikalı olduğu anlamına gelmektedir. Sendikalara katılan işçilerin sayısı artmakta iken, artış oranı işgücündeki büyümeye ayak uyduramamıştır. Sendika yoğunluğu, son yirmi yılda hem sanayileşmiş hem de sanayileşmekte olan bir dizi ülkede olduğu gibi, bir miktar düşmüştür. Malezya'da sendikalaşma oranı en düşük sektör, elektronik sektördür. 1970'lerden 1990'ların başına kadar bu sektörde çalışanların örgütlenmesi yasaklanmış, ILO'nun baskısı ile bu yasak kaldırılmış, ancak işyeri sendikaları hızla kurulmuş, diğer sendikaların kuruluşu engellenmiştir. Sendikaların %62'sinin üye sayısı 500'ün altındadır. İşverenlerin sendikasızlaştırma faaliyetleri, yasal sınırlamalar, gençlerin ilgisizliği gibi nedenlerle sendikalar küçük ve etkisiz örgütlerdir (Aminuddin,2009:306-308).

Malezya'da sendika yoğunluğu 1990'da %9,5 (İnsan Kaynakları Bakanlığı, 1991), 1995'te %9,24'e, 2000'de %7,87'e düşmüştür (Sendikalar Bakanlığı, 2003; İstatistik Bölümü, 2006b). 2004 yılında yoğunluk %7,84'tür (İstatistik Bölümü, 2006a, İstatistik Bölümü, 2006b). 2002 yılında % 8,5'e varan hafif bir artışa rağmen, yoğunluk 2006'da% 7.8 ile daha sonraki yıllarda genel bir düşüş göstermiştir (Ramasamy,2008:3). ILO verilerine göre 2016 yılı itibariyle sendikalaşma oranı %8.8'dir⁹. Malezya'da endüstriyel eylemler, nispeten artan özgürlükler mevcut endüstri ilişkileri sisteminde büyük değişiklikler yapmıştır. Sendika hareketinin kısa

⁸ İşyerinde çalışanların üye olabildiği, İşveren tarafından kontrol edilebilen, bağımsızlığı tartışmalı olan sendikalar.

⁹https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=9&adf.ctrl-state=14d113hy7z_4&afLoop=2116985047589711&afWindowMode=0&afWindowId=14d113hy7z_1#!

(Erişim Tarihi:22.06.2019)

vadede devam etmesi muhtemeldir, ancak sendika üyeliğine yönelik ilgiyi azaltma konusunda dünya çapında bir eğilimin önüne geçmenin bir yolu bulunmadığı sürece bu ülkede de sendikal hareket yavaşça azalabilir (Aminuddin,2009:317). Kuruvilla ve Arudsothy tarafından yapılan araştırma sonucuna göre Malezya'da endüstri ilişkileri devlet tarafından ciddi şekilde sınırlandırılmakta, sendikaların örgütlenme ve pazarlık yapma özgürlüğü ciddi şekilde kısıtlanmaktadır. Temel amaç kalkınmayı hızlandırmak için çatışmaları önlemektir. Bu çatışmaları önlemek de devletin görevidir. Sendikaları tanıma konusunda devlete verilmiş geniş yetkiler mevcuttur, devlet tarafından çoğulculuğun kabul edilmesine karşın, 1967 tarihli Endüstri İlişkileri Yasası sendikal hakları kısıtlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu ve Amerikan Emek Federasyonu-Sanayi Örgütü Kongresi (AFL-CIO) tarafından sürekli baskı altına alındıktan sonra hükümet, elektronik sektöründeki işçilerin sendikalaşmasına izin vermiştir. Sendika yoğunluğu yüzde 12'ye gerilemiş ve ihracat-imalat sektörü giderek daha fazla sendikasızlaştırılmıştır. Malezya'daki özel imalat sektöründe ve diğer sektörlerde, 8 milyon olan işgücünün sadece yüzde 7'si sendikalıdır (Parasuraman ve Schwimbersky, 2005:302-304).

Sharma (1996)' ya göre, Endonezya gibi yarı sanayileşmiş bir ülke olan Malezya'da çoğu zaman endüstri ilişkilerinde çatışmacı bir modele yol açan baskıcı stratejiler hakimdir. Bu ülkelerde hükümetler, politik gücünü korumak ve ekonomik başarılarını sürdürmek için işçi hareketini kısıtlamaya çalışırlar. Dahası, devlet genellikle sendikaları daha yüksek ücret talep etmemeleri için ikna etmeyi amaçlamaktadır. Örneğin Endonezya'da devlet, sendikalara karşı, özellikle bağımsız sendikalar (SBSI) hareketine karşı çeşitli fiziksel şiddet kullanıyor (Parasuraman&Schwimbersky,2005:297). Bu tespit ve verilerden de anlaşılacağı üzere Malezya'da sendikalar sanayileşme sürecini engelleyen örgütler olarak görülüyor, devlet ekonomik gelişme adına sendikal örgütlenmeleri baskı altına alıyor.

Bangladeş

Bangladeş'te sendikal haklar Hindistan'ın egemenliği altındayken verilmiştir. 1971 yılında gerçekleşen bağımsızlıktan sonra, 1972 yılında kabul edilen Çalışma Politikasında, sendikal faaliyetlerin azaltılması önerilmiştir. Ulusal sanayilerde grev ve toplu pazarlık hakkı, Mayıs 1972'de 55. Başkanlık emriyle altı ay süreyle yasaklanmıştır. 1969'da Sanayi İlişkileri Yönetmeliği (IRO) tarafından verilen grev ve lokavt hakkı 1973'de geri çekilmiş, bu arada 1974 tarihli "Acil Durum Gücü Yönetmeliği" yürürlüğe girmiş ve Yönetmelik kapsamında oluşturulan grev, lokavt ve toplu pazarlık hakkı gibi sendikal faaliyetlerin yasaklanması yoluyla işçilerin demokratik hakları tamamen askıya alınmıştır. Toplu iş sözleşmesi ve grev hakları, Sanayi İlişkileri Yönetmeliği'nin (1975) yürürlüğe girmesiyle sınırlandırılmış, daha sonra, 1977 ve 1980 tarihli Çalışma Politikasının gereği olarak Sanayi İlişkileri Yönetmeliği hükümleri ile örgütlenme özgürlüğüne uygulanan kısıtlamalar tedricen

geri çekilmiştir. Ancak, 1982 sayılı Endüstriyel İlişkiler (Tüzük) Yönetmeliği ilan edilerek örgütlenme özgürlüğü hakkına kısıtlama getirilmiş, 1991 yılında sendikal faaliyetler tekrar düzenlenmiştir. Bangladeş'te sendikacılığa yönelik en önemli yasal düzenleme 2006 yılında kabul edilen İş Kanunu'dur. Bu kanun tüm Bangladeş için geçerli olmuş, bununla birlikte, hükümete bağlı ve ofislerinde çalışanların bir kısmı Bangladeş İş Kanunu'nun örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkına ilişkin hükümlerinin kapsamı dışında tutulmuştur. Dernek kurma özgürlüğünün önemli bir göstergesi, sendikaların kurulması ve işçi haklarının korunmasıdır. Ancak, Bangladeş'te var olan yasal düzenlemeler sendikal faaliyetleri yürütmek için elverişli olmadığı ve uluslararası standartlara aykırı olduğu iddia ediliyor. İlgili uluslararası kuruluşlar, Bangladeş'in uluslararası standartlar ışığında sendikalizmin yasal çerçevesini değiştirmek için baskı yapmaktadır (İslam&Asaduzzaman,2015:13-15). Bu nedenle Bangladeş'te sendikal haklar hem zayıf hem de geriliyor.

