

ULUSLARARASI SENDİKAL ÖRGÜTLERİN
ULUSAL SENDİKALARA ETKİSİ:
TÜRKİYE'DE TAŞIMACILIK İŞKOLU ÖRNEĞİ

Erkan KIDAK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER

Eskişehir
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Haziran 2019

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Erkan KIDAK'a "Uluslararası Sendikal Örgütlerin Ulusal Sendikalar Etkisi Türkiye'de Taşımacılık İşkolu Örneği" başlıklı tezi 19 Haziran 2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında, yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.Banu UÇKAN HEKİMLER
Üye : Prof.Dr.Dilek BAYBORA
Üye : Prof.Dr.Ahmet SELAMOĞLU
Üye : Doç.Dr.Aziz ÇELİK
Üye : Dr.Öğr.Üyesi Hakan TOPATEŞ

İmza






Prof. Dr. Balent GÜNŞOY
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



ÖZET
ULUSLARARASI SENDİKAL ÖRGÜTLERİN ULUSAL SENDİKALARA ETKİSİ:
TÜRKİYE’DE TAŞIMACILIK İŞKOLU ÖRNEĞİ

Erkan KIDAK

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Haziran 2019

Danışman: Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER

Farklı disiplinler çerçevesinde çeşitli şekillerde açıklanan küreselleşme, etkileri göz önüne alındığında üzerinde net olarak tanımlanamamış bir kavramdır. Ekonomik alanda sermayenin yayılmacılığını içeren küreselleşme süreci, altyapı-üstyapı ilişkisi çerçevesinde sosyal, kültürel, siyasal alanların restorasyonu ile tamamlanmaktadır. Küreselleşmenin emeğe yansımaları ise özü itibarıyla güvencesiz istihdamın yaygınlaşması ve sendikal örgütlenmeye yönelik saldırılar biçiminde görülmektedir. Neoliberal iktisat anlayışıyla şekillenen yeni dünya düzeninde, işçi sınıfının tepkisel olarak küresel sendikal örgütler çatısı altında birleşme gereksinimi birçok çalışmada dile getirilmektedir. Uluslararası sendikacılığa ilişkin Marksist ve yeni enternasyonalist söylem doğrultusundaki emeğin küreselleşmesi düşüncesinin dışında, sendikal emperyalizm veya işçi aristokrasisi gibi farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Kurulan uluslararası örgütler; hükümetlerle, uluslararası kuruluşlarla ve küresel sermayeyle ilişkilerine ve gösterdiği faaliyetlere göre bu yaklaşımlar çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu çalışmada uluslararası sendikal örgütlerin tarihçelerinden, varlığını sürdüren örgütlerin faaliyetlerine dek literatür taramasına dayalı olarak açıklamalarda bulunmaktadır. Küreselleşme sürecinde önemi artan çokuluslu şirketlerde Küresel Sendika Federasyonları'nın küresel çerçeve sözleşme ve küresel endüstriyel eylem gibi faaliyetlerle ulusal sendikaların örgütlenmesine yönelik etkileri üzerinde durulmaktadır. Uluslararası sendikal örgütlerin ulusal sendikalara etkisi ve karşılıklı ilişkilerin değerlendirilmesi ampirik araştırmaya dayanmaktadır. Araştırmada küreselleşme sürecinde stratejik öneme sahip olan taşımacılık işkolunda Türkiye’de faaliyet gösteren sendikalar ile Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu ve Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu arasındaki ilişkiler ele alınmaktadır.

Anahtar kelimeler: Uluslararası Sendikacılık, Küreselleşme, Taşımacılık sektörü, İşçi sınıfı, Enternasyonalizm

ABSTRACT

THE EFFECTS OF INTERNATIONAL TRADE UNION ORGANIZATIONS ON NATIONAL UNIONS: THE CASE OF TRANSPORT SECTOR IN TURKEY

Erkan KIDAK

Department of Labour Economics and Industrial Relations

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, June 2019

Supervisor: Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER

The globalization is defined in various ways within the framework of different disciplines. If considering the effects of globalization, it is a concept that has not been agreed on. The globalization is the spread of capital in the economic sphere. It has completed with the restoration of social, cultural, and politic is In the framework of the infrastructure-superstructure relationship. Globalization has adverse effects on labor as precarious Works and union organizing problems. Many types of research have shown that the working class has a working class have organized under the international union organizes reactively in the new world order shaped by neoliberal economics. Since the First International that was established after Marx and Engels' calling for the unification for all country workers in the 19th century, all of the established international trade unions until the 21st century, they have been shown as the globalization of labor. There are different approaches to international trade unionism as trade union imperialism or labor aristocracy, outside the globalization of labor. Established international organizations; It is evaluated within the framework of these approaches according to the relations with the governments, international organizations, and global capital and the activities it shows. In this study, histories and activities of international trade unions are evaluated based on literature. In multinational corporations that are important in the process of globalization, the effects of the Global Union Federations on the organization of national trade unions through international framework agreements and global industrial action activities are emphasized. The evaluation of the impact of international trade union organizations on national trade unions and mutual relations are based on empirical research. In the research, it is discussed relations between the trade unions of the transport sector in Turkey, International Transport Workers' Federation, and Europe Transport Workers' Federation, because transport sector has strategic importance in the globalization.

Keywords: International trade unionism, Globalization, Transport sector, Working class, Internationalism

TEŞEKKÜR

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'ndeki lisans öğreniminde, Eskişehir Anadolu Üniversitesi'nde aldığım yüksek lisans derslerinde ve tez dönemimde, sosyal ve entelektüel açıdan üzerimde emeği geçen hocalarıma ve arkadaşlarıma; çalışma ritmimi olumlu yönde etkileyen ve zaman ve mekân yönünden fedakârlıklarda bulunarak azim ve kararlılığımı sağlamak amacıyla süreci yakından takip eden ve her aşamada beni kararlılıkla teşvik eden saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Banu Uçkan Hekimler'e; eleştiri ve katkılarıyla tezimi güçlendiren jüri üyesi hocalarımdan Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu, Doç. Dr. Aziz Çelik, Doç. Dr. Dilek Baybora ve Dr. Öğr. Ü. Hakan Topateş'e; kendisine tez dönemim boyunca verdiği teknik destekler nedeniyle borcumu ödeme imkânını yıllarca arayacağımı düşündüğüm arkadaşım Arş. Gör. Nil Belgin'e; tüm nezaketiyle görüşmelerde beni ağırlayan sendika yöneticisi ve uzman arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Çalışmalarında bana olanak sağlayan ve desteğini esirgemeyen Liman-İş Sendikası Genel Başkanı Önder Avcı nezdinde eski çalışma arkadaşlarım ve sendika camiasına, görüşme gerçekleştirdiğim sendikaların yönetim kurulları, uzmanları ve üyeleriyle birlikte tüm bileşenlerine, ITF ile bağlantıları sağlayan değerli arkadaşım Deniz Akdoğan ve üstâdım Kemal Ülker'e, görev yaptığım Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde kendimi geliştirmem konusunda beni teşvik eden ve destekleyen Bölüm Başkanı Prof. Dr. Oğuz Karadeniz'e, öğretim üyesi hocalarıma ve araştırma görevlisi arkadaşlarıma, üniversiteden meslek yaşamıma dek hayatımda yer edinen tüm arkadaşlarıma ayrıca teşekkürü bir borç bilirim. Son olarak, çocukluğumdan bugünlere beni getiren ve karşılıksız olarak her zaman yanımda olduklarını hissettiğim değerli aileme şükranlarımı sunarım.

Akademik yaşantımdan sosyal yaşamıma kadar hayatımın birçok aşamasında rolmodel olarak aldığım rahmetli hocam Prof. Dr. Alpaslan Işıklı'yı, derslerini alma şansı yakaladığım rahmetli hocalarım Prof. Dr. A. Gürhan Fişek ve Prof. Dr. Pars Esin'i ve derslerini alma fırsatına erişemesem de yayınlarıyla aydınlandığım sosyal politika disiplinin Türkiye'deki duayeni Prof. Dr. Cahit Talas hocamı ve Prof. Dr. Murat Şeker'i en derin saygılarımla anarım.

31/05/2019

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan "bilimsel intihal tespit programı"yla tarandığını ve hiçbir şekilde "intihal içermediğini" beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.



(İmza)

Erkan KIDAK

(Öğrencinin Adı Soyadı)

31/05/2019

STATEMENT OF COMPLIANCE WITH ETHICAL PRINCIPLES AND RULES

I hereby truthfully declare that this thesis is an original work prepared by me; that I have behaved in accordance with the scientific ethical principles and rules throughout the stages of preparation, data collection, analysis and presentation of my work; that I have cited the sources of all the data and information that could be obtained within the scope of this study, and included these sources in the references section; and that this study has been scanned for plagiarism with "scientific plagiarism detection program" used by Anadolu University, and that "it does not have any plagiarism" whatsoever. I also declare that, if a case contrary to my declaration is detected in my work at any time, I hereby express my consent to all the ethical and legal consequences that are involved.



(Signature)

Erkan KIDAK

(Name and Surname of the Student)

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	xii
KISALTMALAR DİZİNİ	xiii
GİRİŞ	1
1.Küreselleşme ve Emeğe Yansıması	8
1.1.Düalistik Bir Kavram Olarak Küreselleşme	8
1.2.Neoliberalizm ve Küreselleşme	13
1.3.Küreselleşme Olgusuna Yönelik Farklı Yaklaşımların Analizi	20
1.3.1.Tarihsel Yapısalcı Yaklaşım.....	24
1.3.2.Şüpheli Yaklaşım	26
1.3.3.Liberal Küreselleşmeci Yaklaşım	29
1.3.4.Reformist Küreselleşmeci Yaklaşım	30
1.4.Küreselleşme ve Emperyalizm Bağlamında Eşitsiz Gelişmenin Ontolojisi	31
1.5.Küreselleşme ve Neoliberal Dönüşümün Emeğe Yansıması	34
1.5.1.Özelleştirmeler	36
1.5.2.Taşeronlaşma ve Fason Üretimin Yaygınlaşması	41
1.5.3.İşgücü Piyasasında Enformelleşme, Kuralsızlaşma ve Güvencesizleşme.....	45
1.5.4.Esneklik ve Yeni İstihdam Biçimleri	48
1.5.5.Yedek Sanayi Ordusu-İşsizlik ve Yoksulluk.....	54
1.5.6.Sendikal Örgütlenmeye Yönelik Saldırıların Artması	58
2.Emeğin Küreselleşmesi Bağlamında Uluslararası Sendikacılık	68
2.1. Uluslararası Sendikacılığa Yönelik Farklı Yaklaşımların Analizi	68
2.2.Uluslararası Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi	71
2.2.1. Birinci Enternasyonal'den Birinci Dünya Savaşı'na Uzanan Süreç (1864-1914)	74

(i) Birinci Enternasyonal.....	74
(ii) Uluslararası İşkolu Federasyonları/Uluslararası Meslek Sekreterlikleri (ITS'ler)	76
(iii) İkinci Enternasyonal	78
(iv) Ulusal Sendika Merkezleri Uluslararası Sekreterliği (ISNTUC)	79
2.2.2.İki Dünya Savaşı Arası Dönem (1913-1945).....	81
(i) Uluslararası İşçi Sendikaları Federasyonu (IFTU).....	81
(ii) Üçüncü Enternasyonal.....	85
(iii) Kızıl İşçi Sendikaları Enternasyonalı (RILU)	85
(iv) Uluslararası Hıristiyan Sendikalar Federasyonu (IFCTU)	86
2.2.3.Soğuk Savaş Yıllarından Küreselleşme Sürecine Uzanan Dönem (1945-1970).....	88
(i) Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU)	88
(ii) Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU).....	91
(iii) Dünya Emek Konfederasyonu (WCL)	97
2.2.4. Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık (1970 sonrası).....	99
2.2.4.1. Uluslararası Konfederasyonlar	100
(i) Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC).....	100
(ii) Avrupa Sendika Konfederasyonu (ETUC)	102
2.2.4.2.Küresel Sendika Federasyonları (GUF)	105

3. Taşımacılık İşkolunda Uluslararası Sendikal Örgütlerin Türkiye'deki Ulusal Sendikalara Etkisi: Alan Araştırması..... 110

3.1. Araştırmanın Yöntemi	112
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi.....	113
3.3. Araştırmanın Temel Soruları	119
3.4. Araştırmanın Bulguları.....	121
3.4.1. Uluslararası Örgütler	121
3.4.1.1. Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF).....	121
a. Kuruluş ve Faaliyetler.....	122
b. ITF'in Türkiye'deki Sendikalarla İlişkisi	129
3.4.1.2. Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ETF)	137
a. Kuruluş ve Faaliyetleri.....	138
b. ETF ile Türkiye Sendikaları Arasındaki İlişki	142
3.4.2. Türkiye'de 15 no'lu Taşımacılık İşkolunda Faaliyet Gösteren Sendikalar	143
3.4.2.1. Tüm Taşıma İşçileri Sendikası (TÜMTİS)	143
a. Kuruluş ve Faaliyetler.....	143

b. TÜMTİS'in Uluslararası Sendikal Örgütlerle İlişkisi	147
3.4.2.2. Türkiye Devrimci Kara, Hava, Demiryolu Taşımacılığı İşçileri Sendikası (Nakliyat-İş)	161
a. Kuruluş ve Faaliyetleri.....	161
b. Nakliyat-İş'in Uluslararası Sendikal Örgütlerle İlişkisi	165
3.4.2.3. Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası (Demiryol-İş).....	173
a. Kuruluş ve Faaliyetleri.....	174
b. Demiryol-İş'in Uluslararası Sendikal Örgütlerle İlişkisi.....	176
3.4.3. Türkiye'de 16 no'lu Gemi Yapımı, Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk İşkolunda Faaliyet Gösteren Sendikalar	181
3.4.3.1. Türkiye Liman, Deniz, Tersane ve Depo İşçileri Sendikası (Liman-İş).....	181
a. Kuruluş ve Faaliyetleri.....	181
b. Liman-İş'in Uluslararası Örgütlerle İlişkileri	187
3.4.3.2. Türkiye Denizciler Sendikası (Türk Deniz-İş)	196
a. Kuruluş ve Faaliyetleri.....	197
b. Türk Deniz-İş'in Uluslararası Sendikal Örgütlerle İlişkisi	198
3.4.3.3. Gemi Yapım ve Deniz Taşımacılığı, Ardiyecilik ve Antrepoculuk İşçileri Sendikası (Limter-İş).....	213
a. Kuruluş ve Faaliyetler.....	213
b. Limter-İş'in Uluslararası Örgütlerle İlişkileri	214
3.4.4. ITF ve ETF Üyesi Olmayan Sendikalar	221
3.4.4.1. Öz Hava, Kara ve Demiryolu Taşıma İş Sendikası (Öz Taşıma-İş Sen)	221
a. Kuruluş ve Faaliyetleri.....	222
b. Öz Taşıma-İş Sen'in Uluslararası Sendikal Örgütlerle İlişkisi	225
3.4.4.2. Havayolu Çalışanları Sendikası (Hava-Sen)	232
a. Kuruluş ve Faaliyetleri.....	232
b. Hava-Sen'in Uluslararası Sendikal Örgütlerle İlişkisi	236
3.4.4.3. Türkiye Sivil Havacılık Sendikası (Hava-İş)	241
a. Kuruluş ve Faaliyetleri.....	241
b. ITF ve ETF Üyeliğinden İstifa	247
3.4.5. Deniz Çalışanları Dayanışma Derneği (DAD-DER)	248
a. Kuruluş ve Faaliyetler.....	248
b. Uluslararası Örgütlerle İlişkiler	249
SONUÇ VE ÖNERİLER	258
KAYNAKÇA	269

EKLER
ÖZGEÇMİŞ

TABLolar DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1.1. Küreselleşme Olgusuna Yönelik Farklı Yaklaşımların Analizi	22
Tablo 1.2. Enformel Sektörün Yoğun Olduğu Bazı Ülkelerde Kayıtdışı İstihdamın Toplam İstihdam İçindeki Payı (%)	46
Tablo 1.3. Bazı OECD Ülkelerinde 1986-2009 Yılları Arasında Kısmi Zamanlı Çalışma Oranları (%)	50
Tablo 1.4. 2017 Yılı İtibariyle Bazı OECD Ülkelerinde Belirli ve Geçici Süreli İş Sözleşmeleriyle Çalışma Oranları (%)	52
Tablo 1.5. 2018 Yılı'nın 3'üncü Çeyreği İtibariyle OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%).....	55
Tablo 1.6. İşsizlik Oranlarının 2000-2017 Yılları Arasındaki Değişimi (%).....	56
Tablo 1.7. OECD Ülkelerinde 2000 ve 2017 Yıllarında Sendikalaşma Oranları (%) ...	62
Tablo 1.8. OECD Ülkelerinde 2000 ve 2016 Yıllarında Toplu Pazarlığın Kapsamı (%)	64
Tablo 2.1. Dönemler İtibariyle Uluslararası Sendikal Örgütler	73
Tablo 3.1. Görüşme Bilgileri	114
Tablo 3.2. 2019 Yılı İtibariyle 15 no'lu Taşımacılık İşkolundaki Sendikalar ve Üye Olunan Konfederasyon ve Uluslararası Örgütler	116
Tablo 3.3. 2019 Yılı İtibariyle 16 no'lu Gemi Yapımı, Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk İşkolundaki Sendikalar ve Üye Olunan Konfederasyonlar ve Uluslararası Örgütler.....	118
Tablo 3.4. Araştırmanın Temel Soruları ve Yarı Yapılandırılmış Soru Formunda Yer Alan Soruların Gruplandırılması.....	120
Tablo 4.1. Türkiye'de Taşımacılık İşkolundaki Sendikaların Uluslararası Sendikacılığa İlişkin Yaklaşımları	264

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	:	Avrupa Birliği
ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
AFL-CIO	:	The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (Amerikan Emek Federasyonu ve Sanayi Örgütleri Kongresi)
AÇSHB	:	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
AET	:	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AFETT	:	Association for European Training of Workers On The Impact of New Technology (Yeni Teknolojilerin Etkisi Konusunda İşçilerin Eğitim Birimi)
AFL	:	The American Federation of Labor (Amerikan Emek Federasyonu)
AFRO	:	Afrika Bölgesel Örgütü (Africa Regional Organization)
AIDS	:	Acquired Immune Deficiency Syndrome (Edinilmiş Bağışıklık Eksikliği Sendromu)
AIFLD	:	American Institute for Free Labor Development (Özgür Emegin Gelişimi İçin Amerikan Enstitüsü)

APRO	:	Asia Pacific Regional Organization (Asya Pasifik Bölgesel Örgütü)
BASIN-İŞ	:	Türkiye Basın, Yayın, Gazetecilik, Grafik-Tasarım, Baskı ve Ambalaj Sanayi İşçileri Sendikası
BATU	:	Building and Allied Trades Union (Asya Sendikacıları Kardeşlik Örgütü)
BELEDİYE-İŞ	:	Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
BIFU	:	Banks, Insurance & Financial Unions (Banka, Sigorta ve Finans)
BM	:	Birleşmiş Milletler
BTS	:	Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası
BWI	:	Building and Wood Workers International (İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonal)
CFDT	:	French Democratic Confederation of Labour (Fransız Demokratik İş Konfederasyonu)
CFTC	:	French Confederation of Christian Workers (Fransız Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu)
CHEMISTRY-ENERGY	:	Chemical, Energy, Metal, Oil and Allied Industries (Kimya, Enerji, Metal, Petrol ve Yardımcı Endüstriler)
CIA	:	Central Intelligence Agency (Merkezi İstihbarat Teşkilat)
CIO	:	Congress of Industrial Organizations (Sanayi Örgütleri Kongresi)

CLAT	:	Latin American Central of Workers (Latin Amerika Bölgesel Örgütü)
ÇAYKUR	:	Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü
DAD-DER	:	Deniz Çalışanları Dayanışma Derneği
DEMİRYOL-İŞ	:	Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası
DERİ-İŞ	:	Deri Dokuma ve Tekstil İşçileri Sendikası
DGB	:	German Trade Union Confederation (Alman Sendikalar Konfederasyonu)
DGD-SEN	:	Depo, Liman, Tersane ve Deniz İşçileri Sendikası
DHL	:	Dalsey, Hillblom, Lynn
DİSK	:	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİSK-AR	:	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi
WTO	:	World Trade Organization - Dünya Ticaret Örgütü
GATS	:	The General Agreement on Trade in Services (Hizmet Ticareti Genel Anlaşması)
G7	:	Group 7 (Grup 7)
ILO	:	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
DP	:	Demokrat Parti
DTÖ	:	Dünya Ticaret Örgütü
DYF-İŞ	:	Türkiye Demiryolları İşçi Sendikaları Federasyonu
EAEA	:	European Association for the Education of Adults (Avrupa Yetişkin Eğimi Birliği)

ECFTU	:	Ecuadorian Confederation of Free Trade Unions (Avrupa Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu)
EFBWW/FETBB	:	The European Federation of Building and Woodworkers (Avrupa İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu)
EFFAT	:	European Federation of Food, Agriculture and Turism Trade Unions (Avrupa Gıda, Tarım ve Turizm Sendikaları Federasyonu)
EFJ,FEJ	:	European Federation of Journalists (Avrupa Gazeteciler Federasyonu)
EFTA	:	Europe Free Trade Association (Avrupa Serbest Ticaret Birliği)
EI	:	Education International (Eğitim Enternasyonalı)
EPSU	:	European Federation of Public Service Unions (Avrupa Kamu Hizmeti Sendikaları Federasyonu)
ERO	:	Europe Regional Organization (Avrupa Bölgesel Örgütü)
ETF	:	European Transport Workers Federation (Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu)
ETUC	:	European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)
ETUCE/CSEE	:	European Trade Union Committee for Education (Avrupa Eğitim Sendikaları Komitesi)
ETUCO	:	European Trade Union College (Avrupa Sendika Koleji)
ETUS	:	European Trade Unions Secreteriat (Avrupa Sendikalar Sekreterliği)

EUROCOP	:	European Confederation of Police (Avrupa Polis Konfederasyonu)
FISE	:	World Federation of Teachers Unions (Dünya Öğretmenler Sendikaları Federasyonu)
FOCs	:	Flags of Convenience (Elverişli Bayrak)
GATT	:	General Agreement On Trade & Tariffs (Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması)
GUF	:	Global Union Federations (Küresel Sendika Federasyonları)
HAK-İŞ	:	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HAVA-SEN	:	Havayolu Çalışanları Sendikası
HIV	:	Human Immunodeficiency Virus (İnsan Bağışıklık Yetmezlik Virüsü)
HOTOUR	:	Hotel - Tourism (Otel ve Turizm)
IAEA	:	International Arts and Entertainment Alliance (Uluslararası Sanat ve Eğlence Birliği)
ICEM	:	International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers (Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçiler Federasyonu)
ICFTU	:	International Confederation of Free Trade Union (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu)
IFBWW	:	International Federation of Building and Wood Workers (Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu)
IFCTU	:	International Federation Christian Trade Union (Uluslararası Hıristiyan Sendikalar Federasyonu)

IFJ	:	International Federation of Journalists (Uluslararası Gazeteciler Federasyonu)
IFTU	:	International Federation of Trade Union (Uluslararası Sendikalar Federasyonu)
INDUSTRIALL	:	Tüm Sanayi ve İmalat İşçileri Federasyonu
ISNTUC	:	International Secretariat of National Trade Union Centres (Ulusal Sendika Merkezleri Uluslararası Sekreterliği)
ITF	:	International Trade Union Federation (Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu)
ITGLWF	:	International Textiles Garment and Leather Workers' Federation (Uluslararası Tekstil, Giysi ve Deri İşçileri Federasyonu)
ITS	:	International Trade Union Secretariats (Uluslararası Meslek Sekreterlikleri)
ITUC	:	International Trade Union Confederation (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu)
IMF	:	International Monetary Fund (Uluslararası Para Fonu)
NAFTA	:	North American Free Trade Agreement (Kuzey Amerika Serbest Ticaret Bölgesi)
IUF	:	International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Yemek, Tütün ve İlgili İşçi Sendikaları Federasyonu)
İDO	:	İstanbul Şehir Hatları İşletmesi ve İstanbul Deniz Otobüsleri Anonim Şirketi

İETT	:	İstanbul Elektrik, Tünel, Tramvay İşletmesi
İZBAN	:	İzmir Banliyö Sistemi
KARSAN-İŞ	:	Taşımacılık ve Kargo Sanayii İşçileri Sendikası
KESK	:	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KHK	:	Kanun Hükmünde Kararname
KRİSTAL-İŞ	:	Cam, Çimento, Seramik Ve Toprak Sanayi İşçileri Sendikası
KSK	:	Küresel Sendikalar Konseyi
LGBTQ	:	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer (Lezbiyen, Gay, Biseksüel, Transseksüel ve Eşcinsel)
LİKAT-İŞ	:	Türkiye Liman Kara Tahmil - Tahliye İşçileri Sendikası
LİMAN-İŞ	:	Türkiye Liman, Deniz, Tersane ve Depo İşçileri Sendikası
LİMTER-İŞ	:	Gemi Yapım ve Deniz Taşımacılığı, Ardiyecilik ve Antrepoculuk İşçileri Sendikası
MADEN-İŞ	:	Türkiye Maden İşçileri Sendikası
MIP	:	Mersin Uluslararası Liman İşletmeciliği
MLC	:	Maritime Labour Convention (Denizcilik Çalışma Sözleşmesi)
MOTO-KUR-SEN	:	Motorlu Kurye İşçileri Sendikası
NAKLİYAT-İŞ	:	Türkiye Devrimci Kara, Hava, Demiryolu Taşımacılığı İşçileri Sendikası
NATO	:	North Atlantic Treaty Organization (Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü)

OECD	:	Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
OPEC	:	Organization of Petroleum Exporting Countries (Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü)
SSBC	:	Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
ORIT	:	Inter-American Regional Organisation of Workers (Amerika Bölgesel Örgütü)
ÖZTAŞIMA-İŞ SEN	:	Öz Hava, Kara ve Demiryolu Taşıma İş Sendikası
PETROL-İŞ	:	Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası
PS	:	Public Services & Allied Workers (Kamu Hizmetleri ve Yardımcı Hizmetler)
PSI	:	Public Services International (Kamu Hizmetleri Enternasyonal)
PyJ	:	Pensioners (Emekliler)
RILU	:	Red International Labour Unions (Kızıl İşçi Sendikaları Enternasyonal)
SEKA	:	Türkiye Selüloz ve Kâğıt Fabrikaları Anonim Şirketi
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
TCC	:	Total Crew Cost
TCDD	:	Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları
TDİ	:	Türkiye Denizcilik İşletmeleri
TDS	:	Türkiye Denizciler Sendikası
TEDAŞ	:	Türkiye Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi
TEKGIDA-İŞ	:	Türkiye Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası

TEZ KOOP-İŞ	:	Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
TGS	:	Türkiye Gazeteciler Sendikası
THY	:	Türk Hava Yolları
TKİ	:	Türkiye Kömür İşletmeleri Genel Müdürlüğü
TRANSNET	:	United National Transport Union
TUI TRANSPORT	:	Transport International (Taşımacılık Enternasyonal)
TTK	:	Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü
TUAC	:	The Trade Union Advisory Committee (OECD Sendika Danışma Komitesi)
TUC	:	Trade Union Congress (İngiliz Sendikalar Konfederasyonu)
TUI MMM	:	Mining, Metallurgy and the Metal Industries (Madencilik, Metalurji ve Metal Endüstrisi)
TUI	:	Trade Union Internationals (Sendika Enternasyonalleri)
TÜHİS	:	Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜMTİS	:	Tüm Taşma İşçileri Sendikası
TÜPRAŞ	:	Türkiye Petrol Rafineleri Anonim Şirketi
TÜRKDENİZ-İŞ	:	Türkiye Denizciler Sendikası
TÜRK-İŞ	:	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

TÜRKİYE DOK GEMİ-İŞ	:	Türkiye Liman-Dok ve Gemi Sanayii İşçileri Sendikası
TÜRKŞEKER	:	Türkiye Şeker Fabrikaları Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü
TÜVTÜRK	:	Araç Muayene İstasyonları
UISTAACT	:	Agroalimentary, Food, Commerce, Textile & Allied Industries (Tarımsal Gıda, Ticaret, Tekstil ve Yardımcı Endüstriler)
UITBB	:	Construction, Wood and Building Materials Industries (İnşaat, Ağaç ve Yapı Malzemeleri Sanayisi)
UNI	:	Union Network International (Uluslararası Sendika Ağı)
UNI-EUROPA	:	The European Services Workers Union (Avrupa Hizmet ve İletişim Sendikaları Federasyonu)
UPS	:	United Parcel Service (Birleşik Paket Hizmeti)
USAŞ	:	Uçak Servisi Anonim Şirketi
WB	:	World Bank (Dünya Bankası)
WCL	:	World Confederation of Labour (Dünya Emek Konfederasyonu)
WFTU	:	World Federation of Trade Union (Dünya Sendikalar Federasyonu)
WHO	:	World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
YHK	:	Yüksek Hakem Kurulu

GİRİŞ

Ekonomik, sosyal ve siyasal yaşama çok yönlü etkileri bulunan küreselleşme, birçok değişkenden etkilenecek tanımlanmakta ve farklı düşünce akımlarınca farklı şekillerde yorumlanmaktadır. Küreselleşmeyi, teknolojik gelişme ve modern yaşamın dönüşümü için bir gereklilik olarak öne süren veya gereklilik olmanın ötesinde kapitalist üretim ilişkilerin devamlılığı açısından zorunluluk olarak gören çok sayıda düşünür bulunmaktadır. Diğer yandan küreselleşmeyi, eşitsiz ilişkilerin oluşumundaki temel etmen olarak değerlendiren, coğrafi sınırların sermaye için ortadan kalktığı, ancak emeğin yerel kaldığına ilişkin görüşler de bulunmaktadır.

Ekonomik açıdan sermayenin yayılmasını içeren süreç olarak değerlendirilen küreselleşme, sosyal ve siyasal yapı ile kültürün de dönüşümünü içermektedir. 1970’li yıllardaki petrol krizinin ardından Keynesyen ekonomi anlayışı ve refah devleti uygulamaları terk edilerek, klasik liberal iktisadiyatın yeniden dirilmiş hâli olarak neoliberalizm çıkış yolu olarak kullanıldığı, birçok yazar tarafından belirtilmektedir. Sermayenin küresel ölçekte yatırımlarda bulunması ve sınırların ortadan kaldırılmasının, ulus-devletlerin yerine uluslararası finans kuruluşları aracılığıyla şirket iktidarlarının kurulmasının, ekonomik açıdan küreselleşmeyi tanımladığı ifade edilmektedir. Ekonomik altyapıyı neoliberal iktisat anlayışının oluşturduğu küreselleşme sürecinde, çokuluslu şirketler küresel ölçekte en önemli aktör hâline gelmektedir. Küresel sermayenin hegemonyasının, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, uluslararası finans kuruluşları tarafından uygulanan yapısal uyum programları aracılığıyla sağlandığını belirtmek mümkündür.

Altyapısını neoliberalizmin oluşturduğu küreselleşme sürecinin üstyapısal kurumları ise İngiltere’de Thatcher ve Amerika Birleşik Devletleri’nde Reagan öncülüğünde kurulan yeni sağ iktidarlar tarafından kurgulanmaktadır. Yurttaşlık olgusunu esas alarak devletin ekonomik ve sosyal alanlarda rol oynamasını içeren refah devletinin yerini, 1980’li yıllardan itibaren başat güç hâline gelen yeni sağ iktidarlarının uygulamaları ile neoliberal devletin aldığı literatürde genişçe yer bulmaktadır. Bu süreçte ulus-devletler, emek-sermaye arasındaki görece uzlaşma sağlama misyonunu yitirmektedir. Liberalizmin temel felsefesi olan *“bırakınız yapsınlar bırakınız geçsinler”* anlayışı,

emeğe yönelik koruyucu düzenlemelerin ve genel anlamıyla sosyal devlet anlayışının yerini almaktadır. Taraflar arasında son tahlilde uyuşmazlık durumunda devletin hakem rolünü üstlenebileceği ileri sürülmekte, ancak bu görüşe literatürde neoliberal devlet anlayışının “*iş için iyi bir iklim yaratma*” işlevinin temel görev olarak edinildiği yönünde eleştiriler getirilmektedir.

Küreselleşme sürecinde devletin, küresel sermaye için ucuz işgücü rezervi yaratma ve üretilen mallar/hizmetler için talebi sağlama ile yükümlü olduğu savunulmaktadır. Ulusal hükümetler, vergi ve iş mevzuatlarında küresel sermaye yatırımları için cazibe merkezi hâline gelme amacıyla esneklikler ve sübvansiyonlar sağlamaktadır. Yabancı sermayenin ithâli amacıyla doğal ve beşeri kaynakların ucuz kaynak olarak kullanılmasının yolları açılmaktadır. Diğer yandan küresel pazardaki mal ve hizmetlerin talebinin sağlanmasında kültürel restorasyon aracılığıyla tüketim toplumunun oluşturulmasında ulus-devletler rol üstlenmektedir.

Düalistik bir kavram olan küreselleşme, ekonomik alanın yanında sosyolojik, kültürel ve diğer sosyal bilim alanlarında farklı biçimlerde tartışılmaktadır. Toplumsal olaylar ekonomi-politik süreçten önemli ölçüde etkilenmekte olup, toplumsal olayların yorumlanmasında ekonomi-politik yapıyla ilgili yorumlarda bulunulurken ideoloji önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede küreselleşmeyi tanımlayan yaklaşımlar farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır.

Kapitalizmin ilk döneminden itibaren yayılcı anlayışı içinde barındırdığı, küreselleşmenin 1970’li yıllardan sonrasına ait bir kavram olmadığını öne süren tarihsel yapısalcı yaklaşım, Marksist perspektiften konuyu ele almaktadır. Sermayedar sınıfın artı-değere el koyduğuna ve emeğin küresel düzeyde sömürsününün kapitalizmin temel karakteristik özelliği olduğuna inanan tarihsel yapısalcı düşünürler, küreselleşmeci teorisyenlerin aksine kıtalararası iletişimin ve sermayenin uluslararası yayılcılığının 19’uncu yüzyıldan itibaren varlığını sürdürdüğüne işaret etmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde küreselleşme yeni bir kavram olmayıp, kapitalizmin başat özelliği olarak belirtilmektedir.

Hirst ve Thompson’ın öncülüğünü yaptığı şüpheli/sosyal demokrat yaklaşıma göre, küreselleşmenin 1870’li yıllardan itibaren belirginlik kazanmaya başladığı savunulmaktadır. Teknolojik gelişme ve sermayenin uluslararası yayılcılığının,

kapitalizmin 1850’li yıllardan itibaren içinde bulunduğu krizden çıkış için kullanılan yöntem olduğu öne sürülmektedir. Kıtalararası iletişim teknolojilerinin 1870’li yıllara dayandığını öne süren bu yaklaşıma göre, 1970 yılı sonrası dünya ticaret hacmi içerisinde dış ticaret oranınının 1914 yılı öncesi ile anlamlı bir farklılık içermediği ve küresel düzeyde bütünleşmiş bir dünya ticaret sisteminin kökeninin 19’uncu yüzyıl sonlarında yattığı savunulmaktadır.

1970’li yıllardan itibaren teknolojik bir devrim yaşandığını ve bu devrimle sınırların ortadan kalktığını savunan liberal küreselleşmeci yaklaşıma göre, ulus-devletlerin yerini çokuluslu şirketlerin aldığı ve dünyanın “*küresel bir köye*” dönüştüğü ileri sürülmektedir. Ekonomik kalkınma ve toplumların refah seviyesinin yükselmesinde bağımsız değişkenin küreselleşmeye uyum sağlamak olduğu belirtilmektedir. Emeğe yönelik koruyucu düzenlemelerle, haksız rekabete yol açıldığına inanılmaktadır.

20’nci yüzyılın ikinci yarısından itibaren küreselleşmenin varlığını kabul eden ve bu olguyu kaçınılmaz olarak gören reformist küreselleşmeci yaklaşım da, küreselleşmenin emek üzerinde yarattığı olumsuz etkilerin giderilmesi ve adil bir küreselleşmenin sağlanması gerektiğini savunmaktadır. Küreselleşmeye “*insani bir yüz*”, “*sosyal bir nitelik*” kazandırma görevi, bu yaklaşıma göre Uluslararası Çalışma Örgütü, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, Küresel Sendika Federasyonları ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü gibi uluslararası örgütlere yüklenmektedir. Çalışmanın kapsamında yer alan Küresel Sendika Federasyonları, bu yaklaşıma göre emeğin küresel kapitalist dizgede korunması ve sisteme sosyal bir nitelik kazandırılması işlevlerine sahip olarak görülmektedir.

Dünya üzerinde gelişmiş merkez ülkeler ile azgelişmiş ve gelişmekte olan çevre/yarı-çevre ülkeler arasında bağımlılık ilişkisi olduğunu savunan görüş ise, çağımızın itici gücünün küreselleşme değil “*emperyalizm*” olduğunu ileri sürmektedir. Ülkeler arasındaki eşitsiz ilişkilerin, kapitalist dizgenin devamlılığı için koşul olduğuna inanılmaktadır. Küreselleşen merkez ülke burjuvazisinin sermaye birikim sürecindeki güvencesinin çevre ülkelerdeki yoksul halk kitleleri olduğu ve bu eşitsizliğin, sistemin devamlılığı açısından zorunluluk olarak kabul edildiği savunulmaktadır.

Farklı disiplinler açısından küreselleşmeyi açıklamaya yönelik çalışmalar, farklı perspektiflerden ve küreselleşmenin doğurduğu sonuçlara göre şekillenmektedir.

Küreselleşmenin emek üzerindeki etkilerine ve bu etkilere karşı tepki olarak küresel dayanışma düşüncesinin önemine odaklanan bu çalışmada ise, küreselleşmenin çalışma yaşamına ilişkin sonuçlarına değinilmektedir.

Altyapısını neoliberal iktisat anlayışının belirlediği küreselleşme sürecinde, emeğe yönelik koruyucu düzenlemelerin, refah devleti ile birlikte terk edildiği akademik literatürde geniş yer bulmaktadır. Sermayeye hareket serbestisi sağlamasına dayanan neoliberalizm döneminde, devletin gerek düzenleyici gerekse yatırımcı olarak varlığını sürdürdüğü alanlardan elini çektiği görülmektedir. Özel sektöre kaynak aktarımı olarak değerlendirilen özelleştirmeler, devletin bu süreçteki politikalarının başında gelmektedir. Kamu sektöründe yer alan iktisadi teşebbüslerin özel sektöre devredilmesi, küreselleşme sürecinin net göstergelerinden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Emek açısından sonucuna bakılacak olursa; kamu sektöründe güvenceli biçimlerde, tam zamanlı olarak ve sendikalı çalışma yaygın iken, özel sektörde görece güvencesiz, kısmi zamanlı, belirli süreli çalışmanın ve sendikasız endüstri ilişkilerinin daha ağır bastığı görülmektedir.

Çokuluslu şirketlerin, işgücü maliyetleri görece düşük olan yarı-çevre ve çevre ülkelerde alt sözleşmelerle sipariş vermesi olarak nitelendirilebilecek olan küresel meta zincirleri, küreselleşme sürecinin emek üzerindeki etkilerinden biri olarak gösterilebilir. Küresel meta zincirleri içerisinde taşeron/fason şirketler yerli işgücü kullanmakta ve sipariş almak için çokuluslu şirketlere bağımlı olmaktadır. Bu bağımlılık, fason/taşeron şirketlerin maliyet artışları karşısında duyarlılığının yüksek olması sonucunu doğurmaktadır. Sonuç olarak emek maliyetlerinin minimize edilmesi, fason üretim ilişkilerinin temel özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu şartlar altında güvenceli istihdamın ve sendikalaşmanın olanakları azalmaktadır.

İşgücü piyasasında esnekleşme, kayıtdışı istihdamın artması, kuralsızlaşma ve güvencesiz işlerin yaygınlaşması, yedek sanayi ordusunun varlığı ve yoksulluk, küreselleşme ve neoliberalizmin doğrudan sonuçları arasında yer almaktadır. Emeğe yönelik koruyucu önlemlerin, yerini sözleşme serbestisine bırakması, endüstri ilişkileri sisteminde işverenler ve hükümetler tarafından sendikalara yönelik saldırıların artması, işçi haklarında ülkeler arasında “*aşağıya doğru yarış*” beraberinde getirmektedir. Bu yarış, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün düzgün işler tanımına uygun olmayan işlerin

normalleşmesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Yedek işgücü ordusunun varlığı bu olguyu desteklemektedir.

Emeğin küresel sermaye karşısında yoğun bir güç kaybına uğradığı ve korumasız hâle geldiği bu süreçte, işçi sınıfının tepkisel olarak uluslararası sendikal örgütlerin çatısı altında örgütlenmesi ise farklı yorumlara tâbi olmaktadır. Çokuluslu şirketlerin yaygınlaşmasına paralel olarak uluslararası korumanın küresel dayanışma ağları ile sağlanabileceğine inanan yeni enternasyonalist bakış açısıyla emek, küresel örgütlerin çokuluslu şirketlere ve hükümetlere baskı uygulaması aracılığıyla güçlenmektedir. Küresel düzeyde örgütlenme kampanyaları, endüstriyel eylemler ve çerçeve sözleşmeler, uluslararası sendikal hareketin temel mücadele stratejileri olarak belirtilmektedir.

Diğer yandan uluslararası sendikal harekete yönelik eleştirel görüşler de bulunmaktadır. Küreselleşme sürecini merkez-çevre ülkeler arasındaki bağımlılık ilişkisiyle açıklayan yaklaşıma göre merkez ülkelerdeki sendikalar, sanayileşme sürecine erken girmelerine koşut olarak nicel ve nitel açıdan gelişmiş yapılar olmakta ve uluslararası sendikal hareketin politikalarında belirleyici role sahip hâle gelmektedir. Çevre ve yarı-çevre ülkelerinin sorunlarının ise arka planda kaldığı ve bu iki grup arasında dayanışmanın nesnel temellerinin bulunmadığı belirtilmektedir. Diğer yandan küresel sendikal örgütlerde üye sayıları bakımından başat güce sahip olan Avrupa merkezli sendikaların küresel düzeyde işçi aristokrasisini oluşturduğuna ve özellikle sömürge ülkelerin işçi sınıflarının ihmal edildiğine ilişkin görüşler de bulunmaktadır.

Farklı düşünceler ekseninde şekillenen uluslararası sendikal hareket sanayi kapitalizminin ilk döneminden itibaren varlığını göstermektedir. Marx ve Engels'in Komünist Manifesto'da bütün ülkelerin işçilerine yönelik birleşme çağrısı üzerine 1864 yılında kurulan Birinci Enternasyonal'den itibaren birçok uluslararası örgüt kurulmuştur. Uluslararası Meslek Sekreterlikleri, İkinci Enternasyonal, Ulusal Sendika Merkezleri Uluslararası Sekreterliği, Uluslararası İşçi Sendikaları Federasyonu, Üçüncü Enternasyonal, Kızıl İşçi Sendikaları Enternasyonal, Uluslararası Hıristiyan Sendikalar Federasyonu, Dünya Sendikalar Federasyonu, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Dünya Emek Konfederasyonu, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, Avrupa Sendika Konfederasyonu ve Küresel Sendika Federasyonları bu örgütler arasında yer almaktadır.

Araştırmanın Birinci Bölümü'nde küreselleşme kavramı, neoliberalizm ve küreselleşmenin ekonomik, sosyal ve siyasal alanlardaki etkileri, farklı yaklaşımlara göre küreselleşmenin açıklanması ve küreselleşmenin emeğe yönelik etkileri üzerinde durulmaktadır. Küreselleşmeyle ilgili olarak geniş bir akademik yazın bulunmaktadır. Bu çalışmada ise küreselleşmenin çalışma yaşamına etkileri üzerine odaklanılmaktadır. Farklı yaklaşımların küreselleşmeyi tanımlama girişimleri ilk bölümde tanımlanmakta ve küreselleşmenin emeğe yansımalarına değinilmektedir.

“Emeğin Küreselleşmesi Bağlamında Uluslararası Sendikacılık” başlığını taşıyan İkinci Bölüm altında uluslararası sendikacılığa yönelik farklı yaklaşımlar analiz edilmekte, ardından Birinci Enternasyonal'den 21'inci yüzyıla dek kurulan uluslararası sendikal örgütler irdelenmektedir. Uluslararası sendikacılığın tarihsel gelişimi dönemler itibariyle; Birinci Enternasyonal'den Birinci Dünya Savaşı'na uzanan süreç, iki dünya savaşı arası dönem, Soğuk Savaş yıllarından küreselleşme sürecine uzanan dönem ve küreselleşme süreci olarak ele alınmaktadır.

Üçüncü bölümde ise uluslararası sendikal örgütlerin ulusal sendikalara etkilerini açıklamak üzere gerçekleştirilen alan araştırmasının bulguları paylaşılmaktadır. Ulusal sendikalar ile uluslararası sendikal örgütler arasındaki ilişkilerin, uluslararası sendikacılığa yönelik farklı yaklaşımların argümanları doğrultusunda incelendiği bu araştırmanın kapsamı, Küresel Sendika Federasyonları içerisinde taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu ile Türkiye'de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre 15 no'lu taşımacılık ve 16 no'lu gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkollarında faaliyet gösteren sendikalar arasındaki ilişkilerle sınırlandırılmıştır. Çalışmanın başlığında geçen taşımacılık işkolu, Türk mevzuatı çerçevesindeki işkolları tanımının dışında iki işkolunu da kapsamaktadır. Küresel sendikal örgütler ile ulusal sendikalar arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlayan bu çalışma, işkolu düzeyinde örgütlü olan Küresel Sendika Federasyonları ve özellikle küresel ticarete önemli yeri bulunan taşımacılık işkolu özelinde konuyu ele alma hedefini taşımaktadır.

Küresel Sendika Federasyonları ile ulusal sendikalar arasındaki ilişkilerin açıklanması için ampirik araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma çerçevesinde Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'na

bağlı sanayi federasyonu olan Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu ve Türkiye’den bu üst örgütlere üye olan, üyelikten istifa eden ve üyelik başvurusunda bulunan sendikalar arasında Tüm Taşıma İşçileri Sendikası, Türkiye Devrimci Kara, Hava, Demiryolu Taşımacılığı İşçileri Sendikası, Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası, Türkiye Liman, Deniz, Tersane ve Depo İşçileri Sendikası, Türkiye Denizciler Sendikası, Türkiye Denizciler Sendikası, Öz Hava, Kara ve Demiryolu Taşıma İş Sendikası ve Havayolu Çalışanları Sendikası ile, yarı yapılandırılmış soru formu üzerinden mülakat yapılmıştır. 2017 yılında Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu ve Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu üyeliklerinden ayrılan Türkiye Sivil Havacılık Sendikası ile randevu taleplerine olumlu dönüş gelmemesi nedeniyle görüşme gerçekleştirilmemiş, basında yer alan haberler üzerinden değerlendirmelerde bulunulmuştur. Diğer yandan sendika statüsünde olmayıp Türkiye’den söz konusu uluslararası örgütlerin üyesi olan Deniz Çalışanları Dayanışma Derneği ile de görüşme yapılmıştır.

Bu çalışma uluslararası sendikacılığı, emeğin küreselleşmesi olarak değerlendiren teorik düzeydeki araştırmaları, ampirik bulgularla destekleme amacı taşımaktadır. Uluslararası sendikacılık literatürüne, Küresel Sendika Federasyonları ile ulusal işkolu sendikaları arasındaki ilişkileri Türkiye’deki taşımacılık işkolu üzerinden örnekleyerek katkı sağlanması planlanmaktadır. Araştırma, Türkiye’de uluslararası sendikal örgütlerle ilişkiler konusunda işkolu düzeyinde araştırmaların yetersiz kalmasından hareketle, önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

1.Küreselleşme ve Emeğe Yansımaları

20'nci yüzyılın son çeyreğinden itibaren fenomen hâlini alıp 21'inci yüzyıl sosyal bilimler literatüründe düalistik bir kavram olarak tartışılan küreselleşme, farklı yaklaşımlarla farklı şekillerde tanımlanmaktadır. İçinde bulunduğumuz süreçte küreselleşme ve refah devleti uygulamalarını ortadan kaldıran neoliberal dönüşüm, işçi sınıfı üzerinde birçok etkide bulunmaktadır. Bu bölümde küreselleşme kavramı farklı yaklaşımlarla açıklanmaya çalışılacak, ardından neoliberal dönüşüm süreci ile birlikte emeğe yansımaları değerlendirilecektir.