Tunus

Tunus'ta sendikal hareket bağımsızlığın mimarlarından biridir. 1920'lerde Fransız işgaline karşı örgütlenmeye başlayan işçi hareketlerine dayanan UGTT (Tunus Genel İşçi Sendikası) 1946'da resmi olarak kurulduktan sonra Fransa karşıtı bir mücadele içinde yer almıştır. UGTT'nin ilk kurucu lideri olan Ferhat Haşid milliyetçi bir politika izlemiş ve doğrudan Fransız sömürge yönetimini hedef almıştır. 1969'da hayat standartlarını iyileştirmek, maaşları artırmak ve rejimin çalışanlara eşit davranması amacıyla genel grev yapılmıştır. Ocak 1978 yılında Burgiba yönetimine karşı genel grev ilan edilmiş ve bu grevde yaklaşık 100 kişi yaşamını yitirmiştir.¹⁰ Tunus muhalefetine en güçlü hareketi UGTT'dir. Tunus'ta bağımsızlık mücadelesi veren sendikalar, ekonomik örgütler olduğu kadar siyasi örgütler olduğu gerçeğini gün yüzüne çıkarmış ve güçlü bir rol üstlenmişlerdir. ILO verilerine göre 2011 yılı itibariyle sendikalaşma oranı %20.4'tür¹¹.

Türkiye

Türkiye'de sendikal hareketin doğuşu tarihsel olarak değerlendirildiğinde, bir görüşe göre Batı ülkelerinde yaşanan kanlı çatışmaların yer almadığı, fakat sosyalist fikirlerin büyük ölçüde öncülük ettiği ve yasalarla verilmiş haklara dayandığı iddia edilmekte, diğer bir görüşe göre ise sendikal hareketin ilk yıllarında yabancı işverenleri hedef alan, milli kurtuluş hareketinin yardımcısı olan bir örgütlü mücadelenin esas olduğu dile getirilmektedir. Ancak işçi örgütlenmeleri Osmanlı İmparatorluğu döneminde var olmasına karşılık, sendikal örgütlenme 1960'lara

¹⁰<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/209672>(Erişim Tarihi:09.09.2018)

¹¹https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portallapp/pagehierarchy/Page3.jsp?MBI_ID=9&_adf.ctrl-state=14d113hy7z_4&_afzLoop=2116985047589711&_afzWindowMode=0&_afzWindowId=14d113hy7z_1#!(Erişim Tarihi:22.06.2019)

kadar Türkiye'nin ekonomik ve sosyal düzeni üzerinde herhangi bir rol oynamamıştır. Dünya'da yaşanan değişim rüzgarlarına paralel olarak, Türkiye'de 1946 yılında çok partili hayata geçilmiş ve sendikal alanda yeni bir sayfa açılarak, 1947 yılında ilk sendikalar kanunu kabul edilmiştir. Sendikalar açısından birçok demokratik prensip kanunda yer almış ve sendikacılığın alt yapısı kurulmuştur. Bu yıllardan itibaren yasal düzenlemeler çalışma hayatını derinden etkilemeye başlamış ve taraflar mücadelelerini yasaların değiştirilmesi yönünde yoğunlaştırmışlardır. Türkiye'de sendikacılık hareketinin 1946-1960 yıllarını örgütlenme ve güçlenme dönemi, 1960-1980 yıllarını yeniden yapılanma ve altın çağ, 1980 ve sonrasını ise sendikal yasakların, üye ve güç kaybının yaşandığı bir dönem olarak ifade etmek mümkündür (Yorgun,2005:138-140). Türkiye'de hükümetlerin sendika üye sayıları üzerindeki etkisi hem işçiler hem de memur sendikalarında çok net şekilde görülmektedir. Mesela 2003 yılında Memur-Sen'in üye sayısı 98.146 iken 2010 yılında 392.171'e yükselmiş, buna karşın 2003 yılında en fazla üyeye sahip Türkiye Kamu-Sen ve KESK bu dönemde üye kaybetmiştir (Yorgun,2011:176). Temmuz 2018 yılı itibariyle Memur-Sen'in üye sayısı 1.010.298 olmuştur. Memurların Temmuz 2018 yılı itibariyle sendikalaşma oranı % 67.65'tir (ÇSGB,2018). Hükümetlerin sendikalar üzerindeki etkisi bu dönemle sınırlı değildir, siyasi iktidarlara göre her dönem üye değişikliği yaşanmıştır. Memurların sendika aidatlarının devlet tarafından karşılandığı dikkate alındığında hükümetlere bağımlılığın ne kadar yüksek olduğu anlaşılacaktır. Kamuda çalışan işçileri örgütleyen sendikaların da hükümet değişikliklerinden etkilendiği, özellikle belediye çalışanlarının sendikal haklarının siyasi partilere göre şekillendiği bir başka gerçektir. İşçilerin sendikalaşma oranı Temmuz 2018 itibariyle %12.76'dır (ÇSGB,2018). Kayıtdışı istihdam esas alındığında sendikalaşma oranı %10'lara, toplu sözleşmeden yararlanma oranı da tahminen %8'lere düşmektedir.

İran

İşçiler İslam İşçi Konseyi tarafından temsil edildiği ve fiilen tek sendika rejimine sahip İran, ILO'nun sendikal haklara ilişkin önemli sözleşmelerini onaylamamıştır. Bu Konsey, hükümetten daha fazla destek aldığından, hukuki olarak ve uygulamada örgütsel tekel oluşmuştur (Harper,v.d.,2014:12). Bu nedenle işçiler, bağımsız olarak kendi örgütlerini seçme ve katılma haklarını kullanamamaktadır. Hükümetin Ekim 2010'un sonlarında onayladığı kurallara göre, "10'dan fazla çalışanı olan birimlerde işçi sendikalarının kurulması" mümkündür. Sendikalar, uygulamada Anayasaya uymak, siyasi partilere ve gruplara bağlı olmamak zorundadır (Madde 9),(LDDHI,2013:21-22). Bağımsız sendikal harekete yönelik baskı, hapis ve yargısız infazlar sürmektedir. İşçi Konseyleri, endüstri ilişkilerini merkezi olarak yönetmektedir. Yabancı sermayeyi desteklemek için, işgücü piyasası daha da liberal hale getirilmekte ve iş hukukundaki işçiyi koruyucu düzenlemeler zayıflatılmaktadır (ITUC,2017:92). İran'da yürütülen sendikal mücadele hakkında maalesef yeterince

bilgiye ulaşamamakta, bu nedenle sınırlı bilgilerin var olması sendikal hareketin zayıf ve baskı altında olduğunu göstermektedir.

Suudi Arabistan

Suudi Arabistan'ın örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık ile ilgili ILO'nun ana sözleşmelerini onaylamadığını daha önceki bölümde belirtmiştik. Suudi Arabistan'da 1950'lerin başlarında petrol işçilerinin büyük greviden sonra sendikalar 1956'da yasaklanmıştır. İlk İş Kanunu 1969 yılında yürürlüğe girmiş ve 2005 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. Bu kanunda sendikal faaliyete izin veren bir hüküm yoktur (Ahmad,2011:613-614). Sanayileşme hızı arttıkça, Suudi Arabistan'daki endüstriyel ilişkilerin özellikleri nedeniyle işverenler ve çalışanlar arasındaki ilişkiler daha önemli hale gelmiştir. Hükümet, ülkedeki endüstri ilişkilerinin tüm yönlerini kontrol etmektedir ve sendikalar yoktur. Yetkililer, sendikaların geleneksel toplum biçimlerine uygun olmadığını söylemektedir (Caspi&Katiel,2006,119). Sendikal haklar açısından en zayıf ülkelerden biri Suudi Arabistan'dır.

Türk Cumhuriyetleri

Türk cumhuriyetlerinde ise sendikalar mevcuttur ve nispeten yüksek sendika üye sayılarına sahipler. Ancak sosyalist gelenekten geldiğini dikkate aldığımızda devlete destek olan, muhalif duruşu olmayan sendikaların varlığı ön plana çıkmaktadır. Bu ülkeler arasında Azerbaycan dikkatleri çekiyor. 1870-1920'li yıllarda işçi hak ve çıkarlarını hiçe sayan yabancı şirketler petrol işçilerini hiçbir güvenlik tedbiri alınmaksızın, günde 14-15 saat çalıştırmış, bu çalışma şartları tepkilere neden olmuş ve sendikal örgütlenmeler gerçekleştirilmiştir. 1994 yılında Azerbaycan'ın bağımsızlık kazanmasından sonra Azerbaycan Cumhuriyeti Sendikalar kanunu kabul edilmiştir. 1999 yılında İş Kanunu kabul edilmiş, bireysel ve toplu ilişkiler bu kanun ile düzenlenmiştir. Azerbaycan'ın bağımsızlığından sonra sendikalarda yeniden yapılanma gerçekleştirilmiş, Azerbaycan Hemkarlar İttifakı Konfederasyonu(AHİK) 5-6 Şubat 1993 yılında Azerbaycan sendikalar kurultayında kurulmuştur. Bu konfederasyona 17.430 sendika üye olmuş ve yaklaşık 1.600.000 sendika üyesini kapsıyor (Yorgun,2018:160-164). Kazakistan demokratik adımlar atan bir diğer ülke. ILO verilerine göre sendikalaşma oranı Kazakistan'da 2012 yılında %49¹², ancak sendikaların bağımsız faaliyetlerinden şimdilik söz etmek mümkün görünmüyor.