1.1.Düalistik Bir Kavram Olarak Küreselleşme

Toplumsal yaşam dinamiklerini oluşturan siyasal, kültürel, sosyal alanlar ve üst yapıda yer alan tüm kurumsal mekanizmalar, ekonomik altyapıya bağlı olarak evrime mâruz kalmaktadır. Sermaye birikim sürecinin gerektirdiği hareketlilik, siyasal sistemlerden endüstri ilişkileri sistemine kadar birçok alanda yeni görüşleri ve bu görüşler doğrultusunda gelişmeleri beraberinde getirmektedir.

Sermayenin hareketliliğine dayalı olan ve “küreselleşme” kavramı ile açıklanan sürece ilişkin tartışmalara bakıldığında, kavramın henüz net olarak tanımının yapılamadığı görülmektedir. Küreselleşme farklı yaklaşımlarla tanımlama girişimlerinde bulunulmuş, ancak üzerinde henüz bir uzlaşma sağlanamamış bir kavramdır. Kapitalizmin krizlerinin sonucu olarak krizden çıkış arayışının ürünü olan ve kapitalist sistem içerisindeki bir evre olarak kabul edilen küreselleşme; siyasal, ekonomik, kültürel, sosyal birçok alanda dönüşümlere yol açmaktadır. Bununla birlikte ekonomik değişkenler dışında birçok etkene bağlı olarak küreselleşmeye yönelik farklı yaklaşımların bulunması nedeniyle oldukça karmaşık, belirsiz ve aynı ölçüde de popüler bir kavramdır.

Diğer birçok popüler kavram gibi küreselleşme de yerine ikâme edildiği tüm gerçekliklerle aynı ölçüde tartışılmaz ve kaçınılmaz bir kader olarak görülmektedir. Bir görüşe göre küreselleşme, mutluluğun temel bağımsız değişkeni olarak görülürken, diğer bir görüşe göre de mutsuzluk küreselleşmeden kaynaklanmaktadır (Bauman, 2017, s. 7-8). Petras ve Veltmeyer'in görüşlerine bakıldığında ise küreselleşmeyi betimleme ve buyruk yaklaşımları çerçevesinde ele aldıkları görülmektedir. Küresel bir piyasa

içerisinde sermaye, teknoloji ve bilgi akışının genişlediği ve dünyanın küresel bir köy hâlini aldığı görüşünü, betimleme yaklaşımı ile açıklayan Petras ve Veltmeyer; serbest ticaret, sermaye ve bilgi akışlarının ekonomik büyüme ve dolayısıyla refah seviyesinin yükselmesi için gereksinim olduğunu ve bu sürecin kaçınılmazlığını vurgulayan perspektifi, buyruk yaklaşımı olarak belirtmektedir (Petras ve Veltmeyer, 2006, s. 10-11). Kaçınılmazlık vurgusuna ilişkin eleştirel yaklaşıma göre küreselleşme, uluslararası sermayenin çıkarları doğrultusunda toplumsal kurum ve yapılara karşı dayatma projesi olarak görülmektedir. Küreselleşmeyi kaçınılmaz son olarak görme eğiliminin, çağdaş kapitalist sistem içerisinde toplumsal yaşamın devamlılığı için gerekli olduğu görüşünün aksine, toplumdaki gelir dağılımındaki eşitsizlikten kaynaklı kutuplaşmaların ve huzursuzlukların nedeni olduğuna ilişkin yaklaşımlar da gözden kaçırılmamalıdır.

Değişimin herhangi bir bölge ile sınırlı kalmayıp yeryüzünün tamamını kapsadığına inanan Giddens'a göre, gerçekleştirilen tüm faaliyetler her açıdan dönüşüme uğramakta ve bu dönüşümler net olarak anlaşılammamaktadır. Ancak insanlığın tamamına kendisini hissettiren küresel bir düzen inşa edildiği ve bu küresel düzenin yok sayılamayacağı kesin olarak görülmektedir (Giddens, 2000, s. 13-19). Sermayenin ulusal sınırların üzerinde yoğunlaştığı ve merkezileştiği bir süreç olarak küreselleşmeyi tanımlayan Hyman (1997, s.7), Avrupa Birliği (AB) ülkeleri içindeki sermaye dolaşımı nedeniyle "*Avrupa Şirketi*" kavramının ortaya çıktığını ifade etmektedir. Arrighi ve arkadaşlarının küresel kapitalizm döneminde sermaye merkezileşirken, emeğin bölünmesine ilişkin önermeleri de Hyman'ın tezini güçlendirmektedir (Arrighi, Hopkins ve Wallerstein, 1989, s. 47-51).

Küreselleşmenin önemli çelişkilerinden birisi hem birleştirici hem de bölücü nitelik taşımasıdır. Sermayenin küreselleşmesinin yanısıra bir yerleşme "*-mekân sabitleme- süreci*" de devam etmektedir. Küreselleşme, merkez ile çevre ülkeler, sermayedar ile emekçiler ve çekirdek-çevre işgücü açısından aynı anlamı ifade etmemektedir. Olumlu sonuçları ile süreçten kazanımla çıkanların küreselleştiği ölçüde, dezavantajlı konumda olanların yerleşme sürecine de işaret edilmesi gerekmektedir. Mekân konusunda, yeni özgürlük alanlarına kavuşan kesim için küreselleşme hareket serbestisi anlamına gelirken, diğer yandan "*başkalarının üzerine davetsiz ve kötü bir kader gibi çullanmaktadır* (Bauman, 2017, s. 8-9)". Bauman, "*yeni dünya düzensizliği*"

olarak belirtilen süreçte sonuç olarak eşitsiz koşullar meydana gelmesini şu şekilde özetlemektedir:

“Bazıları eksiksiz olarak küresel hâlini alırken, bazılarınınnsa hayat oyununun kurallarını koyanın da gidişatı belirleyen de küreseller olduğu bir dünyada hiç memnuniyet verici ya da tahammül edilebilir bir durum olmayan yerelliklere saplanıp kaldığına şahit olunuyor...Giderek daha fazla küreselleşen ve yurtsuzlaşan seçkin kesim ile daha da yerelleşmiş olan artakalan kesim arasındaki tedrici iletişim kopukluğu dikkate değer bir endişe nedeni olarak görülüyor Bauman (2017, s. 9-10).”

Ritzer’in endüstri ilişkileri, sınıf bilinci ve gündelik yaşam pratiklerinin küresel bir nitelik kazanması olarak tanımladığı küreselleşmeyi; Bauman (2017, s. 71), sermaye için mekân sınırlarının ortadan kalktığı, “*yerçekiminin alt edildiği*” ve sermayenin sınırsız özgürlüğe, hareket etme kapasitesinin ölçsüz biçimde gelişmesine olanak sağlandığı bir süreç olarak tanımlamaktadır. Küresel ve yerel arasında bağ kuran, siyasal, iktisadi, kültürel ve gerektiğinde askeri nitelikleri bulunan küreselleşme olgusu, ideolojik olarak yeniden yaratılmış bir alan, neoliberalizmin ekonomideki hegemonyası, yeni teknoloji ve medyanın kullanılmasıyla dominant bir hâl alan tüketim toplumu gibi farklı işlevlere sahip bir süreç olarak belirtilmektedir (Topateş, 2018, s. 75).

Bauman’a göre küreselleşme; “*şeylerin kontrolden çıkması*”, belirsizlik, ele avuca sığmaz, kendi başına buyruk bir doğaya sahiptir. İdari bir büro, yönetim kurulu, denetim ve kontrol mekanizması bulunmamaktadır. Evrensel, küresel ölçekte düzen inşa etme çabasının ürünü olan bir kavram iken; küreselleşme, yeni dünya düzensizliğine işaret eden bir kavramdır. Küreselleşme, piyasaların hayatın tüm alanında totaliter bir biçimde egemenlik kurması olarak açıklanmaktadır (Bauman, 2017, s. 75-83).

Ulusal ekonomilerin toplamından oluşan bir sistem olmasından da ileri olarak küreselleşme “*güçlü bağımsız bir gerçeklik*”, küresel düzlemde bir işbölümü ve ulusal piyasalar üzerinde başat bir güce sahip olan uluslararası ekonomik varlığı gerektirmektedir. Sınırların ötesinde uzun dönemli, büyük ölçekli metalar, teknoloji, sermaye ve emek hareketliliği küreselleşme sürecini tamamlamaktadır (Petras, 2002, s. 15-25). Etkilendiği ve/veya sonuçlarına etkide bulunduğu tüm süreçler göz önünde bulundurulduğunda küreselleşmenin salt ekonomi alanına indirgenmesi büyük bir eksiklik yaratmaktadır (Giddens, 2000, s. 24; Koray, 2011, s. 31). Küreselleşme ekonomi,

teknoloji, hukuk, sosyoloji, psikoloji, endüstri ilişkileri, siyaset bilimi gibi birçok alanda köklü değişimlere neden olmakta ve tüm bu değişkenlerden doğrudan ve dolaylı olarak etkilenmektedir. Uluslararasılaşma ile küreselleşme süreçlerinin ayrılığına dikkat çeken Dicken, ekonomik faaliyetlerin ulusal sınırların ötesine geçmesinin uluslararasılaşma, ekonomik faaliyetlerin de ötesinde tüm faaliyetlerin işlevsel bütünleşmesinin ise küreselleşme süreci olduğunu belirtmektedir (Dicken, 2014, s. 360).

Polanyi'nin Sanayi Devrimini tanımlamak üzere kullandığı “*büyük dönüşüm*” kavramını çağımızı açıklamak üzere kullanan Munck, küreselleşmeyi Batının sınırsızlaşarak ulus-devletlerin çöküşü ve “*Brezilyalılılaşması*” olarak tanımlamaktadır (Munck, 2003, s. 15). Kuzey-Güney arasındaki eşitsiz gelişimi vurgulamayı amaçlayan Munck, bu eşitsizliği Brezilya’da kayıt dışı emek piyasasının yükselişi ve yapılaşması nedeniyle Brezilyalılılaşmayı güçlü bir imge olarak savunmaktadır.

Küreselleşmenin karşılıklı bağlantıların genişlemesi ve hızlandırmasına çağrışım yaptığını savunan Held ve arkadaşlarına göre küreselleşme, coğrafi sınırlar arasındaki faaliyetlerin ve karşılıklı etkileşimin artması, “*akış ve şebekeler*” yaratan sosyal ilişkilerin mekânsal örgütlenmenin dönüşümü bağlamında işleyen bir süreç veya süreçler kümesi olarak tanımlanmaktadır. Bu görüşe göre tarihsel süreç içerisinde küreselleşme; küresel şebekelerin büyüklüğü, karşılıklı bağlantıların yoğunluğu, küresel akış hızı ve karşılıklı bağlantıların etkide bulunma temayülünün boyutları göz önünde bulundurularak açıklanabilecek bir kavram olarak gösterilmektedir (Held vd., 2014, s. 88-90). Küresel iletişim kanallarının gelişmesine koşut olarak, toplumun ağ ile örüldüğünü öne süren Castells ise, küreselleşmenin etkisiyle ortaya çıkan toplumu “*ağ toplumu*” olarak nitelendirmektedir (Castells, 2008, s. 79)

Küresel ekonominin 20’nci yüzyıl öncesinden büyük bir farklılık arz etmediği, açık küresel bir ekonominin 19’uncu yüzyılda da bulunduğu ve küreselleşmenin refah devletini yok etmek amacıyla serbest piyasacılar tarafından ortaya atılan bir iddia olduğunu öne süren şüpheciler ile küreselleşmenin tamamıyla kabul edilmesi gerektiği ve sonuçları istisnasız dünyanın her yerinde görülen ve ulus-devletler dönemini sona erdiren bir gerçeklik olarak kabul eden radikaller arasında Giddens, ekonomik küreselleşme açısından radikal görüşe katılmaktadır. Dünya ticareti düzeyinin eskisinden çok daha fazla ve çok daha kapsamlı mal ve hizmetleri içermesi, elektronik para kullanımının

artması aracılığıyla finans sermaye akışının belirginleşmesi, tek tuşla çok büyük miktarlarda sermayenin harekete geçme yeteneğine sahip olması ve bunun sonucunda ekonomik istikrarın birçok ülkede bozulması, küresel döviz piyasalarında trilyon dolardan fazla paranın el değiştirmesi gerekçelerine dayanarak ekonomik açıdan radikal küreselleşmecileri savunmaktadır. Ancak yalnızca ekonomik bakış açısının yetersiz olduğunu düşünmektedir (Giddens, 2000, s. 21-22).

Bilgi teknolojilerindeki gelişmenin hem zengin hem de yoksul bireylerin yaşamlarında dönüşümlere yol açması, Nelson Mandela'nın ününü kazanmasında iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin rolü üzerinden açıklanmaktadır (Giddens, 2000, s. 24). Giddens, geleneksel aile sistemlerinin değişimi, kadınların daha fazla eşitlik talepleriyle iş yaşamı, politika ve diğer sosyal alanlara katılımını da küreselleşmeyle açıklamaktadır. Küreselleşme tek bir süreç olarak değil, karmaşık süreçlerin bir araya geldiği olgular kümesi olarak görülmektedir. Küreselleşmenin tarafsız gelişmediği, Avrupa ve Kuzey Amerika dışında yaşayanları rahatsız edecek düzeyde Batılılaştırma ve Amerikanlaştırma damgası nedeniyle eşitsiz sonuçlar doğurduğu savunulmaktadır. Çokuluslu şirket merkezleri, büyük ölçüde Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde veya diğer merkez ülkelerde yer almaktadır. Gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerin küreselleşmede rolü olmadığı, eşitsizliğin yayılarak yoksulluğun arttığı veya az sayıda zenginin refahının çoğunluğun ise sefaletinin arttığı görüşleri bulunmaktadır. Bu bakış açısıyla küresel bir köyden ziyade küresel bir yağmadan söz edilebileceği belirtilmektedir. İddia edildiğinin aksine küresel köyün vatandaşlığından söz edilmesinin mümkün olmadığı, ulus-devletlerin küresel ekonomilerdeki statülerine göre vatandaşlığın da hiyerarşisinin olduğu ileri sürülmektedir (Castles, 2005, s. 690; Giddens, 2000, s. 25- 27).

Batı ülkeleri sanayileşmemiş ülkelere göre dünyanın seyrini daha fazla etkileyebilecek güce sahiptir. Ancak Giddens'a göre küreselleşme merkezlesizleşmeyi de beraberinde getirmektedir. Los Angeles'ın Latinleşmesi, küresel yönelimli teknolojinin Hindistan'da ortaya çıkması ya da Brezilya televizyon programlarının Portekiz'de satılması gibi gelişmeler "*ters yönlü sömürgeleştirme*"yi göstermektedir. Korumacılığın yoksul ülkelerde gelişmeyi etkilemeyeceği ve zengin ülkeler arasındaki rekabet nedeniyle yeni ticaret bloklarının oluşmasına yol açacağı gerekçesiyle ekonomik küreselleşmeye karşı çıkararak korumacılığı tercih etmenin yanlış bir yöntem olduğu savunulmaktadır

(Giddens, 2000: 28-29; Scheve ve Slaughter, 2007, s. 38). Emeğin küreselleşmesine odaklanan bu çalışmada küreselleşme olgusuna genel olarak ekonomipolitik ve sosyolojik perspektiften bakılmaktadır. Sosyal bilimcilerin temel çalışma alanlarının başında gelen küreselleşme, farklı disiplin ve yaklaşımların perspektiflerine göre farklı biçimlerde tanımlanmaktadır.

1.2.Neoliberalizm ve Küreselleşme

Kapitalist birikim rejimi, döngüsel olarak ekonomik buhranı yeniden üretmekte ve krizlerden çıkışta yeni yol arayışlarına, devletin ekonomik sistem içerisindeki konumlanmasına ilişkin yeni görüşlere gebe olarak varlığını sürdürmektedir. 1929 Büyük Bunalımı ve İkinci Dünya Savaşı sonrası ekonomik büyüme için Bretton Woods anlaşmasının yapılması da bu arayışın ürünlerinden biri olarak gösterilmektedir (Şaylan, 2016, s. 133). Merkez ülkelerdeki kapitalistler arası rekabet ve korumacı devlet anlayışının olumsuz sonuçları olarak görülen barış ortamının bozulması sonucu, kapitalist sistemin kurtuluşunun uluslararası siyasi ve ticari ilişkilere daha güvenli bir ortam tesis edilmesiyle aşılacağı inancına dayalı olarak, Birleşmiş Milletler (BM) 1944 yılında Bretton Woods'un temelini atmıştır (Harvey, 2014, s. 42). Bretton Woods'un çöküşü ve 1973 ile 1978 yıllarında büyük petrol şirketlerinin birçok ülkedeki enflasyonist etki ile petrol fiyatlarında yapmış olduğu astronomik artışlar, kapitalist sistemi yeniden krize sürüklemiştir (Şaylan, 2016, s. 135). Krizin arkasında yatan asıl neden olarak, 1973 yılındaki fiyat artışlarından yaklaşık 6 ay kadar önce gayrimenkul piyasasının çöküşünün sonucunda bankaların iflas etmesi ve ulus-devletlerin bu iflaslardan olumsuz etkilenmesi savunulmaktadır (Harvey, 2014, s. 17). Krizi yeniden üretmiş olan kapitalizm, tarihsel sürecin tekerrürü olacak biçimde yeni yol arayışına girmiş ve çareyi klasik liberal iktisadın postmodern şeklinde ifade edilebilecek olan neoliberalizmde bulmuştur.

Ekonomi-politik pratikler teorisi olarak tanımlanan neoliberalizm, özel mülkiyet hakkının güçlendirilmesi, piyasaların klasik liberal iktisat anlayışında olduğu gibi serbest bırakılması ve ticarete uluslararası serbest dolaşımın, insan refahını arttırmada en iyi yöntem olduğu esasına dayalı olan ve bireylerin girişim yetenek ve özgürlüklerinin sınırlandırılmaması, hatta teşvik edilmesi gerektiğini iddia eden iktisat anlayışı olarak tanımlanmaktadır (Harvey, 2015, s. 10). Küreselleşen dünyada devletin denetim ve düzenleme yeteneğinden uzak tutulduğu "*birakınız yapsınlar*" felsefesine dayalı

liberalizm, siyasal haklar ve demokrasi karşısında serbest piyasanın kesin zaferi olarak belirtilmektedir (Koray, 2011, s. 42).

Devletin ekonomik alandaki rolünü sınırlandırmayı da içeren neoliberalleşme sürecinde sermayenin sabit bir meskeni kalmamış, sermaye hareketliliği ulus-devletlerin kontrolünden sıyrılmış ve ulus-devletlerin ekonomipolitik güçleri ortadan kaldırılmıştır (Bauman, 2017, s. 72). Kendisine minimal düzeyde rol biçilen devlet, neoliberal sistem içerisinde bu pratiklere uygun zemini hazırlayıp, sonrasında bu zemini korumakla yükümlü tutulmuştur.

Devletin ekonomik ve sosyal alandaki rolünün sınırlandırılması, ulus-devletlerin egemenliğinin yok olmasına ve iktisadi, kültürel alanları düzenleme kabiliyetinin azalmasına yol açmaktadır. Ulus-devletlerin yok olma tehdidiyle karşı karşıya olduğu bu durum, “*İmparatorluğun*” gelişine işaret etmektedir. Merkezsizleşmiş ve yurtsuzlaşmış bir yönetim aygıtı olarak, emperyalizmden farklı bir biçimde dünya haritasında ulusal renklerin farklılaştığı bir imparatorluk düzeni inşa edilmektedir (Hardt ve Negri, 2014, s. 144-145).

Harvey’e göre neoliberalizm, 1970’li yıllarda başlayan ekonomik kriz içerisinde oluşan bir sınıf projesidir. Bireysel özgürlükler ve sorumluluklar; özelleştirme, serbest piyasa ve ticaretin erdemi konusunda bir retoriğin arkasına saklanarak sermayenin emek üzerindeki hegemonyasını acımasız politikalarla yeniden üretmektedir (Harvey, 2014, s. 19). Harvey’in sınıf projesi olarak tanımladığı neoliberal dönüşüm içerisinde toplumu oluşturan bireyler gündelik hayatları, ihtiyaçları, talepleri ve sosyal ilişkileri yerine “*sistemin ihtiyaçları*” için çalışmaktadır (Koray, 2011, s. 42). 1970’li yıllardan itibaren varlığını koruyan dönüşüm, çalışma yaşamından siyasal, sosyal ve kültürel yaşama kadar her alanda işçi sınıfının yabancılaşmasını güçlendirmektedir.

Birçok alanda “*yaratıcı yıkımı*” beraberinde getiren neoliberalleşme süreci, refah devletine ait kurumsal mekanizmalarla sınırlı kalmayıp, emek-sermaye arasında görece uzlaşmayı sağlayan endüstri ilişkileri sistemini, sosyal ilişkileri, kamusal bakım hizmetlerini, yaşam ve düşünce biçimlerini ve tüm bunların uzantısı olabilecek en derin alışkanlıkları dahi yıkmak üzere hedef almaktadır. Neoliberalizm, serbest piyasa içerisinde sözleşme serbestisinin önemine vurgu yapmakta ve refah devletinin altın çağı dönemindeki tüm etik değerlerin yerine geçmektedir. Yaygın inanışa göre piyasalardaki serbestlik ile

sermaye birikimi en yüksek düzeyde yoğunlaşacağı ve toplumsal faydanın da maksimum seviyeye ulaşacağı savunulmaktadır. Zaman ile mekân kavramlarının sıkışması biçiminde kendini gösteren patlama neticesinde, coğrafi alanın büyüklüğü ile ticari ve çalışma ilişkilerinde sözleşme sürelerinin kısalığına vurgu yapılmaktadır (Harvey, 2015, s. 11). İçinde bulunulan süreçte sermayenin, kendisini sınırlandırma veya yönlendirmeye çalışma riskini taşıyan her türlü yurt temelli mekanizmaya (devlet) meydan okurcasına, ondan daha hızlı biçimde hareket ettiği savunulmaktadır. Küreselleşme, mekân sınırlandırmasının topyekün ortadan kaldırılarak yerçekiminin alt edildiği ve sermayenin tam anlamıyla hareket serbestisi kazandığı bir süreçtir (Bauman, 2017: 71). Bauman’a göre “*elektronik sinyallerin hızına yakın bir hızla hareket eden her şey, içinden çıktığı, yöneldiği ya da transit geçtiği yurdun kısıtlamalarından bilfiil muaftır* (Bauman, 2017, s. 71).”

Değişim en fazla devletin düzen kurma mekanizmasındaki işlevini etkilemiştir. Devletler yasa koyma ve düzen sağlama işlevlerini yerine getirebilmek için müttefikler bulmak ve egemenliklerinden büyük tavizler vermek zorunda kalmışlardır. Hatta egemenliklerinden taviz vermek için adeta haykıran devletler dahi bulunmaktadır (Bauman, 2017, s. 78; Held, 1997, s. 7-11). Devletin düzen sağlama işlevini kaybettiği süreçte sahip olduğu araçlarla dinamik bir denge oluşturması mümkün görülmemektedir. Egemen devletlerin böyle bir arzusunun olmadığı da savunulmaktadır. İç pazar- dış pazar ayrımı devlet içi ve dışı olarak meşrulaştırılmakta, devlete güvenlik dışında bir misyon yüklenmemektedir. Ulus-devletler siyasal olarak egemenlik kurabildikleri saha içerisinde bile siyasal olarak hiçbir zaman kontrol edemeyecekleri güçlerin icra kurumları ve tam yetkili temsilcilerine dönüşmektedir. Bu süreçte devletler, “*mega şirketlerin basit bir güvenlik birimi*” hâlini almıştır. Finans kapitalin hareketliliği ile ekonomi tedrici bir biçimde politik kontrollerin dışına çıkmakta, devletin ekonomik alandaki olası müdahaleleri engellenmekte, aksi takdirde dünya piyasaları tarafından yaptırımlar uygulanmaktadır. Devletin ekonomik alanda meşgul olmasına izin verilen ve ona yüklenen tek görev ise bütçenin kontrol altında tutulması ve bu sayede iş dünyasının faaliyetlerine karşı yerel baskıları önlemesi olarak gösterilmektedir (Bauman, 2017, s. 82-84; Şaylan, 2016, s. 147-162).

Sermayenin yurtsuzluğu ile güçsüz ve aciz devletlerin çoğalıyor olması arasında çelişki bulunmaktadır. Siyasi bağımsızlığını elde etmiş ancak daha yoksullaşan yurt temelli devletler kurulması için verilen çaba küreselleşmeye aykırı olarak düşünülmemektedir. Ekonominin her anlamda küreselleşmesi ile yurt ilkesine yeniden vurgu yapılması arasında bağ kurulmaktadır. Zayıf devletler yeni dünya düzeni olarak adlandırılan (ancak dünya düzensizliği kuran) düzenin devamlılığı ve yeniden üretilmesi için ihtiyaç duyulan en önemli kurumsal yapılardır (Bauman, 2017, s. 84-85; Şaylan, 2016, s. 146-147).

Merkez-çevre ilişkisi bağlamında devletler arasındaki eşitsizlik; birinci ve üçüncü dünya, üretim araçları mülkiyetinin yanında finansal sermayeye sahip olanlar ve olmayanlar, zenginler ile yoksullar, endüstrileşenler ve endüstrisizleşenler olarak yeniden üretilmektedir. Finansallaşmaya bağlı olarak endüstrisizleşmeyi tercih eden kuzey ülkeleri ile sermaye ithalatına ihtiyacı olan çevre ve yarı-çevre ülkeler arasında oluşan dünya sistemi, gelir dağılımındaki adaletsizliği yeniden üretmektedir. Eşitsizliğin boyutu kuzey-güney arasındaki sınıfsal ve diğer nedenlerden kaynaklı kutuplaşmalarla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda küresel düzeydeki eşitsiz ilişkileri de göstermektedir (Arrighi, 2005, s. 34-36).

Küreselleşmenin refah getirdiği ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelere paralel olarak ülkelerin gelişmişlik düzeyini arttırdığı tezinin aksine eşitsizliğin kaynağı olduğu birçok yazar tarafından ifade edilmektedir (Arrighi, 2005; Petras, 2002; Harvey, 2015; Bauman, 2017; Munck, 2003 vs.). Diğer yandan Milanovic (2018, s. 258)'e göre küreselleşme olarak tanımlanan süreç devam ettiği koşullarda eşitsizliğin ortadan kaldırılmasına inanmak oldukça güçtür. Bu görüşe göre, kazançların eşit bir şekilde dağıtılmadığı süreçte, eşitsizliğin ortadan kalkmasına ve toplumsal refahın sağlanmasına olan inanç gerçeklikten uzaktır.

Sınırlar geçirgen hâle geldiğinden ulus-devletlerin egemenliği yalnızca kâğıt üzerinde kalmıştır. Katı kurallar ortadan kaldırılmış; liberalleşme, esneklik, artan akışkanlık, finans ve gayrimenkul sektöründe ve emek piyasalarında işlemlerin kolaylaştırılması ve vergi yüklerinin hafifletilmesi gibi kolaylıklar küresel sermayenin hizmetine sunulmuştur. Yeni küresel hareket özgürlüğünün en kayda değer sonuçlarından

biri, toplumsal meseleleri etkili kolektif eyleme dökmenin giderek güçleşmesi, belki de tümünden imkânsız hâle gelmesidir (Bauman, 2017, s. 86).

1970’li yıllardan itibaren refah devletinin krizi, devletin emek-sermaye çelişkisinde sağladığı görelî uzlaşî anlayışından uzaklaşarak ve sermaye birikiminin sağlanması amacıyla emek aleyhine politika setleri uygulanarak aşılmaya çalışılmıştır (Şaylan, 2016, s. 147). Neoliberal teorisyenlerin iddiaları doğrultusunda refah devletinin harcamalarının derinleştirdiği ekonomik kriz sürecinde özelleştirme, taşeronlaşma ve işgücü piyasasında esnekleşme yoluyla sendikaların gücü de günden güne kırılmıştır. 1970’li yıllardaki petrol krizi, kâr marjında gerileme yaşayan sermayenin tepkisi sonucu refah devleti pratiklerinin terkine neden olmuştur (Erdoğan, 2006, s. 40). 20’nci yüzyılın sonuna gelindiğinde refah devleti uygulamalarının terki işgücü piyasalarında kuralsızlığı beraberinde getirmiştir (Esping-Andersen, 1996, s. 82). Refah devletini ortadan kaldırmayı amaçlayan yeni yaklaşımlar, özgürlük düşüncesiyle devlete minimal düzeyde alan tanınmasına meşruiyet zemini hazırlamıştır (Şaylan, 2016, s. 149). Harvey’e göre kapitalizm, krizden çıkışı sınıf iktidarının daha ileri aşamalara taşınarak sağlamlaştırılması ve merkezileşmesinde aramaktadır. Finansal krizler kapitalizmin akıldışılıklarının akılcı hâle gelmesine yarar ve son tahlilde yeniden yapılanmalarla ve yeni sınıf iktidarı biçimleriyle sonuçlanmaktadır (Harvey, 2014, s. 21-22). Krizden çıkışın anahtarı olarak görülen sosyal devlet anlayışının terki, ekonomide devletin rolünün azaltılması, serbest piyasa ekonomisinin kayıtsız şartsız egemenliği anlamına gelmektedir.

1960’lı yıllarda ABD ve Avrupa’da sermaye birikiminin önündeki engel olarak işgücü kıtlıkları gösterilmektedir. İşçi sınıfının sendikal örgütlenme yoğunluğu nedeniyle ücretler genel seviyesinin yüksek olması ve politik olarak güçlü olması, sermaye birikim rejiminin hızlanması karşısında engel olarak görülmektedir. Kapitalist sınıfın ihtiyacı olanın, daha uysal ve ucuz işgücü rezervleri olduğu ifade edilmektedir. Bunu yapmanın yollarından biri göç, diğer bir yöntem ise teknolojik gelişmelerin üretim sürecinde kullanımı olduğu belirtilmektedir. Almanya’nın Türk, Fransızların Kuzey Afrikalı, İsveçlilerin Yugoslav göçmen ithâlatı ilk yol olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yolla başarılı olamayan kapitalist sınıf ikinci yönteme başvurmaya çalışsa da işçi sınıfının henüz görece güçlü olduğu koşullar altında verimlilik anlaşmalarını çığnenememektedir.

Ayrıca yüksek ücretlerin yüksek fiyat politikasının değişkeni olması şirketlerin teknoloji kullanımının talebini de zayıflatmaktadır. Tüm bunların işe yaramadığı koşullarda ise Reagan, Thatcher ve Pinochet gibi “*neoliberal silahı kuşanmış, emekçi kesimleri ezmeye hazır insanlar*” olduğu vurgulanmaktadır (Harvey, 2014, s. 23-25). Bu yaklaşıma göre ekonomik krizlerin faturasının emekçilere kesilmesi, kapitalizmin temel özellikleri arasında yer almaktadır. 1970’li yıllardan itibaren kapitalizmin bu özelliğini sürdürmesine, neoliberalizm ile şahit olunmaktadır.

Akademik yazında kapitalist sistemin mekân fark etmeksizin bir uçta servet birikimini diğer uçta da yoksulluğun üretimini sağlamayı sürekli olarak başardığını ileri süren görüşler yer almaktadır. Bir uçtakilerin servet birikimini sağlayan gelişmenin, diğer uçtakilerin insan onuruna yaraşır bir gelirden yoksun kalması ve kısıtlı istihdam olanakları içerisinde yedek sanayi ordusunda yer alan işsizlerin rekabeti sonucu ortaya çıkan sefalet ücretleri olduğu ileri sürülmektedir (Sweezy ve Baran, 2007, s. 269). İçinde yaşanan süreçte ise yedek sanayi ordusunu, “küresel köy”ün tüm vatandaşlarının oluşturduğunu belirtmek mümkündür.

Yeni liberal politikalar ekseninde sermaye, küresel ölçekte piyasaya açılmıştır. Dünya Ticaret Örgütü (WTO) başta olmak üzere uluslararası örgütler aracılığıyla serbest ticaret anlaşmaları imzalanmış, bunlardan biri de Hizmet Ticareti Genel Anlaşması (GATS) olmuştur. GATS’a göre ticarete serbest dolaşım ilkeleri benimsenmiş, ulus ötesi şirketlere küresel ölçekte özgürlükler tanınmış; buna karşın emeğin serbest dolaşımı yalnızca ulus ötesi şirketlerin vasıflı işgücü açısından mümkün kılınmıştır (Erdoğan, 2006, s. 41). Yeni coğrafya ve sektörlere yayılmada sermayeye fazlaca, ancak emeğe oldukça sınırlı düzeyde tanınan serbest dolaşım özgürlüğü, küreselleşmenin çarpıklığını gösteren bir olgu olarak varlığını sürdürmeye devam etmektedir.

Küreselleşme sürecinin aktörleri olan başta Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası (WB) olmak üzere uluslararası finans kuruluşlarının, çevre ve yarı-çevre ülkelerde yedek işgücü ordusu yaratarak, emek maliyetlerini minimize etmek ve merkez kapitalist ülkelerin sermayesinin uluslararasılaşmasını sağlayarak, emperyal devletlerdeki sermaye birikimini hızlandırmak amacıyla bir dizi politikalar uyguladığı savunulmaktadır. Bu görüşe göre, az gelişmiş ülke işçilerinin sömürülmesine neden olduğu öne sürülen projede, IMF ve WB gibi kuruluşlar aracılığıyla ‘yapısal uyum

programı' adı altında önlemler dayatılmaktadır (Chossudovsky, 1999, s. 89-92). Uluslararası finans kuruluşlarının reçetelerinde; işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, güvencesiz istihdam biçimleri, özelleştirme ve taşeronlaşmaya gidilmesi, sendikal örgütlenmenin zayıflatılması, ücretler genel düzeyinin baskılanması, uluslararası sermayeye vergi indirimlerinin sağlanması, verginin üreten sınıfa yansıtılması, sermaye için sübvansiyonlar uygulanması, emek maliyetlerini arttıracak işçi sağlığından asgari ücrete kadar tüm maliyetlerin kısılması gibi hükümler yer aldığı birçok yazar tarafından ileri sürülmektedir (Chossudovsky, 1999; Piven ve Cloward, 1993; Petras, 2002; Petras ve Veltmeyer, 2006; Işıklı, 2005).

Chossudovsky'ye göre, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde aynı anda uygulanan makroekonomik ulusal politikalar, ücret ve diğer çalışma koşullarının dünya ölçeğinde düzenlenmesine, yani emek maliyetlerinin küresel çapta düşürülmesine neden olmaktadır. Merkez kapitalist ülkelerdeki sermaye, özellikle emek-yoğun sanayi yatırımlarını, bu sayede oluşturulan ucuz emeğin kullanıldığı ülkelere kaydırmaktadır. Ucuz, istikrarlı ve disiplinli bir işgücü için güvenli bir siyasi ortam tesis edilmesi ve Üçüncü Dünya ülkelerindeki iç talep yerine ithâl mallara olan talebin arttırılmasına yönelik programlar, başta IMF ve WB olmak üzere küresel finans merkezleri tarafından kurgulanmaktadır. Bu ülkelerdeki iç pazara yönelik üretim yapan işletmelerin tasfiyesi veya iflas ettirilmesi ve dünya genelinde ucuz emeğe dayalı bir ihracat ekonomisine destek olunması, sanayinin çevre ülkelerine taşınmasını desteklemektedir. Gelişmekte olan ülkeler sermaye yatırımlarını ülkelere çekmek için ucuz emek konusunda birbirleriyle rekabete girmekte, bu durum da ücret ve diğer çalışma koşullarında olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir. Bu ülkelerdeki işçi hareketi de yedek işgücü ordusunun varlığından doğan rekabet vasıtasıyla engellenmiş olmaktadır. Diğer yandan üretilen malların ithâlât değerinin, perakende değerinde onda biri kadar altında kaldığı tespit edilmiş olup bu durum artı-değerin üretici olmayanlar tarafından ele geçirilmesi olarak açıklanmaktadır (Chossudovsky, 1999, s. 89-94).

Küresel düzeyde kaçınılmaz olarak sunulan sistem içerisinde, düzenin aktörlerinin dayatmış olduğu koşulları kabullenmeyen ülkeler dünya ile bütünleşememe ve yok olma tehdidiyle karşı karşıya kalmaktadır. Türkiye, Latin Amerika ülkeleri, doğu bloğu ülkelerinin de aralarında bulunduğu çevre ve yarı-çevre ülkeler varlığını devam

ettirebilme adına dışa bağımlı hâle getirilmektedir. IMF ve WB gibi uluslararası mali güçler aracılığıyla neoliberalizm, alternatifi olmayan tek yol olarak dayatılmış ve ulus-devletlere yaşam alanı bırakılmamaya çalışılmıştır (Işıklı, 2003, s. 44).

Kitlesel üretime alternatif olarak geliştirilen postfordist üretim biçiminde işgücünün esnek uzmanlaşması, mal piyasalarındaki esnekliğe paralel olarak işgücü piyasasının esnekleşmesi, işgücü maliyetini azaltacak bir unsur olan taşeronlaşma, ikili işgücü piyasasında çekirdek işgücünün yanında çevre işgücünün istihdam biçimlerini doğurmuştur. Sendikaların güç kaybetmesine neden olan bir diğer husus da işgücü piyasasındaki bu kutuplaşma olmuştur (Erdoğan, 2006, s. 45).

Küreselleşme olgusunun bir diğer çelişkisi ise, merkez-çevre işgücü arasındaki farklılıklarda meydana çıkmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde dezavantajlı grupların korunmasına yönelik sosyal politika önlemleri kısıtlanıp, güvencesiz ve eğreti istihdam biçimleri yaygınlaştırılırken, diğer yandan AB ülkelerinde ve Japonya’da toplam kalite çemberlerinin hem verimlilik hem de emek eksenli önlemleriyle işgücü ulusal düzeyde koruma altında tutulmaya devam etmektedir (Erdoğan, 2006, s. 47).

Neoklasik iktisat politikaları ekseninde yeniden yapılandırılan gelişmekte olan/sosyal nitelikleri zayıflayan devletler, sonuç itibarıyla sosyal adalet ilkelerinden uzaklaşmakta ve buna paralel olarak da gücü kısıtlı düzeyde olan sendikalar, var olan gücünü de kaybetmeye devam etmektedir (Erdoğan, 2006, s. 48; Williams vd., 2013, s. 106-112).

1.3.Küreselleşme Olgusuna Yönelik Farklı Yaklaşımların Analizi

Ekonomi, ideoloji, çalışma ilişkileri, sosyoloji, kültür ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin birçok alanında köklü dönüşümlere yol açan küreselleşme, araştırmacılarca farklı yorumlara tâbi tutulmuştur. Bazı araştırmacılar küreselleşmeye ilişkin yaklaşımları radikal küreselleşmeci, şüpheci ve dönüşümcüler olarak sınıflandırırken (Elliot, 2017; Dicken, 1999); Erdoğan (2006), küreselleşmeye yaklaşımlardaki ideolojik farklara vurgu yapmak amacıyla şöyle bir sınıflandırmaya gitmiştir:

- (i). Tarihsel yapısalcı yaklaşım,
- (ii). Şüpheci sosyal demokrat/reformist yaklaşım,

- (iii). Kuvvetli küreselleşmeci/liberal görüş ve
- (iv). Kuvvetli küreselleşmeci/reformist görüş.

Koray (2011: 27) ise kaynağına veya çıkış noktasına göre küreselleşmeye ilişkin yaklaşımları şu şekilde sınıflandırmaktadır:

- (i). Teknolojik/ekonomik gelişmelere bağlayanlar,
- (ii). Kapitalizmin yeni bir evresi olarak görenler,
- (iii). Liberal-çoğulcu anlayışla modernite krizi ve farklılaşan kültürün bir sonucu olarak değerlendirenler,
- (iv). Uluslararası ilişkiler sistemindeki değişiklikleri öne çıkaranlar,
- (v). Marksist yaklaşım.

Bu çalışmada ise küreselleşme teorileri, ideolojik farklılıklar doğrultusunda ele alınmaktadır.

Tablo 1.1. *Küreselleşme Olgusuna Yönelik Farklı Yaklaşımların Analizi*

İdeolojik Yaklaşım	Temsilcileri	Küreselleşme tanımı/Çıkış noktası	Eleştiriler
Tarihsel Yapısalcı Yaklaşım	Bramble, Tabb, Waddington, Aglietta, Petras, Amin, Boratav	Kapitalist birikim rejiminin yapısal özelliği yayılmacıdır. Küreselleşme yeni bir fenomen değil, kapitalizmin tarihi boyunca varlığını sürdürmektedir.	1970'lerden itibaren gerçekleştirilen teknolojik devrim ve iletişim toplumunun kapitalist sistem içerisinde eskisinden daha fazla serbest ticaretin ortaya çıktığı iddiasıyla liberal görüş tarafından eleştirilmektedir.
Şüpheli Yaklaşım	Hirst, Thompson, Glyn, Vilroxx	Kapitalizm, 1870 yılından itibaren küreselleşmeye başlamıştır. Sermayenin uluslararası nitelik kazanması, 1870'li yıllardaki krizden sonra ortaya çıkmış bir durumdur. Kıtalar arası iletişim teknolojilerinin gelişimi 19'uncu yüzyılın ikinci yarısından itibaren gelişme gösterdiğinden küreselleşmeyi 1970 sonrası iletişim teknolojilerindeki gelişimle açıklamak yanılıdır.	Ekonomik küreselleşmeyle sınırlı kalarak Küreselleşmenin çok boyutluluğunu ihmal ettiği gerekçesiyle liberaller, ulus-devletin eşitsizliğin yayılmasında oynadığı rolü ihmal ettiği gerekçesiyle tarihsel yapısalcılar tarafından eleştirilmektedir.

Tablo 1.2.*Küreselleşme Olgusuna Yönelik Farklı Yaklaşımların Analizi (devamı)*

Liberal Küreselleşmeci Yaklaşım	Ohmae, Reich, Porter, Krugman Anderson, Scharpf	20'nci yüzyılın son çeyreğindeki teknolojik devrim, sınırların ortadan kalkmasını sağlamıştır. Küreselleşme sermaye birikiminin yanında toplumsal kalkınma ve refah için de kabul edilmesi zorunlu olan bir gerçekliktir.	Dış ticaret yoğunluğunun 1914 öncesinden büyük bir farkı olmadığı, özellikle kıtalar arası kablo ağları ile iletişim kanallarının 1870'li yıllardan itibaren var olduğu gerekçesiyle şüpheciler; kapitalist sistem ile teknoloji arasındaki ilişkinin kapitalizmin ilk döneminden itibaren başladığı ve küresel yayılmacılığın kapitalizmin yapısal özelliği olduğu gerekçesiyle Marksistler tarafından eleştirilmektedir.
Reformist Küreselleşmeci Yaklaşım	ILO, BM, ITUC gibi uluslararası örgütler	Küreselleşme kabul edilmeli, yaratmış olduğu ekonomik ve sosyal olumsuz koşullar uluslararası düzenlemelerle giderilmeli, en aza indirilmelidir. İşsizlik, yoksulluk küreselleşme sürecinde aşılması mümkün olan sorunlardır.	IMF, Dünya Bankası, diğer uluslararası finans kuruluşlarının yapısal uyum programlarının yoksulluk ve eşitsizliğe yol açtığı; dolayısıyla küresel yayılmacılığa “insani bir yüz kazandırmanın yersiz bir girişim olduğu gerekçesiyle şüpheciler ve tarihsel yapısalcılar tarafından eleştirilmektedir.

Kaynak: *Literatür taramasına dayalı olarak yazar tarafından oluşturulmuştur.*

1.3.1.Tarihsel Yapısalcı Yaklaşım

Tarihsel yapısalcı yaklaşıma göre, 1960'ların sonu ile 1970'lerin başından itibaren başlayan finansal deregülasyon süreci, dünya ekonomisini sermaye hareketliliğinin devamlılığına bağlı duruma getirmiştir. Kontrol edilemeyen sermaye hareketleri, ekonomileri destabilize etmektedir. Ulus-devletlerin maliye politikaları, uluslararası monetarist baskının tutsağı olmaktadır. Üçüncü dünyanın yerel elitlerinin uluslararası sermayenin kendilerine verdiği yeni role uygun olarak küreselleşme sürecinin yerel aktörü konumuna gelmesi, bu devletlerin piyasa güçlerine teslim olmasına ve ekonomik yöneltilerindeki bağımsızlıklarını yitirmelerine neden olmaktadır. Bu gelişmelere koşut olarak sosyal sınıfların yeniden yapılanması ve karşılıklı konumlanması söz konusu olmuştur. Finansal küreselleşme ve sermayenin uluslararası hareketliliği, emeğin düzenlenmesini domine etmektedir. Dolayısıyla sermayenin uluslararasılaşması sürecinde emek sadece sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve çalışma yaşamının konularıyla değil, aynı zamanda finans kapitalin gücünü arttıran diğer yasal düzenlemeler ve sermaye kontrolü karşısında politik konum almalıdır (Tabb, 1999, s. 2-14).

Waddington'a göre küreselleşme çalışmalarının çoğu determinist ve ideolojik olarak tek biçimli bir bakış açısıyla ve bu sürecin kaçınılmazlığına vurgu yapılarak gösterilmektedir. Waddington, küreselleşme konusunu finans kapitalin uluslararasılaşması, teknolojinin küresel yayılması ve değişimin hızlanması bağlamında ele almaktadır. Küreselleşmeyi tanımlama girişimlerinin genel olarak neoliberal Ortodoks etkinin altına olduğuna inanılmaktadır (Waddington, 1999, s. 1-2). Sermayenin hareketliliğine dayalı olan küreselleşme sürecinin çelişkisi olarak emeğin yerel kalması Robertson'ın "*küreyerelleşme*" kavramıyla ifade edilmektedir (Robertson, 1995, s. 41).

Waddington küreselleşme sürecinin üç temel görünümünden söz etmektedir. Waddington'a göre küreselleşme sürecinde kredi kullanımı artmış, finans kapital üretimden daha fazla uluslararasılaşmıştır. Finansal hizmetler ve telekomünikasyon başta olmak üzere teknoloji yoğun bir biçimde küresel bir ivme kazanmıştır. Yeni medya teknolojilerinin gelişmesine bağlı olarak kültürel değişimler ortaya çıkmıştır (Waddington, 1999, s. 5). Tüketim toplumunun gelişim dinamikleri de göz önüne alındığında, günümüzde uluslararasılaşan bilgi teknolojileri ve finansal hizmetler (özellikle tüketici kredilerindeki ve kredi kartı kullanımındaki yoğunluk), küreselleşme

olarak nitelendirilen süreçte Waddington'ın düşüncelerinin deneyimlenmesini sağlamaktadır.

İtici gücünü sermaye birikim sürecinden alan kapitalizmin tarih boyunca içsel ve dışsal yayılmacı anlayışta bulunduğunu kabul eden tarihsel yapısalcı yaklaşıma göre, küreselleşme ulusal düzeyde düzenlenmiş kapitalist birikim rejimlerinin tıkanmasıyla açıklanmaktadır (Erdoğan, 2006, s. 50). Marksist perspektiften bakıldığında küreselleşme kavramı kabul edilmemekte, kapitalist sistemin ortaya çıkışından itibaren yayılmacı bir anlayışa sahip olduğu savunulmaktadır (Koray, 2011, s. 28).

Tarihsel yapısalcı yaklaşıma göre sermayenin uluslararası pazara açılması, kâr oranlarını serbest piyasanın yalnızca mal piyasası değil, aynı zamanda emek piyasası yönünden de arttıracığı belirtilmektedir. Yabancı sermaye için cazibe merkezi hâlini almak isteyen gelişmekte olan ülkelerdeki işçi sınıfı, diğer gelişmekte olan ülke işçi sınıfları ile rekabet hâlinindedir. Emeğin rekabetçi üstünlüğü, ulus ötesi şirketlerin emek maliyetini düşürmede en önemli silahı hâline gelmektedir (Erdoğan, 2006, s. 54). 1960'lı yıllarda sermaye fazlasına boğulan ABD kökenli şirketler, emek maliyetlerinin ucuz olduğu ve hammaddeye yakın olan yerlere yatırım yapmaya yönelmektedir. Bu bölgelerde üretilen parçaların montajı ABD'de yapılmaktadır. Küresel otomobil, küresel televizyon seti 1980'li yıllardan itibaren standart bir ürün hâline gelmektedir. Sermaye, Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB) ve Çin'de komünizmin çöküşüyle birlikte ucuz işgücü rezervini artırma olanağı bulmaktadır. (Harvey, 2014, s. 26). Bu doğrultuda hükümetler, yatırım alabilmek için girdikleri yarışta sübvansiyonlar, vergi indirimleri ve benzeri formel ekonomi politikaların yanında başta sendikal hak ve özgürlükler alanında olmak üzere sosyal hakların törpülenmesi, ücret ve çalışma koşullarında emek cephesinin dizginlenmesi gibi politikalara başvurmaktadır.