Diğer İslam ülkelerinde de sendikaların önemli fonksiyonlarından olan iktidara ve işverene karşı bağımsız olma ve muhalefet edebilme hakkının olmadığı uygulamalardan anlaşılmaktadır.

¹²[\(https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jsp?MBI_ID=9&_adf.ctrl-state=14d113hy7z_4&_afrcLoop=2116985047589711&_afrcWindowMode=0&_afrcWindowId=14d113hy7z_1#!\)](https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jsp?MBI_ID=9&_adf.ctrl-state=14d113hy7z_4&_afrcLoop=2116985047589711&_afrcWindowMode=0&_afrcWindowId=14d113hy7z_1#!)(Erişim Tarihi:22.06.212)

İslam ülkelerinde örgütlenme hakkına ilişkin en açık kısıtlamanın ülke ayırımı yapmaksızın kamu sektöründe çalışanlara yönelik olduğunu iddia etmek yanlış olmayacaktır. Örneğin, Bangladeş'te 2006'da sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını düzenleyen İş Kanunu kamu sektöründeki işçileri kapsamamaktadır. Endonezya'da, kamu görevlilerinin örgütlenme hakkına yönelik özel mevzuat düzenlenmemiştir. Malezya'da, Sendikalar Yasasına göre cezaevi mensupları herhangi bir sendikaya üye olmaz veya sendikalar tarafından üye kabul edilemez. Pakistan'da hem ulusal hem de eyalet mevzuatı, bazı kamu sektörü çalışanlarının sendika üyesi olamayacağını düzenlemektedir. Örneğin Devletin idaresinde, kamu sağlık tesislerinde veya enerji sektöründeki şirketlerin güvenlik hizmetlerinde çalışan işçiler (PSI,2016:4) sendika üyesi olamaz. Kamu hizmetlerinin devamlılığı açısından zorunlu olarak çalışması gereken memurlar hariç diğer memurlara getirilen kısıtlamalar gelir dağılımını bozduğu gibi, sosyal ve siyasal yapıyı da olumsuz etkilemektedir.

İslam Ülkelerinde Sendikaların Üye Sayıları

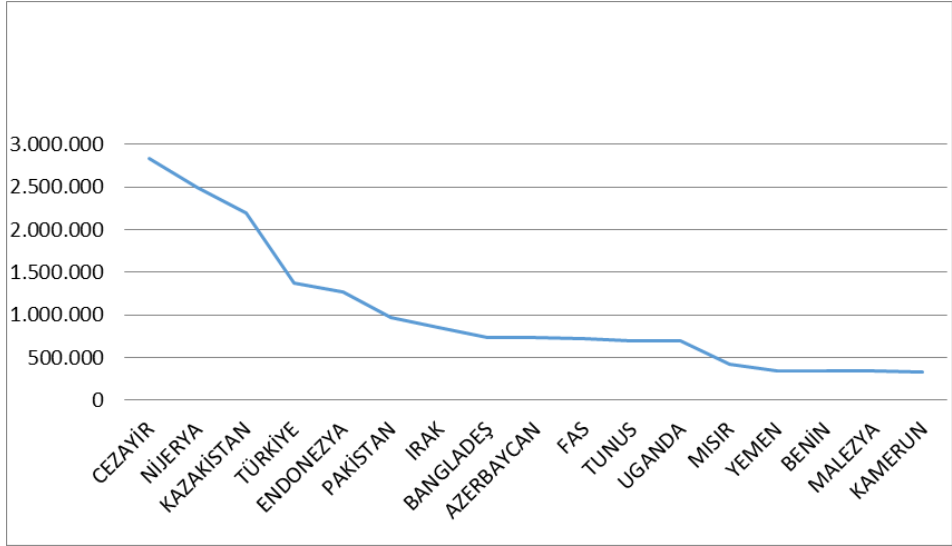
Sendikal haklara ilişkin düzenleme, uygulama ve etkileri değerlendirebilmek için sendikaların örgütlenme süreçlerini ve üye sayılarını ve sendikalaşma oranlarını incelemek gerekiyor. Bu amaçla Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'na (ITUC) üye olan İslam ülkeleri sendikalarını öncelikle ele almak gerekiyor, çünkü bu ülkelerdeki sendikal hareket nispeten daha etkindir ve verilere ulaşma imkanı olacaktır. ITUC'a üye sendikaları olan ülkelerin Grafik I ve II'de yer alan sendika üye sayılarının değerlendirilmesi kısmen de olsa İslam ülkelerindeki sendika üye sayıları ve gücü hakkında bize bilgi verecektir. Grafik I'de yer alan Cezayir 2.8 milyondan fazla üyeye sahip görünüyor, Nijerya'da 2.5 milyon, Kazakistan'da 2.2 milyon, Türkiye'de yaklaşık 1.4 milyon sendika üyesi var (2018 Temmuz itibarıyla 1.8 milyon). Cezayir, İslam ülkeleri arasında en fazla sendikalı işçi sayısına sahip ülke olarak görünüyor. Nijerya ikinci, Kazakistan üçüncü, Türkiye ise dördüncü sırada yer alıyor. Dünyanın en yüksek petrol rezervine sahip olan Cezayir, 1962 yılında kadar Fransa'nın sömürgesi idi, "Afrika'nın kalbi" olarak nitelendirilen Nijerya, 1960'da bağımsızlığını kazanana kadar İngiliz idaresi altında bulunmuş, 1999 yılına kadar darbeler ve iç çatışmalarla uğraşmıştır. Bu ülkelerde ve Sovyetler Birliği'nden ayrılmış Türk Cumhuriyetleri'nde sendika üye sayısının yüksek olması ve Irak'ta 850.000 sendika üyesinin görünmesi, bu verilerin güvenilirliğini ve önemini azaltmaktadır. Çünkü sendikaların üye sayıları sendika bildirimlerine dayandığı için yeterince gerçeği yansıtmadığı biliniyor. Bu nedenle bazı İslam ülkelerini sendikal haklar açısından daha yakından incelemek gerekiyor.

Sendikal hakların varlığını ne sadece yasal düzenlemelerle ne uluslararası sözleşmelerle ne de sendikalı işçi sayılarıyla izah etmek gerçeği yeterince yansıtmaz. Ayrıca önemli bir gösterge olan sendika üye sayısının tüm çalışanlar içindeki oranı sendikalaşma düzeyini göstermekte ve daha anlamlı bir gösterge olarak kabul

edilmektedir. Ancak bazı ülkelerde kayıtdışı işçiler bu verilerde göz ardı edilmekte ve Türkiye gibi ülkelerde sadece sigortalı işçiler esas alınmaktadır. Bu nedenlerle sendikalaşma oranları da arzu edildiği gibi gerçeği yansıtmaktan uzaklaşabilmekte, fakat uluslararası karşılaştırmalarda bu veriler kullanılmaktadır.

Sendikaların üye sayılarına yönelik grafiklerin anlaşılır olmasını sağlamak amacıyla 350.000'den az ve fazla üyesi olan ülkeler şeklinde gruplandırılmıştır. Grafik I'de 350.000'den fazla sendika üyesi olan ülkeler yer almakta ve sendikacılığın nispeten güçlü olduğu, toplu pazarlığın uygulandığı bu ülkeler diğerlerine nazaran sanayisi gelişmiş ülkelerdir. Bu ülkeler arasında Mısır ve Pakistan sendikal geçmişi eski olan ülkeler arasında yer almakta, Endonezya ve Türkiye geleceğe yönelik umut vaat etmektedir.

Grafik I: 2018 Yılı İtibarıyla ITUC'a Üye İslam Ülkeleri Sendikalarının Bildirdiği Sendikal İşçi Sayısı (350 Binden Fazla Üyesi Olanlar)

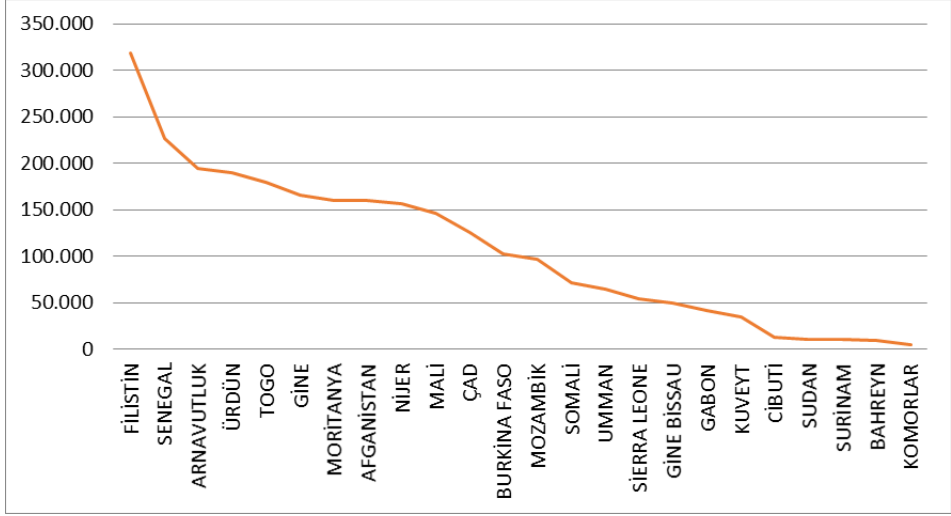


Kaynak: ITUC'a bildirilen üye sayıları esas alınarak hazırlanmıştır.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/18_07_10_list_of_affiliates_ac.pdf (Erişim tarihi: 08.08.2018)

Grafik II'de 350.000'den daha az üyesi olan sendikalar grafiğe dahil edilmiştir. ILO üyesi olmayan Filistin, bu ülkeler arasında en fazla sendikal üyeye sahiptir. Bu ülkelere sanayileşme ve ekonomik gelişmişlik düzeyi açısından bakıldığında Grafik II'de yer alan ülkelerin önemli kısmı küçük, iç çatışmaların yoğun olduğu ülkelerdir ve sanayi gelişmediğinden sendika üye sayıları azdır. Bu ülkelerin önemli kısmı sömürge olarak kullanılmış ve askeri darbelerle yönetilmiştir. Bundan dolayı sendikal örgütlenmenin özgür olduğunu, sendikaların güçlü ve etkin olduğunu söylemek zordur.

Grafik II: 2018 Yılı İtibariyle ITUC'a Üye İslami Ülke Örgütlerinin Bildirdiği Sendikal İşçi Sayısı (350 Binden Az)



Kaynak: ITUC'a bildirilen üye sayıları esas alınarak hazırlanmıştır.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/18_07_10_list_of_affiliates_ac.pdf

(Erişim tarihi: 08.08.2018)

Tablo III'de yer alan ülkelerdeki sendika üye sayıları dikkatlice incelendiğinde bu ülkelerin hem ITUC'a üye sendikaları yok hem de yüksek kabul edilebilecek sendika üyelikleri görünüyor. Bu ülkelerdeki sendika üyeliklerinin de gerçeği yansıtmadığı sonucuna ulaşmak yanıltıcı olmayacaktır. Grafik ve tablolarda yer almayan Birleşik Arap Emirlikleri, Bruni, Maldivler ve İran'da sendika üye sayılarına ilişkin verilere rastlanmamıştır. Daha öncede zikredildiği üzere sendika üye sayıları önemli olmasına karşın tek başına sendikal hareketi değerlendirmek için yeterli değildir. Bu nedenle sendikal açıdan önemli bazı ülkeleri daha yakından incelemek gerekiyor.

Tablo III: ITUC'a Üye Örgütü Olmayan İslam Ülkelerinin Sendikal İşçi Sayısı

ÜLKELER	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI(2016)
GAMBİYA	39.000
GUYANA	70.000
KIRGIZİSTAN	763.000
LİBYA	151.000
LÜBNAN	539.000
ÖZBEKİSTAN	3.845.000
SUUDİ ARABİSTAN	Sendika özgürlüğü yok
TACİKİSTAN	928.000
SURİYE	595.000

Kaynak <http://chartsbin.com/view/42893>(Erişim Tarihi:20.08.201

ITUC'un 142 ülkeyi kapsayan 2018 küresel hak indeksi araştırmasında işçi hakları en kötü olan on ülkenin altısı İslam ülkesidir. Bu ülkeler Cezayir, Bangladeş, Mısır, Kazakistan, Suudi Arabistan ve Türkiye'dir (ITUC,2018:4). Bu sonuç nispeten sanayileşmiş dahi olsa İslam ülkelerinde çalışanların yoksullukla baş başa olduğu, uzun çalışma sürelerine mahkûm oldukları, kayıtdışı çalıştıkları, iş güvencesinden ve güvenliğinden yeterince yararlanmadıkları, sendikal hakları yeterince kullanamadıkları ve gelir dağılımından adil pay alamadıklarını göstermektedir.

Ülkeler İtibariyle Toplu Pazarlık

Sendikaların en önemli fonksiyonlarından biri toplu pazarlık hakkıdır. Sendikaların güçlenmesi ve kolektif hakların gelişmesi toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi sistemine yol açmıştır. Bu sistemle işletmede çalışma barışı sağlanıp, işbirliği içinde üretim ve gelişmenin artırılması, sonra da gelirin adil dağılımı sağlanarak, iktisadi gelişmeden bütün toplumun yararlanması suretiyle sosyal adaletin gerçekleştirilmesi ve böylece milletçe refah seviyesinin yükseltilmesi hedef alınmaktadır (Zaim,2005:25-6). Toplu pazarlık, sendikaların en temel fonksiyonlarından olmasına karşın, bu hakka yönelik yasak ve sınırlandırmalar devam etmektedir. Toplu pazarlığa yönelik sınırlandırmalar, kimlerin bu haktan yararlanacağından, hangi sendikaların bu hakkı kullanabileceğine, bu hakkı kullanmak için gerekli olan üye sayılarına, toplu iş sözleşmelerinin düzeyinin belirlenmesine, toplu iş sözleşmelerinin süresine ve içeriğine kadar geniş bir alanı kapsamaktadır. Bu sınırlandırmalar diğer ülkelerde olduğu gibi İslam ülkelerinde de mevcuttur.

İslam ülkelerinde toplu pazarlığa ilişkin uygulamalara bakıldığında birbirinden çok farklı olduğu görülmektedir. İlk olarak Pakistan'da uygulanan süreç incelendiğinde gizli oylamayla seçilen kayıtlı sendikalara toplu pazarlık hakkının verildiğini görüyoruz. Toplu pazarlık sürecinde anlaşma sağlanmazsa uyuşmazlık uzlaştırma sürecinde çözülmeye çalışılır. Uzlaşma başarısız olursa, uzlaştırıcı tarafları bir hakemle ihtilafı çözmeye yönlendirir. Taraflar kabul ettikleri takdirde, üzerinde mutabık oldukları hakeme toplantıya katılma talebini yazılı olarak iletirler. Hakem, kararını 30 gün içinde veya taraflarca kararlaştırılan bir süre içinde verir. Hakemin kararı iki yılı geçmemek üzere kesin ve geçerlidir. Anlaşma sağlanmamış ise grev süreci başlar (Riser2004). Pakistan'da, örgütlenme hakkından hariç tutulan 1952 tarihli Temel Hizmetler Bakım Yasası kapsamındakilerin toplu olarak pazarlık etmelerine izin verilmemektedir (PSI,2016:5). Sendikal haklara yönelik sınırlandırmaların bir yansıması olarak toplu pazarlık süreci de sınırlandırılmıştır.