Amin, yayılmacılığın kapitalizmin genel karakteristik özelliği olduğunu ve kapitalizm başlangıcından itibaren uluslararası bir boyut kazandığını öne sürmektedir. Uluslararası sermayenin hegemonyası altında kurulan yeni düzendeki eşitsiz gelişme, emperyalizm ile açıklanmakta ve küreselleşmenin totaliter bir kimliğe sahip olduğu belirtilmektedir (Amin, 2014, s. 126-134). Tarihsel yapısalcı yaklaşıma göre yeni dünya düzeni içerisinde ulus-devletlerin rolünün minimum seviyeye indirildiği, küresel ekonomi-politik yapının ulusal sınırlar içerisinde meşrulaştırılmanın aracı olduğu, küresel

sermayenin hizmetine ulusal işgücü rezervini sunduğu belirtilmektedir (Erdoğan, 2006, s. 53-54). Emek-sermaye arasındaki çelişki devletin taraf olmadığı, ancak ‘iyi bir iş iklimi’ için çalışma barışını sağlamak üzere hakemlik yapacağı ve sermayenin çıkarlarını koruyup kollayacağı bir dünya sistemi kurulmaktadır. Kapitalizmin daima yayılcı karakteri bulunduğu kabul etmesine karşın; Castells, 20’nci yüzyılda enformasyon teknolojilerine sağlanan altyapının gelişmesini ileri sürerek küresel bir ekonomiyi kabul etmekte, ancak üretimin ve istihdamın yerel kaldığına da dikkat çekmektedir (Castells, 2014, s. 367).

Tarihsel yapısalcı yaklaşım çerçevesinde emek-sermaye arasındaki çıkar farklılıklarının ulus-devlet çatısı altında ve kapitalist sistem içerisinde çözülmesi gerektiğini kabul eden reformist görüşe karşı çıkmaktadır. Karşı çıkış gerekçesi olarak sosyal demokrat hükümetlerin ulusal rekabet edebilirlik programlarından dolayı devletin gelir dağılımında eşitsizliği arttırdığı öne sürülmektedir.

1.3.2.Şüpheli Yaklaşım

Hirst ve Thompson’ın küreselleşmenin olmadığı iddiasına dayanan şüpheli sosyal demokrat/reformist yaklaşım, “*ulusal farklılıkların devam ettiği bir uluslararasılaşma*” olduğu tezini öne sürmektedir (Erdoğan, 2006, s. 59). Geçmişte de var olan bir gerçekliğin yeni bir gelişme gibi sunulması eleştirilmekte, küreselleşmenin varlığı tartışılmaktadır. Uluslararası sermaye akışı, mal ve hizmet piyasalarındaki hareketlilik, yeni ticaret blokları gibi gelişmeler küreselleşme değil, sermayenin ulusal sınırlarının ötesine geçmesi olarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşıma göre küreselleşmenin kaçınılmazlığı ve insan refahı için gerekliliği tezine karşı çıkmakta, bu süreçte yoksulluğun küresel bir hâl alması küreselci bakış açısının çelişkisi olarak açıklanmaktadır (Hirst, Thompson ve Bromley, 2015). Kapitalizmin dönemsel olarak krizlere girmesi ve çıkış yolunu sermayenin ucuz işgücü rezervi hâline gelen az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler istikâmetinde uluslararasılaşmasının sonucunda gelişmiş ulusların küreselleşmesine karşın diğerlerinin yerel kalması bu yaklaşımı desteklemektedir.

Kapitalizmin uluslararası yayılcılığının işçi sınıfı üzerinde yarattığı olumsuzlukların ulusal reformlarla giderilmesi gerektiği düşüncesinde birleşen şüpheli

sosyal demokratlar, ulus-devlet çatısı altında emek-sermaye çelişkisinin giderilebileceğine inanmaktadır (Erdoğan, 2006, s. 62). Ulus-devletler yok olmamış, uluslararası sermaye lehine düzenlemeler yapmakla meşgul olmaktadır. Varlığını hâlen sürdürmekte olan ulus-devletlerin emek-sermaye çelişkisinde uzlaşma sağlaması, şüpheci sosyal demokratların beklentileri içerisinde yer almaktadır.

Şüphelerini temsil eden Hirst ve Thompson'a göre küreselleşme, ülkeler arası ticaret akışı ve sermaye yatırıma zemin hazırlayan uluslararası ekonomi olarak tanımlanacak olursa, yeni bir süreç değildir. Gerçek anlamda küresel düzeyde bütünleşmiş bir dünya ticaret sisteminin zemini 19'uncu yüzyılın ikinci yarısından itibaren oluşmaya başlamıştır. 20'nci yüzyılda dünya ticaret hacmi artış göstermesine rağmen birçok gelişmiş ülke ekonomisinin gayri safi yurtiçi hasılası içerisinde dış ticaretin oranı 1914 yılı öncesine göre kayda değer bir büyüme göstermemiştir (Hirst ve Thompson, 2007, s. 8-9).

Hirst ve Thompson şu gerekçelerle radikal küreselleşmecilere karşı çıkmaktadır (Hirst ve Thompson, 2007, s. 27):

- (i). Önceki dönemlerden farkını yansıtan yeni küresel ekonomi modelinin olmaması,
- (ii). Birçok sektörün uluslararasılaşmasını dayanaksız bir şekilde küresel tekel piyasa güçlerinin başarısı olarak yansıtmaya eğiliminin olması,
- (iii). Değişimleri açıklamada tarihsel arka planın eksikliği ve sonsuza kadar süreceğine olan inanış.

Küreselleşmeye ilişkin şüphelerin iddiaları ise şunlardır (Hirst ve Thompson, 2007, s. 27-28):

- (i). Uluslararasılaşmış ekonominin tarihsel arka planı bulunmaktadır. Uluslararası ticareti mümkün kılan zemin, 1870'lerden itibaren oluşmaya başlamış olup, küreselleşme yeni bir süreç değildir.
- (ii). Ulus ötesi olarak nitelendirilen şirketlerin büyük kısmı ulus temelli olup üretim ve satış bölgelerindeki güce göre çokuluslu ticaret yapmaktadır.
- (iii). Sermayenin uluslararası düzlemdeki hareketliliği gelişmekte olan ülkelerde büyük yatırım ve istihdam artışına neden olmamaktadır.

(iv). Ticaret, yatırım ve finansal hareketlilikler daha çok Avrupa, Japonya ve Kuzey Amerika ülkeleri arasında gerçekleştiğinden, iddia edildiğinin aksine dünya ekonomisi küresellikten uzaktadır.

(v). Ekonomik yönetim amaçları büyük ekonomik güçlerin çıkarları ve elitleri arasında hüküm süren ekonomik doktrinlere göre belirlenmekte olduğundan küresel piyasalar kontrol edilemez ve yönetilemez değildir.

Gerçek anlamda ekonomik bir küreselleşme olmadığına inanan Hirst ve Thompson, küreselleşmenin kültür, politika gibi alanlarda da varlığını şüpheyile karşılamaktadır. Ekonomik küreselleşmeyi bir mit olarak yorumlayan Hirst ve Thompson, bu mitin nasıl oluştuğu sorusuna ise şu noktalara işaret ederek yanıt aramaktadır (Hirst ve Thompson, 2007, s. 30-31):

(i). Bretton Woods'un çöküşü ve Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü (OPEC) petrol krizinin etkisiyle gelişmiş ülkelerdeki politik başarısızlıklar, enflasyon artışları ve ABD'nin Vietnam Savaşı'na katılması gibi etkenlerle önceki politik rejim sarsılmıştır.

(ii). Krizden çıkış için üreticiler ve finansal kuruluşlar yatırım alanlarını genişletme ve yeni pazarlar bulma yönünde çaba göstermiştir.

(iii). Finansal piyasaların uluslararasılaştırılması amacıyla yeni kamu politikaları arayışlarına girilmiştir.

(iv). Merkez kapitalist ülkelerdeki endüstrisizleşme döneminde işsizlik oranları artmıştır.

(v). Gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelere bir kısmı görece gelişme göstererek birinci dünya piyasasına dahil olmuştur.

(vi). Fordizm üretimden postfordizme geçilmesi ile esnek üretim teknikleri gelişmiştir.

Tüm bu değişimleri içeren süreç ise küreselleşme ile tamamlanmaktadır. Ekonomik ilişkiler öngörülemez hâl almış ve ekonomi üzerindeki ulus-devlet kontrolü azalmıştır. Ekonomik kriz sonucu artış gösteren işsizlik ve yoksulluk sorununun çözümü içinse serbest piyasa ekonomisi ile kontrol altında tutulacağına inanılmıştır.

Küreselleşmiş ekonominin önemli sonuçlarından ilki ekonomik yönetim sorunu olarak gösterilmektedir. Küresel piyasa güçleriyle ulusal ve uluslararası kamu politikalarının başa çıkması mümkün olmamakta, kamusal kontrolün yerine şirketlerin hegemonyası tercih edilmektedir. Dünyanın en güvenli yerlerine yerleşen ve özel bir ulusal kimliği olmadığı düşünülen şirketlerin dünya ekonomisinde başrol konumuna gelmesi ikinci önemli sorun olarak işaret edilmektedir. Diğer yandan bu çalışma açısından temel konu olan sonuç ise “örgütlü emeğin ekonomik pazarlık gücünün ve politik etkisinin azalması”dır (Hirst ve Thompson, 2007, s. 36-38). Küreselleşmiş sermayenin işgücü maliyetleri ve arzı açısından mekân sınırı tanımaksızın en uygun bölgelere yatırımlarda bulunması küreselleşmenin emek açısından olumsuz sonuçlarına neden olan yapısal faktör olarak düşünülmelidir.

1.3.3.Liberal Küreselleşmeci Yaklaşım

Liberal küreselleşmeci yaklaşıma göre küreselleşme, sınırların olmadığı bir dünya ve ulusal ekonomilerin küresel piyasalara tâbi olduğu durum olarak tanımlanmaktadır. Ulusal kimliğini kaybeden çok uluslu şirketlerin ulus-devletlerin denetimi altında tutulması imkânsızlaşmıştır (Erdoğan, 2006, s. 63). Ohmae, sermaye hareketliliklerinin büyüklüğüne dikkat çekerek günümüzde ulus-devletlerin ortadan kalktığını savunmaktadır. Bu noktada ulus-devletlerin yerini çokuluslu birliklerin aldığı ileri sürülmektedir (Ohmae, 1992, s. 81-82)

Sermayenin uluslararası bir kimlik kazandığı, dünyanın küresel bir köy hâlini aldığı inancına dayalı olan bu yaklaşım, ulus-devletlerin yeni dünya düzeni içerisindeki konumunu sorgulamaktadır. Oysa herhangi bir ulus-devlet çatısı altında kimliği bulunmadığına inanılan küresel sermayenin birikim sürecinde ulus-devletlere verilen makroekonomik istikrarı güvence altında tutmak için ulusal düzeyde para ve maliye politikaları uygulama, küresel sermaye giriş-çıkışı için gereken yasal ve diğer temel altyapıyı sağlama, toplumun denetim ve gözetiminin sağlanması gibi görevler, ulus-devletlerin ortadan kalktığı mitini çürütmektedir (Petras, 2002, s. 24-32). Liberal küreselleşmeci yaklaşıma karşıt görüşe göre, ulus-devletler yok olmamış, işçi hakları ve sosyal politikaların budanması doğrultusunda politikalara zorlanmış ve ekonomik müdahale konusunda güç kaybetmişlerdir.

Liberal küreselleşmeci yaklaşım, teknolojik gelişmelerin ve iletişim toplumunun öne çıkmasının küreselleşme sürecini hızlandırdığını ve refah artışı ile toplumsal kalkınmanın mutlak olarak küreselleşmeye bağlı olduğunu savunmaktadır. Kapitalizm ile teknoloji arasındaki ilişkiselliğe vurgu yaparak küreselleşmeyi açıklayan bu yaklaşıma, kapitalizmin teknoloji ile ilişkisinin içinde bulunduğumuz döneme özgü olmadığı, kapitalist sistemin doğuşundan itibaren var olduğu gerekçesiyle karşı çıkılmaktadır (Koray, 2011, s. 29). Neoklasik iktisat politikalarına en fazla sahip çıkan bu yaklaşım, işçi hakları ve sosyal haklar konusunda uluslararası standartların üzerine çıkılmasının uluslararası rekabette olumsuz sonuçlara yol açacağını benimsemektedir (Erdoğan, 2006, s. 64).

1.3.4.Reformist Küreselleşmeci Yaklaşım

Küresel kapitalizmin işçi hakları ve sosyal haklar açısından yarattığı olumsuz koşulların, küreselleşmeye sosyal boyut getirilerek önlenilebileceğinin iddia edildiği yaklaşım reformist küreselleşmeci yaklaşım olarak sınıflandırılmaktadır. Küreselleşme karşı çıkılmaması ve kalkınma için desteklenmesi, olumsuz etkilerinin de bir dizi reformla önlenmesi gereken kaçınılmaz bir gerçeklik olarak sunulmaktadır. Sosyal politikalar aracılığıyla küreselleşmeye “*insani bir yüz*” kazandırılması gerektiğine inanılmaktadır (Erdoğan, 2006, s. 65). Wallerstein ve Smith’e göre ücretlerin baskılanarak eşitsiz gelişmenin ortaya çıkarıldığı ve merkez-çevre/yarı-çevre ilişkisinin ortaya çıktığı dünya sisteminde (Smith ve Wallerstein, 1992, s. 254-261), IMF ve WB gibi uluslararası finans kuruluşlarının yoksulluğu önleme stratejisi olarak sunulan yapısal uyum programlarının önemli bir işleve sahip olduğunu belirtmek mümkündür.

Küreselleşmeyi kaçınılmaz sayan bu yaklaşıma göre özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) aracılığıyla küreselleşmenin sosyal boyuta kavuşturulması eğilimi yaygınlaşmaktadır. Uluslararası sermayeyi çekmek üzere rekabet hâlinde olan gelişmekte olan ülkelerdeki uygulamaların işçi hakları ve sosyal haklar yönünden hak kayıpları yaşatması, uluslararası işçi hareketi tarafından uluslararası sosyal politika uygulamalarının gerekliliğinin savunulmasına neden olmaktadır. Uluslararası işçi hareketi, küreselleşmeye karşı konulamayacağını savunmakta ve küreselleşmeye sosyal boyut getirmede kendisini araç olarak görmektedir (Erdoğan, 2006, s. 67). Bu çalışmanın

ana konusunu oluşturan emeğin küreselleşmesi ve uluslararası sendikacılık ile ilgili bölümde sözü geçen yaklaşımlara atıfta bulunulmaya devam edilecektir.

1.4.Küreselleşme ve Emperyalizm Bağlamında Eşitsiz Gelişmenin Ontolojisi

Küreselleşmeyi kaçınılmaz olarak sunarak, neden olduğu gelir dağılımı adaletsizliği sonucu ortaya çıkan yoksulluğun giderilmesi amacıyla mücadele politikaları geliştirmeyi ve kendisine ‘sosyal’ bir nitelik kazandırmayı amaçlayan yaklaşım, içinde bulunulan sürecin asıl itici gücünün emperyalizm olduğu görüşünü savunan teorisyenlerce yoğun eleştirilere tâbi tutulmaktadır (Wallerstein, 2018; Amin, 2018; Petras, 2002; Petras ve Veltmeyer, 2005; Bauman, 2017; Munck, 2003; Boratav, 2004). Bu yazarlara göre, kapitalizmin yayılmacılığı 19’uncu yüzyıldan bu yana varlığını sürdürmekte, ancak 20’nci yüzyılın son çeyreğinden itibaren yayılmacılığa ulus-devletlerin düzenlemeleri ile meşruiyet kazandırılmaktadır.

Çevre ülkelerin, üretilen artı-değeri merkez ülkelere aktarması koşuluyla uluslararası ticarete katılması ‘*eşitsiz mücadele*’ olarak belirtilmekte ve az gelişmiş ülkelerin az gelişmişliği tarihsel kapitalizmin doğal bir sonucu olarak görülmektedir (Wallerstein, 2018, s. 32-33). Uluslararası sermaye yatırımlarına tâlip olan çevre ve yarı-çevre ülkeler, iş ve sosyal güvenlik mevzuatlarında, gümrük ve vergi hukuk sistemlerinde sağladığı esneklikler üzerinden birbirleriyle rekabet ederken; merkez kapitalist ulus-devletlerin sermayedarları ucuz girdi maliyetler ve yüksek verimlilik üzerinden büyüme konusunda rekabet etmektedir (Koray, 2007, s. 20). Bu süreçte küreselleşme, emperyal olmayan ulus-devletler için bir ‘buyruk’ olarak dayatılmaktadır. Buyruk yaklaşımı çerçevesinde, küreselleşme kaçınılmaz olarak görüldüğünde, onun kabul edildiği ve mücadele edilmek yerine zararlarının azaltılmak istendiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan emperyalizm, kabul edilmeyecek ve mücadele edilecek, reformlarla zararları azaltılamayacak kadar büyük bir proje olarak görülmektedir (Boratav, 2004, s. 127). Başka bir dünyanın da mümkün olduğu inancına dayalı olarak gerçekleştiren küreselleşme karşıtı hareketlerin ise, farkında olmadan anti-emperyalist mücadele yürüttüğü belirtilmektedir (Boratav, 2004, s. 126).

Yeni dünya düzeninde gelişmekte olan ülkeler açısından birçok sorun ortaya çıkmıştır. Özellikle Latin Amerika, Afrika ve Türkiye’nin de içinde bulunduğu birçok

ülke borç kriziyle karşı karşıya kalmıştır. ABD, “küresel disiplin âmiri” olarak, IMF’yi canlandırmış ve bankaların para sorununun halkın ödeme yapmasını garanti altına alarak, krizin çözümünü beraberinde getirmiştir (Harvey, 2014, s. 29). Yeni emperyal düzenin uluslararası baş aktörleri WB ve IMF başta olmak üzere uluslararası finans kuruluşlarıdır. Bu kuruluşlar, emperyal devletlerin oluşturduğu G7 gibi karteller ile birlikte ‘küresel devlet’in yöneticisi konumundadır.

Boratav, yeni uluslararası sisteme küreselleşme perspektifinden bakıldığında “*pembe gözlüklerin*” takılmış olacağını savunmaktadır:

“Bu gözlükler size, işlevsel bir işbölümü içinde bütünleşen, öğeleri arasında birbirini tamamlayan karşılıklı etkileşimlerin başat olduğu, gereksiz çarpıklıklardan arındırıldığı takdirde değişimin ve gelişimin kimseye zarar vermeden gerçekleşebileceği (yani potansiyel olarak herkesin kazançla çıkabileceği), özünde ahenkli olan bir dünyayı algılatır. Ve belki de en önemlisi, bu doğrultudaki değişimlerin kaçınılmaz olduğunu düşündürür (Boratav, 2004, s. 125),”.

Boratav’a göre dünya sistemine emperyalizm perspektifinden bakıldığında ise kutuplaşma, hiyerarşik yapılanma algısı ön plana çıkacaktır. Sınıflar ve uluslar arasında çıkar birliği değil kaynakların güçlüler lehine aktarımı, sömürünün pekiştirilmesi ve ilişkilerde uzlaşının mümkün olmadığı görülecektir. Merkez-çevre arasında karşılıklı bir bağımlılık ilişkisi değil, çevre ülke halkları üzerinde egemenlik ve hiyerarşi olduğu anlaşılacaktır. Günümüzde dünya sistemine popüler olarak küreselleşme perspektifinden bakıldığı gözlenmektedir. İçinde bulunulan süreçten en ağır derecede etkilenen yoksul ülkelerde dahi siyaset çevreleri küreselleşme söylemine gönüllü ve çaresiz olarak teslim olmuş durumdadır. Küreselleşmenin uzantısı olan neoliberal iktisat politikalarını uygulamak durumunda olan çevre ülke hükümetleri, aslında kutuplaşmadan olumsuz etkilenen halkların desteğiyle iktidara gelmiş olsalar dahi “*çaresizlik içinde teslimiyet*” durumunda kalmıştır. Köktenci muhalif hareketler, ‘yapısal uyum programı’ adı altında çevre ve yarı-çevre ülkeleri sömürü altına alan IMF, WB, WTO gibi kurumların kapatılmasını savunurken; ılımlı kanat bu kuruluşların politikalarının ıslahını istemekle yetinmektedir. Yoksullukla mücadele gibi kılıflarla uluslararası finans kuruluşlarına da pembe gözlükle bakma eğilimi bulunmaktadır (Boratav, 2004, s. 126-127).

Amin, merkez ülkelerde emperyalizmin işçi sınıfı üzerindeki sömürsünün reformist/sosyal demokrat ideoloji ile unutturulduğunu ve sosyal demokrasinin içeride sosyalizm çağrışımı yaparken dışarıda emperyalizmi savunduğunu iddia etmektedir. Merkez-çevre arasındaki gelişmişlik farkı emperyalizm ile şiddetlenmekte, indirgemeci yaklaşımlar sonucu oluşan revizyonizm ise bu gerçeklikten uzaklaşmaya ve Lenin'in "dünya işçileri ve ezilen halklar, birleşin" çağrısının görmezden gelinmesine yol açmaktadır (Amin, 2018, s. 132, 133). Bu yaklaşıma göre, küreselleşme reformist eğilimlerin savunduğu kaçınılmazlık dışında emperyalizmin yeni bir biçimi olarak ele alınmalıdır.

19'uncu yüzyıl sonlarından itibaren ortaya çıkan krizlerde sermayenin belli merkezlerde yoğunlaşması, sömürgecilik anlayışı çerçevesinde işbölümüne dayalı pazarın dünya ölçeğinde genişlemesi, 20'nci yüzyılda fordizmin başat birikim rejimi olması ve Keynesyen ekonomi politikalarının refah devleti uygulamalarıyla bütünleşmesi, Soğuk Savaş döneminde ABD'nin süper güç olarak yayılması günümüz koşullarını hazırlayan gelişmelerdir. Tüm bu süreçlerin sonunda 'küreselleşme'nin zemini oluşmuş, emperyalizm yeni bir evreye geçmiştir. Günümüzde dünya piyasalarında Alman ve Japon şirketler büyümekte, ucuz emek arayışındaki çok uluslu şirketler, emek-yoğun yatırımlarını coğrafi olarak yeniden konumlandırmakta, sermaye uluslararasılaşmakta, yeni uluslararası işbölümü için ulus-devletler siyasal ve hukuksal çerçeve üretmek amacıyla kullanılmakta, postfordist birikim rejimine geçilmekte, emeğe ve sendikalaşmaya yönelik saldırılar artmaktadır (Petras, 2002, s. 28-37). Söz konusu görüş çerçevesinde, IMF ve WB'nin iktidar olduğu küresel köy içerisinde ulus-devletlerin yaptırım güçlerinin tahrip edildiğini ileri sürmek mümkündür. Hükümetlerin ulusal işçi sınıfları lehine politika üretmeleri, uluslararası yaptırımlarla karşılaşma riskini beraberinde getireceğine inanılmaktadır.

Petras (2002), ulus-devletlerin yok olduğu iddiasını küresel aktörler olan IMF ve WB üzerinde bir grup ulus-devletin yoğun etkisi ile reddetmektedir. Uluslararası finans kuruluşlarının yönetici kadroları dahi ABD emperyal devleti tarafından belirlenmektedir. Çevre ülkelerin ulus-devletlerine verilen uluslararası sermaye için ucuz işgücü ve uygun iş iklimi yaratma görevi de ulus-devletlerin hâlen varlığını sürdürdüğü gerçeğini ortaya

çıkarmakla birlikte, ulusal kaynaklarının sömürülmesine olanak sağladıklarını göstermektedir.

1.5.Küreselleşme ve Neoliberal Dönüşümün Emeğe Yansıması

1970’li yıllardaki petrol şokları ve enflasyonist dalganın sermaye birikimi üzerindeki olumsuz etkisi, neoliberal dönüşüm ve sermayenin uluslararasılaşması ile aşılmaya çalışılmıştır. Çok uluslu şirketlerin, emek-yoğun sektörlerdeki yatırımlarını neoliberal dönüşüm çerçevesinde IMF ve WB aracılığıyla uygulanan yapısal uyum programları aracılığıyla çevre ve yarı-çevre ülkelere yöneltmektedir (Koray, 2011, s. 282).

Harvey’in sermayenin emek karşısında hegemonyasını güçlendirdiği sınıf projesi olarak ifade ettiği neoliberal dönüşüm sürecinde, merkez-çevre ülkeler arasındaki eşitsiz gelişmeden kaynaklı sömürünün yeniden üretimi ve rekabetin yoğunlaşması işçi sınıfı üzerindeki baskının artmasına, emeğin güç kaybetmesine neden olmaktadır. Sermaye uluslararasılaştıkça ulus-devletler yatırımlar için yarışmacı konumuna gelmektedir. Bu koşullarda emeğin gücü giderek ortadan kalkmaktadır. Düzenleme rejimiyle üretim rejimi arasındaki bağlantı ülkeden ülkeye değişim göstermektedir. Çokuluslu şirketlerin ülkelerdeki üretim rejimleri, ülkelerin düzenleme rejimlerine göre farklılaşmaktadır. Her düzenleme rejimine uygun olarak üretim yapma biçimleri geliştirilmektedir. Bu durum yatırımlar için en uygun sermaye ve emek karışımını anlatmaktadır. Diğer yandan tersine düzenleme rejimleri uluslararası piyasalarda yarışmacı konumunda yer almaktadır (Waddington, 1999, s. 12-15). Dış ticarete liberalizasyon, devletlerin ekonomiden çekilmesi ve özelleştirme gibi yapısal reformlar, “yarışmacı” konumda yer alan gelişmekte olan ülkelerin rekabet politikaları olarak gösterilmektedir (Koray, 2011, s. 376).

AB, Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması (GATT), Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması (NAFTA), IMF gibi kuruluşların ulus-devletler üstü yapılar olarak belirlediği süreçte, ulus-devletlerin global gelişim sürecinin sonunda küresel sermayeye altyapı desteği vermekten başka işlevi olmayan yapıya dönüşeceğine inanılmaktadır. Ulus-devletlerin ortadan kaldırılacağı ve küresel sermayenin emek pazarıyla doğrudan temasa geçeceği ifade edilmektedir (Waddington, 1999, s. 10).

Neoliberalizmin aktif bir devlet düzenleme biçimi olarak kabul edilmesi gerektiğini belirten Waddington, ulus-devletlerin işlevinin uluslararası yönetime katılmakla sınırlandırıldığını, ancak emeğin denetlenmesi, iş sözleşmelerinin şekli ve işgücü piyasalarının düzenlenmesi konusunda rol oynadığını savunmaktadır. Bu yönüyle Waddington'a göre ulus-devletler bir hanedanlık olarak varlığını sürdürmeye devam etmektedir (Waddington, 1999, s. 11).

Teorik olarak neoliberal devlet elinde bulundurduğu şiddet tekeliyle bireysel özgürlükleri, sözleşmeleri korumaktadır ve neoliberal teori yoksulluğun ortadan kaldırılmasında en ideal yöntem olarak sunulmaktadır (Harvey, 2015, s. 72-73). Neoliberal devletin sermaye-emek çelişkisi içerisinde tarafsız olduğu, her türlü müdahaleden kaçınıldığı savunulsa da çatışma durumunda işçi haklarından yana değil 'iş için iyi ortamdan yana çıkma eğilimi'nde olduğu belirtilmektedir (Harvey, 2015, s. 78).

Yoğun birikim süreci olarak belirtilen fordist kitle üretim biçiminin tıkanmasıyla birlikte, emeğin verimliliğinin artırılması ve üretim ilişkilerinin sermaye lehine yeniden belirlenmesi amacıyla üretim teknolojisi kullanımı, emek süreçleri, işgücü piyasası, işletme yönetimi ve endüstri ilişkileri alanlarında birçok düzenleme yapıldığı ifade edilmektedir. Esnek uzmanlık ve yalın üretim biçimlerini içeren ve yaygın birikim sürecine dayanan postfordist üretim sistemine geçilmesi ile iş akışkanlığı, emek yoğunluğu ve üretkenliği artmıştır. Bu sayede sermayenin emek üzerindeki kontrolünün ve emek sömürüsü pekişmiştir. Aynı bakış açısıyla uluslararası sermayenin küresel meta zincirleri aracılığıyla politik bir güç olarak da hegemonya kurmasıyla emek üzerinde küresel ölçekte kontrol mekanizması oluşturulduğu iddia edilmektedir (Öngen, 2003, s. 36-37). Bu süreçte ekonomilerin yeniden yapılanması, ücretlerin baskılanması, sosyal kamu harcamalarının kısılması, emeklilik programlarının yararlanma koşullarını ağırlaştırıcı şekilde düzenlenmesi ve özelleştirme uygulamalarının yaygınlaştırılması öngörülmektedir (Koray, 2011, s. 103).

Emek-yoğun üretime dayalı sermaye yatırımlarında maliyetler ve kârlılığı etkileyen en önemli girdi kuşkusuz emektir. Emek maliyetleri, işletme düzeyinde de ulusal ve hatta küresel düzeyde de kısılması en basit kalemler arasında yer almaktadır. Oysa emek, niteliği itibarıyla üretimin diğer girdilerinden ayrılmaktadır. Emeği ile değer üreten işçi, gündelik olarak kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu bireyin hayatını

devam ettirmekle mükelleftir. Emek piyasasını mal piyasalarından ayıran temel özellik, insanın sosyal bir varlık olmasıdır. Liberalizasyon ve deregülasyon gibi araçlarla neoliberal hegemonyanın kurulduğu süreçte, devletin ekonomideki rolünü sınırlandıran uygulamalar, emeğin sosyal yönünün göz ardı edilmesine neden olmuştur (Bakır, 2018, s. 1462). 1970’li yıllardan itibaren neoliberal dönüşüm sürecinin ana aktörü, yeni sağ ideolojiye sahip siyasi partiler olmuştur. İngiltere’de Thatcher, ABD’de Reagan ve Türkiye’de Özal gibi liderlerin temsilciliğini yaptığı yeni sağ iktidarı, artı-değerin bölüşümü sürecinde emek aleyhine birçok politikayı uygulamaya geçirmiştir. Neoliberal dönüşüm ve küreselleşme sürecinin emek üzerindeki etkileri genel anlamda şu başlıklar altında toplanabilir:

- (i). Özelleştirmeler,
- (ii). Taşeronlaşma ve fason üretimin yaygınlaşması,
- (iii). İşgücü piyasasında enformelleşme ve kuralsızlaşma,
- (iv). Esneklik ve yeni istihdam biçimleri,
- (v). Yedek sanayi ordusu-işsizlik ve yoksulluk,
- (vi). Sendikal örgütlenmeye yönelik saldırıların artması.

Bu bölümde yukarıda bahsi geçen uygulamalar açıklanmaya çalışılmaktadır. Akademik yazında yer alan görüşler, çeşitli istatistik verilerle değerlendirilmekte ve Türkiye örneği üzerine yoğunlaşmaktadır.

1.5.1.Özelleştirmeler

Liberalizm felsefi olarak 17’nci yüzyıl sonlarında John Locke, ardından David Hume ve Adam Smith’in görüşleri doğrultusunda ortaya çıkmıştır. Temel ilkeleri; bireycilik, rasyonalite, özgürlük, doğal düzen (laissez faire), serbest piyasa ekonomisi, sınırlı ve sorumlu devlet olarak gösterilmektedir (Aktan, 2002, s. 73-76). Neoliberal düşünce ise sübjektivizm, anti-rasyonalizm, sosyal devlet anlayışının ve devlet müdahalesinin olumsuz sonuçları, özel çıkar gruplarının baskısı altında demokratik toplum yapısının çözülmesine neden olduğu gerekçesiyle Keynesyen ekonomi modeline tepki olarak Hayek’in öncülüğünde şekillenmiştir (Aktan, 2002, s. 85-86). Liberal

düşünce, ekonomik ve siyasal alanlarda bireyin özgürlük alanına her türlü müdahaleye karşı çıkmaktadır.

Smith'e göre devlet toplumun üyesi olan tüm bireylere ayrı ayrı sunulması mümkün olmayan savunma ve güvenlik hizmeti gibi tam kamusal mal ve hizmetler dışında üretim yapmamalıdır. Hayek ve Friedman'ın temsilciliğini yaptığı monetarist akım ise rasyonel beklentiler teorisi, arz yönlü iktisat düşüncesi ve anayasal iktisat ile kamu tercihi teorisi çerçevesinde mülkiyeti kamuya ait iktisadi teşebbüslerin özelleştirilmesini savunmaktadır (Baykal, 2009, s. 8). Bu kapsamda emek verimliliğinin artırılması, fiyatların düşürülmesi, kaynakların etkin dağılımının sağlanması, devlet bütçesinin küçülmesi, devlete gelir sağlanması, kamu çalışan sayısının azaltılması ve sendikaların gücünün kırılması özelleştirmelerin amaçları arasında gösterilmektedir (Baykal, 2009, s. 14). Özelleştirme ile hedeflenenler ise üretken girişimcilerin elinde sermaye birikimini sağlamak, üretim yoğunluğunun sağlanması, kamuya gelir sağlanması, ekonomi içerisinde risklerin uygun şekilde dağıtılması, gelirin yeniden dağılımı şeklinde özetlenmektedir (Maskin, 1992, s. 117; Akt: Baykal, 2009).

Liberal felsefenin düşünsel altyapısını oluşturduğu bu hedeflere ulaşmak amacıyla kamuya ait işletmeler özelleştirilmektedir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkelerinde 2000-2007 yılları arasında en az 487 milyar ABD Doları özelleştirme yapıldığı tahmin edilmektedir. Özellikle telekomünikasyon sektöründe yoğun bir özelleştirme dalgasının görüldüğünü vurgulayan raporda, Türkiye'nin de ilgili 8 yıl içerisinde 25 milyar ABD doları tutarında özelleştirme hacminin bulunduğu belirtilmektedir (OECD, 2009).¹ Sanayileşme ve modernizm sürecinin hızlandırılması, özel girişimcilere öncülük yapılması, ülkenin gelişmişlik düzeyi ve bölgeler arası eşitsizliklerin giderilmesi gibi işlevleri olan devlet yatırımlarından özelleştirme yoluyla vazgeçilmektedir (Kutal, 2005, s. 16-17).

Gerek işlettiği iktisadi işletmelerin özelleştirilmesi gerekse de yasal düzenlemelerle piyasa dengesini bozacak davranışlardan uzak durulması yoluyla devletin ekonomik alandan çekilmesi, neoliberal teorisyenlerin en temel argümanlarındandır

¹ OECD'nin 2009 yılında yayınlamış olduğu "Privatisation in the 21st Century: Recent Experiences of OECD Countries" başlıklı raporu erişim için bkz. <https://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceofstate-ownedenterprises/48476423.pdf> (Erişim Tarihi: 12 Eylül 2018).

(Harvey, 2015, s. 73). Neoliberal devletin piyasayı terk etmesinin en somut uygulamasının özelleştirmeler olduğu belirtilmektedir. Çevre ve yarı-çevre ülkelerde, sermayeye güvence sağlamak adına, kamusal mülkiyeti olan iktisadi işletmelerin ve sosyal güvenlik sistemlerinin özelleştirilmesinin, IMF ve WB'nin yapısal uyum programları ile dayatıldığı vurgulanmaktadır. Merkeze bağımlı olan ülkelerin IMF ve WB'ye karşı yerine getirmesi gereken kredi alma koşulları arasında özelleştirme ve ticaret liberalizasyonu gibi politikaların ulusal ekonomik, siyasi ve sosyal sorunları beraberinde getirdiği ifade edilmektedir. Ulus-devletlere siyasi baskı, “*sözde demokrasi çağrısı ile sahte parlamenter demokrasi*”, para ve maliye politikalarının ulusal hükümetler tarafından yönetilememesi, ekonominin yönetimi için Washington merkezli finans kuruluşlarına bağımlılık bu sorunlardan bazıları olarak gösterilmektedir (Chossudovsky, 1999: 40). Chossudovsky'ye göre ‘*IMF Menüsü*’ ile belirlenen koşullar aracılığıyla ulusal ekonomiler yok olma noktasına gelmekte ve uluslararası sermaye için emek ve doğal kaynak rezervlerine dönüşmektedir (Chossudovsky, 1999, s. 42).

Türkiye, Latin Amerika, Asya, Afrika ve Doğu Bloğu ülkelerinin oluşturduğu gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerin ekonomileri, 1980’li yıllardan itibaren büyük bir kriz içerisine girmiştir. Çevre ve yarı-çevre ülke hükümetlerinin kredibilitelerini arttırabilmek amacıyla IMF reçetelerine ve ticaret anlaşmalarına sadık kaldıkları, yaygın özelleştirmelerle açıklığa kavuştuğu savunulmaktadır. Yapılan özelleştirmelerin, kamu kesiminden özel kesime kaynak aktarma mekanizması olarak kullanıldığı ifade edilmektedir. Özelleştirmeler aracılığıyla özel sektöre yalnızca kaynak aktarımı yapılmadığı, aynı zamanda politik ve ekonomik bir güç de aktarıldığı ileri sürülmektedir (Arı, 2006, s. 26-27). Devletin piyasadan çekilmesi yalnızca mal piyasalarındaki düzenleyici işlevinden değil, emek-sermaye çelişkisinde görece uzlaşma sağlama işlevinden de vazgeçmesi anlamına gelmektedir.

Özelleştirmelerin sendikal örgütlenmeyi önemli derecede olumsuz etkilediği çeşitli araştırmalarda savunulmaktadır (Kutal, 2005; Urhan ve Selamoğlu, 2008; Uçkan ve Kağncıoğlu, 2009). Zira kamuya ait işletmelerin büyük ölçekli ve yasaların dışına çıkma gayretinin görece daha düşük ihtimal olması nedeniyle örgütlenme oranı görece olarak yüksektir (Visser, 2003, s. 398-399). Parçalanan ve küçülen işletmelerde örgütlenme mücadelesinin, kamuya ait işletmelerde örgütlenmekten daha zor olduğu ileri

sürülmektedir (Uçkan ve Kağncıoğlu, 2009, s. 37). İngiltere’de 2015 yılı verilerine göre kamu sektöründe sendikalaşma oranının yüzde 54,8 iken, özel sektörde örgütlenme oranının ise aynı yıl içerisinde yüzde 19,9 olarak tespit edilmesi bu savı desteklemektedir.²

Türkiye’de özelleştirmelerin işçi sınıfı üzerinde yaratmış olduğu etkisinin incelenmesinde ülkenin sanayileşme politikalarını kavramak büyük önem arz etmektedir. 1970’li yılların sonuna dek uygulanan ithâl ikâmecî politikalar aracılığıyla, Türkiye işçi sınıfının 1961 Anayasası itibariyle ekonomik ve sosyal haklarda altın çağını yaşamaya başladığı düşünülmektedir. Küreselleşme ve neoliberalizmin hegemonya kurmaya başladığı 1970’lerde Türkiye’de paranın satın alma gücünün düştüğü ve reel gelir kayıplarının yaşandığı ifade edilmektedir. Söz konusu dönemde sendikaların gitmiş olduğu grevlerin yarattığı ekonomik kayıpların sermaye sınıfının harekete geçmesine ve hükümetin de sermaye yatırımları için güven ortamı yaratmasına ve sendikaları disipline etmesi gerektiğine dikkat çekilmektedir. Neoliberal dönüşüm çerçevesinde Türkiye’nin, 24 Ocak 1980 tarihinde almış olduğu kararlar ile ihracata dayalı sanayileşmeyi benimsediği belirtilmektedir (Boratav, 1988, s. 119-120).

WB ile bağlantıları olduğu belirtilen dönemin Başbakanlık Müsteşarı Turgut Özal’ın hazırlamış olduğu istikrar programı 24 Ocak 1980’de yürürlüğe konulmuştur. Boratav’a göre IMF’nin ve WB’nin çevre ve yarı-çevre ülkeler için hazırlamış olduğu reçeteyi içeren 24 Ocak Kararları, piyasanın ulusal ve uluslararası düzeyde serbestleştirilmesi ve sermayenin emeğe karşı güçlendirilmesi hedeflerini içermektedir (Boratav, 1988, s. 121-122).

Altyapısı 24 Ocak kararları ile atılarak neoliberal konomiye yönelen Türkiye’nin üst yapısının oluşturulması 12 Eylül 1980 darbesi ile mümkün olmuştur. Askeri darbe ile neoliberal iktisat politikalarının uygulanmasının gerekli koşulları sağlanmıştır. İthâlatta kota sisteminin kaldırılması, piyasanın liberalizasyonu, kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesi, sendikal özgürlüklerin ve toplu pazarlık ile grev hakkının 4 yıl boyunca yasaklanması, yasaklı rejimin ardından da sendikal hakların kısıtlanması 24 Ocak

² İngiltere’nin Ulusal İstatistik Birimi tarafından 2016 yılının Mayıs ayında yapılan çalışma için bkz. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/525938/Trade_Union_Membership_2015_-_Statistical_Bulletin.pdf (Erişim Tarihi: 13 Eylül 2018).

kararlarının temelini oluşturan politikalardan bazıları olarak gösterilmektedir (Boratav, 1988: 123). İlgili dönemden itibaren günümüze kadarki süreçte erken cumhuriyet döneminin sanayi kuruluşları olan Türk Telekom, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları (TCDD), Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş (TDİ), Limanlar, Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. (TEDAŞ), Türkiye Petrol Rafineleri A.Ş (Tüpraş), Türkiye Selüloz ve Kağıt Fabrikaları A.Ş (Seka), Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü (Çaykur), Türkiye Kömür İşletmeleri Genel Müdürlüğü (TKİ), Türkiye Taşkömürü Kurumu (TTK), Türkiye Şeker Fabrikaları Genel Müdürlüğü (Türkşeker)'ne bağlı işletmeler ve daha birçok kuruluş veya kuruluşların tamamı veya bazı bölümleri özelleştirilmiştir.³

Türkiye'de sendikaların kamu sektöründe örgütlenme geleneğine sahip olmaları nedeniyle, özelleştirme uygulamaları ile büyük güç kayıplarına uğradıkları ve mücadele ile kendine güven duygusunu geliştiremediği ileri sürülmektedir (Kutal, 2005, s. 17-18). Özelleştirme öncesinde kamu sektöründe örgütlü olan sendikaların, özel sektörde örgütlenmesi önemli bir sorunsal olarak karşısında durmaktadır. 1.5.6 başlığı altında detaylı bir biçimde görüleceği üzere Türkiye'de sendikalaşma oranları önemli derecede düşüş göstermektedir. 1960'lı yıllardan itibaren kamu sektöründe örgütlü olarak gücünü koruyan sendikalar, özelleştirmeler sonrası büyük ölçüde güç kaybetmektedir. Toplu pazarlığın kapsamı kamu dahil olmak üzere belirli bir düzeyin üzerine çıkamamaktadır. Özelleştirme uygulamalarının ilk dönemlerine tekabül eden 1985-1986 yıllarında kamuya ait işletmelerde çalışan 995 bin işçi toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alırken, bu rakam 1989-1990'da 907 bin 787, 1995-1996'da 789 bin 886, 1999-2000'de 648 bin 119, 2003-2004'de 513 bin 354 ve 2004-2005 tarihlerinde 505 bin 10'a kadar düşmüştür (Çelik, 2007, s. 9). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB)'nin 2019 yılının Ocak ayı itibarıyla yayınlamış olduğu verilerine bakıldığında, 2017 yılında imzalanan toplu iş sözleşmeleri kapsamında özel sektörde 564 bin 568 ve kamu sektöründe 235 bin 720 olmak üzere toplam 800 bin 288 işçi bulunmaktadır (AÇSHB, Ocak 2019).⁴ AÇSHB, bu verileri aynı yıl içerisinde imzalanan toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki işçi sayılarını esas alarak oluşturmaktadır. Türkiye'de toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresi 1-3 yıl

³2003-2013 yılları arasında özelleştirilen kuruluşlar için bkz. <http://blog.milliyet.com.tr/son-on-yilda-ozellestirilen-buyuk-kuruluslar/Blog/?BlogNo=395556> (15 Eylül 2018).

⁴ 2018 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na dönüşmesinin ardından, 2019 yılının Ocak ayında yayınlanan istatistikler için bkz. https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3394/tis-2017_.pdf (Erişim Tarihi: 17 Şubat 2019).

arasında değişmekte olup, fiili olarak genellikle 2 yıllık toplu iş sözleşmeleri tercih edilmektedir. 2016-2019 yılları arasında imzalanan tüm toplu iş sözleşmelerinin kapsamı göz önüne alındığında, bu rakam doğal olarak artış gösterecektir. 2017 yılında imzalanan toplu iş sözleşmelerinin kapsamı bağlamında değerlendirilme yapıldığında ise, özel sektörde 10 bin 888 işyeri için 3 bin 639 toplu iş sözleşmesiyle yaklaşık 564 bin işçinin, kamu sektöründe ise 12 bin 171 işyeri için 833 toplu iş sözleşmesiyle yaklaşık 235 bin işçinin kapsama dahil olduğu görülmektedir. Bu durumu, kamu sektöründeki işletme ve işyerlerinin ölçeğinin büyüklüğüyle açıklamak mümkündür. Ölçek yönünden büyük olan işletme ve işyerlerinde ise kurumsallaşmanın sağlamış olduğu güvence ile örgütlenmenin görece olarak kolaylaştığı ileri sürülebilir. İlgili verilerden kamu sektöründe sendikalaşma oranlarının ve toplu pazarlık kapsamının düştüğü, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu işletmelerinde çalışan işçi sayısının azaldığı açıkça anlaşılmaktadır. Ancak yine de yapılan araştırmaya göre, sendikalaşma oranının en yüksek olduğu işkollarının, kamu sektörünün ağırlıklı olduğu işkolları olduğu ifade edilmektedir (DİSK-AR, Şubat 2019).⁵ Bu veriler kamu sektöründe sendikalaşma oranının özel sektöre göre yüksek olmakla birlikte, özelleştirme süreçlerinde gittikçe azaldığını ileri süren çalışmaları desteklemektedir (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009, s. 38).

1.5.2. Taşeronlaşma ve Fason Üretim Yaygınlaşması

Firmaların mal ve hizmet üretiminde karşılaştıkları maliyet risklerini dışsallaştırma, kârlılık ve kaynakların etkin kullanımını sağlama işlevi gören taşeronlaşma, emeğin üretimi olan artı-değere el konulması amacıyla mekân, zaman ve kişiler yönünden farklılaşma anlamına gelmektedir. Küresel düzlemde oluşan karmaşık bir üretim/meta zincirinin, taşeron ve fason üretim gibi alt sözleşmelere dayalı ilişkiler ile tamamlanması, sermayenin emek üzerindeki denetim ve kontrolünü arttırmıştır. 1970'li yıllardan itibaren sermayenin yoğunlaşması ve merkezileşmesini içeren süreçte ortaya çıkan meta zinciri, değer üretme ve üretilen artı-değere el koyma zinciri olarak betimlenmektedir (Özuğurlu, 2009, s. 122-123).

Taşeronluk, ödeme karşılığında yapılacak işin devredilmesi olarak tanımlanırken; fason üretim, bir malın girdileri veya tamamının aracı şirketler aracılığıyla sipariş ile

⁵ DİSK-AR'ın 2019 yılının Şubat ayında yayınlamış olduğu Sendikalaşma Araştırması için bkz. <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/02/Sendikalasma-Arastirmasi.pdf> (26 Nisan 2019).

üretiminin yaptırılması olarak nitelendirilmektedir. Fason üretimin de taşeronluğun bir biçimi olduğu belirtilmektedir (Koç, 2001, s. 2). Ücret baskısından kurtulmayı amaçlayan işverenlerin taşeron ve fason üretim ilişkileri ile eve iş verme, geçici ve mevsimlik sözleşmeler yoluyla işçi-işveren ilişkisini belirsizleştirdiği, işin görünürlüğüne bulanıklaştırdığı ve güvencesiz istihdam biçimlerini yaygınlaştırdığı savunulmaktadır (Urhan, 2005, s. 62).