Malezya'da sendikal hareketin en çok endişe duyduğu konu, toplu pazarlık için ön koşul olan işverenler tarafından tanınmanın zorluğuyla ilgilidir. Toplu pazarlık, 1955 tarihli İstihdam Yönetmeliği'nin XII. Bölümü uyarınca istihdam şartlarını kapsamak üzere sınırlandırılmıştır (Parasuraman&Schwimbersky,2005:303). 1967 tarihli Endüstri İlişkileri Yasası'na göre sendikaların üyelerini temsil ettiklerine dair işverenden tanıma talebinde bulunmasıyla toplu pazarlık süreci başlamaktadır. Bu süreçte iki problem ortaya çıkmaktadır: Birincisi işveren, sendikanın işçilerini temsil etmek için doğru bir sendika olup olmadığını sorgulayabilir ve sendikaların yetkisi konusunda Sendikalar Dairesi karar merciidir. Sendikalar, kararların yavaş, keyfi ve işçilerin çıkarları doğrultusunda olmadığını iddia etmektedir. İkincisi, Sendikalar Dairesi tarafından kullanılan yöntemdir. Tanıma talebinde bulunan sendikanın işçilerin çoğunluğunu temsil edip etmediğini belirlemek için Bakanlık, sendika üyelerinin isimlerini, işveren tarafından sağlanan çalışanların isimleriyle karşılaştırır ya da temsil edilmek istenen yüzdeyi belirlemek için işyerlerinde çalışanlara gizli oy hakkı vermektedir. Taraflardan biri bu sürece itiraz edebilir ve dava açabilir. Bu tür davalar sık görülmektedir. Bu itirazlar sendikaların tanınmasını çok geciktirmektedir (Aminuddin,2009:308).Malezya'da, kamu çalışanları toplu iş sözleşmesi haklarına sahip değiller ve işverenle yalnızca Ulusal Ortak Konsey ve Ortak Ajans Konseyi (Joint National Council and the Joint Agency Council) aracılığıyla çalışma koşullarına ilişkin konularda görüşme hakkına sahipler (PSI,2016:5). Yasalarda ve uygulamada yer alan süreçler toplu pazarlıktan kaçışın yolu olarak kullanılmaktadır. ILO verilerine göre toplu pazarlığın kapsama oranı%1.3'tür¹³.

Endonezya'da, işyerinde yalnızca bir toplu iş sözleşmesi yapılabiliyor, federasyon ve konfederasyonların sözleşme yetkisi yok. Toplam işgücünün %50'sinden fazlasını

¹³[\(https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jsp?MBI_ID=9&_adf.ctrl-state=14d113hy7z_4&_afrcLoop=2116985047589711&_afrcWindowMode=0&_afrcWindowId=14d113hy7z_1#!\)](https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jsp?MBI_ID=9&_adf.ctrl-state=14d113hy7z_4&_afrcLoop=2116985047589711&_afrcWindowMode=0&_afrcWindowId=14d113hy7z_1#!)(Erişim Tarihi:22.06.2019)

üye yapabilen sendikalar toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisine sahiptir. Toplu iş sözleşmeleri iki yıl için yapılmakta, taraflar yazılı olarak anlaşılırsa sözleşmeyi bir yıl daha uzatabilmektedirler¹⁴. Endonezya'da Suharto reform döneminden bu yana kayıtlı toplu iş sözleşmelerinin sayısında önemli bir artış olmasına rağmen, aktif sözleşmeler, ücretli işçilerin %14'ü ve 2009'da toplam istihdam edilen işgücünün sadece %4'ü toplu iş sözleşmesinin kapsamındadır¹⁵. Oranlardan da anlaşılacağı üzere toplu pazarlık hakkından küçük bir azınlık yararlanmaktadır.

Bangladeş'te 2006 yılında kabul edilen yasal düzenleme ile toplu pazarlık süreci düzenlenmiştir. İşletme de tek sendika var ise o sendikaya toplu sözleşme yetkisi verilmekte, birden fazla sendika olması halinde gizli oyla yetkili sendika belirlenmektedir. Sendikaya yetki verilmiş ise bu yetki iki yıl süresince geçerli olacaktır. Yetki, bir şirket grubu için alınmış ise süre üç yıla çıkmaktadır. Gizli oylamaya katılmak için sendikalar başvuramaz ise başvuran sendikaya toplam işçi sayısının üçte birini üye yapmış ise toplu sözleşme yetkisi verilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin bitiminden 150 gün önce ve 120 günü geçmemek üzere yeni yetki için başvurulmaktadır. Federasyonlar da toplu sözleşmede taraf olabilir¹⁶. Kamu çalışanlarının örgütlenemediği Bangladeş'te, hükümet tarafından atanan üç tarafın yer aldığı ücret komisyonları aracılığıyla ücret oranları ve diğer istihdam şartları basit bir istişare yoluyla belirlenmektedir.

Suudi Arabistan'da toplu pazarlık yoktur. Hükümet, 2001 yılında yüzden fazla Suudi çalışanı olan şirketlerde İşçi Komitesi'nin kurulmasını onaylamıştır. Toplu pazarlığın temeli olarak düşünülebilecek komitenin amacı, şirket yönetimini, üretim ve çalışma ortamını iyileştirmeye yardımcı olabilecek çalışma koşulları, ürünler ve iş ile ilgili konularda öneriler geliştirmektir. Bu komite, genellikle işçiler arasından seçilen üç ile dokuz üyeden oluşur. Amacı, yönetim ve çalışanlar arasında iletişim kanalı oluşturmak, çalışanların şikayetlerini gündeme getirmek ve haklarını kullanmalarına yardımcı olmaktır (Caspi&Katiel,2006,119).

Türkiye'de serbest toplu pazarlık düzeni 1963 yılında kabul edilen 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile uygulanmıştır. 2012 yılında kabul edilen 6356 Sayılı sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile %1 işkolu barajı uygulanmakta, bu barajı aşan sendikalar işyerinde çalışanların yarısından fazlasını, işletmede ise %40'ını örgütlemesi halinde yetkili olabilmektedir. Her işyerinde tek bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Memurlar adına en fazla üyeye sahip olan konfederasyonun başkanlığında Kamu görevlileri Sendikaları Heyeti toplu pazarlık görüşmelerini yürütmeye yetkilidir. Toplu iş sözleşmesi için yetkili sendika, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca belirlenmektedir. Toplu pazarlık

¹⁴Strike and Collective Bargaining in Indonesia http://www.global-labour-university.org/fileadmin/Summer_School_2012/strikes/Strike_and_Collective_Bargaining_in_Indonesia.pdf,pdf (Erişim Tarihi:22.09.2018)

¹⁵<https://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2017/03/Indonesia-2016-Country-Study.pdf>, p. 22, (Erişim Tarihi: 21.09.2018).

¹⁶Bangladesh_Labor_Law_2006_Eng-1.pdf (Erişim Tarihi: 07.03.2019)

sürecinin hemen hemen her aşaması yasayla düzenlenmiştir. Toplu pazarlıktan yararlanma oranı sendikalaşma oranının altındadır. Çünkü toplu pazarlık hakkına ulaşmak oldukça zordur. Sigortalı işçilerin %8.4'ü toplu iş sözleşmesi kapsamında iken tüm işçiler esas alındığında bu oran %7'ye düşmektedir (DİSK AR,2019:25).

Pakistan'da bir kuruluşta örgütlü ilk sendikanın kayıt belgesi alması için üye sayısına yönelik bir sınırlama yoktur. İlk sendika birkaç üye ile kayıtlı sendika olabilir. İkinci bir sendikanın tescili içinde üye sayısı sınırlaması yoktur. Ancak üçüncü sendikanın kuruluşunda tescil başvurusu yapılmadan önce işgücünün en az %20'sinin üye yapılması gerekmektedir. Bir sendikanın işyerinde toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmesi için işçi sayısının üçte birinden fazlasını üye yapması gerekmektedir. İşyerinde birden fazla sendika varsa gizli oylama ile seçim yapılır (Ghayur,2009:56). Pakistan'da da toplu pazarlık hakkından sınırlı sayıda çalışan yararlanmaktadır. Pakistan'da örgütlenme hakkında hariç tutulan işçiler ve 1952 Temel Hizmet Bakımı Yasası kapsamındaki işçiler toplu pazarlık yapamazlar (PSI,2016:6). Bu ülkede daha çok bireysel sözleşmeler yapılmaktadır.

Azerbaycan'da ilk toplu iş sözleşmesi 1903 yılında Bakü petrol sanayinde yapılan grev ile imzalanmıştır. Azerbaycan toplu iş sözleşmesi düzeninde önemli yeri olan gelişmelerden bir diğeri 1922 yılında kabul edilen Emek Kanunu'dur ve Sovyetler Birliği'ne dahil olan ülkelerde uygulanan bu kanun hiçbir değişiklik yapılmadan Azerbaycan'da da uygulanmıştır. Toplu iş sözleşmeleri özel mülkiyette bağtlanırken, Devlete ait işyerlerinde "Baş Sözleşme" bağtlanmış, bu merkezi sözleşmeler konuları sınırlandırmış ve resmi belgelere dönüştürmüştür. 1934-1946 yıllarında toplu iş sözleşmesi bağtlanmamış, bu dönemde toplu pazarlık önemli fonksiyonlarını yitirmiş, üretim sorunlarına ve planlarına ilişkin sosyalist sistemi desteklemeye yönelik hükümler sözleşmelere ilave edilmiştir. 1966 yılında SSCB Bakanlar Konseyi ile Sovyet Birliği Sendikalar Merkez Konseyi (SBSMK) tarafından imzalanan "Kamu işletmelerinde toplu sözleşmenin akdi" başlıklı anlaşma ile toplu sözleşme yapılacak kurumlar ve toplu sözleşmenin içeriği belirlenmiştir. 1984 yılında SBSMK Başkanlığı ve SSCB Çalışma ve Sosyal İşler Devlet Komitesi Kararnamesiyle onaylanmış olan "Toplu sözleşmelerin akdi prosedürü hakkında yönetmelik" ile toplu sözleşmelerin prosedürü ve içeriği belirlenmiştir. 1996 yılında kabul edilen Toplu Sözleşme ve Anlaşmalar Hakkında Kanun, Azerbaycan'ın bağımsızlığından sonra kabul edilen ve toplu pazarlık sisteminde önemli yeri olan bir kanundur (Yorgun,2018:160-163).

Toplu pazarlık, yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere İslam ülkelerinde gelişmeyi engelleyen, maliyeti artıran, işyerlerinde çatışma yaratan ve yeterince tercih edilmeyen bir sistem olarak görülmektedir. Oysa toplu pazarlık, adil gelir dağılımının, refah seviyesinin yükseltmesinin, çalışma barışının sağlanmasının ve işbirliğinin bir aracıdır. Toplu pazarlığa ilişkin ülke örneklerinden görüldüğü gibi toplu pazarlık, mevcut olan ülkelerde dahi yeterince amaca hizmet etmediği anlaşılmaktadır. Çünkü toplu pazarlık hakkına olan inanç güçlü değildir ve sistemin İslami olmadığına ilişkin tartışmalar ön plandadır.

Ülkeler İtibariyle Grev

Grev çalışanların örgütlenme hakkını işlevsel kılan, toplu pazarlığı uzlaşma sürecine sokan ve haksızlıkları durduran önemli bir haktır. İşi geçici olarak durdurmamayı esas alan bu hakkın amacı işvereni ve yönetimi uzlaşmaya yaklaştırmaktır. Sendikal hakların ayrılmaz parçası olan grev, her ülkede olduğu gibi İslami ülkelerde de oldukça önemlidir. Bazı ülkeler grevi yasaklarken, bazıları kısıtlamakta, bazıları da hak olarak tanımaktadır. Bazı ülkelerde savunma grevi serbest iken bazı ülkelerde saldırı ve savunma grevi birlikte serbesttir. Ancak grevi hak olarak tanıyan ülkelerde dahi greve yönelik engellerin artması, uygulanmasındaki zorluklar bu hakkın önemini göstermektedir.

Grevi hak olarak gören ve çalışanlarına bu hakkı tanıyan İslam ülkelerine bakıldığında çok parlak bir tablo ortaya çıkmıyor. Mesela Malezya'da çalışanların grev hakkı var, ancak önceden ihbarda bulunma ve grev oylaması gibi kısıtlamalar getirilmiş ve Çalışma Bakanı'na grev sürecine müdahale etme yetkisi verilmiştir. Ayrıca 1975 yılında yasa değişikliği yapılarak yabancı şirketlere İş Kanunu'ndan muafiyetler getirilmiştir (Rasiah 1995; Kuruvilla ve Venkataratnam 1996) Bu ülkede grev süreçlerinin uzun olması, zorunlu uzlaştırma sürecinin varlığı, önceden bildirim zorunluluğu, grev oylaması gibi nedenlerden dolayı grevlerin yapılması zorlaşmaktadır. 2000 yılında 11 grev yapılmışken, 2004 yılında 3 grev yapılmıştır (Aminuddin,2009:309). Malezya'da sendika ve çalışanlar, yüksek yönetsel ayrıcalıklardan dolayı İnsan Kaynakları Yönetimi politikaları üzerinde çok az etkiye sahip, işyeri kararlarını etkileme gücüne sahip değillerdir (Mellahi&Wood 2004: 211). 1950'ler, 1960'lar ve 1970'lerden beri yürürlüğe giren ve kısmen değişmeyen mevcut yasalar, işyeri demokrasisini desteklemeyecek kadar sınırlayıcıdır. Dolayısıyla sendikalar, mevcut endüstri ilişkileri yasalarının bazılarını revize etmek veya değiştirmek için hükümeti lobi faaliyetleriyle etki altına almaya çalışıyor (Parasuraman&Schwimbersky,2005:308). Sanayileşme sürecinde önemli adımları atan Malezya'da greve yönelik kısıtlamaların artması, grevin bu gelişmeyi engelleyecek bir hak olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır.

Mısır'da işçiler erken sayılacak bir dönemde grev yapmaya başlamıştır. 19. yüzyılın sonlarında ve 20. Yüzyılın başlarında ekonomik şartları iyileştirmek için grevleri örgütlemeye başlayan Mısırlı işçiler, Aralık 1899'da sigara imalatında üç ay süren bir grev yapmıştır. 1962-1986 yıllarında grev yasaklanmış ve zorunlu tahkim uygulanmıştır. ITUC, 4 Şubat 2011 tarihinde Mısır'da Demokrasi İçin Eylem Günü'ne destek kararı almış, örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü için uluslararası baskı yapılması talebinde bulunmuştur(Petrol-İş, 2011). 2006 yılında 220'den fazla grev, açlık grevi ve gösteri gerçekleştirilmiştir. 2011 ayaklanmasından sonra kurulan yeni sendikalar, kapasitelerini engelleyen yapısal zayıflıklar yaşamaktadır. İşçilerin haklarını savunmak için yeterince etkili olan kurumlara dönüşmek sendikalara bağlıdır, çünkü Mısır emek hareketi bağımsız değil ve sendikalar içinde demokrasi yoktur (Apdalla,2017:15). Bu nedenle etkili toplu

pazarlıktan bahsetmek mümkün değildir ve grev hakkının bu şartlarda uygulanması imkansızdır.

Osmanlı dönemi dahil olmak üzere Türkiye’de 1963 yılından önce de grevler yaşanmış, işgünü kayıpları olmuştur. 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı ilk Sendikalar Kanunu, grevsiz sendikalar dönemini başlatmış, 1960 askeri müdahalesinden sonra kabul edilen 1961 Anayasası ile grev hakkı teminat altına alınmış, 1963 yılında kabul edilen 275 sayılı yasa ile grev hakkı düzenlenmiştir. Hak ve menfaat grevlerini yasal olarak düzenleyen bu kanun 1980 yılına kadar yürürlükte kalmış ve etkin bir şekilde uygulanmıştır. 1970’li yılların sonuna doğru ideolojik bölünme ve çatışmanın artması, grev sayısının ve işgünü kaybının yükselmesi gibi eğilimler çalışma hayatını olumsuz etkilemiştir. 1980 askeri darbeden müdahaleden sonra hak grevi, siyasi grev, genel grev yasaklanarak, grev hakkı daraltılmıştır. 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve toplu İş Sözleşmesi kanunu ile grev hakkı yeniden düzenlenmiş, bazı grev yasakları azaltılmış, ancak altmış gün içinde ve altı işgünü önceden haber vermek kaydı ile grevin uygulanacağı hüküm altına alınmış, hak grevi yasağı korunmuş, grev ertelemelerinde greve dönme hakkı verilmemiştir. Hükümetler, milli güvenlik ve genel sağlık gerekçesiyle grevleri 60 gün süreyle erteleme hakkına sahip, bu hakkı kullanma eğilimi son yıllarda artmakta ve grev ertelendikten sonra ya taraflar anlaşarak uyuşmazlığı çözmek veya Yüksek Hakem Kurulu’na göndermek zorundadır. Ancak grev ertelemelerinin bir kısmı yasaya aykırı bir şekilde yapıldığı için Anayasa Mahkemesi bu kararları bozarak, tazminata hükmetmektedir. Mesela metal işçilerinin grevini erteleyen hükümet kararını değerlendiren Anayasa Mahkemesi 9/5/2018 tarih 2015/14862 sayılı kararıyla Anayasanın 51. Maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine hükmetti ve hükümeti tazminat ödemeye mahkûm etti¹⁷. İşçilere verilen grev hakkı sınırlı bir şekilde kullanılabilirken, 4688 sayılı yasa ile memurlara grev hakkı verilmemiştir.