İşgücü piyasasında katmanlı bir yapı oluşturularak, işçilerin iş kanunlarından doğan güvencelerden yoksun bırakılması ve sendikal örgütlenmenin engellenmesi gibi birçok güvencesizlik mekanizmasının aracı olarak 1980'li yıllardan itibaren alt işveren sözleşmelerinin yaygınlaştırılması kullanılmaktadır (Özveri, 2017, s. 428-429). Bir işletmede yapılan işlerin bir bölümünün veya tamamının aracı şirketler tarafından yüklenilmesi ile ortaya çıkan hukuki ilişki alt işveren- asıl işveren ilişkisi olarak tanımlanmaktadır (Etcı ve Kağnıcıoğlu, 2017, s. 77). Günlük dilde alt işveren asıl işveren ilişkisi taşeronlaşma kavramıyla ifade edilmektedir.

Egemen yaklaşım içerisinde taşeron çalışmanın bir istihdam biçimi, düşük ücretler, sendikasızlık, sosyal hak kayıpları ve üretim sürecinde farklılaşan deneyimler üzerinden tanımlanmaya çalışıldığı belirtilmektedir (Yücesan-Özdemir, 2010, s. 36). Yücesan-Özdemir, taşeron çalışma konusunu emek süreci teorisi çerçevesinde ele almaktadır. Görüntünün arkasında yatan nedensel süreçle ilgilenmenin gerekliliğini vurgulayan yaklaşıma göre, artı-değer üretim süreci olarak gösterilen taşeron çalışma bir kapitalist emek süreci örgütlenmesi olarak görülmelidir. Emegın rolü ve emek-sermaye ilişkisinin merkeze alınması, taşeron çalışmanın birikim mantığı içerisinde üretim sürecini yenileme arayışı sonucunda ortaya çıkması ve denetim gerekliliği nedeniyle taşeron çalışmanın emek süreci teorisi çerçevesinde ele alınması gerektiği savunulmaktadır (Yücesan-Özdemir, 2010, s. 39-40).

Sermayenin uluslararasılaşma sürecinde emek maliyetlerini düşürmenin en ideal yöntemlerinden biri taşeronlaşma olarak karşımıza çıkmaktadır. İş ve sosyal güvenlik mevzuatının, ekonomik ve sosyal yönden işçiyi koruyucu hükümleri işverenlerin olağan dışı yöntemlere başvurmasına neden olmaktadır. Emek maliyetlerini minimal düzeye getirmek, kuralsızlaştırma ya da kurallardan en az etkilenmek amacıyla çıkılan yeni yol

arayışında neoliberal teorisyenler, çareyi taşeronlaşmada bulmuştur (Etcı ve Kağnıcıoğlu, 2017, s. 78).

Görelı olarak güvenceli ve daha iyi koşullarda istihdam edilen asıl işverenin işçisi ile taşeron/fason şirket işçisi arasında, tıpkı merkez kapitalist ülkeler ile az gelişmiş ülkeler arasındaki bağımlılık ilişkisinde olduğu gibi çekirdek ve çevresel işgücü olarak parçalanmış yapı nedeniyle benzerlik bulunmaktadır (Topateş ve Kıdak, 2018, s. 2351; Çelik, 2007, s. 2). Eğitim düzeyi görece daha yüksek olan nitelikli işgücü, birincil piyasada yer alırken; daha düşük nitelikli olan ve göçmenlik, cinsiyet ve benzeri değişkenlere bağlı olarak dezavantajlı konumda yer alan işgücü, ikincil piyasaya dahil olmaktadır (İpek, 2014, s. 170).

Emek maliyetleri nedeniyle üretimin dışsallaştırılması olarak tanımlanabilecek bir kavram olan fason üretimin, küresel meta zincirlerinin oluşumunda önemli bir işleve sahip olduğunu belirtmek mümkündür. Emek-yoğun üretimin başat olduğu işlerin, görece daha küçük ölçekli üreticilere ihraç edildiği ve bu şekilde yüksek nitelik gerektirmeyen işlerde ücret maliyetlerini minimize ederek, kârlılık oranının yükseltilmesi fason üretim aracılığıyla mümkün olmaktadır. İngiltere’de yapılan bir çalışmada da özellikle tekstil gibi emek-yoğun sektörlerde ampirik olarak desteklenmektedir (Anderton ve Brenton, 1998, s. 5-6). Fason üretim, üretimin merkezlesmesi nedeniyle emeğin hak arama özgürlüğünü de elinden alan bir sürece işaret etmektedir. Tabakalı işgücü piyasasının oluşumuna zemin hazırlayan bu sistem içerisinde çalışanların yabancılaşma düzeyi arttığı ve buna paralel olarak sendikal bilincinin düştüğu öne sürölmektedir (Topateş ve Kıdak, 2018, s. 2349).

Taşeron şirketlerde çalışan işçiler iş ve sosyal güvenlik mevzuatının koruyucu semsiyesinin dışında bırakılmaktadır. ILO’nun temel sözleşmeleri gereği ‘*insan onuruna yaraşır iş*’ ve ‘*eşit işe eşit ücret*’ gibi en temel ilkeler taşeronlaşma aracılığıyla terk edilmektedir (Özveri, 2014, s. 28-37). Taşeron şirketlere bağlı olarak çalışan işçiler genellikle belirli süreli iş sözleşmeleri ile iş güvencesi hükümlerine tâbi olmaksızın kıdem ve ihbar tazminatlarından yoksun bir biçimde, sendikal örgütlenme hakkı fiili olarak engellenerek, açlık ve yoksulluk sınırının altında kalan serbest piyasa koşullarında belirlenmiş asgari ücret düzeyinde ve sosyal güvenlik hakkı olmadan istihdam

edilmektedir. Güvenceli istihdam yerine tercih edilen taşeron uygulamasının doğrudan bir sendikasılaştırma aracı olarak kullanıldığı savunulmaktadır (Çelik, 2007, s. 11).

Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2’nci maddesi ile yapılan düzenlemeye göre “*mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde*” asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulması öngörülmüştür. Bu düzenleme çerçevesinde küresel işbölümü içerisinde Türkiye’de faaliyette bulunan sermayedar sınıfın ve yerli işverenlerin, alt sözleşmelerle işçi çalıştırmasının önü açılmıştır. 1980 sonrası süreçte ihracata dayalı ekonomi modeline paralel olarak emek üzerinde kurulan baskının hukuki zemini; alt işverenlik düzenlemesi, ödünç iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma, eve iş verme gibi mekanizmaların meşruiyetinin sağlanmasıyla oluşturulmuştur. İşverenler için işçiyi koruyucu hükümlerin “katı” olarak algılandığı bir zeminde yapılan düzenlemelerin, işçilerin güvence yoksunluğunu yeniden ürettiği savunulmaktadır (Özveri, 2017, s. 422).

Güvencesiz çalışma türlerinden olan taşeron işçiliğin yalnızca özel sektör işletmelerinde değil, kamu sektöründe de yaygın olarak tercih edildiği belirtilmektedir (Çelik, 2007, s. 8). Kamu iktisadi teşebbüslerinden, hastane ve üniversitelere kadar tüm kamu kurumlarında hukuki olarak işletmenin ve işin gereği yapılan işin tamamının veya bir bölümünün ihale edilmesinin Türkiye’de ‘*taşeron cumhuriyetine doğru*’ gidildiğini gösterdiği savunulmaktadır (Okcan ve Bakır, 2010). Sendikasızlık, iş güvencesinden yoksunluk, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin gibi konularda diğer kamu çalışanları ile oluşan adaletsizlik algısı gibi birçok sorun yaşandığı ileri sürülmektedir (Gerek, 2007, s. 89). Diğer yandan 2017 yılının Aralık ayında çıkarılan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kamuda çalışan taşeron işçilerinin kadroya alınması düzenlenmiş, 2018 yılının Nisan ayında kamuda taşeron firmalarda çalışan işçilerin kadroya geçişleri tamamlanmış olsa da bu işçilerin hak kayıplarının tam anlamıyla giderilmemesi nedeniyle tartışmalar devam etmektedir.⁶

⁶ Taşeron işçilerin kadroya geçirilmesine ilişkin çıkarılan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname için 24 Aralık 2017 Tarihli ve 30280 Sayılı Resmî Gazete’ye bkz.

1.5.3.İşgücü Piyasasında Enformelleşme, Kurationsızlaşma ve Güvencesizleşme

Bireylerin çalışma yaşamı ve sosyal yaşamda karşılaşılabileceği fiziksel, sosyal ve ekonomik risklere karşı kendilerini güvende hissetmeleri çağdaş toplumlarda kamusal sosyal güvenlik sistemleri ile sağlanmaktadır. Hükümetlerin sosyal güvenlik politikaları bir yandan ekonomipolitik yapı ile şekillenmekte, diğer yandan da sosyal güvenliğin toplumun tamamını yakından ilgilendirmesi nedeniyle popülist söylemlerin ana öznelerinden birini oluşturmaktadır.

Munck kayıtdışı işleri, işgücü piyasasının dışında gizli ve yasadışı olarak yer alan, ancak farklı serbest meslek biçimlerini de içeren farklı bir işgücü piyasası olarak tanımlamaktadır (Munck, 2003, s. 138). ILO'ya göre enformel istihdam kavramıyla ifade edilen kayıtdışılık, belirli bir referans dönemi içinde formel ve enformel işletmelerde yapılan enformel işlerin tamamı veya çalışan kişilerin tamamı olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım çerçevesinde enformel olarak kendi hesabına çalışanlar ve işverenler, ücretsiz aile işçileri veya enformel/formel tüm işletmelerde kayıt dışı olarak çalışanlar enformel istihdama dahil olmaktadır (Özşuca ve Toksöz, 2003, s. 21). Bu çalışmanın konusu bakımından enformel istihdam içerisinde, ücretli çalışma ilişkisiyle işverene bağlı olarak çalışan işçiler ele alınmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde kayıtdışılışma yüzde 3 ila 15 arasında değişirken, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bu oranın yüzde 30-80 arasında tahmin edildiğini ifade eden Munck, bu verilerden hareketle kayıtdışılığa neden olan süreci *Brezilyalılışma* olarak açıklamaktadır (Munck, 2003, s. 12). Örgütlenmiş emeğin işgücü piyasasındaki kontrol gücünü yıpratmada kullanılan kayıtdışılışma olgusu, kapitalist sınıf için sosyal hareketlerin önlenmesinde oldukça verimli bir kaynak olarak gösterilmektedir (Munck, 2003, s. 140). Kayıtdışı çalışanların, işsizlerle birlikte yedek işgücü ordusunun parçası olarak istihdamda yer aldığını belirtmek mümkündür.

ILO'nun son verilerine göre kayıtdışı istihdamın toplam istihdam içindeki payı bazı ülkelerde şu şekildedir:

Tablo 1.3. *Enformel Sektörün Yoğun Olduğu Bazı Ülkelerde Kayıtdışı İstihdamın Toplam İstihdam İçindeki Payı (%)*

Ülke (Yıl)	Kayıtdışı istihdamın toplam istihdam içindeki payı (%)	Ülke (Yıl)	Kayıtdışı istihdamın toplam istihdam içindeki payı (%)
Malawi (2012)	95,5	Yemen (2014)	68,4
Benin (2011)	94,5	Angora (2011)	68,1
Togo (2014)	91,8	Sri Lanka (2016)	65,9
Bangladeş (2017)	91,3	Ekvador (2018)	64,8
Senegal (2015)	90,4	Paraguay (2018)	64,5
Nijerya (2011)	86,4	Meksika (2004)	60,7
Endonezya (2017)	78,5	Viet Nam (2017)	56,1
Bolivya (2017)	77,3	Mısır (2017)	52,9
Hindistan (2012)	74,8	Arjantin (2017)	47,9
Pakistan (2018)	71,2	Brezilya (2015)	38,5

Kaynak: *Tablo ILOStat verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.*⁷

Enformelleşme yalnızca bireylere değil, kamu bütçesine de olumsuz yansıyan bir olgu olarak gösterilmektedir. Kamusal sosyal güvenlik kurumlarının prim gelirinden yoksun kalması, yararlanma koşullarının ağırlaştırılması yönünde düzenlemeler yapılmasını elzem hâle getirmektedir. Kaynakların verimsiz kullanılması nedeniyle de sosyal sigorta fonlarının kronik olarak açık vermesi, sosyal güvenliğin gelirin yeniden dağılımı ve sosyal adalet fonksiyonlarının ortadan kalkmasına neden olmaktadır. Son dönemde yapılan çalışmalarda emeklilik programları ve sağlık sigortalarının özelleştirilmesi yönünde görüşlerin ön plana çıktığı aktarılmaktadır (Gökbayrak, 2010, s. 137-142). Sosyal adaleti sağlama mekanizması olarak geliştirilen sosyal güvenlik sistemlerinin, refah devletinin çöküşü ile birlikte emekçi kesimler aleyhine dönüşümlere

⁷ İlgili veriler için bkz.

https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jsp?MBI_ID=524&_afLoop=6526674768810&_afWindowMode=0&_afWindowId=14q659eno6_1#!%40%40%3F_afWindowId%3D14q659eno6_1%26_afLoop%3D6526674768810%26MBI_ID%3D524%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D14q659eno6_57 (Erişim Tarihi: 7 Kasım 2018).

mâruz kaldığı, bugününden ve yarınından emin olmayan kuşakların ortaya çıktığı savunulmaktadır (Işıklı, 2005, s. 30).

Özellikle esnek çalışma biçimleri ile istihdam edilenler sosyal güvenliğin koruyucu şemsiyesinden ve her türlü sosyal korumadan yoksun olarak kayıt dışı çalışmaktadır. Sosyal sigorta primlerini ödeme yükümlülüğünden kayıtdışı istihdam ile kurtulan küçük ve orta boy işletme işverenleri, meta zincirinde küresel veya ulusal düzeyde görece kurumsallaşmış sermayeden fason olarak sipariş alabilmektedir. Bu bağlamda Özüğurlu, küresel meta zincirlerinde üretimin fabrika içindeki örgütlenmesini “*küresel fabrika*” kavramıyla açıklamaktadır (Özüğurlu, 2008, s. 85).

Enformel sektörün ortaya çıkışında, emek piyasalarında yaşanan arz artışını formel sektörün talebinin karşılamaması etkili olmaktadır. Piyasadaki dengenin sağlanamaması ise geniş emekçi kesimlerin enformel sektörde, kuralsız, esnek, güvencesiz ve sosyal korumalardan yoksun bir biçimde çalışmasına neden olmaktadır (Kalfa-Topateş, 2017, s. 83). Ortaya çıkan işgücü fazlası neoliberalizm kısılacı altında yedek işgücü ordusunun ücretlerin baskılanmasında kullanılması açısından da önem taşımaktadır.

Kayıtdışılığın en önemli sonuçlarından biri işgücü piyasalarının kuralsızlaşması olarak gösterilmektedir. Güvencesiz çalışma, esneklik ve kuralsızlaşmanın birbirinden bağımsız olmasının düşünülemediğini ileri süren çalışmalara (Güler, 2015, s. 159), kayıt dışılığın da eklenmesi gerekmektedir. Çevresel işgücüne dahil olan kayıtdışı çalışanlar, ücretlerin baskılanmasında yedek sanayi ordusunun işlevini üstlenmektedir. Örgütlenme hak ve özgürlüklerinin kullanımından yoksun kalma başta olmak üzere, sosyal güvencesizlik ve iş mevzuatının koruyucu hükümlerinden yararlanamama sorunu, kayıt dışılık, güvencesiz ve esnek istihdam ile kuralsızlaşma arasındaki ilişkiselliği açıkça ortaya çıkarmaktadır.

Türkiye’de Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre 2019 yılının Şubat ayı döneminde kayıtdışı istihdam oranı yüzde 33,5 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, Mayıs 2019).⁸ Bu rakamlar, çalışanların iş güvencesinden sosyal güvenliği ve örgütlenme

⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30690> (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2019).

hakkına kadar birçok ekonomik ve sosyal haklardan, en önemlisi sağlık gibi temel haklardan mahrum kaldığını önemli ölçüde göstermektedir.

1970'li yıllardan neoliberal dönüşüm sürecine paralel olarak işgücü piyasası içerisinde güvencesizliğin yaygınlaştığı birçok araştırmada belirtilmektedir (Doogan, 2001, s. 421; Fevre, 2007, s. 527). Bireylerin güvence ihtiyacının karşılamaması risk altında kalmalarına neden olmakta ve toplumsal sonucu olarak risk toplumu kavramı ortaya çıkmaktadır (Beck, 2011). Risk toplumu içerisinde kendisini güvencesiz hisseden bireylerin, toplumsal özne kimliğini kaybedeceğini ve yabancılaşma sonucu sınıf bilincinden uzaklaşacağını söylemek mümkündür.

1.5.4.Esneklik ve Yeni İstihdam Biçimleri

Fordizmden farklı olarak postfordist birikim rejimi içerisinde talep esnekliklerine bağlı olarak kitlesel üretim yerine küçük birimlerde yapılan üretim olarak açıklanan esnek uzmanlaşma tekniği yaygınlaşmıştır (Callinicos, 2001, s. 208). Talep değişkenliklerine yanıt verecek üretim sistemi içerisinde katı bir emir komuta zinciri değil, esnek ve gevşek bir organizasyona ihtiyaç bulunduğu altı çizilmektedir (Sennett, 2005, s. 23). Takım çalışmasına odaklanan modern iş etiği, takım çalışması, elastik beceriler ve değişen koşullara uyum talebinde bulunmaktadır (Sennett, 2005, s. 104). Bu aşamada işgücü piyasalarının esnekleşmesi kavramı önem kazanmaktadır. Endüstri ilişkilerinin esneklik üzerinde temellenmesiyle, çalışanlar için beliren postfordist alan içerisinde, OECD 5 farklı esneklik türü öngörmektedir (Munck, 1999, s. 6):

- (i). İşverenlerin işçi sayısını belirleyebildiği dışsal sayısal esneklik,
- (ii). Alt sözleşmelerle çalışmayı içeren dışsallaştırma,
- (iii). Çalışma saatlerinin belirsizliğine neden olan içsel sayısal esneklik,
- (iv). İş rotasyonunu sağlayan fonksiyonel esneklik,
- (v). Üretkenliğe ve performansa göre ücret esnekliği.

Refah devletinin birikim rejimi Fordizmin çevre ve yarı-çevre ülkelere ithâl edilmesi ile birlikte merkez ülkelerde işgücü piyasasında yeni istihdam biçimleri ortaya çıkmış ve ardından diğer ülkelerde de talebe bağlı üretimin sürdürülebilirliği amacıyla

esnekleşme atılımları gerçekleştirilmiştir. Esnekliğe duyulan ihtiyaç Batıya kıyasla daha geç kendisini gösterse de 1990'lı yıllarda SSCB'nin dağılmasından itibaren Doğu'nun tamamında işçilerin küreselleşme himayesi altında neoliberal esneklik anlayışının insafına bırakıldığı ifade edilmektedir (Munck, 2003, s. 55). Sanayi toplumunda emek rejimi fabrika çalışmasına dayalı iken; sanayi sonrası toplum modelinde evde çalışma, eve iş verme, fason üretim ve benzeri görünümelerde atipik çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı belirtilmektedir (Yücesan-Özdemir, 2010, s. 40-41). Yeni üretim biçimi içerisinde işçiler tam zamanlı sözleşmelerle belirli bir ücret düzeyinde istihdam edilmenin dışında atipik olarak çağrı üzerine, kısmi zamanlı, belirli ve geçici süreli sözleşmelerle istihdam edilmektedir (Armstrong, 1999, s. 34).

Postmodern dönemde çalışma hayatında zaman ve mekân kavramlarının ortadan kaldırılması sermaye birikimini hızlandırma yolunda önemli adımlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüketime bağlı üretimin devamlılığı için işçinin tam zamanlı olarak ve belirsiz süreyle üretim araçlarının yer aldığı mekânda bulundurulma zorunluluğunun kalmamaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010, s. 14). Küresel sermaye akışını hızlandırma amacıyla iletişim teknolojileri ve küresel meta zincirleri sisteminin zaman ve mekânın yeniden örgütlenmesine neden olduğu ifade edilmektedir (Yücesan-Özdemir, 2010, s. 41). Emek artık standart dışı biçimlerde üretim girdisi olarak kullanılmakta, bu sayede maliyetler de minimize edilmektedir. Sermaye birikimi amacıyla üretilen politikaların ürünleri olarak iş kanunlarında yeni istihdam biçimlerinin tanımlandığı birçok araştırmada karşımıza çıkmaktadır (Harvey, 2014 ve 2015; Piven ve Clovard, 1993; Munck, 2003; Hyman, 1997; Sennet, 2005 vs.).

İşgücü piyasalarının "*sermaye menüsü*" çerçevesinde küreselleşmesi ile işsizlik, enformel istihdam, esneklik ve güvencesizlik kural hâlini alırken, işçi sınıfının çalışma koşullarında "*aşağıya doğru yarış*" sürdürülmektedir (Williams vd., 2013, s. 63; Koray, 2011, s. 286). Güvenceli olmayan, eğreti biçimde istihdam ile işgücü piyasasına dâhil olan işçilerin çalışma ve yaşam koşulları, çalışma olgusuna yönelik bakış açılarını dönüştürmekte, Sennett'in belirttiği gibi sistem insanlara kayıtsızlık, güvensizlik aşılarda ve bireyin karakter aşınmasına uğramasına neden olmaktadır (Sennett, 2005, s. 154). Toplumsal dönüşüm sürecini "*risk toplumu*" kavramıyla açıklayan Beck ise emek piyasasının esnekleşmesine, tam zamanlı ve güvenceli işlerin yerini standart dışı ve yarı

zamanlı işlerin alması, ücret ve sosyal güvenlik ile terfi olanaklarının aşağıya doğru seyretmesinin eşlik ettiğini savunmaktadır (Beck, 2011, s. 216).

Tablo 1.4. Bazı OECD Ülkelerinde 1986-2009 Yılları Arasında Kısmi Zamanlı Çalışma Oranları (%)

Ülkeler	Yıllar					
	1986	1990	1995	2000	2005	2009
ABD	14,8	14,1	14	12,6	12,8	14,1
Almanya	11,2	13,4	14,2	17,6	21,5	21,9
Avustralya	21,1	22,6	25	26,2	24	24,7
Avusturya	-	-	11,1	12,2	16,3	18,5
Belçika	11,7	13,5	14,5	19	18,5	18,2
Danimarka	19,6	19,2	16,8	16,1	17,3	
Finlandiya	-	7,8	8,7	10,4	11,2	12,2
Fransa	12,6	12,2	14,2	14,2	13,2	13,3
Hollanda	-	28,2	29,4	32,1	35,6	36,7
İngiltere	20,2	20,1	22,3	23	23	23,9
İspanya	-	4,8	7	7,7	11	11,9
İsveç	-	14,5	15,1	14	13,5	14,6
İsviçre	-	-	22,9	24,4	25,1	26,2
Japonya	16,8	19,2	20,1	22,6	18,3	20,3
Kanada	16,9	17	18,8	18,1	18,3	19,1
Türkiye	-	9,3	6,4	9,4	5,6	11,1
OECD Ortalaması	11	1,8	11,6	11,9	15,1	16,2

Kaynak: OECD'den alınan veriler çerçevesinde yazar tarafından oluşturulmuştur.⁹

Tam zamanlı olmayan çalışma 1980'li yıllardan itibaren birçok Avrupa ülkesinde uygulanmaya başlamış, 1990'lı yıllarda da yaygınlaşmıştır. Kısmi zamanlı çalışmada OECD ortalaması 2009 yılında yüzde 16,2 iken, aynı kaynağa göre kadınların yarı zamanlı çalışmasında OECD ortalaması yüzde 71 olarak karşımıza çıkmaktadır (Tablo 1.3.). Kadınların ev içi yeniden üretimdeki rolleri gereği işgücü piyasasına katılımının görece olarak düşük olması ve doğum nedeniyle çalışmaya ara vermeleri nedeniyle kısmi zamanlı çalışma pratikleri içerisinde daha fazla yer aldığı düşünülmektedir.

⁹ OECD Yarı zamanlı çalışma verileri için bkz. https://read.oecd-ilibrary.org/employment/labour-force-statistics-2010_ifs-2010-en-fr#page53 (Erişim Tarihi: 10 Kasım 2018).

Kısmi zamanlı çalışma İngiltere, Almanya, Belçika gibi merkez Avrupa ülkelerinde ortalama yüzde 20 civarlarında seyretmekte, İskandinav ülkelerinde yüzde 15 dolaylarında kalmaktadır. Buna karşın kısmi zamanlı çalışmanın en yaygın olduğu OECD ülkesi yüzde 36,7 oranı ile Hollanda olarak belirmektedir. Hollanda’da işgücü piyasalarında esnekliğin yarattığı olumsuz etkilere karşı geliştirilen; çalışanlara istihdam, ücret ve gelir güvencesi sağlayan “*güvenceli esneklik modeli*”nin etkisi olduğu düşünülmektedir (Bovenberg, Wilthagen ve Bekker, 2008: 9).

Neoliberal dönüşüm sürecinin emek üzerinde başat etkilerinden biri tam zamanlı çalışmanın yerini kısmi zamanlı çalışmanın alması iken; diğer bir etkisi de belirli süreli, geçici iş sözleşmelerinin yaygınlaşmasıdır. Belirli süreli sözleşmeler ve geçici iş ilişkisi, çalışanların ücret ve sosyal güvenlik primleri yönünden kayıplarına neden olmakta ve dolayısıyla yaşam boyu dezavantajlı konumda yer almalarına neden olmaktadır.

Tablo 1.5. 2017 Yılı İtibariyle Bazı OECD Ülkelerinde Belirli ve Geçici Süreli İş Sözleşmeleriyle Çalışma Oranları (%)

Ülkeler	Belirli ve Geçici Süreli İş Sözleşmeleriyle Çalışma Oranı (%)	Ülkeler	Belirli ve Geçici Süreli İş Sözleşmeleriyle Çalışma Oranı (%)
AB Ortalaması	14,3	İsviçre	13,4
Almanya	12,8	İspanya	26,7
Avusturya	9,2	İtalya	15,4
Belçika	10,4	Japonya	7
Danimarka	12,9	Kanada	13,7
Finlandiya	16,1	Kolombiya	28,2
Fransa	16,9	Norveç	8,4
Hollanda	21,8	OECD Ortalaması	11,2
İngiltere	5,7	Şili	27,7
İsveç	16,9	Türkiye	13,3

Kaynak: OECD'den alınan veriler çerçevesinde yazar tarafından oluşturulmuştur.¹⁰

2017 yılı içerisinde AB üyesi ülkelerinde istihdam edilenlerin yüzde 14,3'ünün, OECD ülkeleri genelinde ise ortalama yüzde 11,2'lik kesimin kalıcı olmayan işlerde istihdam edildiği görülmektedir. İskandinav refah rejimlerinin sağladığı güvenceler göz önüne alındığında Hollanda, İsveç ve Finlandiya gibi ülkeler dışarıda tutulursa; İtalya, İspanya gibi Akdeniz ülkeleri ve Şili, Kolombiya gibi Latin Amerika ülkelerinde geçici iş ilişkisinin yoğunlaşmasıyla işgücünün önemli ölçüde tehdit edildiği söylenebilir (Tablo 1.4.).

İşgücü piyasasında esnekleşme, tam zamanlı ve güvenceli işlerin yerine belirli ve geçici süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaşması ile eğreti istihdamın standartlaştırılması Türkiye'de de neoliberal dönüşüm çerçevesinde gerçekleşmektedir. OECD verilerine

¹⁰ Detaylı bilgi için bkz. <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm> (Erişim Tarihi: 12 Kasım 2018).

göre aktif nüfusun yüzde 11,1'inin kısmi zamanlı olarak istihdam edilmesi ve yüzde 13,3'lük kesimin belirli süreli sözleşmeler ile çalıştırılması, Türkiye'nin esnekleşme ve güvencesiz istihdam biçimlerinde aldığı yolu göstermektedir. IMF ve WB'nin yapısal uyum programları ile AB uyum yasaları ve direktiflerinin Türkiye'de iş mevzuatında esnekleşme konusunda önemli dönüşümlere yol açtığı ifade edilmektedir (Özveri, 2017, s. 447). AB direktifleri doğrultusunda Ulusal İstihdam Stratejisi'nde yer alarak iş mevzuatında yapılan değişiklikler (ÇASGEM, 2014)¹¹; kısmi zamanlı, belirli süreli ve geçici iş sözleşmeleriyle çalışmaya dair direktifler bu bağlamda örnek gösterilebilir.

2008/104/AT sayılı Direktif çerçevesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7'nci maddesinde "ödünç iş verme" kavramı, 2016 yılında yeniden düzenlenmiştir. Yapılan değişiklikle özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi tanınmıştır. Özel istihdam bürosu işçisinin farklı işyerlerine ödünç iş verme yöntemiyle 4 aylık süreyle gönderilmesi yasal hâle gelmiştir. Taraflara bu sürenin toplamda 8 ayı geçmemek üzere 2 defa yenilenmesi imkânı tanınmıştır. Bu şartlar altında çalışan işçilerin ücret ödeme yükümlüsünün özel istihdam bürosu olması ve iş güvencesi hükümlerinin uygulanmaması öngörülmüştür. Dolayısıyla bu işçilerin sendikal hak ve özgürlüklerini kullanması ile kıdem ve ihbar tazminatı hakkı da söz konusu olmamaktadır (Özveri, 2017: 430-438). Diğer yandan 1999/70/EC sayılı Direktif ile standart istihdam biçiminin belirsiz süreli sözleşmeyle sağlanmasının yerine belirli süreli sözleşmelerle sağlanmasının önü açılmıştır (Özveri, 2017: 441). İş yasalarında işçiyi koruyucu hükümlerin "katı" bulunması nedeniyle işveren kesiminin esneklik arayışını sözleşme özgürlüğü çerçevesinde değerlendirmenin, Sanayi Devrimi koşullarına geri dönüş anlamına geldiği belirtilmektedir (Özveri, 2017, s. 422-423).

4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan çağrı üzerine çalışma, tele-çalışma, parça başı üretim gibi eğreti istihdam biçimleri, çalışanların iş güvencesi hükümlerinden yoksun olarak çalışmak zorunda kalmasına, uzun dönemli sigorta kolları kapsamında olmamaları nedeniyle sosyal güvenlik hakkına erişim sorunu yaşamasına, işçi sağlığı ve iş güvenliği

¹¹ Türkiye'de 'kiralık işçilik' yasası olarak bilinen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 'Ödünç İş İlişkisi' başlıklı 7'nci maddesine eklenen hükümlerin gerekçesini oluşturan 'Geçici İş İlişkisi Hakkında 19 Kasım 2008 tarih 2008/104/AT ve 1999/70/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifleri, Belirli Süreli veya Geçici İş Akitleri ile Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeye Yönelik Önlemlerin Desteklenmesine ilişkin 25 Haziran 1991 Tarih ve 91/383/EEC Sayılı Konsey Direktifi için bkz. <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/5/dosya-5-3034.pdf> (Erişim Tarihi 13 Kasım 2018).

yönünden kanunların koruyucu hükümlerinin dışında bırakılmasına ve iş hukukunun semsiyesinin dışına çıkmalarına neden olmaktadır (Özveri, 2012, s. 164). Özellikle iş güvencesi hükümlerinden yoksun çalışanların, dezavantajları durumları hem yasal hem de fiili olarak sendikal örgütlenmenin de dışında kalmalarına neden olmaktadır. Öyle ki Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı ay kıdemi olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere iş güvencesi tanımakta, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da de facto olarak belirtilen koşullarda iş güvencesi hükümlerine tâbi olan işçilere örgütlenme özgürlüğünü tanımaktadır.

1.5.5.Yedek Sanayi Ordusu-İşsizlik ve Yoksulluk

Ekonomik, sosyal ve bireysel birçok olumsuz sonucu çağrıştıran işsizlik, ILO Çalışma İstatistikçileri Konferansı’nın benimsemiş olduğu ilkeler çerçevesinde; “referans dönemi içinde istihdam hâlinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler” olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2013).¹²

Klasik iktisadi anlayışın hâkim olduğu 19’uncu yüzyıl Sanayi Devrimi koşullarında olduğu gibi 20’nci yüzyılın son çeyreği ve günümüzde piyasada işsiz olarak varlığını sürdüren, Marx’ın ifadesiyle “yedek sanayi ordusu”, ücretlerin ve genel olarak emek maliyetlerinin baskılanma aracı olarak kullanılmaya devam etmektedir. Yedek sanayi ordusunun varlığı, sermayeye emeğin bağımlı hâle gelmesi açısından güvence arz etmektedir. Sefalet ücretleriyle, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden riskli olarak ve her türlü güvenceden yoksun biçimde emeğini arz etmekle yükümlü olan işçi, daha yüksek taleplerle sermaye karşısına çıkma cesaretini gösterememektedir.

¹² Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.ilo.org/surveydata/index.php/catalog/107/overview> (Erişim Tarihi: 3 Ocak 2019).

Tablo 1.6. 2018 Yılı'nın 3'üncü Çeyreği İtibariyle OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%)

Ülke	İşsizlik Oranı (%)	Ülke	İşsizlik Oranı (%)
Yunanistan	19,54	Avusturya	4,76
İspanya	15,05	İngiltere	3,95
İtalya	10,87	Hollanda	3,90
Türkiye	10,57	Norveç	3,72
Fransa	9,05	Polonya	3,71
Euro Bölgesi (19 ülke)	8,29	Macaristan	3,56
Letonya	7,65	Almanya	3,47
Finlandiya	7,23	İzlanda	2,85
AB (28 ülke)	6,90	Çek Cumhuriyeti	2,24
Slovakya	6,84	Kanada	5,90
Portekiz	6,84	ABD	3,83
İsveç	6,39	Kolombiya	9,56
Belçika	6,36	Şili	6,87
Litvanya	5,93	Meksika	3,30
İrlanda	5,88	Güney Afrika	27,23
Lüksemburg	5,48	Avustralya	5,18
Slovenya	5,45	Yeni Zelanda	3,90
Estonya	5,05	İsrail	4,05
Danimarka	5,03	Kore	4
İsviçre	4,91	Japonya	2,40
Rusya	4,81	OECD Ortalaması	5,30

Kaynak: Tablo OECD verilerinden yararlanarak yazar tarafından oluşturulmuştur.¹³

OECD ülkeleri içerisinde en yüksek işsizlik oranı Güney Afrika olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu rakam, yedek sanayi ordusunun en yoğun olduğu ülkenin de Güney

¹³ OECD İşsizlik verileri için bkz. <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> (2 Aralık 2018).

Afrika olmasına işaret etmektedir. Yunanistan, İspanya ve İtalya gibi Akdeniz ülkeleri ise, AB içerisinde işsizlik oranlarının en yüksek olduğu ülkeler arasında yer almaktadır. Bu ülkelerdeki ekonomik kriz ve işsizliğin, ülke içerisinde sosyal çalkantılara neden olduğu düşünülmektedir. Fransa’da Macron hükümetinin akaryakıt zamlarına karşı başlayan “*Sarı Yelekliler*” hareketinin kısa sürede Yunanistan gibi krizden etkilenen Avrupa ülkelerine yayılması, bu görüşü desteklemektedir.

Tablo 1.7. İşsizlik Oranlarının 2000-2017 Yılları Arasındaki Değişimi (%)

Ülke	Yıllar					
	2000	2004	2008	2012	2014	2017
ABD	4	5,5	5,8	8,1	6,2	4,4
Almanya	7,9	10,7	7,5	5,4	5	3,8
Avustralya	6,3	5,4	4,2	5,2	6,1	5,6
Avusturya	4,7	5,8	4,1	4,9	5,6	5,5
Belçika	6,6	7,4	7	7,5	8,5	7,1
Danimarka	4,5	5,2	3,4	7,5	6,6	5,7
Finlandiya	11,1	10,4	6,4	7,7	8,7	8,6
Fransa	10,2	8,9	7,1	9,4	10,8	9,4
Güney Afrika	23,3	24,7	22,4	24,7	24,9	27,3
Hollanda	2,7	4,7	2,8	5,8	7,4	4,8
İngiltere	5,6	4,6	5,6	7,6	6,1	4,3
İspanya	13,8	11,1	11,3	24,8	24,4	17,2
İsveç	5,5	5,5	6,2	8	7,9	6,7
İsviçre	2,7	4,3	3,4	4,5	4,8	4,8
İtalya	10,8	7,9	6,7	10,7	12,7	11,2
Japonya	4,7	4,7	4	4,4	3,6	2,8
Kanada	6,8	7,2	6,1	7,3	6,9	6,3
Meksika	2,6	3,7	3,9	4,9	4,8	3,4
Norveç	3,5	4,3	2,6	3,1	3,5	4,2
Türkiye	6,5	10,8	9,7	8,2	9,9	11,3
Yunanistan	11,3	10,3	7,8	24,4	26,5	21,5

Kaynak: Tablo ILOStat işsizlik verileri üzerinden yazar tarafından oluşturulmuştur.¹⁴

¹⁴ ILOStat verileri için bkz.

https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=2&_afzLoop=1154904405402164&_afzWindowMode=0&_afzWindowId=npqmqvstm_1#!%40%40%3F_afzWi

İşsizlik, Sanayi Devrimi sonrası 19'uncu yüzyıl yoksulluk çalışmalarında, yoksulluğun temel belirleyicisi olarak gösterilirken; tüketim toplumunda yoksulluk, işsizlikle değil tüketimle ilişkilendirilmektedir. İçinde bulunduğumuz süreçte bireylerin yoksulluk derecelerinin tüketim alışkanlıkları ile belirlendiği gözlenmektedir (Bauman, 1999, s. 60). Diğer yandan kapitalizmin yeni evresi olarak değerlendirilen neoliberalizm döneminde güvencesiz-atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, yoksulluğun çalışma veya işsizlikle ilişkisinin sorgulanmasına neden olmaktadır. Güvencesiz koşullarda ve sınıf altı olarak yaşamını sürdüren bireylerin varlığı, işsizlik ile yoksulluk arasındaki bağlantıyı güçsüzleştirmektedir. Bu noktada çalışan yoksulluğu kavramı gündeme gelmektedir. 19'uncu yüzyıla dayanan çalışan yoksulluğunun artı-değerin bölüşüm sürecindeki sınıfsal eşitsizlik, sınıf içi ücret eşitsizlikleri ve yedek işgücü ordusu ile ilişkili olduğu düşünülmektedir (Erdoğan ve Kutlu, 2014, s. 66).

Piven ve Cloward'a göre yoksul kesimlerin sermaye ve egemen sınıf iktidarının uzantısı niteliğindeki devlet karşısında yedek işgücü olgusundan dolayı talepte bulunamaması yoksulluğu pekiştirmektedir. Gelir dağılımındaki adaletsizlikler de bu durumu destekler niteliktedir. ABD'de yapılan araştırmada 1977 ile 1992 yılları arasında toplumun en yoksul yüzde 10'luk kesiminin milli gelirden aldığı payın yüzde 20,3 azalmasına karşın; en varlıklı yüzde 10'luk dilimin payının yüzde 40,9, yüzde 5'lik kesimin payının yüzde 59,7 ve yüzde 1'lik kesimin payının yüzde 135,7 olarak artması Reagan politikalarının sonucunu göstermektedir (Piven ve Cloward, 1993, s. 364). Hükümetlerin yoksulluğun yeniden üretilmesinde araçsal işlev gören politikalar üretmeye devam ettiği sürece, gelir adaletsizliğindeki tablonun tersi yönde hareket mümkün görülmemektedir.

İşsizliğin Türkiye'deki durumuna bakıldığında ise 2019 yılının Şubat ayı verilerine göre 61 milyon 101 bin olan aktif nüfusun 32 milyon 84 bini işgücüne dahil olmakta, 27 milyon 355 bini istihdam edilmekte ve 4 milyon 730 bini işsiz olarak karşımıza çıkmaktadır (TÜİK, Mayıs 2019).¹⁵ TÜİK verilerinin işsizlik tanımındaki eksiklikten kaynaklı olarak güvenilir olmadığı, cesareti kırılmış işgücü olarak belirtilen

ndowId%3Dnpqmqvstm_1%26_afrLoop%3D1154904405402164%26MBI_ID%3D2%26_afrWindowM
ode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dnpqmqvstm_57 (Erişim Tarihi: 5 Aralık 2018).

¹⁵ TÜİK İşgücü İstatistikleri için bkz. <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30690> (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2019).

hâlihazırda iş arayan ancak belirli kriterleri yerine getirmedeği için işsiz olarak değerlendirilmeyen kişileri de kapsamı gerektiğine inanan Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi (DİSK-AR)'nin yayınlamış olduğu Geniş Tanımlı İşsizlik Raporu'na göre ise; Türkiye'de gerçek işsiz sayısı 7 milyon 153 bin olup işsizlik oranı yüzde 20,9'dur (DİSK-AR, Mart 2019).¹⁶

Genç bir nüfusa sahip olan Türkiye'de işgücü piyasalarındaki en önemli sorunlardan biri olarak genç işsizliği olduğu gözlenmektedir. TÜİK verilerine göre 15-24 yaş arası işsizlik oranı yüzde 26,7 olarak tespit edilmekte olup, ne eğitimde ne de istihdamda yer alanların oranı yüzde 25,5'tir. DİSK-AR'ın tespitine göreyse 2 milyon 914 bin genç ne eğitimde ne de istihdamda yer almaktadır.

1.5.6. Sendikal Örgütlenmeye Yönelik Saldırıların Artması

İşçi sınıfının ortak ekonomik, sosyal ve siyasal haklarını sermaye ve egemen sınıf iktidarına dayalı devlet karşısında savunduğu demokratik kitle örgütleri sendikalardır. 19'uncu yüzyıl vahşi kapitalizmi, sınıfsal mücadelenin gerekliliğini doğurmuş ve sendikacılık hareketi işçi sınıfının birliğini temsil eden örgütsel mücadelenin ürünü olarak ortaya çıkmıştır (Işıklı, 2005, s. 26). İşçilerin kolektif temsilinin bir aracı olan sendikalar, sistem karşıtı hareketlerin ilk ürünü olarak gösterilmektedir. (Munck, 1999, s. 17). Hyman (1997, s. 2), sendikaları sadece işçiler ile işverenlerin arasında değil, aynı zamanda işçiler arasında da kazançların ve kayıpların yeniden dağıtım rolünü üstlenen örgütler olarak tanımlamaktadır.

1970'li yıllara gelindiğinde 19'uncu yüzyıl vahşi kapitalizm koşullarının neoliberal anlayışla dirilmesi sürecinde, sendikal hareketin demokrasi ve sosyal devlet ile birlikte hedef alındığı ileri sürülmektedir. Bu yaklaşıma göre neoliberal ilkeler doğrultusunda politika üreten teorisyenlerin demokrasi ve sosyal devletin koruyucusu olan sendikacılığı hedef alması doğal karşılanmaktadır. Kapitalist toplumda çaresizlikten kurtulmanın aracı olan sendikacılığın hem bir okul hem de toplumu değiştirme aracı

¹⁶ DİSK-AR'ın Geniş Tanımlı İşsizlik Raporu için bkz. <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/03/DISK-AR-Mart-2019-Istihdam-Issizlik-Raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2019).

olması, emeğin sömürülmesi önünde engel teşkil ettiğinden ağır saldırı altında bulunduğu belirtilmektedir (Işıklı, 2005, s. 16-17).

Liberal ve muhafazakâr partilerin, işgücü piyasasında kuralsızlaştırma, esnekleşme, özelleştirme, taşeronlaşma ve bireysel/kolektif hakların tanındığı mevzuatta kısıtlamalar aracılığıyla örgütlü gücü yok etme noktasına getirdiği ifade edilmektedir. Uluslararası sermaye ile şiddet tekeline sermayenin hegemonyasına tâbi olarak elinde bulunduran devletin, toplumsal huzursuzlukların örgütlü toplumsal hareketlerle karşılımlarına çıkmasından endişe duyduğu ileri sürülmektedir. Sermaye ve devletin bir yandan sendikacılık hareketinde zayıflamalar için kanun yapma ve medya gücü ile mücadele sürdürdüğü, diğer yandan da sendikal örgütlenmenin seyrini mücadelecilerden reformist ve uzlaşmacı yapıya çektiği vurgulanmaktadır. Küreselleşen sermaye karşısında işçi sınıfının da küresel sendikal örgütler ve emperyalist projelere hizmet eden vakıflar aracılığıyla denetim altında tutulduğu savunulmaktadır (Işıklı, 2005, s. 24; Petras ve Veltmeyer, 2006, s. 189).

Neoliberal dönüşüm sürecinde sendikalar üzerindeki baskının yoğunlaşmasıyla toplu pazarlıkta verilen tavizler ve devletin emek-sermaye çelişkisindeki rolünün sınırlanması sendikaların gücünü kırmaktadır. Sendikaların politika ve niteliklerini gözden geçirmesi, sendikal krizden çıkış için yeni yol arayışlarına girmesi gerekmektedir (Koray, 2011, s. 303-304). Hükümetlerin emek aleyhine dayatmış olduğu koşullar, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi adına iş ve sosyal güvenlik mevzuatlarındaki esnekleşme hareketleri, sendikaların hareket alanının daraltılması ve genel anlamıyla örgütlü topluma yönelik saldırılar ile kötü niyetli işverenlerin sendikal hak ve özgürlüklere yönelik baskıları, ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ile tanınan en temel hakların kullanımının kâğıt üzerinde kalmasına neden olmaktadır.

Bu koşullarda tam zamanlı, belirsiz süreli ve güvenceli sözleşmelerin aşınmasıyla endüstri ilişkilerinde yaşanan dönüşümler, işçi sınıfının yabancılaşma sürecini hızlandırmaktadır. Emeğin vasıfsızlaştırılması ve yabancılaşmasının sendikal bilincin düşmesine neden olduğu ve bunun da sendikalaşma oranlarına olumsuz olarak yansıdığı savunulmaktadır (Topateş ve Kıdak, 2018, s. 2349).

Sendikal hareketin farklı ülkeler perspektifinde güçsüzleşmesinin tarihsel çerçevesine bakılacak olursa, muhafazakârların iktidara geldiği 1971 yılında İngiltere'de

yürürlüğe giren yasalar ile sendikal faaliyetler kısıtlanmıştır. Ardından 1974 yılında iktidara gelen İşçi Partisi bu kısıtlamaları ortadan kaldırmış ise de 1979 yılında Thatcher hükümetinin kurulmasıyla sendikalar yeniden '*sıkı bir cendere*' altına alınmıştır. 1979 yılında öngörülen düzenlemeler ile grevlerin engellenmesi, 1980 yılından itibaren yürürlüğe konulan istihdam yasaları ile grev gözcülerinin kısıtlanması ve dayanışma grevlerinin yasaklanması, 1984 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu ile sendika-siyasi parti bağının çözümlenme sürecine girmesi sendikalara yönelik baskılardan bir kısmını oluşturmaktadır (Işıklı, 2005, s. 54-55). Tüm bu uygulamalar İngiltere'de sendikal hareketin güç kaybetmesine, 1979 yılında yüzde 54,2 olan örgütlenme oranının 2019 yılı itibarıyla yüzde 20'lere kadar düşmesine neden olmuştur.¹⁷

İşçi sınıfının devrimci mücadeleler sonucu sınıf savaşımında sosyalist devrimi gerçekleştirmesi ya da kapitalist dizge içerisinde reformlarla sınıfsal kazanımlar elde etmesi değil, pragmatik hedefleri üzerine kurulu olan Amerikan sendikacılığında (Işıklı, 2005, s. 226) ise sendikal mücadelenin İngiltere ve diğer kıta Avrupası'nda olduğu gibi güçlü toplumsal muhalefete yol açmadığı ifade edilmektedir. Bu anlamda Amerikan Emek Federasyonu ve Sanayi Örgütleri Kongresi (AFL-CIO)'nin, neoliberalizmin ABD'deki temsilcisi Reagan karşısında Demokrat Parti'yi desteklemiş olmasına karşın başarılı olamadığı vurgulanmaktadır (Işıklı, 2005, s. 58).

Muhafazakâr ve liberal partilerin iktidarları döneminde dünyada gözlenen sendikal faaliyetlerdeki kısıtlamalar, dünya sendikacılığında önemli dönüşümlere yol açmıştır. 19'uncu yüzyılda kısmen de olsa Marksistlerin ve Anarko-sendikalistlerin ve 20'nci yüzyıl başlarında Fabiancı reformizmin etkisinde olan sendikal hareket, 20'nci yüzyıl sonlarında ve 21'inci yüzyılın başlarında pragmatik bir çizgiye indirgenmiştir. Sendikal faaliyetlerin temelini oluşturan toplu pazarlığın düzeyi ulusal düzeyden işyeri/işletme düzeyini inmiş, kapsamı da önemli oranda daralmıştır (Kağnıcıoğlu, 2014, s. 44).

Sendikaların, sermaye ve neoliberal teori çerçevesinde hareket eden devlet tarafından yoğun bir saldırı altında olduğuna ve bu nedenle üye kayıplarına uğradığına dikkat çekilmektedir. Sendikacılığın küresel ölçekte güç kaybetmesinin arkasında

¹⁷ OECD ülkelerinde örgütlenme oranları için bkz. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> (Erişim Tarihi: 5 Kasım 2018).

neoliberal dönüşüm süreci doğrultusunda hükümetler tarafından uygulanan baskılar yanında, işverenlerin sendikaya yönelik olumsuz tutumları da yer almaktadır. İşyerlerinde sendikasızlaşmayı amaçlayan işverenler, sendikaları ikame etme ve sendikaları bastırma yöntemlerini kullanmaktadır. Sendikasız işçilere avantajlar sağlayarak sendikalara olan gereksinim duygusunu yok ederek sendikasızlaştırmayı amaçlayan insan kaynakları politikaları “ikame etme yöntemi” ile açıklanmaktadır. Baskı ve tehdit yoluyla işçileri sendikalardan uzaklaştırma stratejileri ise “bastırma yöntemi” olarak ifade edilmektedir. İşverenler sendikasızlaştırma politikalarını kendileri amatörce uygulama imkânına sahipken, özellikle ABD’de kurumsal şirketlerin sendikasızlaştırma amacıyla uzman personel istihdamına yöneldiği ve konuyla ilgili danışmanlık şirketlerinin kurulduğu da aktarılmaktadır (Yıldırım ve Uçkan, 2010, s. 166-168).

İşverenlerin sendikaları bastırma, sindirme ve ikame etme amacıyla uyguladıkları politikalar Roy ve Gall’in tipolojileri çerçevesinde açıklanmaktadır. Bu tipoloji çerçevesinde var olan veya olası durumdaki sendikalaşma girişimlerine karşı gözdağı vermek amaçlı baskı uygulanması “korku yaklaşımıyla” açıklanmaktadır. Sendikasız işçilere daha iyi ücret vererek sendikalara gerek olmadığına ikna etme sürecini içeren “yumuşak yaklaşım”, sendikaların ideolojik örgütler olduğuna ve işletmenin/işin devamlılığına tehdit olduğuna dair propagandalar ise “kötü yaklaşım” olarak ifade edilmektedir. Sendikalarla pazarlıktan kaçınan “yok edici yaklaşım”; yasal engeller ve süreleri geciktirme biçiminde sendikaları engelleyen “zorluk çıkarma yaklaşımı”; ılımlı sendikaları koruma ve işveren kontrolünde sendikalar kurmayı amaçlayan “evcil yaklaşım” ve sendikaların dahil olmayacağı şekilde özel olarak işçilerle iletişime geçerek engelleme “zarar yaklaşımı” olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Uçkan, 2010, s. 169-180):

İşverenler yukarıda bahsedilen her bir yöntemi kullanarak sendikasızlaştırmayı sağlayabilmektedir. Türkiye’de çeşitli sendika yönetici ve uzmanları tarafından işverenlerin sendikasızlaştırma aracı olarak “zorluk çıkarma yaklaşımı” çerçevesinde sendikanın yetkisine sıklıkla itiraz edildiği çeşitli kanallarda ifade edilmektedir.¹⁸ Bu

¹⁸ Yetki itirazı yolunu kullanarak işyerinde sendikal örgütlenmeyi engellemeyi amaçlayan bazı girişimlerle ilgili haberler için bkz. <https://www.aydinlik.com.tr/isveren-in-yetki-itirazi-tis-e-engel-olmamali-emek-subat-2018> , <https://www.evrensel.net/yazi/82049/flormar-direnisi-ve-yetki-itirazi>, <https://www.evrensel.net/haber/365418/bilgi-uni-versitesi-cogunlugu-saglayan-sendikaya-itiraz-etti> (Erişim Tarihi: 20 Kasım 2018).

yaklaşım çerçevesinde davranan işverenlerin yetki tespitine itiraz etmesi hâlinde, 6356 sayılı kanunun ilgili hükümlerine göre itiraz sonuçlanıncaya kadar yetki işlemleri durmaktadır. Bu hükümle işverenlere, yetki işlemlerinin durdurulması aracılığıyla zaman kazanma ve bu zamanda da sendikasızlaştırma yöntemlerini uygulama olanağı sağlandığı belirtilmektedir (Özveri, 2013, s. 294-295).

Tablo 1.8. OECD Ülkelerinde 2000 ve 2017 Yıllarında Sendikalaşma Oranları (%)

Ülkeler	Yıllar İtibariyle Sendikalaşma Oranları	
	2000	2017
ABD	12,9	10,3
Almanya	24,6	17*
Avustralya	24,7	14,6*
Avusturya	36,9	26,9*
Belçika	56,2	54,2**
Çek Cumhuriyeti	27,2	10,5*
Danimarka	73,6	67,2*
Estonya	14,5	6,4***
Finlandiya	74,6	64,6*
Fransa	8	7,9**
Hollanda	22,6	17,3*
İngiltere	29,7	23,7*
İrlanda	36	27,2*
İspanya	16,5	13,9**
İsrail	37,7	22,8***
İsveç	80,1	66,8**
İsviçre	20,2	15,7**
İtalya	34,4	34,4*

Tablo 1.9. OECD Ülkelerinde 2000 ve 2017 Yıllarında Sendikalaşma Oranları (%) (devamı)

İzlanda	89,4	85,5*
Japonya	21,5	17,1
Kanada	31,2	29,4**
Kore	11,4	10,1*
Letonya	20,9*****	12,6**
Litvanya	16,8*****	7,7*
Lüksemburg	42,5*****	34,1*****
Macaristan	19,7*****	8,5*
Meksika	16,9	12,5
Norveç	54,1	52,5**
Polonya	17,6	12,4*****
Portekiz	20,5*****	16,1**
Slovakya	32,3	10,9**
Slovenya	41,4	19,6**
Şili	13,2	17,7*
Türkiye	29,4*****	8,6
Yeni Zelanda	22,4	17,7*
Yunanistan	25*****	24,7*****

Kaynak: Tablo OECD ülkeleri sendikalaşma verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.¹⁹

*2016, **2015, ***2012, ****2013, *****2014, *****2001, *****2002, *****2003

Sendikalaşma oranları sosyal refah devleti uygulamalarının varlığını kısmen de olsa korunduğu İskandinav ülkeleri de dahil olmak üzere dünya genelinde düşme eğilimindedir. İskandinav ülkelerinde sendikalaşma oranları ortalama yüzde 50; merkez

¹⁹ Kaynak için bkz. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>. (Erişim Tarihi: 12 Aralık 2018). Tablo oluşturulurken kamusal verileri bulunmayan ülkelerde OECD veritabanında yer alan survey araştırma verileri kullanılmıştır. Ayrıca 2000 ve 2017 verileri bulunmayan ülkeler için en yakın tarihli veriler kullanılmış olup, ilgili yıllar oranların yanında parantez içinde belirtilmiştir.

ülkelerde yüzde 20; yarı-çevre olarak nitelendirilen ülkelerde ise yüzde 10 dolaylarında kalmaktadır (Tablo 1.7.).

Tablo 1.10. OECD Ülkelerinde 2000 ve 2016 Yıllarında Toplu Pazarlığın Kapsamı (%)

Ülkeler	Toplu Pazarlığın Kapsamı	
	2000	2016
Almanya	67,8	56
Avustralya	60	59,2
Avusturya	98	98
Belçika	96	96
Çek Cumhuriyeti	48	46,3*
Danimarka	85	84*
Estonya	28*****	18,6*
Finlandiya	85	89,3*
Fransa	96,1*****	98,5**
İrlanda	44,2	33,5**
İsrail	56,1	26,1****
İtalya	80	80*
İzlanda	87	90
Japonya	21,1	16,7
Kanada	32,3	30,3
Kore	13,3	11,8*
Macaristan	35,6*****	22,8**
Şili	-	20,9
Yunanistan	82	40****
Letonya	18*****	13,8
Litvanya	10,5*****	7,1*

Tablo 1.11. OECD Ülkelerinde 2000 ve 2016 Yıllarında Toplu Pazarlığın Kapsamı (%) (devamı)

Lüksemburg	60	55**
Meksika	13,6*****	12,5****
Hollanda	81,7	78,6
Yeni Zelenda	20	15,9
Norveç	70,5*****	60,5**
Polonya	25	14,7****
Portekiz	78,4	72,3*
Slovakya	51	24,4*
Slovenya	100	65*
İspanya	82,9	73,1
İsveç	94	90*
İsviçre	39,9*****	49,2**
Türkiye	12,6	7
İngiltere	36,4	26,3
ABD	14,9	12

Kaynak: Tablo OECD ülkeleri toplu pazarlık kapsamı verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.²⁰

*2015, **2014, ***2013, ****2012, *****2001, *****2002, *****2004, *****2009

Toplu pazarlığın kapsamında merkez ülkeler ve İskandinav ülkeleri açısından daha olumlu bir tablo gözlenmektedir (Tablo 1.8.). Merkez ülkelerde toplu pazarlık kapsamı, sendikalaşma oranının üzerinde yer alırken; yarı-çevre ve çevre ülkelerde aynı tezin geçerli olmadığı ortaya çıkmaktadır. Fransa'da sendikalaşma oranı yüzde 8'in altında kalırken, toplu pazarlığın kapsamının yüzde 98,5 olması bu savı desteklemektedir. Bunun arkasında Fransa'daki toplu pazarlık sisteminde teşmil uygulamasının etkisi

²⁰ Kaynak için bkz. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> (Erişim Tarihi: 12 Aralık 2018). Tablo oluşturulurken kamusal verileri bulunmayan ülkelerde OECD veritabanında yer alan survey araştırma verileri kullanılmıştır. Ayrıca 2000 ve 2017 verileri bulunmayan ülkeler için en yakın tarihli veriler kullanılmış olup; ilgili yıllar, oranların yanında parantez içinde belirtilmiştir.

olduğunu belirtmek mümkündür. Teşmil, bir toplu iş sözleşmesinin imzalandığı işkolundaki tüm işletmelere yaygınlaştırması olarak tanımlanmaktadır (Subaşı, 2013, s. 239). 2005 yılında yapılan bir araştırmaya göre 26 Avrupa ülkesinden 20'sinde sendikasız işçilerin de toplu pazarlığın kapsamına dahil olduğunu, 18 ülkede ise teşmil veya benzeri uygulamaların görüldüğü aktarılmaktadır (Uçkan, 2007, s. 39).

Toplu pazarlığın kapsamının sendikalaşma oranının üzerinde olan ülke örneklerinden birisi olarak Avusturya karşımıza çıkmaktadır (Tablo 1.7 ve Tablo 1.8). Avusturya'nın sendikalaşma oranı yüzde 26,9 iken, toplu pazarlığın kapsamı yüzde 98'dir. Avusturya'da taraf sendikaya üye olmayan işçilerin de toplu pazarlığın kapsamında yer aldığı belirtilmektedir. Toplu pazarlıkta işveren tarafını ticaret odalarının temsil etmesi ve işverenlerin genellikle odalara üye olmaları nedeniyle, imzalanan toplu iş sözleşmelerinin işkolundaki tüm işçileri doğrudan kapsama aldığı ifade edilmektedir. Dolayısıyla toplu pazarlığın bir sendika üyesi dahi olmayan işyerlerini de kapsamaması, Avusturya'da toplu pazarlık kapsamının sendikalaşma oranının hayli üzerinde olmasını sağlamaktadır (Tomandl, 1982, s. 226).

AB ülkelerinde toplu pazarlık kapsamının, sendikalaşma oranlarının üzerinde olmasını sağlayan bu tür uygulamalar, sendika üyelik maliyetlerine katlanmadan toplu iş sözleşmesinin getirdiği ekonomik ve sosyal haklardan yararlanılması nedeniyle eleştirilmektedir. Aidat ödemedi sendikanın en önemli faaliyetleri arasında yer alan toplu iş sözleşmesinin kapsamında yer alan işçiler, “*bedavacılar (free-riders)*” olarak nitelendirilmektedir. Sendikaların ise, bedavacılığı önleyerek sendika üyeliğini teşvik etmek amacıyla, sendika güvenliği türleri arasında yer alan “*kapalı işyeri (closed-shop)*”²¹ gibi yöntemlere başvurduğu ifade edilmektedir (Uçkan, 2007, s. 40). Ancak bu tür uygulamaların da işçilerin sendikaya üye olmama hakkını içeren negatif sendika özgürlüğüne aykırı olduğu düşünülmektedir. Bu uygulamaların da dışında, sendikaların üyelerine ayrıcalıklı olarak işsizlik sigortası gibi hizmetler sunarak üyeliği teşvik etmeye çalıştıkları ifade edilmektedir (Uçkan, 2007, s. 40).

Türkiye’de 2001 yılında yüzde 29,4 olan sendikalaşma oranı, 2017 yılında yüzde 8,6’ya kadar düşmüştür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 2001 yılı verilerine

²¹ Kapalı işyeri (closed-shop) uygulamasını, işyerinde istihdam edilebilmek için sendikaya üye olma zorunluluğu olarak kendisini gösteren sendika güvenliği türü olarak tanımlamak mümkündür.

göre Türkiye'deki sendikalaşma oranı yüzde 57,2 olarak belirtilmiştir. Ancak, söz konusu verilerin hesaplanmasında ILO'nun benimsediği kriterlere uyulmadığından, bu oran uluslararası karşılaştırmalı istatistiklerde kullanılmamaktadır. Ayrıca noter kanalıyla üyeliğin gerçekleştiği 2821 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde, üyelik takiplerinin elektronik ortamda olmaması gibi teknik nedenlerle sendikalaşma istatistiklerinin gerçek örgütlenme oranlarını yansıtmadığı düşünülmektedir.²² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iki yıllık ortalamalara göre hesaplanan toplu iş sözleşmesi kapsamıyla ilgili verileri incelendiğinde, toplu pazarlık kapsamının 2001 yılında yüzde 22,1 olması, fiili örgütlenme oranının resmi sendikalaşma istatistiğinin yarısının da altında olduğunu göstermektedir (Çelik ve Lordoğlu, 2006, s. 17-20).

AÇSHB'nin 2019 yılı Ocak İstatistikleri'ne göre Türkiye'de kayıtlı çalışan 13 milyon 411 bin 983 işçinin, 1 milyon 859 bin 38 (yüzde 13,86)'i herhangi bir sendikaya üyedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde toplu iş sözleşmesi bağlatmak üzere gereken yetki belgesi için sendikaların işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde 1'i ve işyerinde çalışanların yüzde 50'sinden 1 fazlası/işletme ise yüzde 40'ını üye kaydetmesi gerekmektedir. Bu durum da toplu pazarlığın kapsamını daraltıcı etki yapmaktadır. DİSK-AR tarafından yapılan araştırmaya göre, 2018 yılında 1 milyon 131 bin 738 işçi toplu pazarlık kapsamında yer almaktadır. Sendika üyesi olan 723 bin 300 işçi (toplam sendikalı işçilerin yüzde 39,1'i) toplu pazarlık kapsamına dahil olmamaktadır (DİSK-AR, 2019, s. 26). Kayıtdışı çalışanlar da dahil edildiğinde sendika üyelik oranının yüzde 11'e, toplu pazarlık kapsamının yüzde 7'ye ve özel sektörde yüzde 5,5'e kadar düştüğü ifade edilmektedir. Bu rakamlarla Türkiye, OECD ülkeleri arasında son sırada yer almaktadır.

²² Sendikalaşma oranlarındaki keskin düşüşün arkasında, 2012 yılında çıkarılan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile üyeliklerde e-devlet uygulamasının kullanılmaya başlandığını belirtmek mümkündür. 2821 sayılı Kanun döneminde elektronik üyelik sisteminin mevcut olmaması nedeniyle, sendikaların bildirdiği üye sayılarının gerçek rakamları yansıtmadığı yapılan çalışmalarda dile getirilmektedir (Şahlanan, 2013, s. 117; Çelik, 2017, s. 213; Çelik ve Lordoğlu, 2006, s. 17-20 vs.).

2.Emeğin Küreselleşmesi Bağlamında Uluslararası Sendikacılık

Küreselleşme kavramı ve küreselleşmenin ekonomipolitik altyapısını oluşturan neoliberalizmin emeğe yansımalarının tartışıldığı ilk bölümün ardından; bu bölümde işçi sınıfının uluslararası sendikal örgütlenmeler yoluyla genel olarak kapitalist üretim ilişkilerine ve küreselleşmeye yönelik tepkilerine değinilmektedir. Uluslararası sendikacılık hareketine yönelik birçok yaklaşım bulunmaktadır. Farklı yaklaşımlar çerçevesinde, uluslararası sendikacılık emeğin küreselleşmesi kavramıyla açıklanabilirken; diğer yandan işçi aristokrasisi, sendika emperyalizmi gibi yaklaşımlar da konuya eleştirel bakmaktadır. Bu bölümde uluslararası sendikacılığın farklı yaklaşımlarla analizi yapılmakta, ardından Birinci Enternasyonal'den küreselleşme sürecine dek kurulan uluslararası sendikal örgütlerin tarihsel arka planlarına değinilmektedir.

2.1. Uluslararası Sendikacılığa Yönelik Farklı Yaklaşımların Analizi

1980'li yıllarda oluşan üretim, dağıtım ve tüketimin kararlı uluslararasılaşması, proleterleşmenin de uluslararasılaşmasına neden olmaktadır. Bu noktada, geleneksel emek/sosyalist proje krize girdiyse emeğin yönünün yeni sosyal hareketlere çevrilmesi gerektiğini savunan Munck, yeni sosyal hareketlerin dönüşen politikalar ve yeni sosyal paradigmanın gelişimi olarak görülmesi gerektiğine işaret etmektedir (Munck, 1999, s. 7-9).

Olle ve Schoeller, ulusal sendikal örgütlerin güç kaybettiği süreçte, kendilerine yönelik saldırılarla mücadele etmek amacıyla uluslararası sendikal örgütlenme girişimlerini ulusal korumacılığın sendikal biçimi olarak değerlendirmektedir. Üyelerinin yaşam standartlarını korumanın, yabancı işgücünün kendi işgücüne karşı taşıdığı riskleri ortadan kaldırmanın ve işlerin ücret düzeylerinin düşük olduğu bölgelere kaymasını engellemenin amaçlandığı ileri sürülmektedir. Bu bağlamda yabancı işçilerin grev kırıcı olarak kullanılmasının önlenmesinde, tarihsel süreçte uluslararası sendikacılığın oynadığı role dikkat çekilmektedir (Olle ve Schoeller, 1977, s. 60). Ayrıca çokuluslu şirketlerdeki örgütlenmenin uluslararası sendikacılık stratejileri arasındaki önemi de belirtilmektedir (Olle ve Scholler, 1977, s. 57).

Uluslararası işçi örgütlerinin kurulmasının ve günümüzde önemini arttırmasının arkasında; dünya genelinde çalışanların çıkarlarının etkin bir şekilde korunması, çokuluslu şirketlerin azımsanamayacak derecede artması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi, küreselleşme ile uluslararası ilişkilerin önem kazanması, uluslararası rekabetin ön plana çıkması, sendikaların uluslararası düzeyde baskı grubu oluşturmasına olan gereksinim, bölgesel bütünleşmelerin yaygınlaşması ve ulusal düzeyde kurulu olan sendikalar arasında uluslararası düzeyde dayanışma ihtiyacının artması gibi nedenlerin yattığı savunulmaktadır (Uçkan Hekimler, 2017, s. 257-259). Uluslararası işçi dayanışması ve işbirliği fikrinin temelini oluşturan bu faktörler, küresel düzeyde üst örgütlerin önemine vurgu yapılmasını gerektirmektedir.

Literatürde emeğin küreselleşmesini, sermayenin küreselleşmesine koşut bir biçimde aşağıdan küreselleşme olarak değerlendiren görüşler bulunmaktadır. Bu görüş çerçevesinde emeğin küreselleşmesi, yeni enternasyonalizm olarak adlandırılmaktadır (Waterman, 2001, s. 45; Munck, 2003, s. 34). Buna karşın küreselleşmeyi tarihsel materyalizm çerçevesinde ele alan Marksist yaklaşım, artı-değerin eşitsiz bölüşümünün kapitalizmin karakteristik özelliği olduğunu ve üretim ilişkilerinin dünya çapında emek sömürüsüne dayandığını ve emeğin uluslararası dayanışmasının siyasal yollarla devrimi gerçekleştirme aracı olacağını savunmaktadır.

Küreselleşmeyi karşılıklı bağımlılık ilişkisiyle açıklayan ekole göreyse, uluslararası sendikacılık merkez-çevre ülkeleri bağlamında ele alınmaktadır. Bu görüşe göre sanayileşme sürecinde önde gelen merkez ülkelerin işçi sınıflarının, uluslararası sendikal harekete yön vermekte ve çevre-yarı-çevre ülke işçilerinin küresel dayanışma gösterme olanağı bulunmamaktadır. Uluslararası sendikal örgütlenmenin objektif temellerinin varlığı olarak, sistemin mutlak sonucu olan eşitsiz bölüşüm olduğunu kabul edilmektedir. Ancak İkinci ve Üçüncü Enternasyonal'in dağılmalarına yol açan koşulların, Birinci ve İkinci Dünya Savaşı'nda işçi sınıfının hükümetlerinin yanında saf tutmaları olduğuna dikkat çekilmektedir. Merkez ile çevre ve yarı-çevre ülkelerdeki işçilerin birliğini sağlamak üzere enternasyonal düşüncenin hayata geçirilmesinde, merkez ülke işçileri ve yarı-çevre ülkelerde çokuluslu şirketlerdeki güvenceli işlerde istihdam edilen işçilerin işçi aristokrasisini oluşturduğu gerekçesiyle, nesnel koşulların zayıfladığı belirtilmektedir (Arrighi, Hopkins ve Wallerstein, 1989, s. 31-33).

Amerikan ve Avrupalı yayılcılığının sendikal alanda Latin Amerika ülkeleri ve diğer geliştirmekte olan-azgelişmiş ülke sendikalarını etkilemeye yönelik girişimleri ise “*sendikal emperyalizm*” kavramıyla ele alınmaktadır. Munck’a göre Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU)’nun Asya Bölgesel İşçi Örgütü gibi bölgesel düzeyde kurmuş olduğu örgütler, sendikal emperyalizmin boyutunun büyüklüğünü göstermektedir (Munck, 1995, s. 324). AFL-CIO’nun Soğuk Savaş yıllarında azgelişmiş ve geliştirmekte olan ülke sendikalarını SSCB sendikalarının etkileme riskini ortadan kaldırmak amacıyla kurulduğu öne sürülen Amerikan Özgür Emek Gelişim Enstitüsü (AIFLD)’nün, sendikal emperyalizmin kurumsallaşmış örgütü olarak faaliyetlerde bulunduğu belirtilmektedir (Işık, 2005, s. 283).

Diğer yandan yoksul ve zengin ulusların işçi sınıfları arasında çelişki olmadığı, aksine işçi sınıfının dünya genelinde doğrudan veya dolaylı olarak sömürüye mâruz kaldığı ve dünyadaki tüm işçilerin ortak kaderinin nesnel dayanışma bağlarının koşullarını hazırladığını savunan görüşler de bulunmaktadır. 1970’li yıllardan itibaren uluslararası şirketlerin faaliyet alanının genişlemesiyle işçi sınıfının örgütlenmesinin gerekliliğine olan inancın arttığı ve bu çerçevede sanayi kollarına göre uluslararası örgütlerin önem kazandığı savunulmaktadır (Munck, 1995, s. 326-327).

Uluslararası sendikal harekete büyük önem atfeden Levinson, uluslararası sendikacılık hareketinin nesnel koşullarının oluştuğunu ve ulusal sendikaların varlığını sürdürebilmesi için uluslararası sendikal harekete katılmalarının önkoşul hâline geldiğini savunmaktadır (Levinson, 1972, s. 141). Dünya ölçeğinde toplu sözleşmeler aracılığıyla gelişmiş ülkelerdeki işlerin Üçüncü Dünya ülkelerine ihracının engellenerek, bu ülkelerdeki ücretlerin ve diğer çalışma koşullarının iyileşmesinin sağlanacağına inanılmaktadır. Çokuluslu pazarlığın olmadığı ve arzu edilmediğini iddia eden Northrup, işçilerin uluslararası mücadeleye ilgi duymadığını ve dünya ölçeğinde toplu sözleşmeler imzalanmasının hayalden öteye geçemeyeceğini belirterek Levinson’u eleştirmektedir (Northrup, 1978, s. 24). Ronaldo Munck ise uluslararası mücadeleden önce işçilerin kendi fabrikaları dışındaki eylemlere dahi ilgi göstermediğini belirterek Northrup’a katılmaktadır. Diğer taraftan Northrup ulusal sendikaların yetkilerini uluslararası sendikalara devretmekte isteksiz olacağını belirtmektedir (Munck, 1995, s. 328).

Sermayenin yayılcı anlayışı doğrultusunda çokuluslu şirketlerin ortaya çıktığını kabul eden Haworth ile Ramsay, emeğin sermaye gibi küreselleşme eğiliminde olmasının söz konusu olmadığına değinmektedir. Haworth ve Ramsay'e göre işçilerin sendikal örgütlenmedeki dayanışma odağı işyeri olmaktadır. Dayanışmanın işyeri içerisinde dahi tam anlamıyla sağlanmasının mümkün olmadığına inanan Haworth ve Ramsay, işçilerin atölye veya çalışma grubu içerisinde dayanışma gösterebileceğini ileri sürmektedir. Sosyal ve kültürel dayanışmanın ise ulusal kimlik bilinci ile oluştuğuna işaret edilmekte, işçilerin mücadelesinin son tahlilde yerellik içinde kalacağı belirtilmektedir (Haworth ve Ramsay, 1986, s. 61). Munck'a göreyse her koşulda enternasyonalizm gerekli görülmekte, ancak alternatif kavramsallaştırmalar yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Sendikaların ataerkil yapılardan kurtulması, kadın emeği üzerine odaklanması, kır yoksullarının ve göçmen işçilerin gözden kaçırılmaması gerekmektedir (Munck, 1995, s. 335-336). Toplumsal hareket sendikacılığının bu anlamda önem kazandığı düşünülmektedir (Waterman, 2003, s. 249).

2.2.Uluslararası Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi

Bu bölümde, işçi sınıfının uluslararası ölçekte dayanışmasının ilk ürünü olan Birinci Enternasyonal'den 21'inci yüzyıla dek kurulan uluslararası federasyon ve konfederasyon şeklindeki örgütlenmelerin tarihi gelişimi incelenmektedir. Tarihsel dönemler itibariyle örgütlerin ele alındığı çalışmada, 2019 yılı itibariyle varlığını sürdüren küresel ve bölgesel çaptaki konfederasyon ve federasyonlardan söz edilerek, bu örgütlerin küreselleşme sürecindeki işlevleri değerlendirilmektedir.

Uluslararası işçi dayanışmasının ilk örneğinin 1832 yılında Lionlu işçilerin İngiliz işçi sınıfına yapmış oldukları çağrı olduğu bilinmektedir. 2 yıl sonra Mazzini öncülüğünde ortaya çıkan Genç Avrupa Hareketi, 1846 yılında kurulmuş olan Kardeş Demokratlar Derneği, Belçika'da Marx'ın başkan yardımcılığı görevini yaptığı Demokratik Dernek ve 1856 yılında kurulan Uluslararası Dernek, uluslararası örgütlenme girişimlerinin ilk örnekleri arasında gösterilmektedir (Işıklı, 2003, s. 113-114).

Ekonomik, siyasal ve sosyal dönüşümler, uluslararası sendikacılık hareketinde dönüşümlere neden olmaktadır. 19'uncu yüzyılda Marx ve Engels'in düşüncelerinin etkili olduğu uluslararası örgütlerin kurulması, Birinci Dünya Savaşı'nda işçilerin kendi ulus-

devleti lehine konumlanarak emperyalist savaşa dahil olması, ardından Soğuk Savaş yıllarında uluslararası konfederasyonların girmiş oldukları rekabet neticesinde Sosyalist bloğun dağılması gibi örnekler bu olguyu desteklemektedir. Uluslararası sendikal örgütler irdelenirken siyasal, sosyal ve ekonomik dönüşümlere göre dönemsel olarak incelemek, daha sağlıklı bulgulara ulaşmaya yardımcı olmaktadır. Bu çerçevede konu; Birinci Enternasyonal'in kurulduğu 1864 yılından Birinci Dünya Savaşı'na kadar olan süreç, Birinci ve İkinci Dünya Savaşları arası ile İkinci Dünya Savaşı'nın ardından başlayan Soğuk Savaş'tan neoliberal dönüşüm ve küreselleşmenin etkilerinin ağır hissedildiği 1980'li yıllara kadar olan süreç ve son olarak 1980'li yıllardan günümüze kadarki süreç şeklinde ele alınmaktadır.

Tablo 2.1. *Dönemler İtibariyle Uluslararası Sendikal Örgütler*

DÖNEMLER	ULUSLARARASI SENDİKAL ÖRGÜTLER
Birinci Enternasyonal'den Birinci Dünya Savaşına Uzanan Dönem (1864-1913)	<ul style="list-style-type: none">- Birinci Enternasyonal (1864-1876)- Uluslararası Meslek Sekreterlikleri (ITS'ler) (1889-)- İkinci Enternasyonal (1889-1914)- Ulusal Sendika Merkezleri Uluslararası Sekreterliği (ISNTUC) (1902-1913)
İki Dünya Savaşı Arası Dönem (1913-1945)	<ul style="list-style-type: none">- Uluslararası Sendikalar Federasyonu (IFTU) (1913-1945)- Üçüncü Enternasyonal (1919-1921)- Kızıl İşçi Sendikaları Enternasyonal (RILU) (1921-1943)- Uluslararası Hıristiyan Sendikalar Federasyonu (IFCTU) (1920-1968)
Soğuk Savaş'ın Başlangıcından Küreselleşme Sürecine Uzanan Dönem (1945-1970)	<ul style="list-style-type: none">- Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU) (1945-)- Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) (1949-2006)- Dünya Emek Konfederasyonu (WCL) (1968-2006)
Küreselleşme Sürecinin Başlangıcından Günümüze Uzanan Süreç (1970- Günümüz)	<ul style="list-style-type: none">- Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) (1973-)- Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) (2006-)- Küresel Sendika Federasyonları (Global Union Federations- GUF)

Kaynak: *Literatür taramasına dayalı olarak yazar tarafından oluşturulmuştur.*

2.2.1. Birinci Enternasyonal'den Birinci Dünya Savaşı'na Uzanan Süreç (1864-1914)

Uluslararası sendikal örgütlenmenin temellerinin atıldığı Birinci Enternasyonal'in 1864 yılında kurulmasının ardından; İkinci Enternasyonal, günümüzdeki işkolu federasyonlarının temeli niteliğinde gösterilen Uluslararası İşkolu Federasyonları/Uluslararası Meslek Sekreterlikleri (ITS'ler), Ulusal Sendika Merkezi Uluslararası Sekterliği- International Secreteriat of National Trade Union Confederation (ISNTUC) ve Uluslararası Sendikalar Federasyonu- International Federation of Trade Unions (IFTU) kurulan uluslararası sendikal örgütlerdir.

(i) Birinci Enternasyonal

1864 yılında İngiliz ve Fransız işçilerinin öncülüğünde Uluslararası İşçi Derneği (Birinci Enternasyonal) Londra merkezli olarak kurulmuş olup, ardından ABD, İspanya, Belçika, Almanya, Avusturya, İsviçre ve İtalya'dan temsilcilerin de katılımı gerçekleşmiştir (Talas, 1969, s. 215; Işıklı, 2003, s. 114). Bu dönemde ulusal olarak büyük güçlere sahip merkezi sendikal örgütlenmeler dahi birçok ülkede bulunmazken Birinci Enternasyonal'in oluşması, uluslararası sendikacılık tarihinin önemine vurgu yapmaktadır (Erdoğan, 2006, s. 75). İşçi hareketinin güçlü politik örgütler oluşturamamış olmasının, Birinci Enternasyonal'in sendikalararası niteliğe sahip olmasına neden olduğu ileri sürülmektedir (Işıklı, 2003, s. 114; Erdoğan, 2006, s. 166).

Uluslararası sendikacılık literatüründe yer alan birçok çalışmaya göre, enternasyonal düşüncesinin temelinde, 1858-1861 yılları arasında İngiltere'de greve giden inşaat işçilerinin yerine işverenlerin lokavt uygulaması ve Kıta Avrupası'ndan grev kırıcı niteliğinde işçi ithâli yapması yatmaktadır. Kıta Avrupası'ndan İngiltere'ye gelen işçilerin İngiliz işçilerden daha düşük ücretlere ve olumsuz çalışma koşullarına razı olarak çalışmasının, İngiliz işçi sınıfının rekabetten olumsuz etkilenmesine yol açtığı belirtilmektedir. İşverenlerin uluslararası ilişkiler kurmak üzere Londra Meslekler Konseyi'ni kurması da, işçi sınıfı mücadelesinin uluslararası nitelik kazanmasında etkili olan faktörler arasında yer almaktadır (Olle ve Schoeller, 1977, s. 60; Hyman, 2005, s. 139; Erdoğan, 2006, s. 164). İşçileri uluslararası düzeyde temsil etme düşüncesiyle kurulan Birinci Enternasyonal, 29 Eylül 1864 tarihinde Londra'da toplanmıştır (Uçkan Hekimler, 2017, s. 257). Enternasyonal'in kurulma nedenleri vasıflı emeğin göç etmesi

hâlinde ortak çıkarlarının korunması, grev kırılcılığının önlenmesi, grev fonlarının oluşturulması ve uluslararası çalışma standartlarının oluşturulması ihtiyacı olarak gösterilmektedir (Erdoğan, 2006, s. 164). Birinci Enternasyonal'in mali açıdan burjuva basının iddia ettiği gibi geniş fonlara sahip olmadığı, sendikalar tarafından yapılan gönüllü yardımlara ve bağışlara dayandığı aktarılmaktadır (Abendroth, 1992, s. 36-37).

Birinci Enternasyonal'in kurulmasında etkili olan "İngiliz işçilerinden Fransız işçilerine" başlığını taşıyan çağrıda; ücret seviyesi düşük olan işçiler ile görece olarak yüksek ücret elde eden işçiler arasındaki makasın daraltılması, işverenlerin işçiler arasında rekabet oluşturarak düşük ücret ve elverişsiz çalışma koşullarına zemin hazırlamasına engel olma düşüncesi yer almaktadır. Sendikalara üye olan işçilerin, örgütsüz ve daha güvencesiz koşullarda çalışan düşük ücretli işçilerle olan rekabet sonucu ekonomik ve sosyal açıdan kayıplar vermesini önleme eğilimi, Press tarafından "korumacı enternasyonalizm" olarak adlandırılmaktadır (Press, 1989, s. 165; Akt: Erdoğan, 2006, s. 164-165).

Yabancı grev kırıcılarının ithâl edilerek grevlerin önüne geçilmesini engellemek üzere İngiltere'deki sendikaların itici gücünü oluşturduğu enternasyonalist düşüncenin ilk örneği olan Birinci Enternasyonal, "*bütün ülkelerin işçileri birleşiniz*" çağrısında bulunan Marx ve Engels'in etkisinde uluslararası işçi dayanışmasının sağlanması için mücadele vermiştir (Marx ve Engels, 2018, s. 90; Munck, 1995, s. 317; Talas, 1969, s. 215). İşçi sınıfının uluslararası siyasal örgütü olarak görülen Birinci Enternasyonal çatısı altında sendikalar, siyasi partiler, bireyler ve çeşitli grupların yer aldığı ileri sürülmektedir. Ulusal sendikal örgütlenmelere dayalı bir konfederasyon değil, ulus-ötesi yapıya sahip bir örgüt yapısıyla Birinci Enternasyonal (Erdoğan, 2006, s. 166), günümüzde varlığını sürdüren uluslararası sendika konfederasyonlarından ayrılmaktadır. Birinci Enternasyonal'in siyasal-ideolojik yanının mesleki yönüne ağır bastığına dikkat çekilmektedir.

Birinci Enternasyonal, Marx'ın düşüncelerinin etkisi altında olmasına karşın, Anarşistler ile Marksistler arasındaki mücadeleye şahit olunmuştur. Marksistler siyasal yollarla mücadeleyi savunurken, Proudhon öncülüğündeki Anarşistlerin anti-otoriter örgütlenme modeli ve tek mücadele aracının genel grev olduğuna ilişkin görüşleri tartışmaların temelinde yer almıştır. 1865 yılındaki Londra Konferansı'nda ayrılığın

belirginleşmesinin ardından, gelişmiş sanayi ülkelerinden gelen sendikacıların Marx'ın tarafında yer aldığı iddia edilirken, tarım veya küçük sanayiye dayalı ekonomilere sahip ülkelerden gelenlerin anarşistlerin tarafında saf tuttuğu ileri sürülmüştür (Abendroth, 1992, s. 38). 1872 yılında Anarşistlerin temsilcileri olan Bakunin'in örgütten ihraç edilmesi ve genel merkezin ABD'ye taşınmasına rağmen bu çekişmelerin örgütün 1876 yılında dağılmasında temel bir rolü olduğu savunulmaktadır (Işıklı, 2003, s. 115; Munck, 1995, s. 317-318; Erdoğan, 2006, s. 167-168).

(ii) Uluslararası İşkolu Federasyonları/Uluslararası Meslek Sekreterlikleri (ITS'ler)

19'uncu yüzyılda sanayi ülkelerinde ortaya çıkan sendikalar, vasıflı mesleklerdeki işçileri örgütlemiş, 1889 yılından itibaren kurulmaya başlayan uluslararası federasyonlar da (ITS'ler) bu duruma paralel olarak mesleksel nitelikli bir yapıda kendisini göstermiştir (Uçkan Hekimler, 2017, s. 260; Hyman, 2005, s. 139; Windmuller, Pursey ve Baker, 2007, s. 70; Munck, 1995, s. 318; Munck, 2003, s. 167). Söz konusu federasyonların ilki, 1889 yılında Uluslararası Çizme ve Ayakkabı İşçileri Federasyonu olarak kurulmuştur (Uçkan Hekimler, 2017, s. 260). 1890 yılında Maden İşçileri Federasyonu, 1893'te Giyim İşçileri Federasyonu, 1894'te Tekstil İşçileri Federasyonu ve 1890'da Ulaştırma İşçileri Federasyonu kurulmuştur (Aker, 1996, s. 443-444). 1899-1911 yılları arasında kurulan ITS'lerin önemli bir bölümü (yirmi altı kuruluştan on altısı) mesleki temelli örgüt olarak belirirken; madencilik, tekstil, ulaştırma gibi küresel pazara açık olan sektörlerde de işkolu düzeyinde federasyonlar kurulmuştur (Sturmthal, 1948, s. 630).

Sendikal örgütlenme oranlarının yüksek olduğu vasıflı mesleklerdeki uluslararasılaşma eğiliminin arkasında, 19'uncu yüzyıl sonlarında yaşanan ekonomik krizden en fazla bu mesleklerin olumsuz etkilenmesinin yattığı belirtilmektedir. Sanayi işçilerinin nicel olarak büyümesi ve vasıfsızlaşmanın artmasıyla ulusal düzeyde vasıfsız işçileri de kapsayan yeni sendikacılık akımının gelişmesi, ITS'lerin örgütlenmelerine de yansımıştır. Nihai olarak ITS'ler mesleksel niteliğinden uzaklaşarak, işkolu düzeyinde faaliyet göstermeye başlamıştır (Erdoğan, 2006, s. 168-169).

19'uncu yüzyılın ikinci yarısından itibaren şirket tekellerinin hızlı yükselişinin, sendikaların işkolu ve meslek düzeyinde açılımlar yapması ve işkolu federasyonlarını oluşturmasını gerektirdiğine yönelik görüşler bulunmaktadır. Bu düşünce çerçevesinde 1889 yılından itibaren sendikaların uluslararası düzeyde işkolu federasyonlarının temelini

atmaya başladıkları belirtilmektedir (Güler, 2016, s. 50). ITS'lerin amaçları arasında farklı ülke işçilerinin grevlerinde dayanışmanın yaygınlaştırılması ve grevler esnasında komşu ülkelerden grev kırıcı işçi ithâl edilmesinin önlenmesi yer almaktadır (Işıklı, 2003, s. 117). İşçi sınıfının dönüşümüne paralel olarak ve Alman sendikalarının etkisiyle ITS'ler içerisinde sosyalist eğilimler artmış, Hıristiyan sendikacılığı reddedilerek sınıf mücadelesine dayalı örgütlenme benimsenmiştir (Erdoğan, 2006, s. 169).

Belirli işkollarında çalışan işçileri uluslararası düzeyde örgütlenmesi nedeniyle yatay örgütlenme modeli olarak nitelendirilen ITS'ler, aynı işkolunda çalışan işçilerin sorunlarının dünyanın tüm bölgelerinde benzer olmasının etkisiyle uluslararası düzeyde ilk başarılı örgütlenme deneyimleri olarak belirtilmektedir. Bu yatay örgütlerin, dikey işçi örgütlenmesi modeli olan ICFTU'nun kurulmasında öncü örgütler olduğu ileri sürülmektedir. Küreselleşme sürecinde çokuluslu şirketlerin gelişimine paralel olarak bu örgütlerin önem kazandığı ifade edilmektedir (Aker, 1996, s. 443-444).

Uluslararası Meslek Sekreterlikleri olarak da ifade edilen bu örgütler, üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek üzere faaliyetlerde bulunmaktadır. Üyelerini gerçekleştirilen grevler ve faaliyet gösterilen sanayi kolu hakkında bilgilendirmek, ulusal sendikalar arasında koordinasyon ve bilgi alışverişini sağlamak, finansal destekler sağlamak, grev kırıcılığı ithâlatını engellemek, vasıflı işçilerin dolaşımını kolaylaştırmak ve sendikal örgütlenmenin güçsüz olduğu ülkelerdeki sendikaları desteklemek, ITS'lerin çabalarının yoğunlaştığı alanlar arasında gösterilmektedir (Munck, 1995, s. 318; Güler, 2016, s. 51).

ITS'lerin ana görevleri; faaliyette oldukları işkollarıyla ilgili bilgi toplamak ve üye sendikalarla bu konuda görüş alış-verişinde bulunmak, siyasal ve ideolojik konular yerine işkolu düzeyindeki konulara ağırlık vermek olarak gösterilmektedir (Erdoğan, 2006, s. 169). Mesleki esaslara göre kurulup işkolu esasına evrilen ITS'ler, 2002 yılından itibaren bu araştırmanın ana konusunu oluşturan Küresel Sendika Federasyonları (GUF) adını almışlardır (Işıklı, 2003, s. 116; Fichter, Helfen, ve Sydow, 2011: 73). Uluslararası şirket tekelleri içerisinde sendikalar arasında işbirliğini sağlamayı hedefleyen bu örgütler, dünya şirketi konseyleri kurmakta ve bu konseyler aracılığıyla şirketlerin farklı ülkelerdeki istihdam politikalarının değerlendirilmesine ve buna yönelik ortak sendikal politikalar geliştirilmesine fırsat yaratmaya çalışmaktadır (Munck, 1995, s. 318-319).

(iii) İkinci Enternasyonal

Demokrasinin gelişmesi, işçi sınıfının genel oy hakkını elde etmesi ve üretici güçlerin gelişmesinin sonucu olarak vasıfsızlaşma ve 19'uncu yüzyıl sonunda yaşanan krizlere koşut olarak meslek sendikacılığın yerini işkolu sendikacılığı almıştır. İşkolu düzeyinde ulusal ölçekte kurulan sendikaların artması, ulusal düzeyde siyasi partilerin kurulması ve sendikalar ile siyasi partilerin ulusal düzeyde faaliyetlerini geliştirmesi mümkün olmuştur (Erdoğan, 2006, s. 170).

Almanya, İsveç, Avustralya, İngiltere, Belçika ve Hollanda'daki sendika ve sosyalist siyasi partilerin öncülüğünde 14-21 Temmuz 1889 yılında düzenlenen kongreyle İkinci Enternasyonal (Emek Enternasyonalizmi) kurulmuştur (Işıklı, 2003, s. 115; Erdoğan, 2006, s. 171; Munck, 2003, s. 167; Uçkan Hekimler, 2017, s. 260; Hyman, 2005, s. 139; Güler, 2016, s. 48). Munck, 1870'li yıllardan itibaren Avrupa ülkelerinde ulus-devletlerin güçlenmesi ve işçi sınıfının ulusallaştırılması ve ulus inşası ile emeğin sosyal gelişimi arasındaki ortaklığa yönelik vurgular aracılığıyla işçi sınıfının enternasyonal düşüncesini kırmaya yönelik politikalara Avrupa işçi sınıfının İkinci Enternasyonal'le yanıt verdiğini belirtmektedir (Munck, 2003, s. 166-167).

İkinci Enternasyonal'in toplanmasında Fransa'daki İşçi Partisi içerisinde merkezi bir siyasi yapılanmayı Marksizme yeğleyen Posibilistlerin çağrısının önemine dikkat çekilmektedir. Ardından yine Fransa'daki Marksistlerin topladığı karşı kongreyle Enternasyonal'in yeniden toplanmasını sağlamasının mümkün olduğu savunulmaktadır (Abendroth, 1992, s. 60).

İkinci Enternasyonal'in talepleri emeğin yasalarla koruma altına alınması, 8 saatlik işgünü, çocuk işçiliğinin (14 yaş altı) önlenmesi ve 14-18 yaş aralığındaki çocukların günlük çalışma sürelerinin 6 saat ile kısıtlanması, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında düzenlemeler yapılması olarak gösterilmektedir (Erdoğan, 2006, s. 171; Güler, 2016, s. 48). Enternasyonal içerisinde işçi sınıfının sorunlarının Avrupa merkezli olarak gündemde yer işgal etmesi, sömürge halklarının ihmal edilmesi, göçmen işçilik ve sömürgecilik gibi konularda ortak bir tavrın sergilenememesi getirilen eleştiriler arasında aktarılmaktadır (Erdoğan, 2006, s. 171).

1895 yılında ölümüne kadar Engels, İkinci Enternasyonal içerisinde etkisini göstermeye çalışsa da, Avrupa’da sosyal demokrasinin güçlenmesinin enternasyonalizme de yansıdığı ifade edilmektedir (Munck, 2003, s. 167). İkinci Enternasyonal’de tartışılan iki temel konudan birisi sosyalist devrim ile sosyal reformlar arasındaki ilişki olarak gösterilmektedir. Kapitalist sistem içerisinde işçilerin ücret seviyelerinin yükselmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal sigorta uygulamalarının yaygınlaştırılması gibi reformlar ile nihai olarak sosyalist devrimlerin gerçekleştirilmesi arasındaki çelişkiye vurgu yapılmaktadır. İkinci Enternasyonal’in gündeminde yer alan ikinci önemli konu ise sendika-siyaset ilişkisinde ortaya çıkmaktadır. Siyasal eylemin, işçi haklarını iyileştirici doğrultudaki sendikal eylemlerden daha büyük önem taşıdığını savunan sosyalistler, Alman sosyal demokratlarının etkisi altında yer almaktadır. İkinci Enternasyonal içerisinde sosyalist, reformist ve anarkosendikalist eğilimler yer almakla birlikte Alman sendikalarının sayısal olarak güç kazanması, Alman sosyal demokratlarının daha etkili olmasının arkasında yatan neden olarak gösterilmektedir (Erdoğan, 2006, s. 172-173). İkinci Enternasyonal, Birinci Dünya Savaşı’nda işçi sınıflarının ulus-devletlerinin çıkarları doğrultusunda hükümetlerinin yanında saf tutmasıyla 1914 yılında dağıldığı belirtilmektedir (Munck, 2003, s. 167; Talas, 1969, s. 216).