Pakistan’da grev hakkı, temel hak olarak kabul edilmez. Dahası, grevlerin haksız bir emek eylemi olarak kabul edilmesi eğilimi güçleniyor. 30 günden uzun süren grevler devlet emriyle yasaklanabilir ve bir parti veya hükümet tek taraflı olarak tahkim zorunluluğu getirerek grev hakkını zedeleyebilir (Endüstriyel İlişkiler Yasası 2012, bölüm 41- 48)¹⁸. Pakistan’da, devlet idaresindeki çalışanlar, petrol ve gaz üretimi gibi devlet işletmeleri, elektrik üretimi ve iletimi ve devlete ait havayolu ve 1952 tarihli Temel Hizmetler Bakım Yasası kapsamında olan tüm çalışanlar grev yapma hakkına sahip değildir (PSI,2016:8). Pakistan’da toplu pazarlık görüşmelerinde uzlaşma sağlanmamış ve hakeme gidilmemiş ise yedi gün içinde işverene haber vererek sendika greve çıkabilir ve işveren bu karara karşı lokavt kararı alabilir. Grev ve lokavt onbeş günden fazla sürmüş ise ve topluma ciddi zarar

¹⁷<http://tds.org.tr/anayasa-mahkemesi-grev-erteleme-karari-nedeniyle-tazminat-odenmesine-karar-verdi/> (Erişim Tarihi:30.09.2018)

¹⁸<https://paycheck.pk/labour-laws/legal-advice> (Erişim Tarihi:07.03.2019)

vermesi veya ulusal çıkara aykırı olması şartıyla grev veya lokavtı hükümet yasaklayabilir. Uyuşmazlık, Komisyona veya İş Mahkemesine sevk edilerek otuz gün içinde çözülür. Kamu hizmetlerinde grev ve lokavt başlamadan veya sonrasında hükümet tarafından yasaklanabilir. Grev ve lokavt karşı tarafa bildirilmeden yapılmış ise yasadışı grev kabul edilir(Riser,2004).Bu nedenlerden dolayı Pakistan'da da etkin grev hakkında bahsetmek mümkün değildir.

Bangladeş'te taraflar arasında yapılan görüşmelerde anlaşma sağlanmamış ise anlaşmazlığı gündeme getiren taraf 14 gün içinde işçi sendikası ise grev, işveren ise lokavt ihbarında bulunma hakkına sahiptir. Ancak işyerinin üretime başladığı tarihten itibaren üç yıl geçmemişse, mülkiyeti yabancılara aitse veya yabancılarla ortaklık var ise o işyerlerinde grev yapılamaz¹⁹. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere grev hakkı çok sınırlı bir şekilde tanınmıştır.

Azerbaycan, grevi erken sayılabilecek bir dönemde yaşamış bir ülke. 1903 yılında Rusya Sosyal Demokrat Partisi'nin Bakü şubesinin katılımı ile petrol işçileri grev kararı almış, grev sonucunda ülkede ilk toplu sözleşme yapılmıştır. Bu sözleşmeyle sendika taraf olarak kabul edilmiş ve varlıklarını sürdürmüştür. Azerbaycan'ın bağımsızlığında sonra endüstri ilişkilerine ilişkin süreçlere yönelik anayasal ve yasal düzenlemeler yeniden şekillendirilmiş, 1995 yılında kabul edilen Azerbaycan Anayasası'nın 36. maddesiyle grev hakkı teminat altına alınmış ve bu maddeye göre *"Herkesin tek başına veya başkaları ile birlikte grev yapma hakkı vardır. İş sözleşmesi esasına göre çalışanların grev hakkı, yalnız kanunda öngörülen hallerde sınırlanabilir. Azerbaycan Cumhuriyeti Silahlı Kuvvetlerinde ve diğer silahlı birliklerde görev yapan asker ve sivil personel grev yapamaz."* grev hakkı silahlı birliklerde görev yapan asker ve siviller için sınırlandırılmış, diğerlerine bu hak tanınmıştır (Yorgun,2018:161-162).

ILO, İran'ı örgütlene özgürlüğüne yönelik temel ilkeleri ihlal etmekle suçlamaktadır. İş Kanunu uyarınca grev hakkı yoktur ve muhalifler sistematik olarak "ulusal güvenlik" gerekçesiyle bastırılmaktadır (Harper,v.d.,2014:3,13). İran'da 2010 yılında kabul edilen İş Kanunu'nda açıkça grev hakkından bahsedilmemektedir. (LDDHI,2013:24). Suudi Arabistan'da 1950'lerin başlarında petrol işçilerinin büyük greviden sonra 1956'da grevler yasaklanmıştır. İlk İş Kanunu Suudi Arabistan'da 1969 yılında yürürlüğe girmiş ve 2005 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. Bu kanun ile insanlık dışı çalışma şartlarına karşı grev ve protesto yapan yabancı işçiler, sınırdışı edilmektedir (Ahmad,2011:614).Suudi Arabistan'da grev yasaktır ve herhangi bir sebeple bir grevi kıskırtmak suçtur (Caspi&Katiel,2006,119).

Endüstri ilişkileri barışçıl ve çatışmacı uyuşmazlık çözme yöntemlerini esas almaktadır. Bu nedenle çalışanların grev hakkına karşı işveren kendilerini savunma ve haklarını korumak için lokavta başvurma imkanı tanınmıştır. Bu nedenle işveren kendi zararını azaltmak için işçiler üzerinde baskıyı artırmak amacıyla lokavt kararı almaktadır. Hatta işverenler, grev kararı olmaksızın lokavt kararı olarak da çalışanlar

¹⁹Bangladesh_Labor_Law_2006_Eng-1.pdf (Erişim Tarihi:07.03.2019)

üzerinde baskı kurma hakkına sahip olabilmektedir. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere endüstri ilişkileri güçler dengesi üzerine kurulmuş bir sistemdir, çalışma barışını tarafların özgür iradeleri oluşturmakta, grev ve lokavt bu amaca hizmet eden araçlardır. Grev hakkı, eşitliği sağlayan ve işyerinde demokrasiyi hayata geçiren en önemli İslam ülkelerinde bu hak etkin kullanılamamaktadır.

Sonuç

İslam ülkeleri yeterince sanayileşmemiş ve işçi sınıfı oluşumunu ya geç yaşamış veya henüz yaşamakta olan ülkelerdir. Bu ülkelerin büyük çoğunluğu ILO'ya üye olmuş, ILO'nun sendikal haklara yönelik sözleşmelerinin bir kısmını onaylamış, ancak uygulamada aynı olumlu tabloya rastlanmamıştır. Bu ülkelerin mevzuatında yer alan düzenlemelerin önemli bir kısmı hakları sınırlandıran, kullanımını zorlaştıran hükümlerden oluşmaktadır. Bu hakların uygulanmasında yaşanan sorunlar da ilave edilince endüstri ilişkileri sisteminin İslam ülkelerinde etkin uygulanmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. ITUC'un 142 ülkeyi kapsayan 2018 küresel hak indeksi araştırmasına göre en kötü işçi hakları olan on ülkenin altısının İslam ülkesi olması bu tespit ve eleştirileri doğrulamaktadır. Sendikal haklar, ekonomiyi bozan, gelişmeyi engelleyen, çatışma yaratan haklar olarak değerlendirilmekte, özellikle demokratik olmayan yönetim tarzları nedeniyle sisteme tehdit olarak görülmektedir. Neoliberal politikaların hayata geçirilmesi bu bakış açısını yaygınlaştırmıştır.