(iv) Ulusal Sendika Merkezleri Uluslararası Sekreterliği (ISNTUC)

Almanya, Belçika, İngiltere ve Kuzey ülkelerindeki işçilerin 1901 yılında düzenlemiş olduğu uluslararası konferansta ve 1902’de Stuttgart’taki konferansta dile getirilen “*ulusal sendikal merkezleri arasında uluslararası ilişkiler*” görüşü çerçevesinde Ulusal Sendika Merkezleri Uluslararası Sekreterliği (ISNTUC)’nin kurulması kararlaştırılmıştır (Windmuller, Pursey ve Baker, 2007: 70). ITS’ler gibi yatay değil, dikey örgütlenme modelini benimseyen ISNTUC, uluslararası düzeydeki ilk konfederal yapı olarak belirtilmektedir (Rodgers vd., 2009, s. 4).

ISNTUC, üye sendikalardan kendi ülkelerindeki ekonomik, siyasal ve sendikal alandaki gelişme ve sorunların Sekreterliğe bildirilmesini istemiştir (Erdoğan, 2006, s. 174-175; Güler, 2016, s. 51-52). Örgüt, siyasi mücadele gibi konuları gündemine almamış ve sendikal veriler, iş kanunları, ulusal düzeydeki işçi eylemleri gibi konularla faaliyet alanını sınırlandırmıştır (Güler, 2016, s. 52). Siyasal alanı İkinci Enternasyonal’e bırakan ISNTUC, Alman sendikalarının etkisi altında olmuş ve ülkelerinde reformist sosyalist

çizgide olan sendikalar tarafından yönetilmiştir. Diğer yandan İkinci Enternasyonal ile ISNTUC arasındaki ilişkiler zamanla çözülmüştür (Erdoğan, 2006, s. 176).

Fransız sendikacılığı etkisindeki sendikalar, İngiliz ve Amerikan sendikalarının etkisi altında yer alıp kendi üye menfaatlerini ön planda tutan sendikalar ve barışçıl yollarla toplu pazarlık sistemini savunan Alman ve Avusturya sendikaları olmak üzere, örgüt içinde üç ayrı grup olduğu ileri sürülmektedir (Güler, 2016, s. 53). Gruplaşmış yapısı ve sendikalar arasında iletişim kurmaktan öte işlevselliği bulunmadığı öne sürülen ISNTUC, Işıklı'ya göre “*posta kutusu enternasyonalizmi*” olarak değerlendirilmektedir (Işıklı, 2003, s. 118).

1902 yılındaki konferansta kabul edilen ilke doğrultusunda ISNTUC'a her ülkeden bir sendika merkezinin üyeliğinin esas alındığı aktarılmaktadır. Bu doğrultuda Hıristiyan ve anarkosendikalistlerin etkisi kırılırken, sosyalist sendikaların örgüt içinde güçlenmesi beklenmektedir. Ancak, uluslararası sendikal hareket içerisinde anarkosendikalist hareketten boşalan yerin muhafazakâr sendikacılık anlayışıyla doldurulduğu ve reformizmin Marksizm yerine ikame edildiği görülmektedir (Erdoğan, 2006, s. 176-177).

Kurmuş olduğu ağ sayesinde grevlerde sağlanan sınırlı dayanışma örnekleri, sendikal verilerin derlenmesi ve ülkelerde ulusal düzeyde yapılan yasal düzenlemelerin takip edilmesi ISNTUC'un amaçları arasında gösterilmektedir (Erdoğan, 2006, s. 177; Güler, 2016, s. 52). ISNTUC'un liderliğini yapan Carl Legien'in, siyasal amaçları gündem dışında bırakarak, örgütün bilgi alışverişi işleviyle sınırlandığı gerekçesiyle “*Alman sendikal hareketinin istatistikçisi*” olarak adlandırıldığı aktarmaktadır. Enternasyonalizmin temelinde yatan grev kırılcılığıyla mücadele pratikleri çerçevesinde göçmen işçiliği ile grev kırılcılığını eşdeğer gören anlayışa sahip olan ISNTUC'un, göçmen işçiliğinin sınırlandırılması konusunda sosyalist partilere misyon yükleme çabasında olduğu ifade edilmektedir. Bu anlamda ISNTUC'un “*korumacı enternasyonalizm*” eğiliminde olduğu belirtilmektedir (Erdoğan, 2006, s. 178).

Amerikan İş Federasyonu (AFL)'nin, İngiliz sendikalarının desteği ile ISNTUC üyeliğine kabul edilmesi, Alman sosyal demokrat sendikalarını tedirgin etmişse de uluslararası sendikal hareketin muhafazakâr-reformist çizgiye dönüşümü engellenememiştir. Fransız sendikalarının lideri Jouhoux'ın anarkosendikalist düşünce

çerçevesindeki tezleri, Alman temsilci Legien'in uluslararası sendikacılığı siyaset-dışı tutma çabaları ve AFL'nin yönetici Gompers'in ulusal sendikaların bağımsız olması gerekliliğine olan inancı doğrultusunda, ISNTUC'un gündeminin daralmasına neden olduğu ileri sürülmektedir. 1910 yılında üyeliği kabul edilen AFL, 1913 yılında ISNTUC'un uluslararası sendika federasyonuna dönüşmesini sağlamıştır (Erdoğan, 2006, s. 178-179; Güler, 2016, s. 52-53).

2.2.2.İki Dünya Savaşı Arası Dönem (1913-1945)

1914-1918 yılları arasında süren Birinci Dünya Savaşı, devletlerarası ilişkilerin yön değiştirmesine, milyonlarca insanın ölümüne, açlık ve kıtlığın yükselmesine neden olmuştur. Ekonomik, sosyal ve siyasal açıdan birçok olumsuzluğu beraberinde getiren savaş, sendikacılık hareketinde de dönüşümlere yol açmıştır. 1917 yılında gerçekleşen Rus Devrimi etkisi altında sınıf sendikacılığı eğilimini güçlendiren sosyal sendikacılık ve diğer yandan reformist sendikacılığın gelişimi Birinci Dünya Savaşı'nın en önemli etkisi olarak gösterilebilir (Erdoğan, 2006, s. 184-198). Bu bölümde -Birinci Dünya Savaşı'nın başlamasından bir yıl öncesi- 1913'ten İkinci Dünya Savaşı sonuna kadar kurulan uluslararası sendikal örgütler incelenmektedir.

(i) Uluslararası İşçi Sendikaları Federasyonu (IFTU)

Birinci Dünya Savaşı'nın başlamasından bir yıl önce 1913'te Uluslararası İşçi Sendikaları Federasyonu (IFTU), ulusal sendika merkezlerini çatısı altında örgütleyen ilk uluslararası sendikal örgüt olarak kurulmuştur (Uçkan Hekimler, 2017, s. 260). IFTU, işçi sınıfının uluslararası düzeydeki dikey örgütlenme modellerine örnek gösterilebilecek diğer bir örgüttür. 1914 yılında AFL'nin uluslararası sendikal birlik çağrısına İngiliz ve Fransız sendikalarından gelen olumlu yanıt, ardından Bern ve Leeds'te gerçekleştirilen konferanslar IFTU üzerinde etkide bulunmuştur. ILO çatısı altında sendikal mücadelenin temsiliyetinin sağlanması, işçi hakları konusunda düzenli olarak devletler arası toplantılar yapılması gibi talepler konferanslarda dile getirilmiştir. 1919 yılında Amsterdam'da gerçekleştirilen konferansta ise IFTU'nun yeniden kurulması kararlaştırılmış (Windmuller, Pursey ve Baker, 2007, s. 70; Hyman, 2005, s. 140; Aker, 1996, s. 435-437), bu nedenle IFTU "*Amsterdam Enternasyonalı*" olarak da anılmıştır (Işıklı, 2003, s. 120). Hem ulusal hem de uluslararası düzeyde sendikal mücadele pratiklerinin

geliştirilmesi, uluslararası dayanışmanın sağlanması, eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması, uluslararası işçi haklarının oluşturulması gibi ilkeler IFTU'nun tüzüğünde yer almıştır (Işıklı, 2003, s. 119-120; Güler, 2016, s. 63). IFTU'nun önemli faaliyetlerinin başında Birinci Dünya Savaşı sonunda devletlere ILO'nun kuruluşu doğrultusundaki çağrısı yer almaktadır (Aker, 1996, s. 436).

Birinci Dünya Savaşı'nın ardından IFTU içerisinde Fransa, Belçika, İngiltere ve İtalya'nın oluşturduğu müttefik devletlerdeki sendikalar, Alman ve Avusturya sendikalarının oluşturduğu sendikalar ve tarafsız ülkeler olan Hollanda, İsviçre ve Kuzey ülkelerinin sendikaları olarak bölünmeler olduğu belirtilmektedir. Bu bölünme neticesinde IFTU'nun Berlin, Amsterdam ve Paris'te merkezlerinin bulunduğu ifade edilmektedir (Işıklı, 2003, s. 119; Erdoğan, 2006, s. 179).

IFTU'yu oluşturan sosyalist eğilimli sendikaların, dünya savaşının etkisi dışında politik olarak da bölündüğü ifade edilmektedir. Kendi ulus-devletleriyle özdeşleşen sağ kanat sosyalistler, örgüt içerisinde çoğunluğu oluştururken; işçilerin savaşta ulusal devletlerinin destekçisi olmasının kaçınılmazlığına vurgu yapan, ancak hükümetlere barış çağrısında bulunması gerektiğine inanan reformistler ile emperyalist bölüşüm savaşında işçi sınıfının kendi ulus-devletine karşı çıkması gerektiğini savunan devrimci sosyalist sendikaların diğer iki kanadı oluşturduğu belirtilmektedir. Savaşın yıkıcı etkisi nedeniyle sağ kanat ve reformist görüşteki sendikaların barış çağrılarında bulunma eğilimine girdiği, sosyalistlerin ise Bolşevik Devrimi'nin de etkisiyle eylemlerinde radikal kararlar almaya başladığı aktarılmaktadır. Savaş sonrasında da sağ ve reformist kanatların birleşerek reformist uluslararası sendikacılığın temellerini attığı ileri sürülmektedir (Erdoğan, 2006, s. 180-181). Savaş sırasında kendi ulusal hükümetlerini destekleyen ve iç politikada da savaşın propagandasında araçsal işleve sahip olan sosyalist sendikacılara, bu işlevleri nedeniyle "*işçi devlet adamları*" adının verildiği belirtilmektedir (Radosh, 1969, s. 149).

Sendikal hak ve özgürlüklerin uluslararası düzeyde güvence altına alınması, işçilerin hareketliliğinin engellenmesi, gece çalışması ve kadınlar ile çocuklarının çalışmalarının kısıtlanması, sosyal güvenlik araçlarının geliştirilerek emeğin daha iyi şartlarda korunması, 8 saatlik işgününün uluslararası düzeyde tanınması, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda önlemlerin geliştirilerek devlete iş teftiş sistemi ile yükümlülükler

getirilmesi, Uluslararası İşçi Parlamentosu'nun kurulması gibi taleplerin reformist uluslararası sendikacılığın gündemini teşkil ettiği aktarılmaktadır (Erdoğan, 2006, s. 182).

Savaş sonrasındaki en önemli olay, AFL'nın sosyalist eğilimli bulunduğu gerekçesiyle, IFTU üyeliğinden ayrılması olarak gösterilmektedir. Bu gelişmenin arkasından IFTU'nun Sovyet sendikalarıyla ilişki kurmaya çalıştığı belirtilmektedir (Weiler, 1981, s. 3; Aker, 1996, s. 437). AFL öncülüğünde kurulan Pan Amerikan İşçi Sendikaları Federasyonu (PAFL), IFTU ile girmiş olduğu rekabetin olumsuz sonuçlanmaması için IFTU'nun Güney Amerika, Uzak Doğu ve Ortadoğu ülkelerindeki sendikalarla iletişimi güçlendirdiği ve bazı ülkelerde irtibat büroları kurduğuna değinilmektedir (Aker, 1996, s. 437).

IFTU'nun boykot, genel grev gibi çağrılarına Avrupa'daki ulusal sendika örgütlerinin uymaması ve IFTU sekreteryasının dahi birçok konuda ortak bir tavır sergileyememesi, IFTU'nun radikal söylemlerinin sözde kaldığını göstermektedir. IFTU'nun 1920'lerden itibaren ILO ve Milletler Cemiyeti nezdinde lobcilik faaliyetlerinde bulunması, reformist sendikacılığın dönüşümü olarak değerlendirilmektedir. Bütün politik enternasyonallerden bağımsız olduğunu ilan eden IFTU, özgür sendikacılık yaptığını savunmuştur. Örgüt içerisinde sayısal olarak büyük gücü olan İngiliz Sendika Konfederasyonu (TUC) ve Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF) gibi sosyalist eğilimli ITS'ler bulunmasına rağmen, Kızıl İşçi Sendikaları Enternasyonu (RILU) ile birleşme girişimleri sonuçsuz kalmıştır (Erdoğan, 2006, s. 187-189). Yalnızca sendikalar arası iletişim ağı kurması değil, aynı zamanda toplu eylemleri örgütleyip finanse edebilecek bir yapıda kurulmuş olan IFTU'nun gündeminde, üretim araçlarının sosyalizasyonu da yer almaktadır (Güler, 2016, s. 64).

IFTU'nun sömürgecilik konusunda da sömürgeci düzenin yıkılmasına değil, sömürge halklarının eğitimlere tâbi tutulmasına yönelik faaliyetler yürüterek Üçüncü Dünya'yı görmezden geldiği savunulmaktadır. İşgücünün serbest dolaşımının yerine, çevre ülke işçilerinin merkez ülkelere hareketliliğinin sınırlandırılmasını ve yalnızca reel anlamda ekonomik nedenlerle göçün kabul edilebileceğini savunmuştur (Erdoğan, 2006, s. 190-191).

1926 yılında İngiltere'deki madenciler grevinin başarısızlıkla sonuçlanması üzerine TUC'de yaşanan değişimler nedeniyle sosyalist hareketin yerini ılımlı reformist yönetimlere vermesi ve IFTU'nun 1927 yılındaki Paris Kongresi'nde radikaller yerine reformist sağ kanat sendikacıların yönetime gelmesi IFTU'nun yapısında köklü değişimlere neden olmuştur (Erdoğan, 2006, s. 191-192; Güler, 2016, s. 66).

1929 yılından itibaren ise IFTU'nun yaşadığı en önemli sorunlardan biri 1929 Büyük Krizi ve Faşizm olmuştur (Işıklı, 2003, s. 121; Erdoğan, 2006, s. 192; Güler, 2016, s. 66). Büyük Kriz'e karşı IFTU, sosyalist toplum yapısı ilkesini geri plana iterek reformlarla işçi sınıfının yaşam koşullarını iyileştirici politikalar öngörmüş ve üretim araçlarının sosyalizasyonu fikrinden vazgeçmiştir. Ancak IFTU'nun kapitalist sistem içerisinde uluslararası çalışma standartlarının geliştirilmesi gibi düzenleme talepleri, Nazilerin Almanya'da iktidara gelmesiyle imkânsız bir hâl almıştır. IFTU bünyesindeki sendikal örgütler, faşizme karşı imza kampanyaları, konferanslar ve benzeri etkinlikler düzenlese de tüm bu girişimler başarısızlıkla sonuçlanmıştır (Aker, 1996, s. 437). Söz konusu dönemde ITF'nin Nazizme karşı daha aktif mücadele çağrıları, IFTU yönetimi tarafından üye sendikaların iç işleyişlerine karışmama gerekçesiyle reddedilmiştir. Faşist devletlerdeki sendikalara savaş durumunda genel grev yapılması çağrısı ise, gerçekliği sorgulanması gereken çağrı olarak değerlendirilmektedir. Faşizm karşısında IFTU'nun Sovyet Sendikaları ile yakınlaşması gözlense de SSCB'nin RILU'nun faaliyetlerini durdurması ile bu yakınlaşma da sona ermiştir. Ardından Sovyet sendikaları IFTU'ya üye olmayı kabul etmiş, ancak AFL'nin karşı tutumu ve IFTU'ya bağlı diğer sendikalardan gelen itirazlar üzerine üyelikleri mümkün olmamıştır. Bu dönemden itibaren de IFTU, mali açıdan güç kayıplarına mâruz kaldığından kitlesel eylem ve etkinlikler konusunda başarı gösterememiştir (Erdoğan, 192-198). İkinci Dünya Savaşı sonrası 13 Aralık 1945'te düzenlenen kongrede ise IFTU'nun feshi kararı alınmıştır (Işıklı, 2003, s. 122).

(ii) Üçüncü Enternasyonal

“*Milliyetçi şovenizm*” etkisiyle dağılan İkinci Enternasyonal’ın ardından 1919 yılında Komünist Enternasyonal olarak da bilinen Üçüncü Enternasyonal, Lenin’in “proleter enternasyonalizm” ilkesi çerçevesinde Moskova’da kurulmuştur (Munck, 2003, s. 168). Üçüncü Enternasyonal, üye olacak örgütlere, komünist programı kabul etme şartını öne sürmüştür (Güler, 2016, s. 67-68).

Enternasyonalin temel amacının tüm dünya işçi sınıfının kurtuluşu olduğu aktarılmaktadır. Rus Devrimi’nin etkilerini tüm dünyaya yayma hedefinde olan Üçüncü Enternasyonal, uluslararası sendikacılığın içinde bulunduğu revizyonist eğilimin terk edilerek, sınıf mücadelesine dayalı örgütlenme modelini öngörmüştür, Lenin’in ölümünün ardından SSCB’de devlet başkanlığına gelen Stalin’in, Üçüncü Enternasyonal SSCB’nin dış politika aracı olarak kullanmaya başladığı belirtilmektedir (Munck, 2003, s. 168).

Üçüncü Enternasyonal içerisindeki tartışmaların temel gündemini, sendikaların sınıf mücadelesindeki işlevselliğinin oluşturduğu belirtilmektedir. Bir görüşe göre sendikalar sınıf mücadelesi içerisinde kirlenmiş örgütler olarak lanse edilirken, diğer yandan sendikaların sınıfsal mücadeledeki gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Örgütün ikinci konferansında sendikaların yönetim kadrolarının düzenlenmesi, IFTU’nun reformist uluslararası sendikal anlayışına karşı tutum geliştirilmesi, komünist partilerin sendikal örgütler içerisinde aktif görevler alması gibi konuların görüşüldüğü ifade edilmektedir. Üçüncü konferansında ise Enternasyonal’in, Kızıl Sendikalar Enternasyonal’inin kuruluşu kararını aldığı ileri sürülmektedir (Güler, 2016, s. 68).

(iii) Kızıl İşçi Sendikaları Enternasyonal (RILU)

1920 yılında sosyalist sendikalar tarafından kurulan Uluslararası Sendikalar Konseyi, Üçüncü Enternasyonal’in Üçüncü Konferansı’nda (1921) alınan kararlar doğrultusunda gerçekleştirilen Dünya Sendikalar Kongresi ile RILU’ya dönüşmüştür. RILU’nun Üçüncü Enternasyonal’in dönüşümü olarak ve IFTU’nun reformist sendikal anlayışına tepki amacıyla kurulduğu belirtilmektedir (Uçkan Hekimler, 2017, s. 261).

SSCB sendikalarının etkin olduğu RILU, büyük ölçüde sosyalist eğilimli sendikaları üyeliğe kabul etmiş (Windmuller, Pursey ve Baker, 2007, s. 77; Uçkan

Hekimler, 2017, s. 261) ve sınıf mücadelesi temeline dayalı örgütlenme anlayışını benimsemiştir. Avrupa merkezli olarak örgütlenen IFTU'nun aksine; RILU, Latin Amerika, Hindistan, Çin, Kore gibi sömürge ülkelerinde faaliyetlerde bulunmuştur (Güler, 2016, s. 68).

Büyük ölçüde Rus sendikacıların etkisi altına giren RILU, Üçüncü Enternasyonal'in 1935 yılında alınan kararlarla faaliyetlerine son vermiş, ardından 1943 yılında Stalin tarafından kapatılmıştır (Windmuller, Pursey ve Baker, 2007, s. 77).

(iv) Uluslararası Hıristiyan Sendikalar Federasyonu (IFCTU)

Hollanda'nın Utrecht kentinin genel merkezini üstlendiği Uluslararası Hıristiyan Sendikalar Federasyonu (International Federation Christian Trade Union- IFCTU), 15-19 Haziran 1920 tarihlerinde La Haye'de düzenlenen kongreyle kurulmuştur. Hıristiyan sendikacılık ilkelerinin etkili olduğu kongreye Fransa, Belçika, İtalya, Almanya, Avusturya, Macaristan ve Hollanda gibi ülkelerden sendikalar katılmıştır (Işıklı, 2003, s. 123). Uluslararası düzeyde Hıristiyan sendikacılığın ilk örgütü IFTCU'nun olmadığı, 1908 yılında Uluslararası Hıristiyan Sendika Sekreterliği'nin kurulmasından anlaşılmaktadır. Ancak, Hıristiyan sendika merkezlerinin etkin olarak Birinci Dünya Savaşı'nın ardından varlık göstermiş olması, IFCTU'nun önemini arttırmasının arkasında yatan neden olarak görülmektedir (Işıklı, 2003, s. 123).

1891 yılında Papa XIII. Leon'un yayınladığı “*Rerum Novarum*” isimli *encyclique*²³ adı verilen belgeyle işçi haklarına yönelik olarak yapmış olduğu çağrı, Hıristiyan sendikacılığın temelini teşkil etmektedir. Ortaçağ düşüncesinden farksız biçimde kilisenin sendikal alana müdahalesini içeren Hıristiyan sendikacılığı, işçi ve işverenlerin dini dogmalar çerçevesinde örgütlenmesi çağrısında bulunmaktadır. Devrimci sendikacılık anlayışından farklı nitelikte örgütlenme modelini inşa etme hedefinde olan Hıristiyan sendikacılık, sınıf savaşına değil tüm sosyal sınıfların barış içerisinde bir arada bulunması, sendikaların pragmatik çıkarılara odaklanması ve siyaset dışı kalmalarını içermektedir (Işıklı, 2005, s. 289-325). Ancak IFCTU'nun kuruluş

²³ Kilise tarafından sosyal konularla ilgili olarak belirli aralıklarla yayınlanan mesajlara verilen Fransızca kökenli kavram.

ilkeleri içerisinde Katolik olmayan ülkelerdeki işçilerin tepkisini toplamamak amacıyla bu belgelere yer verilmediği belirtilmektedir (Işıklı, 2003, s. 122-123).

Toplumsal refah gibi amaçları içerisinde barındıran Hıristiyan sendikalar liberalizmin temel unsurları olan özel mülkiyet ve rekabet gibi kavramlara karşı olmakla birlikte, bu sendikaların esas olarak anti-sosyalist hareket olarak ortaya çıktıkları düşünülmektedir. Öyle ki IFCTU'nun asıl amacının IFTU bünyesinde sosyalist eğilimli sendikalarla mücadele etmek olduğu ifade edilmektedir (Işıklı, 2003: 125).

Kıta Avrupası ülkelerinde Hıristiyan sendikacılığın, reformist İngiliz ve pragmatik Amerikan tipi sendikalara göre daha kolay kabul gördüğü ileri sürülmektedir (Işıklı, 2003: 124). İşkolu değil meslek esasına göre örgütlenmeyi benimsemiş olmaları nedeniyle Hıristiyan sendikacılığının Almanya, İsviçre, Belçika, Rusya, Hollanda, Avusturya ve İtalya gibi ülkelerde daha yaygın olduğu savunulmaktadır (Işıklı, 2005, s. 289-325).

Kuruluş döneminde yoğun olarak Avrupa'nın merkez ülkelerinde örgütlenen IFCTU'nun, ilerleyen dönemlerde Polonya, Yugoslavya gibi doğu Avrupa ülkeleri ile Meksika gibi Güney Amerika ülkeleri ve Kanada'da da faaliyetlerde bulunduğu belirtilmektedir. Yapmış olduğu açılımlara paralel olarak 1929 yılından itibaren IFCTU içerisinde Protestan ve Katolik akımlarının birlikte temsil edildiği öne sürülmektedir. Hıristiyan sendikalarının faşizmi destekleyici tutumları görülmüş olup, buna karşın Avrupa'da yükselen faşizm furçasının sendikal harekete yönelik baskıların, bu sendikalara ve dolayısıyla IFCTU'ya olumsuz yansıdığı vurgulanmaktadır (Işıklı, 2003, s. 124).

IFTU içerisindeki sosyalist eğilim ve RILU ile mücadeleyi temel politika edinen IFCTU'nun etkisi düşük olmasına rağmen, ILO içerisinde sınırlı temsil kabiliyetine sahip olduğu ifade edilmektedir (Işıklı, 2003, s. 124). IFTU'da sağ eğilimli sendikaların güç kazanmasıyla da ilişkilerinin normalleştiği ileri sürülmektedir (Güler, 2016, s. 71-72).

2.2.3. Soğuk Savaş Yıllarından Küreselleşme Sürecine Uzanan Dönem (1945-1970)

İkinci Dünya Savaşı'nın bitiminin ardından uluslararası sendikacılık üzerinde, ABD ile SSCB arasındaki Soğuk Savaş'ın etkisi olmuştur. Bu bölümde 1945 yılından, neoliberal dönüşüm sürecine girilen 1970'li yıllara kadar kurulan uluslararası sendikal örgütler incelenmektedir.

(i) Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU)²⁴

İkinci Dünya Savaşı sonrasında IFTU ile RILU'nun birleşmesi sonucu Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU) kurulmuştur (Gallin, 2012, s. 80; Beling, 1964, s. 552). Savaş sonrası dönemde uluslararası işçi birliğini tek bir çatı altında örgütlemeyi hedefleyen WFTU, 25 Eylül-8 Ekim 1945 tarihlerinde Paris'te 56 ülkeden 65 ulusal sendikal örgüt ve 17 ITS'nin katılımıyla toplanan Dünya Sendika Konferansı sonucunda vücut bulmuştur (Işıklı, 2003, s. 129-131; Uçkan Hekimler, 2017, s. 261; Erdoğan, 2006, s. 201-202; Windmuller, Pursey ve Baker, 2007, s. 71-72; Hyman, 2005, s. 141; Güler, 2016, s. 80).

Savaşın bitiminin ardından İngiliz ve SSCB'deki sendikaların yakınlaşma eğilimlerinin artması ve kısa zaman sonra diğer Batı ülkelerindeki sendikaların birliğe katılmasına karşın; AFL, Sovyet sendikalarıyla olan birliğe karşı çıkmıştır. AFL, IFTU'nun varlığını devam ettirmesi gerektiğini savunsa da, örgüt 1945 yılında son kongresini gerçekleştirerek kendisini feshetme kararını almıştır (Sturmthal, 1948, s. 624). WFTU içerisindeki yakınlaşmaya karşı çıkan AFL'nin örgütü "Sovyet politikasının aracı" olarak görmesi ve WFTU yönetiminin İngiliz ve Amerikan sendikacılarına yönelik olarak "sendikal birliğe yönelik ihanet edenler" söylemleri, çatışmaların ana gerekçesini teşkil etmiştir (Işıklı, 2003, s. 130-132).

Faşizme ve olası savaş risklerine karşı ortak mücadele, her türlü ayrımcılığa karşı uluslararası sınıfsal birlik, işçilerin ILO ve BM gibi uluslararası kuruluşlarda temsili, tam istihdam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve demokratik talepler WFTU'nun kuruluş tüzüğünde yer alan amaçlar arasında gösterilmektedir (Işıklı, 2003, s. 131; Erdoğan, 2006, s. 203). Siyasal ve ekonomik programları ile reformist nitelik taşıdığı ileri

²⁴ WFTU ile ilgili detaylı bilgi için bkz. <http://www.wftucentral.org/> (Erişim Tarihi: 7 Ocak 2019).

sürülen WFTU'nun bu taleplerinin “*New Deal'in küresel bir biçimi*” olma özelliğini içinde barındırdığı ve üyelerinin pragmatik çıkarlarına odaklandığı yönünde görüşler bulunmaktadır (Carew, 2000, s. 16; Akt: Erdoğan, 2006, s. 203).

Soğuk Savaş sürecinde Amerikan ve İngiliz istihbarat örgütleri ve Dışişleri Bakanlıkları'nın AFL, CIO ve TUC ile olan ilişkilerinin ortaya çıkması, Sovyet sendikalarının fazla üye sayısı bildirerek daha fazla temsil olanağı bulma girişimleri, Enformasyon Bülteni'nde Batı ülkelerine yönelik eleştirilerin yoğunlaşması ve ITS'lerin tepkileri gibi nedenlerin WFTU'nun bölünme sürecini hızlandırdığı savunulmaktadır (Hyman, 2005, s. 141). WFTU içerisindeki tartışmaların ve bölünmenin arkasında yatan asıl neden olarak Marshall Yardımları gösterilmektedir. Işıklı'ya göre savaş sonrası ekonomik krizini atlama uğraşında olan Avrupa ülkelerinin ABD'den gelecek yardımlara ihtiyacı olduğuna ilişkin görüşlere karşı, Avrupa'nın bağımsızlığının risk altında olması, uluslararası sendikacılığın temel tartışma konusudur (Işıklı, 2003, s. 132). SSCB'ye karşı savaşa hazır olma güdüsüyle hareket eden ABD hükümetinin Marshall yardımlarıyla Avrupa'yı kontrol etme arzusu, WFTU içerisinde sendikaların bölünmesine yol açmıştır (Sturmthal, 1948, s. 654). 10 Mart 1948 tarihinde Marshall Planı'nı destekleyen TUC öncülüğünde Londra'da düzenlenen toplantıya AFL ve CIO da katılmıştır. Ardından 19 Ocak 1949 tarihinde Paris'teki yürütme kurulu toplantısından sonra CIO, TUC, Hollandalı sendikalar ve ITS'ler WFTU'dan ayrılarak ICFTU'yu kurmuşlardır (Işıklı, 2003, s. 132-133; Uçkan Hekimler, 2017, s. 270). Irk, dil, din ve benzeri ayrımlara karşı işçi sınıfının uluslararası birliğini temsil etme düşüncesiyle kurulan (Işıklı, 2003, s. 131) WFTU'nun, Soğuk Savaş etkisiyle sendikal emperyalizme yenik düşmesi nedeniyle “*sahte bir şafak*” olduğu ileri sürülmektedir (Erdoğan, 2006, s. 211).

Avrupa ülkelerindeki sendikaların ABD sendikaları öncülüğünde kurulan Uluslararası Hür İşçi Sendikalar Federasyonu'na katılmasıyla, birlikte WFTU'nun “*işçi birliği rüyası*” Soğuk Savaş etkisiyle sona ermiştir. Sonraki süreçte Avrupa ve ABD merkezli sendikaların, Üçüncü Dünya ülkelerindeki sendikaları etkilemeye ve komünizm tehdidini ortadan kaldırmaya yönelik politikalar geliştirmeye başladığı savunulmaktadır (Munck, 1995, s. 319). Munck, hükümetlerle birlikte komünizmle mücadele stratejisi geliştiren Batılı sendikaların, sendikal emperyalizmi bu şekilde şekillendirdiğini iddia

etmektedir (Munck, 2003, s. 169). ICFTU için komünizm asıl düşman iken, SSCB sempatanlarının etkisi altındaki WFTU için asıl düşman eşitsiz gelişme sonucu Üçüncü Dünya'nın yaşadığı sorunların nedeni olan kapitalizm olarak gösterilmektedir (Munck, 1995, s. 321).

Işıklı'ya göre ABD, Latin Amerika ülkeleri gibi çevresindeki ülkeler başta olmak üzere Afrika ülkeleri ve gelişmekte olan ülkelerde Soğuk Savaş boyunca sosyalizm riskine karşı sendikaları kontrol altında tutmaya çalışmıştır (Işıklı, 2005, s. 235). AFL-CIO tarafından kurulan AIFLD'nin faaliyetleri bu kapsamda değerlendirilmektedir (Munck, 1995, s. 323). Munck, bu durumu Nijerya'daki sendikacıların Amerikan Merkezi İstihbarat Teşkilatı (CIA) ile olan bağlantıları örneği üzerinden açıklamaktadır (Munck, 1995, s. 324).

130 ülkeden yaklaşık 95 milyon işçinin örgütlü olduğu sendikalar hâlen üyesi olarak bulunan WFTU, etkisini yitirmiş olsa da faaliyetlerine devam etmektedir. Kadın ve genç işçilerin çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlara yönelik seminerler düzenleyen WFTU'nun 1948 yılından itibaren işkolları esasına göre kurduğu Sendika Enternasyonalleri (Trade Union Internationals- TUI) bulunmaktadır (Aker, 1996, s. 335). 2019 yılı itibariyle faaliyetleri devam eden Sendika Enternasyonalleri:

- i) Tarımsal Gıda, Ticaret, Tekstil ve Yardımcı Endüstriler (UISTAACT),
- ii) Banka, Sigorta ve Finans (BIFU),
- iii) İnşaat, Ağaç ve Yapı Malzemeleri Sanayisi (UITBB),
- iv) Otel ve Turizm (HOTOUR),
- v) Kimya, Enerji, Metal, Petrol ve Yardımcı Endüstriler (CHEMISTRY-ENERGY),
- vi) Madencilik, Metalurji ve Metal Endüstrisi (TUI MMM),
- vii) Kamu Hizmetleri ve Yardımcı Hizmetler (PS),
- viii) Dünya Öğretmenler Sendikaları Federasyonu (FISE),
- ix) Taşımacılık (TUI Transport),
- x) Emekliler (PyJ)

olarak gösterilmektedir.²⁵ Türkiye Devrim İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) üyesi Nakliyat-İş Sendikası ve Sosyal İş Sendikası, WFTU Enternasyonallerine üye olarak faaliyetlerine devam eden sendikalardır. Nakliyat-İş Sendikası, bu araştırma kapsamında yer alan taşımacılık işkolunda faaliyet göstermekte ve genel başkanı, 2019 yılı itibariyle TUI Transport'un genel sekreterliği görevini sürdürmektedir.

(ii) Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU)

TUC ve Fransız Genel İşçi Sendikaları Konfederasyonu (General Confederation of Labour-Workers' Force-FO) öncülüğünde WFTU'dan ayrılan ve WFTU'ya daha önce hiç katılmamış sendikaların Haziran 1949'da Cenevre'de hazırlık toplantısını yapmasının ardından, 9 Aralık 1949 tarihinde ICFTU, Londra'da düzenlenen konferansla kurulmuştur (Hyman, 2005, s. 141). 53 ülkeden 59 ulusal sendika merkezi ve 28 farklı ulusal/uluslararası örgütün katılımıyla (Işıklı, 2003, s. 138) kurulan ICFTU'ya 5 yıl içinde 75 ülkeden 108 konfederasyon üye olmuştur (Uçkan Hekimler, 2017, s. 262).

Komünist bir örgüt olduğu iddia edilen WFTU'ya rakip olarak kurulan ICFTU (Uçkan Hekimler, 2017, s. 262)'nin amaçlarının; ulusal sendikalar arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi, gelişmekte olan ülkelerde sendikalaşmanın desteklenmesi ve uluslararası kuruluşlarda işçi sınıfının temsil edilmesi olarak gösterilmektedir (Erdoğan, 2006, s. 216). ICFTU'nun ilgilendiği başlıca konuların bireysel özgürlükler, özgür emek, liberal demokrasi, ulusal egemenlik ve bağımsızlıklar, özgür toplu pazarlık rejimi, tüm ülkelerde sendikal örgütlenmenin desteklenmesi ve güçlü bir uluslararası sendikal örgütlenme olduğu ileri sürülmektedir (Işıklı, 2003, s. 138-139). Müdahaleci kapitalizm ve Soğuk Savaş'ın etkisiyle kurulan ICFTU'nun sosyal demokrasi ile liberal kapitalizm arasında uzlaşma sağlama uğraşında olduğu savunulmaktadır (Erdoğan, 2006, s. 215). Örgütün "*demokrasi ile insancıl bir kapitalizmi eşitlediği*" belirtilmektedir (Munck, 1995, s. 320-321).

Sovyet komünizmine karşı gelişmekte olan ülkelerde özgür sendikacılığı tesis etme amacını güden ICFTU'nun kiliselerden, hükümetlerden ve işverenlerden bağımsız bir yapısının olması amacıyla kurulduğu öne sürülmektedir (Erdoğan, 2006, s. 216-217). WFTU içerisindeki bölünmenin sonucu olarak kurulduğu belirtilen ICFTU, bölünmenin

²⁵ WFTU'nun işkolu düzeyindeki federasyonları olan TUIs hakkında detaylı bilgi için bkz. <http://www.wftucentral.org/trade-union-internationals/> (Erişim Tarihi: 7 Ocak 2019).

gerekçesini WFTU'nun Sovyet etkisi altında olduğuna bağlamaktadır. WFTU'yu "sosyalist rejimin maşası olduğu" ile itham eden ICFTU, bu örgütü hükümetin güdümündeki cephe örgütü olarak nitelendirmektedir. Evrensel düzeyde demokrasinin yanında yer aldığını beyan eden kuruluş bildirgesinde her türlü faşist ve komünist totaliter rejime karşı olduğunu bildirmektedir (Aker, 1996, s. 433-434).

Kuruluşunda, Sovyet etkisindeki WFTU'ya karşıt olarak Amerikan etkisiyle antikomünizm temeline dayalı olarak faaliyette bulunduğu öne sürülen ICFTU içerisinde Batı Avrupa kökenli sosyal demokrat sendika merkezleri ile Amerikan sendikaları arasında yaşanan tartışmalar olduğu belirtilmektedir. Serbest piyasa ekonomisinin özgür toplu pazarlık rejimini sağlayabileceğini savunan görüşe karşı, Alman Sendikalar Konfederasyonu (German Trade Union Confederation- DGB) gibi kalıcı bir reformun özel teşebbüsler olduğu sürece mümkün olmadığını savunan örgütlerin de bulunduğu ifade edilmektedir (Işıklı, 2003, s. 139).

ICFTU'da Amerikan ve İngiliz sendikalarının, hükümetlerinin çıkarları doğrultusunda yönlendirmeler görülmüş olsa da, yönetimde sosyalist eğilimlerin arttığı gerekçesiyle AFL-CIO'nun 1969 yılında örgütten ayrıldığı öne sürülmektedir (Hyman, 2005, s. 141; Işıklı, 2003, s. 140; Erdoğan, 2006, s. 215-216). 1970'li yıllarda AFL-CIO etkisinden kurtulan ICFTU'nun sosyal demokrat sendikaların etkisiyle –özellikle Üçüncü Dünya'da- apolitik sendikacılıktan ilerici sendikal eylemlere yöneldiği savunulmaktadır (Munck, 1995, s. 320). Reagan'ın sendikalara yönelik baskısının etkisiyle 1982 yılında ICFTU'ya yeniden üye olan AFL-CIO'nun Avrupa ülkelerindeki sendikalarla dayanışma göstermek zorunda kaldığı belirtilmektedir (Işıklı, 2003, s. 140).

Ayrımcılık gözetmeksizin bütün işçilerin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, tam istihdam ve sosyal güvencelerin sağlanması gerektiğine inanan ICFTU'nun işçi-işveren ve devletten oluşan üçlü sosyal diyalog temeline dayandığı ifade edilmektedir (Munck, 1995, s. 320). Buradan uluslararası örgütlenmenin niteliğinin pragmatik sendikacılık ilkeleri doğrultusunda şekillenmesinin ICFTU aracılığıyla sağlandığını ifade etmek mümkündür.

Örgütün temel vizyonu dış güçlerden bağımsızlık şeklinde kendini göstermektedir. Komünizme, faşizme ve korporatif veya militarist her türlü totalitarizme

karşı mücadeleyi ilke edinen ICFTU'nun, ekmek-barış ve özgürlük sloganını benimsediği belirtilmektedir (Erdoğan, 2006, s. 217-218).

ICFTU ile ITS'ler arasında 1951 yılındaki Milano Kongresi'nde alınan kararlar çerçevesinde ilişkiler düzenlenmiştir. Anlaşmaya göre ITS'lerin ICFTU'nun genel prensipleri doğrultusunda bağımsızlığını koruması, faaliyetlerde işbirliği yapılması ve yönetim organlarına gözlemci olarak katılması kararlaştırılmıştır. Aynı üye tabanına sahip olan her iki kanattaki örgütlerin çıkar ortaklığına dayalı olarak ilişkileri bulunmaktadır. ICFTU gibi ITS'ler de antikomünizmi temelinde barındırmış olup, kapitalizme sosyal nitelik kazandırma eğilimleri güçlenmiştir (Erdoğan, 2006, s. 219; Güler, 2016, s. 83).

ICFTU'da en yüksek karar organı genel kurul olup, idari ve mali işlerden sorumlu olarak genel sekreter ve yürütme işlerinden sorumlu olan yönetim kurulunun, genel kurul tarafından belirlenmesi esas alınmıştır. Yönetim kurulu üyeleri, üye sayılarına göre her kıtadan belirli sayıda temsilciden oluşsa da, bu üyelerin buldukları kıtaları değil konfederasyonun genelini temsil etmesi ilkesi benimsenmiştir. ICFTU'nun bölgesel kuruluşları; Asya Pasifik Bölgesel Örgütü (APRO), Afrika Bölgesel Örgütü (AFRO), Amerika Bölgesel Örgütü (ORIT) olarak belirtilmektedir. 1950 yılında kurulan Avrupa Bölgesel Örgütü (ERO) ise, 1958 yılında Avrupa Sendikalar Sekreterliği (ETUS)'ne, 1969 yılında Avrupa Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ECFTU)'na dönüşmüştür. 1973 yılında ETUC'un kurulmasının ardından ise, ayrıca bir bölgesel örgüt kurulmamıştır (Degryse ve Tilly, 2013, s. 20). ILO ile ilişkilerin yürütülmesi açısından New York'ta ayrıca daimi temsilcilik ofisi açılmıştır (Aker, 1996, s. 434-435).

19'uncu yüzyıl sonlarından itibaren uluslararası yatay örgütlenme modeli olarak faaliyetlerine devam eden ITS'ler ile IFTU ve WFTU arasındaki ilişkilerin İkinci Dünya Savaşı'nın sonuna kadar sınırlı düzeyde kalması nedeniyle uluslararası birliğin oluşamaması sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu durum, uluslararası dikey örgütlenme modelinin hayata geçirilmesi gereğini meydana çıkarmaktadır. ICFTU'nun kuruluşuyla uluslararası düzeyde dikey örgütlenme sorununun giderildiği belirtilmektedir. İşkolu esasına göre örgütlenen federasyonların özerk ve bağımsız yapılarının korunmasında anlaşma sağlanması üzerine, ICFTU ile ITS'ler arasında işbirliğinin sağlandığı ifade edilmektedir. ICFTU yönetim kurulunda ITS'lerin temsil edilmesinin sağlanması

kararının bu işbirliğinde etkili olduğu savunulmaktadır (Aker, 1996, s. 435). Eğitim Enternasyonalı (EI), Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Yemek, Tütün ve İlgili İşçi Sendikaları Federasyonu (IUF), Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçiler Federasyonu (ICEM), Sendika Ağı Enternasyonalı (UNI), Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (IFBWW), Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFJ), Uluslararası Kamu Görevlileri Federasyonu (PSI), Uluslararası Tekstil, Giysi ve Deri İşçileri Federasyonu (ITGLWF) ve Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF), ICFTU'ya üye olan federasyonlardır (Işıklı, 2003, s. 146).

ICFTU içerisinde ulusal hükümetlerinin çıkarları doğrultusunda örgütü yönlendirme uğraşında olduğu öne sürülen AFL ile TUC ve diğer Avrupa ülkelerindeki sendikalar arasında rekabet olduğuna dikkat çekilmektedir. Sömürgeler konusunda İngiliz ve Amerikan sendikaları arasındaki rekabet, Üçüncü Dünya ülkelerinde yürütülen ve sendikal emperyalizm faaliyetlerinde kendisini göstermektedir. Bu rekabetin TUC'nin İngiltere'de siyasetle olan ilişkisine rağmen, koloni ülkelerindeki milliyetçi eğilimlerin yükselmesi riskine karşı sendika-siyaset ilişkisini kısıtlama yönünde faaliyetler göstermesine; diğer yandan ABD'de pragmatik sendikacılık ilkelerine bağlı olarak varlığını sürdüren AFL'nin Avrupa'nın sömürgeciliğini zayıflatıp ABD hegemonyası kurma doğrultusunda Üçüncü Dünya'da sendikaları siyasallaştırmaya çabalaması gibi oldukça ironik bir sonuca yol açtığı görülmektedir. AFL'nin Avrupa sendikalarını komünizme karşı "*yumuşak bir mücadele*" anlayışına sahip olmasıyla eleştirmesine, Avrupalı sendikaların AFL'nin negatif antikomünizm yönünden karşılık vermesinin eşlik ettiği öne sürülmektedir. Sonuç olarak Avrupalı sendikaların negatif antikomünizmin ICFTU'nun genel politikası olmasını önlemek amacıyla, örgütün faaliyetlerine hükümet desteklerinin kabul edilmemesi doğrultusunda ilkelerin benimsendiği belirtilmektedir (Erdoğan, 2006, s. 221-224).

Üçüncü Dünya ülkelerinde sendikal örgütlenmeyi teşvik etmek amacıyla kurulduğu savunulan, ancak gelişmiş ülke sendikalarının çıkarlarına odaklandığı öne sürülen bölgesel örgütlerin faaliyetlerinde antikomünizmin hâkim olmasına dikkat çekilmektedir. Asya ülkelerinde komünizm tehlikesine karşı verilen ideolojik sendikal eğitimler, Asya sendikalarına Kuzey Kore'ye giden silah sevkiyatını önleme çağrısı, hür sendikacılık seminerleri gibi faaliyetler, WFTU'nun Üçüncü Dünya ülkelerindeki

etkisinin azaltılmasına yönelik politikalar, örgütlenme eğitimlerinin düzenlenmesi bu faaliyetler arasında gösterilmektedir (Erdoğan, 2006, s. 227-229).

Diğer yandan Amerika Bölgesel Örgütü olan ORIT'ın ICFTU'dan ziyade AFL-CIO etkisi altında olduğu ileri sürülmektedir. AFL-CIO'nun ICFTU'dan ayrıldığı dönemde dahi ORIT içerisinde aktif olarak negatif antikomünizm faaliyetlerini sürdürmesi bu durumu açıklamaktadır. AFL-CIO'nun, ORIT üzerindeki hegemonyasını sürdürmekle birlikte, çok taraflı ilişkilerin getireceği süreci aşmak için Latin Amerika ülkelerindeki sendikalarla ikili ilişkilerde bulunabileceği AIFLD'yi kurduğu ifade edilmektedir (Erdoğan, 2006, s. 231-232).

1960'lı yıllardan itibaren ICFTU, çevre ve yarı-çevre ülkelerde sermaye-yoğun yatırımlar yerine emek-yoğun yatırımların desteklenmesi gerektiğini savunmuştur. Yüksek büyüme hızı yerine istihdamın bu şekilde arttırılabileceğine inanan örgüt, bu yapıyla merkez ülke işçi sınıflarının belirleyiciliğini göstermiştir. Söz konusu durum çevre ülkelerde dış ticaret açıklarının artmasına ve işçilerin de olumsuz etkilenmesine neden olmuştur (Erdoğan, 2006, s. 236). Bu yönüyle ICFTU'nun, uluslararası işçi sendikacılığına yönelik "*işçi aristokrasi*" yaklaşımının desteklenmesine neden olduğu söylenebilir.

1970'li yıllardan itibaren çokuluslu şirketlerin nicel olarak artış göstermesi üzerine Batı ülkelerindeki sendikalar, yatırımların işgücü maliyetlerinin ucuz olduğu ülkelere kayacağı gerekçesiyle kaygılar taşımaya başlamıştır. İşsizlik olgusunun endüstri ilişkileri sistemlerini sekteye uğratacağı, ABD menşeli şirketlerin sendikasız işyeri veya işyeri sözleşmeciliği anlayışını Avrupa ülkelerine taşıyacağı endişeleri ortaya çıkmıştır. Buna karşı merkez ülkelerdeki sendikal yapılanmalar, uluslararası sendikal örgütlenme ve çokuluslu toplu sözleşmelere daha fazla önem vermeye başlamıştır. Küresel korporatizm kavramıyla açıklanabilecek olan bir yapıyı tesis etmek amacıyla ICFTU, uluslararası örgütler nezdinde faaliyetlerde bulunurken, işkolu federasyonları da çokuluslu endüstri ilişkileri sistemi arzusuyla Dünya Şirket Konseyleri'ni kurmaya başlamıştır (Erdoğan, 2006, s. 246-247). Çokuluslu şirketlerle küresel düzeyde toplu pazarlık süreçlerinin işlemesi amacıyla kurulan bu konseyler, genellikle sendikal örgütlenmenin güçlü olduğu işkollarında varlık gösterebilmektedir (Graham ve Bibby,

2004, s. 18). Endüstri ilişkileri sisteminin aktörlerinin küresel düzeyde sağlanmasında dünya şirket konseylerinin işlevsel olduğunu belirtmek mümkündür.