Eşit güçlere sahip olmayan taraflara, özellikle sermayenin ve üretimin küreselleştiği, emeğin yerel kaldığı bu çağda zayıf tarafa örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı vermeden “uzlaşın” demek, teslim olun ve mevcut şartları kabul edin demekten başka bir anlama gelmeyecektir. Böyle bir uzlaşma da teslimiyet olacaktır. Rekabet, eşit şartlarda yapılırsa geliştirici olur aksi taktirde güçlü olan güçsüzü sömürür. Böyle bir düzende devlete düşen görev, iktisadi ve sosyal dengeyi sağlayacak düzenlemeleri yapmaktır. Ancak İslam ülkelerindeki yönetimler ya bu hakkı hiç tanımamakta veya önemli ölçüde kısıtlamaktadır. Devletin fonksiyonlarının sınırlandırıldığı, piyasanın egemen kılındığı neoliberal politikaların uygulandığı son otuz yılda eşitsizliğin artmış olması tesadüf değildir. Dünyada yaşanan sendikasılaştırma ve sosyal haklarda geriye gidiş İslam ülkelerinde de yaşanmaktadır.

İslam ülkelerinde sanayileşmenin yeterince yayılmaması ve diğer faktörlerin etkisiyle sendikal örgütlenme zayıf kalmıştır. İslam ülkelerinde sendikal haklar genellikle ekonomik fonksiyonlarıyla değerlendirmekte, oysa sendikaların ekonomik, sosyal ve siyasal fonksiyonları da mevcuttur. Özellikle geçmişte sömürge olan bazı İslam ülkelerinde bağımsızlık hareketlerinin sendikalar tarafından gerçekleştirilmiş olması bu fonksiyonlarının açık ispatıdır. Bu bütünlük içinde sendikal haklar değerlendirilmediği için eksik ve yanlış yorumlar yapılabilmektedir.

Kapitalist ekonomik ve üretim sistemlerinde çalışma hayatında eşitlik ve adaletin gerçekleştirilmesinin yolu örgütlenme, toplu pazarlık, grev hakkının tanınmasından geçmektedir. Aksi takdirde güçlünün kurallarını ve şartlarını kabul etmek zorunda kalan, sömürüye boyun eğen, insan haklarının ihlal edildiği bir düzen doğar ki -yaşanan da budur- bu düzene ne İslami ne de insani bir düzen demek mümkün değildir.

KAYNAKÇA:

- Abdalla, Nadine(2017), **The Trade Union Movement in Egypt in Light of The 2011 Uprising: Cooptation**, Containmentand Limits of Resistance, Aub Policy Institute, April, Beirut
- Abdelrahman,Maha(2017), Policing neoliberalism in Egypt: the continuing rise of the ‘securocratic’ state, **Third World Quarterly**, 38:1, 185-202, DOI: 10.1080/01436597.2015.1133246
- Aminuddin, Maimunah(2009),Employment Relations In Malaysia: Pas, Present And Future, **New Zealand Journal of AsianStudies**,11, 1 (June 2009): 304-317.
- Caspi,Amnon&Kastiel, Ruth(2006), Industrial relations in the Middle East, **Global Industrial Relations**, Edited by Michael J. Morley, Patrick Gunnigleand David G. Collings. Routledge, London and New York, ss.106-123
- Clement,David&Bromberg, Mordy(2004),Trade Union Rights Centre, Jakarta, Indonesia, **International Union Rights**, Vol. 11, No. 2 (2004), pp. 18-19
https://www.jstor.org/stable/41937343?seq=1#metadata_info_tab_contents (Erişim Tarihi:30.09.2018)
- ÇSGB (2018),**6356 Sayılı Sendikalar ve toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2018 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ**,
<https://www.csgb.gov.tr/media/9911/28072018-resmi-gazete.pdf> Erişim Tarihi:30.09.2018)
- ÇSGB (2018), **4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2018 Temmuz İstatistikleri Hakkında Teblig**
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180707-15.pdf> (Erişim Tarihi:30.09.2018)
- DİSKAR (2019), **Sendikalaşma Araştırması (2013-2018)**, Şubat, İstanbul
- Ghayur, Sabur (2009),**Evolution of the Industrial Relations System in Pakistan**, Cornell University, DigitalCommons@ILR
<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1079&context=intl> (Erişim Tarihi: 07.03.2019)
- Gülmez, Mesut (2005), **Sendikal Haklarda Uyum Sorunu**, Belediye-İş Yayınları, AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara
- Harper, Elizabeth&Bevilacqua, Catherine&Tatulashvili(2014),**Analysis of Labour Rights and Employment: Iran’s International Human Rights Obligations**, Human Rights in Iran Unit, University of Essex
- Islam, Farmin&Md. Asaduzzaman (2015), Legal Framework for Trade Unionism in Bangladesh, **Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)**, Volume 20, Issue 11, Ver. III (Nov. 2015) PP 13-19

- ITUC,(2018), **Global Right Index, The World's Worst Countries for Workers**, <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-en-final-2.pdf> (Erişim Tarihi:29.09.2018).
- ITUC(2017),**ITUC Global Rights Index, The World's Worst Countries for Workers**, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2017_eng-1.pdf (Erişim Tarihi:10.12.2018)
- LDDHI (League for the Defence of Human Rights in Iran), (2013), **Right to Work, Labour Rights & Trade Unions In Iran**, Alternative Report on The Implementation of The International Covenant on Economic, Social And Cultural Rights In The Islamic Republic of Iran, 50th Session of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights 29 April – 17 May 2013, Geneva
- Parasuraman, Balakrishnan. &Schwimbersky, Sandra. (2005), **Present Scenario of Malaysian Industrial Relations: Accommodating Orconİctual. International Society for Labour and Social Security Law: 8th Asian Regional Congress Proceedings** pp. 295-312.
- Petrol-İş (2011), **Mısır'da Sendikal Hareket** http://arsiv.petrol-is.org.tr/dis_iliskiler/2011/foto/disiliskiler_dosya01.pdf (Erişim Tarihi:25.09.2018)
- PSI(2016),**Trade Union Rights In the Asia-Pacific Region Report**, Prepared for Public Services International (PSI) http://www.world-psi.org/sites/default/files/en_psi_turs_ap_updated.pdf (ErişimTarihi:20.08.2018)
- Rachawati, Riani(2009),**Trade Unions Behaviour Towards Multinationals In Indonesia**, A Thesis Submitted To The University Of Birmingham ForThe Degree Of Doctor of Philosophy, December 2009 <http://etheses.bham.ac.uk/750/1/Rachmawati10PhD.pdf>. (Erişim Tarihi:19.09.2018)
- Ramasamy,Nagiah (2008), **The Future of TheTrade Union Movement in Malaysia**, https://www.researchgate.net/publication/237648200_THE_FUTURE_OF_THE_TRADE_UNION_MOVEMENT_IN_MALAYSIA (Erişim tarihi:11.09.2018)
- Riser, Natacha Wexels(2004),**National Labour Law Profile:Islamic Republic of Pakistan** https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158916/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi:12.09.2018)
- Syed, Jawad (2008), An Islamic perspective of industrial relations: the case of Pakistan. **Journal of Management, Spirituality and Religion**, 5(4): 417-440.

- Yorgun, Sayım (2018), Influence of Economic and Political Changes on Industrial Relations Between Turkey and Azerbaijan, **Comparative Capitalism and the Transitional Periphery**, Edited by Mehmet Demirbağ, Edwar Elgar, pp.148-172
- Yorgun, Sayım (2011), Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı ve Aidat Bağımlılığı Kıskaçında Memur Sendikaları, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı: 60, 2011/1, ss. 161–184.
- Yorgun, Sayım (2005), Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2005/3, ss.137-161
- Zaim, Sabahattin (2005), **Türkiye'nin Yirminci Yüzyılı, İşçi-İşveren Kuruluşlarının Sosyo-Ekonomik Önemi**, İşaret Yayınları 104/3, ss.16-34