Söz konusu dönemden itibaren ICFTU'nun küreselleşmeye sosyal bir nitelik kazandırmaya dayalı olan reformist/ılımlı küreselleşmeci yaklaşımı benimsediği görülmektedir. İşverenler, hükümetler ve çokuluslu şirketlerle etkin bir sosyal diyalog mekanizması geliştirmek, küresel sendikal stratejiler geliştirmek ve emeğe ilişkin küresel çapta düzenlemeleri belirlemenin temel misyon içerisinde yer aldığı ifade edilmektedir (Işıklı, 2003, s. 143-145).

Türkiye'den konfederasyonların ICFTU ile ilişkileri Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş)'nin üyelik başvurusunda bulunduğu 1953 yılına gitmektedir.²⁶ ICFTU raporlarında ve yayınlarında, Türk-İş'in üyelik başvurusuna hükümet tarafından izin verilmemesine, 1960'lı yıllara kadar yer verilmiş ve 1960 darbesinin ardından Türk-İş'in başvurusu kabul edilmiştir. Türkiye'deki askeri darbelerin sendikal harekete yönelik baskılarını ILO'ya şikâyet eden ICFTU tarafından, 1980 darbesi sonrasında cunta hükümetinde Türk-İş Genel Sekreteri Sadık Şide'nin Sosyal Güvenlik Bakanı olarak görev almasına yönelik sert eleştiriler getirilmiş ve Türk-İş'in ICFTU uyarılarına kayıtsız kalması nedeniyle üyeliği askıya alınmıştır. ICFTU'nun 12 Eylül 1980 darbesinin ardından DİSK'in faaliyetlerinin durdurulması ve yöneticilerine yönelik cezai yaptırımlar uygulanması nedeniyle, Türkiye'yi protesto ettiği ve Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) tarafından yapılması planlanan yardımların engellendiği öne sürülmektedir. Çalışma Bakanı olan Türk-İş Genel Sekreteri'nin Türk-İş yönetiminden uzaklaştırılması ve Türk-İş'in sendikal alanda aktif mücadelelerinin görülmesi üzerine ICFTU, Türk-İş'in askıya alınan üyeliğini 1983 yılında yeniden aktif hâle getirmiştir. DİSK'in üyelik başvurusu ise, 1992 yılının Aralık ayında kabul edilmiştir (Aker, 1996, s. 435).

²⁶ Türkiye'deki sendikaların uluslararası ilişkileri, 1950'li yıllara dek gitmektedir. Amerikan sendikalarının, Marshall Planı çerçevesinde sendikal eğitim projeleri ile Türkiye'deki sendikalara aynı ve nakdi yardımlarda bulunması, CIA'nın Türkiye de dahil çeşitli ülkelerdeki sendikalara büyük miktarlarda fonlar sağlaması, ABD'nin diplomatik yazışmalarında Türkiye sendikacılığının konu olması, AB tarafından Türkiye sendikalarına fonlar sağlanması ve benzeri uygulamalar, Türkiye sendikal örgütlerinin uluslararası ilişkilerinin tarihsel arka planında yer alan eleştirel bilgiler arasındadır (Çelik, 2012, s. 52-56; Koç, 2003, s. 8-13; Işıklı, 2005, s. 235 vs.).

7'nci Genel Kurulu'nda aldığı karar ile ICFTU'ya üyelik başvurusunda bulunan Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş)'nin başvurusu ise Türk-İş ve DİSK'in itirazı nedeniyle reddedilmiştir. Sendikalararası rekabetin uluslararası sendikal örgüt çatısı altındaki yansıması olarak değerlendirilebilecek olan bu itirazın gerekçesi olarak, Hak-İş'in tüzüğünde laiklik, demokrasi ve cumhuriyet kavramlarına yer verilmemesi gösterilmiştir. 8'nci Genel Kurulu'nda ise yönetim değişikliğine gidilmesi, amacı ve ilkelerinin değiştirilmesi, demokrasi ve laiklik vurgusunun yapılması, siyasi partilerle ilişkilere mesafe konulması gibi ilkelere yer verilmesinin üzerine Hak-İş'in ETUC ve ICFTU üyeliği kabul edilmiştir (Uçkan, 2002, s. 113).

Türkiye'den ICFTU'ya üye olan konfederasyonlar Türk-İş, Hak-İş, DİSK ve Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)'dur. Kuruluşunu izleyen yıllarda üyeliği kabul edilmeyen Türk-İş, 27 Mayıs, 1960'ın ardından Prof. Dr. Cahit Talas'ın Çalışma Bakanlığı döneminde üyeliğe kabul edilmiştir. Ardından DİSK 1992 yılında, Hak-İş ve KESK ise 1997 yılında üye olmuştur. Memur sendikaları konfederasyonları içerisinde Memur-Sen ve Türkiye Kamu-Sen'in üyelik başvuruları ise DİSK ve KESK'in itirazları nedeniyle kabul edilmemiştir (Uçkan Hekimler, 2017, s. 265-266). Sendikalar arasında ideolojik ve benzeri nedenlerle ortaya çıkan rekabetin, uluslararası sendikal örgütler içerisinde de varlığını sürdürdüğü bu durumdan açıkça anlaşılmaktadır.

ICFTU, 1-3 Kasım 2006 tarihlerinde Viyana'da düzenlenen Dünya Kongresi sonucunda Dünya Emek Konfederasyonu (WCL) ile birleşerek Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)'un kuruluşunda yer almıştır (Uçkan Hekimler, 2017, s. 263).

(iii) Dünya Emek Konfederasyonu (WCL)

İkinci Dünya Savaşı'nın ertesinde Avrupa'nın birçok ülkesinde Hıristiyan sendikacılık ortadan kalkmış olmasına rağmen; Fransa, Belçika, Hollanda ve İsviçre'den bazı sendikalar ile Kanada ve Latin Amerika ülkeleri gibi ülkelerden sınırlı sayıda sendika varlığını devam ettirmiştir (Işıklı, 2003, s. 148).

1968 yılında gerçekleştirdiği kongreyle yeniden yapılanan IFCTU, ismini değiştirerek WCL'ye dönüşmüştür (Windmuller, Pursey ve Baker, 2007, s. 72; Hyman, 2005, s. 141). WCL, IFCTU'nun devamı niteliğinde bir örgüttür (Munck, 1995, s. 320). İsim değişikliğinin arkasında yatan nedenler arasında en göze çarpanı olarak Fransız

Hıristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (CFTC)'nin laikliği benimseyerek ismini Fransız Demokratik İş Konfederasyonu (CFDT) olarak değiştirmesi gösterilmektedir (Uçkan Hekimler, 2017, s. 267).

Savaş sonrası dönemde sosyal adalet ve refahın topluma yayılması gibi ilkeler ile devletleştirme politikalarının savunulduğu, ilerleyen dönemlerde ise Marshall yardımlarına destek verildiği ve komünizme karşı dinsel söylemlerle mücadele edildiği ileri sürülmektedir. 1960'lı yıllarda Hıristiyan sendikalarında gözlemlenen laikleşme eğiliminin, Hıristiyan hümanizmi kavramıyla vücut bulduğu ifade edilmektedir (Işıklı, 2003, s. 149-150). Dine dayalı mücadele anlayışının terk edilerek, laik bir anlayışın benimsenmesi, uluslararası sendikacılıkta temsil kabiliyetini geliştirme bakımından savunulmuştur (Güler, 2016, s. 87).

Dini dogmalara bağlı olarak kurulup daha sonra laikleşme sürecini benimseyen bu örgütün, açılım yapmasının etkisiyle Hıristiyan olmayan (Fas, Tunus, Cezayir gibi) ülkelerle daha rahat iletişim kurduğu belirtilmektedir. WCL'nin Türk ve Müslüman işçilere yönelik örgütlenme girişimlerinin yakın zamana kadar devam ettiği aktarılmaktadır (Işıklı, 2003, s. 150-151).

İsim değişikliğiyle Hıristiyan kimliğinden de sıyrılan WCL, evrensel amaçlar doğrultusunda mücadele yöntemlerini şekillendirmiş, insan onuruna yaraşır bir iş ve yaşam koşulları, örgütlenme özgürlükleri, sosyal adalet ve barışın sağlanması gibi amaçlara odaklanmıştır. Üçüncü Dünya ülkeleriyle gelişmiş ülkeler arasındaki iletişimin güçlendirilmesi gerektiğini savunan örgüt, çevre ülkelerde sendikal örgütlenmenin geliştirilmesi gibi konulara yönelmiştir (Güler, 2016, s. 88). Toplumsal hareket sendikacılığına yakın bir duruş sergileme konusunda WFTU ve ICFTU'dan daha gösterişli sonuçlar üretebildiği iddia edilen WCL ve Latin Amerika Bölgesel Örgütü (CLAT) ile Asya Sendikacıları Kardeşlik Örgütü (BATU)'nün Hıristiyan hükümetlere karşı sempati taşıdığı ve sermaye ile işbirliği kurma hayaliyle özyönetim modelini benimsediği belirtilmektedir (Munck, 1995, s. 322).

2.2.4. Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık (1970 sonrası)

1980'li yıllardan itibaren ortaya çıkan süreçte sermayenin küreselleşmesi karşısında, ulusal düzeyde mücadele imkânının sınırlı olduğu düşünülen emeğin uluslararası düzeyde örgütlenmesi, küresel çapta sendika konfederasyon ve federasyonları ile bölgesel örgütler aracılığıyla mümkün olmuştur. Çokuluslu şirketlerin hegemonyasını güçlendirdiği süreçte sendikalar, bu şirketlerin, devletlerin ve uluslararası kuruluşların politikalarında etkili olmak, küresel dayanışma ağlarını güçlendirmek ve küresel kampanyalar aracılığıyla faaliyet alanlarını genişletmek amacıyla girişimlerde bulunmaktadır. Adil bir küreselleşme amacıyla ITUC, GUF'lar ve OECD Sendika Danışma Komitesi (TUAC)'nin; IMF, WB, BM, ILO, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve WTO gibi uluslararası kuruluşlarla kurduğu ilişkiler bu girişimler arasında gösterilmektedir (Koray, 2011, s. 308).

Uluslararası düzeyde çalışma standartlarının oluşturulması ihtiyacının, emek hareketinin seyrinde dönüşümlere yol açtığı belirtilmektedir. Küresel çapta yayılan çokuluslu şirketler ile yerellikten kurtulamayan emek arasındaki güç eşitsizliğinin yarattığı olumsuz sonuçların giderilmesi, küresel sendikaların yeni stratejiler geliştirmesini gerekli kılmaktadır. Azgelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki emek üzerindeki baskının kırılması ve uluslararası çalışma standartlarının bu ülkelerde uygulanması için 2006 öncesinde ICFTU ve 2006 sonrasında ITUC'un girişimleri, bu stratejilerden ilki olarak gösterilmektedir. Küresel şirketlerin gönüllülük temelli olarak sosyal sorumluluk projeleri üreterek oluşturduğu davranış kodlarına ağırlık verilmesi ikinci strateji olarak belirtilmektedir. GUF'ların yürüttüğü çokuluslu şirketlerde örgütlenme, toplu pazarlık ve endüstriyel eylem ise üçüncü strateji olarak karşımıza çıkmaktadır (Erdoğan, 2006, s. 374-375). Bu noktada GUF'ların taraf olduğu çerçeve sözleşmeler gündeme gelmektedir.

Bu bölümde emeğin küreselleşmesi bağlamında ICFTU'nun devamı niteliğinde ITUC ve bölgesel konfederasyon olarak ETUC üzerinde durulmakta, ardından küresel çerçeve sözleşmeler aracılığıyla "*korumacı enternasyonalizm*" olarak varlığını sürdürdüğü öne sürülen GUF'lar ve Avrupa bölgesel işkoluna federasyonlarına değinilmektedir.

2.2.4.1. Uluslararası Konfederasyonlar

Bu bölümde varlığını sürdürmekte olan en büyük küresel örgüt olan ITUC ve Türkiye'deki sendikaları da kapsayan bölgesel örgüt olarak ETUC üzerinde durulmaktadır. Türkiye'de işçi sendikaları içerisinde Türk-İş, Hak-İş ve DİSK, her iki örgüte de üye olup; memur sendikalarından yalnızca KESK, ITUC ve ETUC üyesi olarak faaliyet göstermektedir.

(i) Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)²⁷

Küreselleşme, emek üzerinde önemli etkilerde bulunmuş ve işçi sınıfının kurumsal örgütleri olan sendikalarda yapısal ve ideolojik dönüşümlere yol açmıştır. Özelleştirmeler, taşeron ağlarının merkez-çevre ülkeler bağlamında yaygınlaşması, yeni çalışma biçimlerinin toplumsal sonuçları, işsizlik ve yoksulluk sorunları, sendikal örgütlenmeye yönelik sermaye ve hükümetlerin engelleyici politikaları emek hareketinin seyri üzerinde etkili olmuştur.

Küreselleşmesi evresi öncesinde emek örgütleri yapısal ve ideolojik açılardan barındırdığı farklılıklar doğrultusunda, farklı uluslararası sendikal örgütler kurmuş ve üye olmuştur. Hristiyan sendikacılık anlayışı doğrultusunda kurulan ve 1968 yılında isminin içerisinde geçen Hristiyan ifadesini kaldırarak açılım yapan IFCTU/WCL, sınıf sendikacılığı ilkelerini savunan WFTU ve reformist sendikacılığın temsilcisi olan ICFTU, son döneme kadar faaliyet göstermiş önemli uluslararası sendikal örgütlerdir.

Küreselleşme ve 1990'lı yıllardan itibaren SSCB'nin dağılmasının ardından Soğuk Savaş'ın sona ermesiyle Hristiyan, devrimci ve reformist sendikal örgütlerin bütün işçileri kapsayacak çoğulcu bir üst örgüt kurma tartışmaları meydana gelmiştir (Güler, 2017, s. 282-285). Bu tartışmalar, 2000'li yılların başında ITUC'un kuruluşunun zeminini hazırlamıştır.

1-3 Kasım 2006 tarihlerinde düzenlenen Viyana Kongresi ile ICFTU ve WCL birleşme kararı alarak ITUC'u kurmuştur. İşletmelere, hükümetlere ve uluslararası ticaret ve finans kuruluşlarına baskı uygulamak hedefleriyle kurulan ITUC, işçi hak ve çıkarlarını uluslararası işbirliği ve küresel kampanyalar ile sağlama amacını taşımaktadır

²⁷ ITUC hakkında detaylı bilgi için bkz. <https://www.ituc-csi.org/> (Erişim Tarihi: 12 Ocak 2019).

(Uçkan Hekimler, 2017, s. 263-264). Merkezi Brüksel’de bulunan konfederasyonun temel organları Genel Kongre ve Genel Konsey olarak gösterilmektedir. Genel Kurul’da seçilen Genel Sekreter, ITUC sözcülüğü görevini yerine getirmektedir.

WCL ve ICFTU’nun kendileri ve üye sendikaları arasındaki ideolojik ayrışmanın küreselleşme sürecinde ve SSCB’nin dağılmasının ardından ortadan kalkması, uluslararası üst örgütler arasında ETUC’un çoğulcu yapısıyla rol model olması, diktatörlük rejimleri karşısında ICFTU ve WCL’nin işbirliği yapması ve bu işbirliğinin ILO ile BM çatısı altında sürdürülmesi gibi gelişmeler ITUC’un kurulmasını gerekli kılan faktörler arasında gösterilmektedir. Diğer yandan küreselleşme sürecinde sendikaların ulusal ve uluslararası düzeyde mali açıdan güç kaybetmeleri, uluslararası finans örgütlerine baskı uygulanması gereği, küreselleşme ve neoliberal dönüşümün işçiler üzerindeki olumsuz etkilerinin kırılması hedefi gibi nedenler ise ITUC’un kuruluşunu gereksinim hâline getirmektedir (Güler, 2018, s. 288-290). ITUC, gereksinim olarak da kurulmuş olsa gereklilik doğrultusunda da kurulsaydı neoliberal dönüşümün sendikalarda yarattığı yıkımın giderilmesi açısından önemli bir işleve sahiptir.

ITUC, küreselleşmenin işçi sınıfı üzerindeki olumsuz etkilerinin giderilmesi, sendikal hakların ve insan haklarının savunulması, sosyal politikalar üretilmesi, ayrımcılıkla mücadele ve eşitliğin sağlanması gibi konularda uluslararası dayanışmayı amaçlamaktadır. ILO’nun temel sözleşmeleri arasında da yer alan angarya ve ayrımcılık yasakları, çocuk işçiliğinin önlenmesi gibi konulara eğilen ITUC, iklim değişikliği, HIV/AIDS, LGBTQ bireyler, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların sorunlarına eğilmektedir.²⁸ Küreselleşmeye ılımlı/reformist perspektiften yaklaşan konfederasyonun, küreselleşmeye sosyal bir nitelik kazandırma işleviyle hareket ettiğini ifade etmekte yarar bulunmaktadır. Toplu pazarlıklar üstü mücadeleyi benimsemesi ve toplumsal hareketlere yönelmesi gerekçeleriyle pragmatik sendikal anlayışın ötesinde reformist örüntüleri içinde barındıran ITUC, Munck’a göre “yeni enternasyonalizm” söyleminin somutlaşmış hâlidir (Munck, 2003, s. 185).

Küreselleşmenin emeğe yansımalarının sonucu olan yoksulluk ve işsizlikle mücadeleye programında yer veren ITUC, sosyal adalet ve fırsat eşitliğini ön plana çıkarmaktadır. Küresel ekonomik ve sosyal sonuçların işçilerin lehine çıkarılması

²⁸ Kaynak için bkz. <https://www.ituc-csi.org/> (Erişim Tarihi: 12 Ocak 2019).

doğrultusunda faaliyetler öngörülmektedir.²⁹ Gelir dağılımı adaletsizliğinin giderilmesi, insan onuruna yaraşır işlerin yaygınlaştırılması yönünde kampanyalar düzenlenmesi ve basın açıklamaları yapılması bu faaliyetler arasındadır.

2019 yılı itibariyle dünya genelinde yaklaşık 207 milyon işçiyi temsil eden ITUC, üye sendikalara örgütlenme konusunda eğitimler vermektedir. Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülke sendikalarının sorunlarına eğilmekte, bu sendikaların örgütlenme kapasitelerinin artırılması doğrultusunda projeler geliştirmektedir. Emek mücadelesi ile ilgili basın açıklamalarında bulunarak bilgilendirmeler yapmaktadır. ITUC, 163 ülkeden 331 ulusal sendika aracılığıyla yaklaşık 207 milyon işçiyi temsil eden bir örgüt olarak varlığını sürdürmektedir.

ITUC'un 2019 yılının Mart ayında Hindistan'da 10 ulusal sendika konfederasyonu ve bağımsız sendikaların bir araya gelerek asgari ücret artışı, güvencesiz çalışmanın yasaklanması, kayıtdışılığın önlenmesi ve sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesi, emekli aylıklarının yükseltilmesi, özelleştirmelere son verilmesi gibi taleplerle greve gitmesini duyurması, internet sendikacılığı faaliyetleri kapsamında değerlendirilmelidir. Çokuluslu şirketlerin emek tahribatını önlemek amacıyla başlatılan kampanyalara, ITUC'un dünya çapındaki üyelerinin Hindistan büyükelçilikleri önünde gerçekleştirdikleri dayanışma eylemleri ise uluslararası sendikacılığın öneminin vurgulanması açısından örnek olarak gösterilebilir (ITUC Online, 11 Mart 2019).

ITUC-Afrika, ITUC-Asya Pasifik, ITUC-Amerika ve ITUC-Pan Avrupa örgütleri ise ITUC'un bölgesel örgütleri olarak faaliyetlerine devam etmektedir.

(ii) Avrupa Sendika Konfederasyonu (ETUC)³⁰

Araştırma kapsamı bakımından Türkiye, Avrupa bölgesel örgütlerinin sınırlarına dahil olduğundan, bu bölümde ETUC üzerinde durulmaktadır. Bölgesel olarak uluslararası sendikal örgütlenmenin önde gelen örgütü ETUC'un tarihsel arka planı incelendiğinde 1952 yılında Avrupa Demir-Çelik Birliği'nin kuruluşuna ve ardından madencilik alanındaki örgütlenmelere değinilmektedir. 1958 yılında AET, 1960'da Avrupa Serbest Ticaret Birliği (EFTA)'nin kurulması, emeğin Avrupa bölgesindeki

²⁹ Kaynak için bkz. <https://www.ituc-csi.org/>

³⁰ ETUC hakkında detaylı bilgi için bkz. <https://www.etuc.org/en> (16 Ocak 2019).

örgütlenmesinin dinamiklerini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda 8 Şubat 1973 tarihinde ETUC Brüksel’de yapılan toplantıyla kurulmuştur (Işıklı, 2003, s. 152). ETUC, AB ve EFTA üyesi ülkeler ile Türkiye, Kuzey Kıbrıs, Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin sendikal üst örgütü olarak faaliyet gösteren bölgesel üst örgüt olarak faaliyet göstermektedir (Uçkan, 2006, s. 59).

ETUC, ICFTU’nun Avrupa’daki bölgesel örgütü olan ERO’nun yerini almıştır (Uçkan, 2006, s. 59). Özgür ve demokratik sendikacılık ilkelerine bağlı olduğu öne sürülen ETUC, Avrupa’daki işçilerin ekonomik, sosyal ve kültürel hak ve çıkarlarını geliştirmek amacını taşımaktadır. Avrupa’nın ekonomik gelişmelerine paralel olarak sosyal gelişmenin de sağlanması doğrultusunda “sosyal Avrupa” hedefi için etkinlikte bulunmaktadır (Uçkan Hekimler, 2017, s. 273).

Avrupa’nın ekonomik gelişmesinden payını almak isteyen işçi sınıfının bölgesel örgütü olan ETUC, ulusal sendikaların AB düzeyindeki gücünü göstermesi açısından önem taşımaktadır. Örgütün 39 Bölgelerarası Sendika Konseyi bulunmakta olup, bu konseyler sınırlar ötesinde işbirliği faaliyetlerini yerine getirmektedir. Faaliyetlerinde ITUC ile eşgüdümlü hareket etmeye çalışan ETUC’un üye profilinin ITUC’tan farklı olması, bu durumu güçleştirmektedir. ITUC’a gelişmişlik farkı gözetmeksizin dünyanın her bölgesinden sendikal örgütler üye olabilirken, ETUC az gelişmiş ülke sendikalarının uzağında Avrupa eksenli örgütlenme modeli olması nedeniyle az gelişmiş ülke sendikalarının sorununa uzak kalmaktadır (Işıklı, 2003, s. 156).

ETUC’un finansman kaynaklarının önemli bir bölümünün AB fonlarından oluşması, örgütün bağımsız olmasını engellediği düşüncesiyle eleştirilmektedir. 2001 yılında üye sendikalardan alınan aidat miktarı 5,3 milyon Euro iken, AB fonlarından ETUC’a 4,9 milyon Euro aktarılması nedeniyle örgütün AB’den bağımsızlığının söz konusu olamayacağı ileri sürülmektedir (Koç, 2004, s. 64-65). Avrupa merkezli sorunlarla ilgilendiği ileri sürülen ETUC’un, ekonomik gelişmenin sosyal Avrupa modeliyle tamamlanabilmesi yönündeki amacını somutlaştıramadığı savunulmaktadır. Kurulduğu dönemde yükselen yeni sağ iktidarlara karşı işsizlik ve yoksulluk sorununu dile getiren ve özelleştirmelere karşı direnç göstererek refah devletini korumacı anlayışa sahip olduğunu kanıtlayan etkinliklerde bulunan ETUC’un ardından AB politikalarına hapsediği ileri sürülmektedir (Işıklı, 2003, s. 157-158).

ETUC, araştırma ve dökümantasyon işlevlerini yerine getirmek üzere Avrupa Sendika Enstitüsü (ETUI)'nü kurmuştur. ETUI, sendikal politikalar ve yeni eğilimler konusunda Avrupalı sendika temsilcilerine ve işçilere eğitim faaliyetleri düzenlemekte, güncel gelişmeler ışığında araştırmalarını sürdürmektedir.³¹ İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda araştırmalar yapmak üzere kurulan Sendika Teknik Bürosu, konuyla ilgili Avrupa düzeyinde standartlar oluşturma işlevini yerine getirmekte; diğer yandan Avrupa Sendika Koleji (ETUCO) ve Yeni Teknolojilerin Etkisi Konusunda İşçilerin Eğitim Birimi (AFETT), eğitim konusunda kurulan birimlerdir.

Avrupa düzeyinde toplu pazarlığın güçlendirilmesiyle sosyal Avrupa lehine gelişme kat edileceği inancını taşıyan ETUC, sosyal diyalog yoluyla çerçeve sözleşmelerin önemine dikkat çekmektedir. Çerçeve sözleşmeler aracılığıyla AB mevzuatını ve politikalarını etkilemek, çok yönlü danışma kurullarına sendikaların katılımlarını ve temsilcilerini sağlamak, lobi faaliyetleriyle AB nezdinde etkinliklerde bulunmak ETUC'un temel işlevleri arasında yer almaktadır (Uçkan Hekimler, 2017, s. 275).

1993 yılında tek Avrupa pazarı ve 1999 yılında Avrupa Para Birliği'ne geçilmesinin ardından AB düzeyinde endüstri ilişkileri sisteminin yeniden yapılandırılması gereğinin kendisini gösterdiği düşünülmektedir. Sosyal diyalog mekanizmalarının AB çapında güçlendirilmesi, Avrupa Şirket Konseyi ve Avrupa Çalışma Komisyonu konusunda atılan adımların, toplu pazarlığın AB düzeyinde yapılmasının önünü açtığı savunulmaktadır. İlerleyen süreçte endüstri ilişkileri sisteminde "*Avrupalaşma*"nın gerçekleştiği ve AB çağında sektörlerarası, sektörel, Avrupa Çalışma Konseyleri'nin kurulmasını öngören çokuluslu şirketler düzeyinde toplu pazarlıkların yaygınlaştığı belirtilmektedir. ETUC'un sosyal diyalog tarafı olarak yer aldığı çerçeve anlaşmaların bir kısmının AB Direktifi olarak kabul edildiği de ifade edilmektedir. Toplu pazarlığın AB düzeyinde yaygınlaşmasının arkasında, Avrupa'daki ekonomik entegrasyona bağlı olarak işverenlerin güçlenmesi karşısında Avrupa'da işçi hareketinin güçlenme gereksiniminin yattığı ileri sürülmektedir (Uçkan, 2006, s. 30-46).

ETUC'a bağlı olarak işkolların faaliyet gösteren 11 adet sanayi federasyonu bulunmaktadır (Uçkan, 2006, s. 64). Avrupa Sanat ve Eğlence Birliği (EAEA), Avrupa

³¹ ETUI ile ilgili detaylı bilgi için bkz. <https://www.etui.org/About-Etui> (Erişim Tarihi: 17 Ocak 2019).

Polis Konfederasyonu (EUROCCOP), Avrupa İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (EFBWW/FETBB), Avrupa Gıda, Tarım ve Turizm Sendikaları Federasyonu (EFFAT), Avrupa Gazeteciler Federasyonu (EFJ, FEJ), Avrupa Sanayi ve İmalat İşçileri Federasyonu (IndustriAll), Avrupa Kamu Hizmeti Sendikaları Federasyonu (EPSU), Avrupa Nakliye İşçileri Federasyonu (ETF), Avrupa Eğitim Sendikaları Komitesi (ETUCE/CSEE), Avrupa Hizmet ve İletişim Sendikaları Federasyonu (Uni-Europa) ETUC'a bağlı federasyonlardır.

Avrupa endüstri ilişkileri sisteminin oluşmasında toplu pazarlık birimi olarak rol alan bu federasyonlar, baskı grubu olarak ve lobi faaliyetleriyle de işlevlerini yerine getirmektedir. İşkollarına özgü koşullarda standartların oluşturulması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işçi haklarının geliştirilmesi gibi konularda önemli görevleri yerine getirmektedir. Avrupa Sendikalar Federasyonları, GUF'larla da yakın ilişkiler kurarak mücadeleyi küresel düzeye yaymaktadır (Uçkan Hekimler, 2017, s. 277). Çalışmanın alan araştırması bölümünde Türkiye'de taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren sendikaların da ilişkileri bulunan ETF'nin tarihsel arka planına, örgüt yapısına ve işlevlerine detaylı olarak değinilmektedir.

2.2.4.2.Küresel Sendika Federasyonları (GUF)³²

19'uncu yüzyılın son çeyreğinde İngiltere'de vasıfsız işçilerin örgütlenmesini içerecek biçimde meslek sendikacılığının terk edilerek işkolu sendikacılığına geçilmesiyle birlikte, küresel sendikal örgütlerde de işkolu düzeyinde örgütlenmeler başlamıştır. Uluslararası meslek sekreterlikleri, günümüzdeki işkolu federasyonlarının temelinde yer almaktadır.

Küreselleşme sürecinde işkolu federasyonları, emeğin sermaye karşısındaki yeni bir mücadele aracı olarak önemini arttırmıştır. Düzenlenen küresel kampanyalar, işgücünün sermaye hareketliliği karşısında karşı karşıya olduğu risklerden korunması, örgütlenmenin az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde teşvik edilmesi doğrultusundaki etkinlikler işkolu federasyonlarının önemine vurgu yapmaktadır.

³² GUF'larla ilgili detaylı bilgi için bkz. <http://www.global-unions.org/?lang=fr> (Erişim Tarihi: 19 Ocak 2019).

Küresel rekabet baskısı doğrultusunda ulusal hükümetlerin ve çokuluslu şirketlerin emek maliyetlerini minimize etme yönündeki politikaları, sosyal korumaların piyasa koşullarına ve aile bağlarına terk edilmesi sonucunu doğurmuştur. Uluslararası sosyal politikanın yaşamakta olduğu dönüşüm, uluslararası düzeydeki sivil toplum örgütleri olarak GUF'ların önemini arttırmıştır. Şirketlerin tek taraflı ve gönüllü olarak oluşturdukları davranış kodlarının bağlayıcılığının olmaması, sektörel düzeyde toplu pazarlığın geliştirilmesini zaruri hâle getirmiştir (Kağncıoğlu, 2017, s. 311-320).

Çokuluslu şirketlerin emek aleyhine uygulamalarıyla mücadele etmenin en temel aracının bu şirketlerle pazarlık olanaklarının artırılması olduğunu savunan görüş çerçevesinde, GUF'ların rolüne dikkat çekilmektedir. Munck, GUF'ların bu rolünü, 1984 yılında Guatemala'da Coca Cola işçilerinin Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Lokanta, Yemek Hizmeti ve Tütün İşçileri Birliği (IUF) aracılığıyla elde ettiği örgütlenme zaferiyle örneklemektedir (Munck, 1995, s. 329-331).

Belirli işkollarında ulusal düzeyde faaliyet gösteren sendikaları üyeliğe kabul eden ve dünya çapında etkinlikte bulunan 9 GUF bulunmaktadır.³³

- Eğitim Enternasyonalı (EI),
- İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonalı (BWI),
- Uluslararası Maden, Enerji ve İmalat İşçileri Federasyonu (Industrial),
- Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFJ),
- Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF),
- Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Lokanta, Yemek Hizmeti, Tütün İşçileri Birliği (IUF),
- Kamu Hizmetleri Enternasyonalı (PSI),
- Uluslararası Sendika Ağı (UNI),
- Uluslararası Sanat ve Eğlence Birliği (IAEA).

Küreselleşmenin emek üzerindeki baskılarının giderilerek, daha adil bir küreselleşme anlayışıyla hareket eden GUF'lar, bağımsız ve özerk yapıya sahiptir. 2006 öncesinde ICFTU, 2006 sonrasında ise ITUC ile yakın ilişkiler kuran ve genel politika ve ilkeler konusunda aynı anlayışı benimseyen federasyonların söz konusu

³³ Kaynak için bkz. <http://www.global-unions.org/?lang=fr> (Erişim Tarihi: 20 Ocak 2019).

konfederasyonlara organik bir bağıllığı bulunmamaktadır (Uçkan Hekimler, 2017, s. 267-268).

1960'lı yıllarda ICFTU'nun çağrısı üzerine çokuluslu şirketlerde uluslararası düzenleme yapılması talebinin, 1974 yılında BM bünyesinde Ulus-Ötesi Şirketler Komisyonu ve Merkezi kurulmasına yol açtığı ileri sürülmektedir. Bu çerçevede "Ulus-Ötesi Şirketler Üzerine Birleşmiş Milletler Davranış Kodu Taslağı"nın oluşturulması, uluslararası hukuksal metinlerin öncüsü olarak gösterilmektedir. Ardından OECD'nin "Uluslararası Yatırım ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi" ile "Çokuluslu İşletmeler İçin Rehber" düzenlemeleri, küresel rekabette çokuluslu şirketlerin emek politikalarını etkilemeye çalışan girişimleri olarak belirtilmektedir (Erdoğan, 2006, s. 375-378). 1971 yılında çokuluslu şirketlerin emek üzerindeki olumsuz etkilerine karşı ILO Genel Konferansı'nın toplanmasının ardından 1977 yılında kabul edilen "Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi" de uluslararası sosyal politikanın temelinde yatan belgeler arasındadır (Koçak, 2017, s. 328; Erdoğan, 2006, s. 379). İşçi haklarını korumaya yönelik, şirketlerin ise gönüllülük esasına dayalı olarak ürettikleri sosyal sorumluluk projeleri bulunmaktadır. İşçi hak ve çıkarlarını korumak üzere uluslararası düzeyde toplu sözleşme fikriyle hareket eden sendikal enternasyonalistlerin öncülüğünde, çokuluslu şirketler ve GUF'ların katılımıyla kurulan şirket konseylerinin de beklenen etkiyi göstermediği ileri sürülmektedir (Erdoğan, 2006, s. 414).

Şirketlerin tek taraflı davranış kodlarını benimseme yaklaşımlarına tepki olarak geliştirilen küresel çerçeve sözleşmeler, GUF'ların en önemli faaliyetleri arasında yer almaktadır (Herrnstadt, 2007, s. 189). Küresel düzeyde emek üzerinde baskıların kırılarak standart oluşumunu sağlayan küresel çerçeve sözleşmeler, çokuluslu şirketlerin dünyanın tüm ülkelerinde istihdam ettiği işçilerin temel hak ve özgürlüklerini güvence altına almak amacıyla şirketlerle GUF'lar arasında imzalanan, ancak bağlayıcılığı bulunmayan anlaşmalar olarak tanımlanmaktadır (Hammer, 2005, s. 3; Gürkan, 2012, s. 235). Doğrudan yabancı yatırımların ve çokuluslu şirketlerin küresel ekonomideki paylarının yükselmesi ile uluslararası üretim ağlarının yaygınlaşması, küresel çerçeve sözleşmelerin ortaya çıkışında etkili olan faktörler olarak gösterilmektedir (Koçak, 2017, s. 327). Küreselleşme olarak adlandırılan süreçte yaygınlaşan çokuluslu şirketlerde, küresel ölçekte çalışma standartlarının oluşturulması ve sendikal hak ve özgürlüklere uluslararası

güvence sağlanması amacıyla önem kazanan küresel çerçeve sözleşmeler, toplu iş ilişkilerinin küresel bir nitelik kazanmasını gösteren temel metinlerdir (Erdoğan, 2006, s. 429). Tek taraflı olarak deklare edilen davranış kodlarının ötesinde, küresel çerçeve sözleşmeler sendikaların küresel endüstri ilişkileri sistemi içerisinde aktör olarak tanınması yönüyle dikkat çekmektedir (Berber Ağa, 2014, s. 13).³⁴ Sendikalar için ise küresel kapitalizmin etkilerine karşı stratejik bir araç rolü üstlenmektedir. Küresel çerçeve sözleşmeleri, neoliberal iktisat anlayışı doğrultusunda sınırsız dolaşım özgürlüğü kazanan sermaye karşısında emeği koruyucu sosyal politikaların uluslararası temel belgeleri olarak değerlendirmek mümkündür.

İmzalanan ilk çerçeve sözleşme Danone ile IUF arasında 1986 yılında imzalanan küresel çerçeve sözleşme olarak gösterilmektedir. Avrupa Komisyonu Raporları'na göre 2000'li yıllardan itibaren küresel çerçeve sözleşme sayısında artışlar görüldüğü, 2012 yılında 144 şirkette çalışan 10 milyondan fazla işçinin küresel çerçeve sözleşme kapsamında yer aldığı ileri sürülmektedir. Sözleşmelerin içerikleri incelendiğinde ise ILO'nun zorla ve zorunlu çalıştırmayı yasaklayan 29 ve 105 sayılı sözleşmeleri, çocuk işçiliğini engelleyen 138 ve 182 sayılı sözleşmeleri, ayrımcılığı önleyen 100 ve 111 sayılı sözleşmeleri ile örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğünü düzenleyen 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinin başlıca kaynaklar olarak belirtilmektedir. Sözleşme içeriklerinin tarafların güç ilişkileriyle ilgili olduğu ve tarafların bu konularda karşılıklı taahhütlerde buldukları aktarılmaktadır (Koçak, 2017, s. 330-331; Fichter, Helfen ve Sydow, 2011, s. 73-75).

Çokuluslu şirketlerin gönüllülük esasına göre ürettikleri sosyal sorumluluk projeleri doğrultusundaki davranış kodları, şirket genel etikleriyle ilgili ilkeler olarak gösterilmektedir. Sosyal sorumluluk projeleri, tek taraflı belgeler olması nedeniyle, uyulmaması hâlinde herhangi bir yaptırım söz konusu olmamaktadır. Bu aşamada, küreselleşmeye sosyal bir nitelik kazandırma işlevi görme misyonuna sahip olan GUF'ların en önemli işlevleri küresel çerçeve sözleşmeler önem kazanmaktadır. GUF'lar, küresel çerçeve sözleşmeler aracılığıyla şirketlerin tüm ülkelerdeki asgari çalışma standartların düzenlenmesini sağlamaktadır. Davranış kodlarıyla küresel çerçeve

³⁴ Petrol-İş Sendikası'nın Küresel Çerçeve Sözleşmeler ile ilgili olarak hazırladığı rapor için bkz. https://www.academia.edu/38284403/K%C3%BCresel_%C3%87er%C3%A7eve_S%C3%B6zle%C5%9Fmeleri_S%C3%B6zle%C5%9Fmeleri (Erişim Tarihi:21 Ocak 2019)

sözleşmeleri bu açıdan birbirinden ayırt etmek gerekmektedir (Koçak, 2017, s. 327; Erdoğan, 2006, s. 394-398; Herrnstadt, 2007, s. 190-192).

Küresel çerçeve sözleşmelerdeki ana tartışma konularından birisi sözleşmelerin kapsamında ortaya çıkmaktadır. En önemli konu bu sözleşmelerin uygulama alanının şirketin ana bünyesi mi olacağı, yoksa tedarik zinciri içerisinde yer alan taşeron firmaların da kapsama girip giremeyeceğiyle ilgilidir. Yapılan araştırmada birçok küresel şirketin tedarikçi ve taşeron firmalarda sendikal hak ve özgürlüklerin teşvik edilmesi ve izlenmesini önerdiği ortaya konulmaktadır. Diğer yandan tedarik zincirinin tüm halkalarını içeren sözleşmelerin de bulunduğu veya şirketlerin tek taraflı belirledikleri davranış kodlarının tedarikçileri de içerdiği gibi sonuçlar da çıkarılmaktadır (Koçak, 2017, s. 335-336). Çerçeve sözleşmelerin işyerlerinde uygulanacak toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmayıp, toplu iş sözleşmeli işyeri düzeninin önünü açacak nitelikte olması, kısacası yaptırım gücünün ve bağlayıcılığının olmaması ise diğer bir sorun olarak yerel sendikaların karşısına çıkmaktadır.

Çalışmanın alan araştırması bölümünde taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren ITF'nin tarihsel arka planına, örgüt yapısına ve işlevlerine detaylı olarak değinilmektedir. Bu çerçevede Türkiye'den ITF'ye üye olan sendikaların faaliyetleri ve ITF ile ilişkileri değerlendirilmektedir.

3. Taşımacılık İşkolunda Uluslararası Sendikal Örgütlerin Türkiye'deki Ulusal Sendikalara Etkisi: Alan Araştırması

1970'li yıllardan itibaren küresel ölçekte yaygınlaşan çokuluslu şirketler karşısında işçilerin ekonomik ve sosyal haklarının korunması açısından sendikal örgütlenmenin küreselleşmesi önem taşımaktadır. Küreselleşme sürecinde toplu iş ilişkilerinin de işyeri/işletme, yerel veya ulusal düzeylerin de üzerinde küreselleştiğini belirtmek olanaklıdır. Toplu iş ilişkilerinin küreselleşmesi, araştırmanın 2.2.4. başlıklı bölümünde ele alınan uluslararası sendikal örgütler aracılığıyla sağlanmaktadır. ITUC ve ETUC'un ILO, BM, OECD, WB, IMF, WTO ve hükümetler ile kurduğu sosyal diyalog mekanizmaları ve bu örgütlerin üzerinde baskı unsuru olarak gösterdiği faaliyetler aracılığıyla ortaya çıkan uluslararası sosyal politika metinleri ile küresel toplu iş ilişkilerinin vücut bulduğunu ifade etmek mümkündür.

GUF'ların çokuluslu şirketlerle imzaladıkları küresel çerçeve anlaşmalar ve düzenlenen küresel endüstriyel eylemler, çalışma ilişkilerinin uluslararası düzeyde düzenlenmesini ve standart normların oluşturulmasını sağlayan hukuki belgelerdir. Çalışma koşullarının tüm ülkelerde eşit düzeyde olması, eşit değerde işe eşit ücret uygulanması, insan onuruna yaraşır iş ortamının tesis edilmesi ve sendikal örgütlenme hak ve özgürlüklerinin güvence altına alınması amacıyla imzalanan küresel çerçeve sözleşmeler, adil bir küreselleşmeyi sağlamakta, reformist küreselleşmeci bakış açısıyla küreselleşmeye sosyal bir nitelik kazandırmaktadır.

Bu araştırma ile uluslararası sendikal örgütlerin ulusal sendikalara etkileri incelenmektedir. Çalışmanın motivasyon kaynağını çokuluslu şirketlerin dünya genelindeki yayılmacılığı karşısında, küresel düzeyde insan onuruna yaraşır iş ve adil bir küreselleşme talepleriyle önem kazanan uluslararası sendikal örgütlerin Türkiye gibi yarı-çevre ülkelerdeki faaliyetleri ve bu ülkelerdeki ulusal sendikaların uluslararası ilişkileri geliştirme çabaları olarak göstermek mümkündür. İşkolu esasına göre örgütlenmiş olan GUF'ların küresel çerçeve sözleşmeler, küresel endüstriyel eylemler ve örgütlenme fonundan yapılan yardımlar gibi destekleri aracılığıyla, ulusal sendikaların çokuluslu şirketlerde örgütlenme deneyimleri, bu çalışmanın çıkış noktasıdır.

İşkolu düzeyinde örgütlü olan GUF'lar ile ulusal düzeydeki işkolu sendikalarının ilişkilerine odaklanan çalışmada, işkollarının özgün sorunları doğrultusundaki

beklentilerin ortaya koyulması hedeflenmektedir. Diğer yandan Türkiye’de yapılan bu çalışmada, ulusal düzeydeki işkolu sendikalarının uluslararası sendikacılık hareketine yönelik yaklaşımları değerlendirilmektedir. Uluslararası sendikacılığa emeğin küreselleşmesi ve yeni enternasyonalist perspektiflerden yaklaşıldığı gibi, bağımlılık okulu düşünürlerinin argümanları doğrultusunda işçi aristokrasisi veya sendikal emperyalizm gibi yaklaşımların bulunduğu da görülmektedir. Bu çalışmada Türkiye’de taşımacılık işkolundaki ulusal sendikaların uluslararası örgütlenmeye yönelik yaklaşımının açıklanması hedeflenmektedir.

Araştırma kapsamında belirlenen taşımacılık işkolunda örgütlü GUF olan ITF ve taşımacılık, limancılık ve deniz taşımacılığı faaliyetlerindeki işçileri örgütleyen sendikalar ile gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda hazırlanan bu çalışma, işkolu düzeyinde GUF ve yerel sendika ilişkilerini açıklayarak, akademik yazına katkıda bulunması açısından önem taşımaktadır. GUF’ların ulusal sendikalara etkileri, sendikaların uluslararası sendikacılığa yönelik yaklaşımları ve GUF’lar ile ulusal sendikalar arasındaki ilişkiler konusunda, Türkiye’de işkolu düzeyinde araştırma bulunmaması nedeniyle, bu çalışmanın alandaki boşluğu doldurması ve yeni çalışmalara öncül nitelik taşıması amaçlanmaktadır.

Yatırımların ve ticaretin uluslararası yayılmacılığının hız kazanmasında, üretilen malların dolaşımında ve seyahatlerde oynadığı rol, taşımacılık işkolunda küresel örgütlenmeyi önemli hâle getirmektedir. Alan görüşmelerinden birisinde görüşmecinin taşımacılık işkolunu “küreselleşmenin koridorları”³⁵ olarak nitelendirmesini, bu işkolunun öneminin vurgulanması açısından kullanmak yerinde olacaktır. Araştırma kapsamının taşımacılık işkolu ile sınırlandırılmasının arkasında, sermayenin mekân sınırlarının ortadan kalktığı küreselleşme sürecinde stratejik öneme sahip olan bir sektör olması yatmaktadır. Bu çalışma, taşımacılık işkolunun özgül özelliklerinden yola çıkarak bu alandaki uluslararası örgütlenme deneyimlerini açıklığa kavuşturma hedefine sahiptir.

³⁵ Limter-İş Sendikası ile yapılan görüşmede, DİSK uluslararası ilişkiler uzmanı, ITF ve ETF’nin faaliyet alanlarına giren sektörleri “küreselleşmenin koridorları” olarak değerlendirmiştir.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Birçok yöntem bilimci tarafından farklı tanımları bulunan nitel araştırma, olgulara yüklenen anlamları yorumlamayı sağlamaktadır (Merriam, 2013, s. 13). Olay ve olguların niteliğine odaklanan nitel araştırmada; anlam, anlayış ve açıklama yapma, hipotez kurma amaçlanmaktadır. Nicel araştırmalarda olduğu gibi desenlerin önceden yapılandırılması söz konusu olmayıp, esnek desen özellikleri taşımaktadır. Bu araştırmada da olduğu gibi ölçek geliştirme gibi sayısal veri toplama araçlarının yerine, yüz yüze görüşme tekniği kullanılmaktadır (Merriam, 2013, s. 18).

Araştırmanın iki temel problemi olarak GUF'ların ulusal sendikal örgütlere etkileri ve ulusal sendikaların uluslararası sendikacılığa ilişkin yaklaşımları çerçevesinde teorik çerçeveyi oluşturmak amacıyla literatür taraması yapılmıştır. Epistemolojik olarak eleştirel bakış açısına sahip olan bu çalışmada, GUF'ların ulusal sendikalara etkilerinin, yarı yapılandırılmış soru formu üzerinden yüz yüze yapılan görüşmeler aracılığıyla ortaya koyulması ve küreselleşme sürecinde uluslararası sendikal örgütlerle ilişkiler konusunda ulusal sendikaların etkili iletişim kurmaları yönünde atılımlarda bulunulması önerilmektedir (Merriam, 2013, s. 64-75).

Literatür taramasına dayalı olarak küreselleşmeye ilişkin farklı yaklaşımlar ve küreselleşmenin emeğe yansımaları ilk bölümde, 19'uncu yüzyıldan itibaren işçi sınıfı hareketinin küresel kapitalizme karşı hareketliliği olarak varlık göstermiş uluslararası sendikal örgütler ve bu örgütlere ilişkin farklı yaklaşımların sentezi ikinci bölümde tartışılmaktadır. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise sermaye karşısında yerel imkânlarla mücadele olanağı düşük düzeyde olan ulusal sendikalar ile işkollarında faaliyet gösteren GUF'lar arasındaki ilişkilere değinilmektedir. Çalışma, bu ilişkilerin ampirik bulgularla açıklanması amacıyla alan araştırması içermektedir. Deneyimlerin nasıl elde edildiği, yorumlandığı ve hangi anlamların hangi yollarla yüklendiği gibi olgularla ilgilenen araştırmaların nitel araştırma yöntemleriyle gerçekleştirilmesinin daha uygun olacağı görüşüne dayalı olarak (Merriam, 2013: 5), nitel yöntem tercih edilmiştir. Uluslararası sendikal örgütlerle ulusal sendikalar arasında bağlantıların kurulma yolları, ilişkilerin hangi değişkenlere göre şekillendiği, üye olunan federasyonların yapısal özellikleriyle

ilgili görüşler, yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ve arşiv taraması ile ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Yarı yapılandırılmış soru formu Ek- 1 ve Ek- 2’de paylaşılmaktadır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın amacına ulaşması için tercih edilen alan araştırmasının Türkiye’deki tüm işkollarında gerçekleştirilmesi zaman ve mekân sınırlılıkları nedeniyle mümkün olmamaktadır. Araştırmanın evreni taşımacılık işkolundaki uluslararası sendikal örgütler olan ITF ve ETF, ulusal düzeydeki sendikalardan da 6356 sayılı Kanuna göre 15 no’lu taşımacılık ve 16 no’lu gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkollarında faaliyet gösteren ve ITF ve/veya ETF’e üye olan veya üyelik başvurusu bulunan sendikalardan oluşmaktadır.³⁶ Araştırma evreninde yer almasına rağmen, randevu taleplerine olumlu bildirimde bulunulmaması nedeniyle, Türkiye Sivil Havacılık Sendikası (Hava-İş) ile görüşme gerçekleştirilememiştir.

Amaçlı örnekleme türüyle belirlenen örneklem (Merriam, 2013, s. 77-78), ITF ve ETF’in Türkiye’yi ziyaret eden temsilcileri ve Türkiye’deki sendikaların genel başkanları, genel başkan yardımcıları (genel başkanların uygun olmaması hâlinde) ve uluslararası ilişkiler uzmanları (istihdam edilmeleri hâlinde) olarak seçilmiştir. Uluslararası ilişkiler uzmanı istihdam etmeyen sendikaların, uluslararası örgütlerle ilişkilerde konfederasyonların uluslararası ilişkiler uzmanlarından destek alması söz konusu olabilmektedir. Görüşme yapılan sendikalardan birisinde, bu bilgiden hareketle konfederasyonun uluslararası ilişkiler uzmanı da örnekleme dahil edilmiştir. Bulgular açıklanırken, yönetici pozisyonundaki görüşmeciler SENDİKAADIY, uzman pozisyonunda olanlar ise SENDİKAADIU şeklinde kodlanmıştır.

³⁶ 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’na öngörülen hizmet kolları ile ilgili yönetmeliğin 4’üncü maddesinin 8 no’lu hizmet kolu olan ulaştırma hizmetlerindeki sendikalar da ITF ve ETF’in faaliyet alanlarına dahil olmaktadır. Memur sendikalarından Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası (BTS), ITF ve ETF üyesi olsa da, araştırma işçi sendikalarıyla sınırlandırılmıştır.

Tablo 3.1. Görüşme Bilgileri

Görüşülen sendika/uluslararası örgüt	Görüşme Yeri	Görüşme Tekniği	Görüşülen(ler)in Statüsü	Süre
Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası (Demiryol-İş)	Ankara	Yüzyüze görüşme	Genel Başkan Yardımcısı (DEMİRYOLİŞ-Y) ve Uzman (DEMİRYOLİŞ-U)	46 dk.
Tüm Taşıma İşçileri Sendikası (TÜMTİS)	İstanbul	Yüzyüze görüşme	Genel Başkan (TÜMTİS-Y)	52 dk.
Türkiye Devrimci Kara, Hava, Demiryolu Taşımacılığı İşçileri Sendikası (Nakliyat-İş)	İstanbul	Yüzyüze görüşme	Genel Başkan (NAKLİYATİŞ-Y) ve Uluslararası İlişkiler Uzmanı (NAKLİYATİŞ-U)	42 dk.
Öz Hava, Kara ve Demiryolu Taşıma İş Sendikası (Öz Taşıma-İş Sen)	Ankara	Yüzyüze görüşme	Genel Başkan (ÖZTAŞIMAİŞ-Y)	46 dk.
Havayolu Çalışanları Sendikası (Hava-Sen)	İstanbul	Yüzyüze görüşme	Genel Başkan (HAVASEN-Y)	1 saat 14 dk.
Türkiye Liman, Deniz, Tersane ve Depo İşçileri Sendikası (Liman-İş)	Ankara	Yüzyüze görüşme	Genel Başkan (LİMANİŞ-Y) ve Uluslararası İlişkiler Uzmanı (LİMANİŞ-U)	1 saat 15 dk.
Türkiye Denizciler Sendikası (Türk Deniz-İş)	İstanbul	Yüzyüze görüşme	Şube Başkanı (TÜRKDENİZİŞ-Y)	1 saat 13 dk.

Tablo 3.2. Görüşme Bilgileri (devamı)

Gemi Yapım ve Deniz Taşımacılığı, Ardiyecilik ve Antrepoculuk İşçileri Sendikası (Limter-İş)	İstanbul	Yüzyüze görüşme	Genel Başkan (LİMTERİŞ-Y) ve bağlı olduğu konfederasyonun (DİSK) uluslararası ilişkiler uzmanı (LİMTERİŞ-U)	41 dk.
Deniz Çalışanları Dayanışma Derneği (DAD-DER)	İstanbul	Yüzyüze görüşme	Genel Başkan (DADDER-Y)	58 dk.
Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF)	İstanbul	Yüzyüze görüşme	Kıdemli Uzman (ITF-U)	1 saat 20 dk.
Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ETF)	Ankara	Yüzyüze görüşme	İcra kurulu üyesi (ETF-Y)	39 dk.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmaya 2019 yılının Ocak ayında başlanmış olup, ilk ulusal sendikayla yapılan görüşme, pilot çalışma olarak yapılmıştır. Bu görüşmenin ardından soru formunda anlaşılması güç olan sorular değiştirilmiştir. Görüşmecilerin iznine başvurarak, görüşmeler ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınmıştır. Ses kayıt cihazı kullanılmasına tüm görüşmeciler izin vermiştir. Görüşmeler ortalama 1 saat sürmüştür. Görüşmelerde araştırma sorunsalına yönelik görüş ve deneyimler ayrıntılı olarak paylaşılmıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesindeki İşkolları Cetveli'nin 15 no'lu taşımacılık işkolunda, AÇSHB'nin 2019 yılı Ocak ayı verilerine göre 750 bin 674 işçi çalışmaktadır. Bu işçilerin 80 bin 248'i herhangi bir sendika üyesidir. 15 no'lu taşımacılık işkolundaki genel örgütlenme oranı yüzde 10 olarak göze çarpmaktadır. 16 no'lu gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkolunda ise 171 bin 980 işçi çalışmaktadır. Bu işçilerden 16 bin 668'i herhangi bir sendikaya üyedir. Bu verilerden hareketle, 15 no'lu taşımacılık işkolundaki örgütlenme oranı ise yüzde 9 olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 3.3. 2019 Yılı İtibariyle 15 no'lu Taşımacılık İşkolundaki Sendikalar ve Üye Olunan Konfederasyon ve Uluslararası Örgütler

Sendika	Üye Sayısı	Üyelik Payı (%)	Üye Olunan Konfederasyon	Üye Olunan Uluslararası Örgütler
Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası (Demiryol-İş)	19.537	2,61	Türk-İş	ITF ve ETF
Türkiye Sivil Havacılık Sendikası (Hava-İş)	19.434	2.60	Türk-İş	-
Tüm Taşıma İşçileri Sendikası (TÜMTİS)	10.545	1,41	Türk-İş	ITF ve ETF
Türkiye Devrimci Kara, Hava, Demiryolu Taşımacılığı İşçileri Sendikası (Nakliyat-İş)	3.953	0,53	DİSK	ITF, ETF ve TUI Transport
Taşımacılık ve Kargo Sanayii İşçileri Sendikası (Karsan-İş)	1.867	0,25	-	-
Öz Hava, Kara ve Demiryolu Taşıma İş Sendikası (Öz Taşıma-İş Sen)	21.647	2,89	Hak-İş	-
Motorlu Kurye İşçileri Sendikası (Moto-Kur-Sen)	32	0,01	-	-
Havayolu Çalışanları Sendikası (Hava-Sen)	3.203	0,43	-	-

Kaynak: AÇSHB 2019 Ocak ayı sendikalaşma istatistikleri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Türkiye’den 15 no’lu taşımacılık işkolu karayolu, havayolu ve demiryolu taşımacılığını içermektedir. Bu işkolunda faaliyet gösteren 8 sendika bulunmaktadır. Bu sendikalardan Demiryol-İş, Hava-İş ve TÜMTİS, Türk-İş’e; Nakliyat-İş, DİSK’e ve Öz Taşıma-İş Sen, Hak-İş’e üye olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Karsan-İş, Moto-Kur-Sen ve Hava-Sen ise bağımsız olarak faaliyet göstermektedir. Bu sendikalar içerisinde Demiryol-İş ve TÜMTİS, ITF ve ETF üyesi olup Hava-İş, 2017 yılındaki genel kurulunda ITF üyeliğinden istifa etmiştir. Diğer yandan DİSK üyesi olan Nakliyat-İş, ITF ve ETF’in yanında WFTU’nun Taşımacılık Enternasyonalı olan TUI Transport üyesidir. Nakliyat-İş, Sosyal-İş ile birlikte Türkiye’den WFTU Enternasyonalı üyesi olan iki sendikadan biri olma özelliğini taşımaktadır. İşkolunda en fazla üyesi bulunan Öz Taşıma-İş Sen ise Hak-İş’e üye olup, ITF üyelik başvurusu bulunmaktadır. Bağımsız sendika olarak Hava-Sen ve 2017 yılında üyelikten istifa eden Hava-İş de ITF’e üyelik başvurusu bulunan diğer sendikalardır. İşkolunda faaliyet gösteren Nakliyat-İş, Hava-Sen, Karsan-İş ve Moto-Kur-Sen, 6356 sayılı Kanunun toplu pazarlık yetkisi için getirdiği ön şart olan yüzde 1’lik işkolu barajına takılmaktadır (Tablo 3.2.).

Tablo 3.4. 2019 Yılı İtibariyle 16 no'lu Gemi Yapımı, Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk İşkolundaki Sendikalar ve Üye Olunan Konfederasyonlar ve Uluslararası Örgütler

Sendika	Üye Sayısı	Üyelik Payı (%)	Üye Olunan Konfederasyon	Üye Olunan Uluslararası Örgütler
Türkiye Liman, Deniz, Tersane ve Depo İşçileri Sendikası (Liman-İş)	5.531	3.22	Hak-İş	ITF ve ETF
Türkiye Liman-Dok ve GemSanayii İşçileri Sendikası (Türkiye Dok Gemi-İş)	4.036	2.35	Türk-İş	IndustriALL
Türkiye Denizciler Sendikası (Türk Deniz-İş)	6.703	3.90	Türk-İş	ITF ve ETF
Gemi Yapım ve Deniz Taşımacılığı, Ardiyecilik ve Antrepoculuk İşçileri Sendikası (Limter-İş)	268	0,16	DİSK	ITF
Depo, Liman, Tersane ve Deniz İşçileri Sendikası (DGD-SEN)	130	0,08	-	-

Kaynak: AÇSHB 2019 Ocak ayı sendikalaşma istatistikleri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Türkiye'den 16 no'lu gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkolunda ise 5 sendika faaliyet göstermektedir. Bu sendikalardan Liman-İş, Hak-İş'e; Türkiye Dok Gemi-İş ve Türk Deniz-İş, Türk-İş'e ve Limter-İş, DİSK'e üye olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. DGD-SEN ise bağımsız olarak varlığını sürdürmektedir.

Bu sendikalar içerisinde Liman-İş ve Türk Deniz-İş hem ITF'e hem de ETF'e üye; Limter-İş, yalnızca ITF'e üyedir. Türkiye Dok Gemi-İş ise, 6356 sayılı Kanun ile işkolları birleştirilmesinden önce işkolundaki gemi yapımı işlerinde örgütlenme çalışmaları bulunması nedeniyle, tersanecilik faaliyetlerini kapsayan IndustriALL'a üyedir. İşkolunda faaliyet gösteren Limter-İş ve DGD-SEN, 6356 sayılı Kanunun toplu pazarlık yetkisi için getirdiği ön şart olan yüzde 1'lik işkolu barajına takılmaktadır (Tablo 3.3.).

Bu araştırmanın kapsamı, taşımacılık ve gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkollarıyla sınırlanmaktadır. Diğer yandan işçi sendikaları içerisinde, ITF'e ve/veya ETF'e üye olanlar dışında üyelikten istifa eden, üyelik başvuru sürecinde olan sendikalar kapsama dahil olmaktadır. Dolayısıyla bu araştırma çerçevesinde TÜMTİS, Nakliyat-İş, Demiryol-İş, Hava-İş, Öz Taşıma-İş Sen ve Hava-Sen, Liman-İş, Türk Deniz-İş ve Limter-İş sendikalarının uluslararası örgütlerle ilişkileri ele alınmaktadır.

Diğer yandan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na tâbi olmayan Deniz Çalışanları Dayanışma Derneği (DAD-DER), Türkiye'den ITF'e üye olan bir dernek olarak faaliyet göstermektedir. İlgili bölümde detaylı olarak üzerinde durulacak olan Elverişli Bayrak (Flag of Convenience) uygulamasıyla Türk mevzuatına tâbi olmayan gemilerde, ITF'in tek tip sözleşmelerini imzalama yetkisini elinde bulunduran DAD-DER, araştırma kapsamında ele alınmakta olan örgütler arasındadır.

3.3. Araştırmanın Temel Soruları

Küreselleşme ve uluslararası sendikacılığa ilişkin yaklaşımların teorik çerçevesinin oluşturulmasının ardından, alan araştırmasıyla şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Türkiye'deki ulusal sendikaların genel olarak küreselleşme ve özel olarak uluslararası sendikacılığa ilişkin yaklaşımları nedir?
2. Çokuluslu şirketlerde ulusal sendikaların örgütlenmesi konusunda uluslararası örgütlerin etkisi nedir?
3. Uluslararası sendikal örgütlerin Türkiye'deki sendikalara bakış açısı nedir?
4. Ulusal düzeyde sendikalararası rekabet, uluslararası örgüt içerisine nasıl yansımaktadır?

Araştırmanın birinci temel sorusu, Türkiye’deki sendikaların uluslararası örgütlere yaklaşımını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Sendikaların ITF ve ETF’e Marksist, yeni enternasyonalist, işçi aristokrasisi veya sendikal emperyalizm gibi yaklaşımlar içerisinden hangi perspektifi benimsedikleri araştırılmaktadır. Üçüncü soru, ITF ve ETF’in Türkiye’deki ulusal sendikalara yönelik yaklaşımına odaklanmaktadır. İkinci soru, çokuluslu şirketlerdeki örgütlenmede ITF ve ETF’in Türkiye’deki ulusal sendikalara etkisinin araştırılması açısından önem taşımaktadır. Dördüncü temel soru ise ulusal düzeydeki sendikalararası rekabetin uluslararası örgüt çatısı altında doğurduğu sonuçların irdelenmesi amacını taşımaktadır. Araştırmanın temel sorularına yanıt bulmak amacıyla ulusal sendikalar için hazırlanan Ek 1 ve uluslararası örgütler için hazırlanan Ek 2’deki yarı yapılandırılmış soru formlarının içeriğinde yer alan sorular, Tablo 3.4’te gruplandırılmıştır:

Tablo 3.5. *Araştırmanın Temel Soruları ve Yarı Yapılandırılmış Soru Formunda Yer Alan Soruların Gruplandırılması*

Araştırmanın temel soru numarası	Araştırmanın temel sorusu	Yarı yapılandırılmış soru formunda yer alan soru numarası
1	Türkiye’deki sendikaların uluslararası örgütlere yaklaşımı	1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 34 ve 35
3	ITF ve ETF’in Türkiye’deki ulusal sendikalara yönelik yaklaşımı	Ek 2’de yer alan yarı yapılandırılmış soru formu
2	Çokuluslu şirketlerdeki örgütlenmede ITF ve ETF’in Türkiye’deki ulusal sendikalara etkisi	3, 13, 14, 29, 30 ve 33
7	Ulusal düzeydeki sendikalararası rekabetin uluslararası örgüt çatısı altında doğurduğu sonuçlar	31 ve 32

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.4. Araştırmanın Bulguları

Küreselleşmenin koridoru olarak belirtilen taşımacılık işkolunun uluslararası örgütleri olan ITF ve ETF ile Türkiye'deki ulusal sendikaların ilişkilerine dair, yapılan alan araştırmasının bulguları bu bölümde paylaşılmaktadır. Bulgular paylaşılmadan önce sendikal örgütlerin kuruluş ve faaliyetleri hakkında bilgiler verilmekte, ardından araştırmanın bulgularına geçilmektedir.

Bulgular, araştırma kapsamına giren sendikaların işkolları ve üyelik durumları göz önüne alınarak sınıflandırılmaktadır. İlk olarak ITF ve ETF ile ilgili bulgular uluslararası örgütler başlığı altında paylaşılmakta, ardından 15 e 16 no'lu işkollarında faaliyet gösterip ITF ve/veya ETF'e üye olan sendikaların görüşlerine, işkolları çerçevesindeki başlıklar altında yer verilmektedir. ITF ve ETF üyesi olmayıp, bu örgütlerle ilişkisi bulunan sendikalar üçüncü başlık altında ele alınmakta, son olarak ise sendika statüsünde olmayıp ITF ve ETF üyesi olan DAD-DER'e ilişkin bulgular değerlendirilmektedir.

3.4.1. Uluslararası Örgütler

Bu bölümde ITF ve ETF'in tarihsel arka planlarına değinilmekte, ardından yapılan görüşmelerin bulguları paylaşılmaktadır. Türkiye'deki sendikaların uluslararası örgüt çatısı altındaki pozisyonları ve Türk sendikacılığına bakış açısının gösterilmesi açısından, ITF ve ETF ile yapılan görüşmeler önem taşımaktadır.

3.4.1.1. Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF)³⁷

Taşımacılık işçilerinin uluslararası federasyonu olan ITF, 19'uncu yüzyıldaki enternasyonalist düşüncenin etkisiyle kurulan ITS'lerden biri olup, 20'nci yüzyılda kapsamını ve faaliyet alanlarını geliştirmiş GUF'lardan biri hâlini almıştır. Ulusal sendikaların uluslararası federasyonu olarak, küreselleşmenin işçi sınıfı üzerinde yarattığı baskının giderilmesi ve uluslararası düzeyde korumanın sağlanması açısından faaliyetlerine devam etmektedir.

³⁷ ITF ile ilgili detaylı bilgi için bkz. <https://www.itfglobal.org/en> (Erişim Tarihi:24 Ocak 2019)

Dünyanın birçok ülkesinde taşımacılık sektöründe çalışan yaklaşık 20 milyon işçiyi temsil eden ITF'e Türkiye'den 15 no'lu taşımacılık ve 16 no'lu gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkolunda faaliyet gösteren sendikalar arasından üyeler bulunmaktadır. Diğer yandan 2019 yılı itibariyle üye olmayıp üyelik başvurusunda bulunan veya üyelikten ayrılan sendikalar da mevcuttur. Bu çalışmanın temel konusu olarak ulusal sendikalar ile küresel federasyon arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ITF ile de görüşme gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacına ulaşması için öncelikle literatür taramasına dayalı olarak ITF tarihi ve faaliyetlerinden bahsedilmekte, ardından araştırma bulguları değerlendirilmektedir.

a. Kuruluş ve Faaliyetler

ITF'in tarihçesi, web sitesinde yer alan raporlar ve akademik yazında yer alan yayınlar üzerinden derlenmiştir. Kökeni 19'uncu yüzyıla kadar giden ITF ile ilgili geniş bir akademik yazın bulunmaktadır. ITF'in faaliyetlerine geçmeden önceden tarihten bahsetmekte yarar bulunmaktadır.

(i). ITF'in Tarihçesi

19'uncu yüzyıldaki sanayileşme sürecine koşut olarak işçi sınıfının uzun çalışma süreleri, sağlık ve güvenlik önlemlerinden yoksunluk gibi ağır koşullarda ve sefalet ücretleriyle çalışmasının, sendikal örgütlenme gereksinimini ortaya çıkaran değişken olduğu akademik yazında geniş yer bulmuştur. Kapitalizmin tarihi boyunca dünya ticaretinin taşıdığı önem ise, küreselleşmeye tarihsel yapısalcı perspektiften yaklaşan yazarlarca ifade edilmiştir. Dünya ticaretinin büyük bölümünün deniz yolu ve diğer taşımacılık sektörlerinden geçmesi, taşımacılık işkolunun küresel nitelik kazanmasını 19'uncu yüzyıla kadar götürmektedir.

19'uncu yüzyıl sonları yaklaştığında denizcilik sektörü çalışanlarının küresel düzeyde örgütlenme gereksinimi kendisini göstermiştir. ITF'in kurulduğu 1896 yılında yapılan çalışmalara göre beş kişilik bir ailenin kira, giyim, sağlık ve beslenme gibi temel ihtiyaçların giderilmesi için gereken günlük ücret 28,40 pound olarak gösterilirken; dünya genelinde yıllık ortalama ücretlerin 52,50 pound olması, örgütlülüğün küresel düzeyde sağlanmasının önemine dikkat çekmektedir (ITF, 1996, s. 3). İşkolu düzeyindeki enternasyonal örgütlenmelerinin ilk örneği olan ITF'in kuruluşu öncesinde, 1890'lı

yılların başında denizciler ve demiryolu işçilerinin çalışma koşulları çeşitli konferanslara konu olmuş, küresel dayanışmanın önemi vurgulanmıştır. İsviçre, Danimarka, Fransa ve İngiltere’de örgütlenen denizciler, 1890’lı yıllarda rıhtımlarda grevler gerçekleştirmiş ve karşılıklı dayanışma göstermiştir (ITF, 1996, s. 5-8). 1896 ve 1897 yılında Rotterdam ve Hamburg limanlarında gerçekleştirilen grevler sonucunda ortaya çıkan uluslararası dayanışma düşüncesi ile ITF’in kuruluş sürecinin başladığı öne sürülmüştür.

1896 yılında gemiadamları, tersane işçileri ve nehir taşımacılığında çalışan işçilerin uluslararası birliği olarak kurulan ITF, 1898 yılında aldığı kararla işkolunu tüm ulaştırma sektörünü kapsayacak şekilde geliştirmiştir (Aker, 1996, s. 449). Böylece dünya genelinde karayolu, demiryolu ve havayolunu da içerecek biçimde taşımacılık işkolunda çalışanların uluslararası birliğini sağlama misyonunu edinmiştir.

İlk aşamada Londra merkezli olarak kurulan ITF’in genel merkezi, Almanya’daki sendikal hareketin güçlenmesiyle ve örgüt içerisinde Alman sendikalarının etkisinin artmasıyla, 1904 yılında önce Hamburg’a, ardından da Berlin’e taşınmıştır (ITF, 1996, s. 34). Söz konusu dönemde ekonomik koşulların da olumlu seyretmesinin etkisiyle, ITF’in iki yıl öncesinde 150 bin olan üye sayısı, 1907 yılında 500 bine kadar yükselmiştir (ITF, 1996, s. 36).

1915 yılında başlayan Birinci Dünya Savaşı öncesinde özellikle İtalyan, Fransız ve İngiliz sendikaları, ITF içerisinde geniş yetkilere sahip olan Alman sendikalarına yoğun eleştiriler getirmiştir. Savaş yıllarında, Avrupa’da işçi sınıfının hükümetlerin yanında saf tutmasıyla uluslararası birlik düşüncesinden uzaklaşmıştır (ITF, 1996, s. 37-39). Faaliyetleri askıya alınan federasyon, 1919 yılında Amsterdam’da yeniden faaliyete geçmiştir (Aker, 1996, s. 449). Savaş sonrasında ırkçılıkla mücadeleye yoğunlaşmış olan ITF, sömürgecilikle mücadeleyi ana politika olarak benimsemiştir (ITF, 1996, s. 43). 1920 ve 1930’lu yıllarda Uzakdoğu ve Latin Amerika ülkelerinde kolonicilikle mücadele stratejisi kapsamında toplantılar organize edilmiştir (ITF, 1996, s. 86-93).

1930’lu yıllara gelindiğinde üye sayısı 2 milyon 600 bine yaklaşan ITF’in, 1 milyon 314 bin üyesi demiryolu taşımacılığı sektöründe yer almaktaydı (ITF, 1996, s. 45). Bu nedenle ITF politikalarının belirlenmesinde demiryolu işçileri ön plana çıkmıştır. Dolayısıyla örgüt içerisinde nicel olarak güç kazanan alt sektörlerin, diğer alt sektörler ile rekabeti sonucu, politika belirlenmesinde daha aktif rol aldığı söylenebilir.

İkinci Dünya Savaşı sırasında ITF'in genel merkez yeniden Londra'ya taşınmıştır (Aker, 1996, s. 449). Faşizme karşı mücadele politikaları, 1930 ve 1940'lı yıllarda ITF'in yoğunlaştığı konular arasında yer almaktadır (ITF, 1996, s. 72). Diğer yandan RILU ve dünya genelinde etkin olma çabasında olan anarşist sendikalarla rekabet ise ITF'in diğer gündemleri arasında yer almıştır. Özellikle 1945 sonrası süreçte yoğunlaşan uluslararası sendikal rekabette ITF ile diğer sendikalar arasında ideolojik temelli rekabet etkisini yoğun bir biçimde hissettirmiştir (ITF, 1996, s. 50-56). WFTU ile birleşme tartışmaları gündeme gelmiş olmasına karşın, WFTU'nun SSCB'nin etkisinde olduğu ve bağımsızlığını koruyamadığı gerekçesiyle Kıta Avrupası sendikalarından eleştiriler gelmiş ve birlik sağlanamamıştır (ITF, 1996, s. 105-106). Soğuk savaş yıllarında ise ITF içerisinde Marshall yardımları sıkça tartışılmıştır. Avrupa'nın ekonomik kalkınmasında Marshall yardımlarının etkili olacağını ileri sürenler ile bağımsızlığı riske atacağını düşünenler arasında ITF kongrelerinde tartışmalar yürütülmüştür (ITF, 1996, s. 108-113).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında başlayan ve 1970'li yıllardan itibaren küreselleşme süreciyle ucuz işgücü maliyeti nedeniyle armatörler tarafından tercih edilen elverişli bayrak uygulamaları, ITF'in mücadele alanları içerisinde önemini arttırmıştır. Elverişli Bayrak (FOCs- Flags of Convenience)³⁸ olarak tanımlanan ülke bayraklı gemilerle, 1950'li yılların ortasında dünya deniz ticaretinin yüzde 5'i düzeyinde taşımacılık gerçekleştirilirken; bu oran 1995 yılında yüzde 50'ye yaklaşmıştır (ITF, 1996, s. 142). FOCs bayraklı gemilerde çalışanların uzun çalışma süreleri, ortalamanın altında ücretlerle ve örgütlenme, sosyal güvenlik ve iş güvencesi gibi haklardan yoksun bir biçimde istihdam edildiği ampirik araştırmalarla kanıtlanmıştır (Ruggunan, 2011, s. 85-89). Panama ve Malta gibi ülkelerin bayraklarıyla faaliyet gösteren gemilerde sosyal korumadan yoksun durumda kalan gemiadamlarının koruma altına alınması için, toplu sözleşme sistemine geçilmesi doğrultusunda çalışmalar yürütülmeye başlanmıştır (Ruggunan, 2011, s. 92-94). Asgari standartlar, gemiadamlarına uluslararası koruma ve

³⁸ Denizcilik sektöründe vergi ve sosyal güvenlik maliyetlerinin ucuz olması nedeniyle, armatörlerin Panama ve Malta gibi ülkelerin bayrağıyla faaliyetlerini yürüttüğü sistem Elverişli Bayrak (FOCs- Flags of Convenience) olarak tanımlanmaktadır. İşgücü maliyetlerinin ucuzlamasını sağlayan FOCs sisteminde, çalışan gemiadamları hangi ülke vatandaşı olursa olsun, Panama ve Malta gibi ülkelerin iş ve sosyal güvenlik mevzuatlarına tâbi olmaktadır. Bu ülke mevzuatları da iş güvencesi, örgütlenme hak ve özgürlükleri, sosyal güvenlik kapsamı gibi konularda kısmi derecede düzenleme yaptığından; gemiadamlarının koruma ve güvence yoksunluğu sorunu gündeme gelmektedir. FOCs ile ilgili detaylı bilgi için bkz. https://www.itfseafarers.org/what_are_focs.cfm (Erişim Tarihi:26 Ocak 2019)

toplu pazarlık hakkı, 1950'li yıllardan itibaren ITF'in temel politikaları içerisinde yer edinmiştir. ABD ve Avrupa ülkelerinde düzenlenen boykot kampanyaları ve ILO üzerinde baskı oluşturma faaliyetleri, temel mücadele stratejileri arasında yer almıştır (ITF, 1996, s. 137). 1970'li yıllardan itibaren FOCs gemilerinde ITF sözleşmeleri bağitlanmaya başlamış ve 1995 yılına gelindiğinde 4000 tane gemide ITF sözleşmesi olduğu açıklanmıştır (ITF, 1996, s. 142). Bu durum ITF'in en büyük gelir kaynaklarının bu sözleşmeler karşılığında, armatörlerden elde edilen gelirler olmasına yol açmış ve 2000'li yıllara gelindiğinde deniz taşımacılığı alt sektörünün önem kazanmasına yol açmıştır. Alan araştırmasının bulgularında da sendikalardaki görüşmecilerin ifadelerine yansıyan bu durum, ITF'in politika belirlemede bağımsızlığının eleştirilmesine yol açtığı görülmüştür.

(ii). Faaliyetleri

ITF, 147 ülkeden yaklaşık 20 milyon taşıma işçisinin uluslararası federasyonu olarak faaliyet gösteren GUF'lardan birisidir. Temel ilkelerinden birisi sendikal hak ve özgürlükler ile insan haklarının dünya çapında güvence altına alınması olarak belirtilmektedir. Ekonomik gelişmeye paralel olarak sosyal adaletin de sağlanması diğer ilkeleri arasında gösterilmektedir. Bu ilkesinden hareketle ITF'in küresel kapitalizmle mücadele örgütü değil, küreselleşmeye sosyal nitelik kazandırma işlevine sahip olduğunu öne sürmek mümkündür. Üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını savunmak ve geliştirmek, bilgi alış verişini sağlamak ve eğitim- araştırmalar faaliyetlerinde bulunmak, üyeleri arasında dayanışmayı sağlayarak sendikal örgütlenmeyi güçlendirmek diğer hedefleri arasında yer almaktadır. Uluslararası kuruluşlar ve hükümetler üzerinde baskı grubu olarak faaliyet göstermek, lobicilik faaliyetleri ve pazarlık yapmak, araçları arasında ifade edilmektedir³⁹ İlke olarak edindiği tüm bu hedeflere ve mücadele stratejisine bakıldığında, ITF'in pragmatik sendikal anlayışın benimsendiği belirtilebilir.

ITF içerisinde sivil havacılık, demiryolu taşımacılığı, limancılık, karayolu taşımacılığı, balıkçılık, deniz taşımacılığı, nehir taşımacılığı, şehir içi ulaştırma ve turizm olmak üzere 9 bölüm bulunmaktadır. Üye sendikalar faaliyet gösterdikleri alt sektörler ile ilgili bölümlerle irtibat kurmaktadır.

³⁹ Detaylı bilgi için bkz. <https://www.itfglobal.org/en/about-us/who-we-are> (Erişim Tarihi:26 Ocak 2019)

ITF, sendikal örgütlenmeyi geliştirmek, eğitim politikalarını etkili hâle getirmek, sağlık, sosyal güvenlik ve sosyal politikalar konularında araştırmalar yapmak ve işçiler arasında dayanışmayı sağlama amacıyla bölgesel örgütlenmeler üzerinden faaliyetlerde bulunmaktadır. Afrika, Amerika, Arap Dünyası ve Asya Pasifik, ITF'in bölgesel örgütleridir. Diğer yandan Avrupa'da ETF faaliyette bulunmakta olup, organik bir ilişki söz konusu değildir. Ancak ETF ile ITF'in eşgüdümlü çalışmaları olduğundan bahsetmek mümkündür.

Bölgesel örgütler, coğrafi olarak farklılaşan sorunlara karşı farklı önceliklere sahiptir. Genel Merkezi Brezilya'da bulunan Amerika bölgesel örgütü, çokuluslu şirketlerin işçi haklarına yönelik olumsuz etkilerine karşı mücadele, işyeri sendikacılığı yerine ulusal sendikacılığın güçlendirilmesi ve sendikal örgütlenmenin geliştirilmesini öncelikli hedefleri arasında göstermektedir. Merkezi Kenya'da yer alan Afrika bölgesel örgütü ise sendikal örgütlenmeyi genişletmenin yanında AIDS/HIV tehdidiyle mücadele, kadınların ve gençlerin sendikalaşmasını desteklemek, iletişim kapasitesinin geliştirilmesi ve ulusal koordinasyonlar aracılığıyla dayanışmayı güçlendirmek hedeflerine sahiptir. Merkezi Ürdün'de bulunan Arap bölgesel örgütü, Ortadoğu, Kuzey Afrika ve Körfez ülkelerinde sendikalar arasında uyumun ve dayanışmanın sağlanması ve toplu sözleşme sisteminin geliştirilmesini amaçlamaktadır. Asya Pasifik bölgesel örgütü ise sendika üyeliğini genişletmek, sendikal eğitimler yürütmek, sektördeki sendikaların dayanışma kapasitelerini güçlendirmek, HIV/AIDS ile mücadele etmek, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gidermek ve gençlerin sendikal katılımını teşvik etmeyi hedeflemektedir. Asya Pasifik bölgesel örgütünün Delhi, Sidney ve Tokyo'da irtibat ofisleri bulunmaktadır.

ITF yönetim kurulu ve mücadele stratejileri, beş yılda bir toplanan kongre ile kararlaştırılmaktadır. Federasyonun en üst mercii genel kongreler olarak belirtilmektedir. Delege usulü ile yapılan seçimlerde alt sektörler ve ITF genel yönetim kurulları oluşturulmaktadır. Seçilen bölge başkanları, ITF başkan yardımcılığı görevine de seçilmiş olmaktadır. Bölge başkanları dışında gençlik ve kadın komitelerine seçilen başkanlar da genel yönetim kurulunda yer almaktadır. Yürütme kurulunda etkinliklerin organizasyonundan federasyonun idari ve mali konularında yetkin olan organ ise genel sekreterlik makamıdır.

2018 yılının Ekim ayında Singapur'da gerçekleştirilen kongresinde, ITF farklı alt sektör ve bölgelerin sorunlarının farklılaştığını ve çözümlerinin de farklı olacağını benimsemiştir. Çalışma yaşamında kadınların ve gençlerin sorunlarına eğilme gereksiniminin arttığı vurgulanan kongrede; kadın ve genç işçilerin sendikal örgütlenmesinin artırılması ve sendika yönetim kadrolarında daha geniş yer bulmasının sağlanması, çokuluslu şirketlerde ve tedarik zincirlerinin tüm halkalarında örgütlenme kampanyalarının desteklenmesi, adil ve sürdürülebilir kalkınma için sendikaların küresel kampanyalara katılımının teşvik edilmesi üç temel strateji olarak benimsenmiştir (ITF, 2018).⁴⁰

Neoliberal ekonomi politikaları ekseninde ulus-devletlerin sermayeye geniş serbesti tanınması sonrası, emek üzerinde oluşan baskının kırılması doğrultusunda küresel dayanışmayı sağlama işlevi gördüğü öne sürülen GUF'ların uluslararası çalışma normları ile insan onuruna yaraşır çalışmayı küresel çapta yayma faaliyetlerinde olduğu akademik yazında belirtilmektedir (Thomas, 2010, s. 5-7). ILO standartlarının yaygınlaşmasında baskı unsuru olarak önemli bir işlevi olduğu öne sürülen GUF'lar içerisinde ITF'in yerel mevzuatların belirlenmesinde hükümetleri hedef alan girişimlerinin bulunduğu da ifade edilmektedir. 2006 yılında ILO nezdindeki girişimler sonucu deniz çalışanlarına yönelik koruma sağlayan sözleşmenin kabul edilmesi ile gemiadamlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sendika özgürlüklerinin vurgulanması ITF'in konuyla ilgili çalışmaları arasında yer almaktadır (Thomas, 2010, s. 16-19).

FOCs bayraklı gemilerde ITF'in toplu sözleşmeleriyle gemiadamlarını koruma altına alma çabalarının 1950'li yıllardan itibaren temel faaliyetleri arasında olduğu belirtilmiştir. Bu toplu sözleşmelerle ITF, gemiadamları için uluslararası standartların sağlanması işlevine sahip olmaktadır. İşe alım süreci, görev tanımları, çalışma süreleri, iş sözleşmelerinin süresi, fazla çalışma ücreti, tatiller, ücretler, dinlenme süreleri, ücretli izinler, vardiyalar, iş sözleşmesinin feshi, iş güvenliği için sağlanması gereken kişisel koruyucu donanımlar, savaş gibi olağanüstü koşullarda çalışma, yurda iade, hastalık, hamilelik, malullük gibi durumlarda sigorta yükümlülükleri ve disiplin hükümleri gibi

⁴⁰ ITF Kongresi ile ilgili detaylı bilgi için bkz. <https://www.itfglobal.org/en/about-us/strategy> (Erişim Tarihi:26 Ocak 2019)

düzenlemeler bu sözleşmelerle yapılmaktadır.⁴¹ ITF'in toplu sözleşmesi bulunan FOCs gemilerinde aylık ücretler, 2004 yılında yapılan bir çalışmaya göre 1300 dolar olarak belirlenirken; bu rakam ITF toplu sözleşmesi bulunmayan gemilerde 800 dolar olarak belirtilmektedir (Lillie, 2004, s. 49). Yalnızca ücret yönünden olumlu gelişme sağlamakla sendikal hareketin başarıya ulaştığını öne sürmek mümkün olmasa da, herhangi bir sendika çatısı altında örgütlenme hakkını kullanamayan gemiadamlarının ITF toplu sözleşmesiyle koruma altına alınması, görece olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmelidir.

Ulusal düzeyde örgütlenmelere sağladığı maddi destek ve küresel eylem kararlarıyla çokuluslu şirketlere yönelik uygulanan baskılar, ITF'in en önemli faaliyetleri arasında yer almaktadır. Dünyanın bir ülkesinde çokuluslu şirkette örgütlenme çalışması bulunan sendikaya üye olan işçilerin, küresel çerçeve sözleşmesi bulunan şirketlerde bu sözleşmelere istinaden, bulunmayan şirketlerde ise küresel eylem kararı aracılığıyla, dünyanın farklı ülkelerdeki işçileriyle dayanışma örnekleri bulunmaktadır. Alman hükümetinin de ortak olduğu DHL kargo şirketinde küresel çerçeve sözleşme bulunmamasına rağmen, Türkiye'den TÜMTİS'in bu şirkette örgütlenmesi sonrası; ITF'in bir yandan işten atılan işçilerin ücret kayıplarını telafi etmesi, diğer yandan da küresel eylem kararıyla dünyanın diğer ülkelerinde DHL'de örgütlü olan sendikaların iş yavaşlatma eyleminde bulunması üzerine işçilerin örgütlenme hakkına erişmesi önemli bir örnek olarak belirtilmelidir. Diğer yandan işçilerin bu hakka erişimi için, DHL ile ITF arasında imzalanan protokol ile DHL, dünyanın tüm ülkelerinde örgütlenme hak ve özgürlüklerine saygı göstereceğini taahhüt etmiş olup, bu protokol Türkiye'deki işçilerin küresel dayanışma ağına önemli bir katkısı olarak gösterilmelidir.

Küresel dayanışma yoluyla elde edilen başarılar arasında ITF; Türkiye'de UPS işçilerinin örgütlenerek toplu sözleşme hakkına kavuşmasını, Latin Amerika, Afrika ve diğer az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde sendikaların desteklenerek üye

⁴¹ ITF'in, FOCs bayraklı gemilerdeki deniz çalışanlarının güvencesinin ve sosyal korumasının sağlanması için başlattığı mücadelede temel mücadele stratejisi TCC adı verilen tek tip toplu sözleşme metinleridir. Sözleşmenin içeriği ile ilgili bilgilere Elverişli Bayraklı Gemilerin Personeli İçin ITF Tep Tip TCC Toplu Sözleşmesi metninden erişilmiştir.

sayılarının arttırılmasını, eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılmasını, kadın ve gençlerin sendikalara katılımının arttırılmasını göstermektedir.⁴²

b. ITF'in Türkiye'deki Sendikalarla İlişkisi

Araştırma çerçevesinde küreselleşme, uluslararası sendikacılık ve Türkiye'deki sendikaların ITF ile ilişkileri konularında inceleme yapmak amacıyla ITF yetkileriyle görüşme gerçekleştirilmiştir. Genel merkezi Londra'da olması nedeniyle, görüşme olanağı Türkiye ziyaretleri sırasında mümkün olmuştur. ITF üyesi olan TÜMTİS'in genel kuruluna katılmak üzere Türkiye'ye gelen ITF yetkilisiyle İstanbul'da görüşülmüştür.

Türkiye'deki sendikaların ITF'e bakış açılarının yanında, ITF'in Türk sendikalarına yaklaşımını ortaya koyan özgün bir çalışma olması açısından, ITF⁴³ yetkilisinin görüşleri büyük önem taşımaktadır. Türkiye'deki sendikal hareketin uluslararası sendikacılığa yönelik işçi aristokrasisi, sendikal emperyalizm, küresel işbölümü veya enternasyonalci bakış açılarının oluşumunun açıklamasında, ITF-U'nun Türkiye ve Türk sendikaları ile ilgili görüşleri önemli rol oynamaktadır. ITF-U, örgütteki statüsünden bağımsız bir şekilde gerek örgüt hakkında gerekse Türkiye'deki sendikalar hakkında eleştirel yorumlarda bulunmaktadır.

(i). Basın ve Yayın Organlarında Objektif Olma(ma) Sorunu

ITF-U ile yapılan görüşmede, GUF'ların görünürlüğünü sağlayan en temel aracın sosyal medya, internet ve basın-yayın kanalları olduğu vurgulanmaktadır. Basın-yayın faaliyetlerinde GUF'ların faaliyetleri hakkında olağan durumun ötesinde değerlendirmelerde bulunduğu, küresel eylemlerin basına yansıtıldığından uzak bir çizgide yer aldığı eleştirel bir dille ifade edilmektedir:

"ITF'in web sitesini çok detaylı biçimde çalışsanız, karşınıza çıkacak olan tablo aslında çok pembe şeylerle çizilmiş bir tablo olacaktır. İkincisi o pembe tabloyu çizerken de sadece iyi olayları anlatmakla ya da iyi gelişmeleri aktarmakla kalmıyorlar. Bunu biraz süsleyerek, aşırı iyimser pembe bir kırılmaya tâbi tutarak yansıtıyorlar (ITF-U)."

⁴² Detaylı bilgi için bkz. <https://www.itfglobal.org/en/about-us/our-achievements> (Erişim Tarihi:27 Ocak 2019)

⁴³ Araştırma yöntemi ile ilgili bölümde değinildiği üzere, bu bölümde görüşmeci ITF-U olarak kodlanmıştır.

Küreselleşmenin merkez-çevre ülke ayrımı bağlamında yeniden üretildiği eşitsizliğin göz ardı edildiği, küreselci teorisyenlerin bakış açısına yakın olacak şekilde teknoloji ve iletişim kanallarının güçlenmesi gibi olumlu gelişmelere çağrışım yapan; uluslararası işçi hareketinin, küresel eşitsizlik sorununu görmezden gelerek, olumlu gelişmeleri öne sürmesi söz konusu olmaktadır. GUF'ların sessiz kaldığı konuların da en az metinlerinde yer verdiği olaylar kadar önemli olduğu vurgulanmaktadır. ITF-U'nun bağımlılık ekolünün görüşleri doğrultusunda, örgüt içerisindeki merkez ve çevre/yarı-çevre ülke sendikalarının ilişkilerini yorumladığı görülmektedir.

(ii).Türkiye'deki Sendikalara Bakış Açısı

Emeğin küreselleşmesini geç fark ettiği öne sürülen Türkiye'deki sendikaların, ulus-devlet merkezli düşünce yapılarından uzaklaşmama nedeniyle, uluslararası sendikacılık içerisinde âtıl durumda kaldığı ifade edilmektedir. Yaşanılan koşulların iç dinamikler tarafından şekillendiği, küresel sorunlara rağbet edilmediği, yerel bakış açısının terk edilmemesi ve uluslararası örgütlere üyeliğin aidat ödemek ve örgüt logolarını yaygın araçlarında kullanmaktan ibaret kaldığı ileri sürülmektedir.

Toplantılara ve kongrelere düzenli olarak katılan sendikalar bulunduğunu belirten ITF-U, belirli sendikalar dışında Türkiye'deki sendikaların birçoğunun GUF'ların etkinliklerine sınırlı düzeyde katıldığını iddia etmektedir. Yurt dışı toplantılarının ise “*sendikal turizm*” amacıyla kullanıldığı ifade edilmektedir. Tüm sendikalarda olmasa da birçoğunda etkinliklerin yurt dışı turları şeklinde organize edildiği, İngiltere'ye veya diğer Avrupa ülkelerine giden Türk sendikacıların toplantılara katılmak yerine, seyahat etmeyi tercih ettikleri ileri sürülmektedir. ITF-U'nun sendikal turizm olarak nitelendirdiği bu süreçte, sendika yöneticilerinin yurt dışı harcırahlarının yüksek olmasına yönelik eleştiriler de bu argümanı desteklemektedir (Koç, 2019).⁴⁴ Kongelere katılan sendikalardan bir kısmının kongrelerden bir hafta öncesinde yurt dışına çıkarak, bir hafta sonrasında döndüğünü belirten ITF-U, bu sendika temsilcilerinin kongre boyunca yalnızca eşantıyon eşyalar kendilerine imza karşılığı verilirken görüldüğünü ileri sürmektedir.

⁴⁴ Sendika yöneticilerinin yurt dışı harcırahları ile ilgili eleştirel bir değerlendirme için bkz. <https://www.aydinlik.com.tr/tarim-is-in-yurtdisi-gezi-harcamalari-yildirim-koc-kose-yazilari-ocak-2019> (Erişim Tarihi: 27 Ocak 2019)

“Çok düşük üye bildiriyorlar. Yaklaşık yirmi bin üyeleri varken, bin üye bildiriyorlar ITF’e. Bin üyeye bir delege hakları var. Bir delege on bir danışmanla gelmişler. Danışman dedikleri bütün şube yöneticileri, merkez yöneticileri vs. Ben sadece imza atıp eşantiyon alırken gördüm. Kongre çantası, tshirt alıp gittiler, bir daha hiç görmedim mesela onları 12 günlük kongre boyunca. Türkiye’de böyle yani uluslararası sendikalarla ilişkiler. Bir hafta önce gelmişler, kongre bittikten bir hafta sonra döneceklerdi, bir tek onu öğrendim onlarla yaptığım sohbet. Kongreye hiç gelmediler yani. ITF bunu biliyor mu, biliyor. Ne yapıyor, hiçbir şey yapmıyor... ITF içinde ITF tabii ister aktif olsun, ama ITF’in de aslında gözünde bütün sendikalar eşittir ama bazı sendikalar daha eşittir. Yani Türkiye’deki X sendikası üye sayısını küçük gösteriyormuş, sadece kırk yılın başı bir toplantıya geliyormuş, onda da hiç toplantıyla ilgisi yokmuş hiç önemli değil... Peki neyi özellikle önemsiyor? Amerikadaki sendikalarını önemsiyor, Avrupadaki sendikalarını önemsiyor... Güçlü, para getiren sendikalarını daha fazla önemsiyor (ITF-U).”

ITF-U’nun bu ifadeleri, uluslararası sendikal örgütlere ilişkin yaklaşımlardan işçi aristokrasisi görüşünü desteklemektedir. Örgüt içerisinde üye sayısı fazla olmasına koşut olarak, mali getirisi fazla olarak görülen merkez ülke sendikalarının ayrıcalıklı konuma, bu ülke işçilerinin de ITF hizmetlerine erişimde daha elverişli koşullara sahip olduğu görülmektedir.

Türkiye’deki sendikalara yönelik diğer bir eleştiri noktası, sendikaların dayanışma göstermek yerine maddi beklentiler içerisinde olmasıdır. Üçüncü Dünya ülkelerindeki sendikaların dayanışma çağrılarına yanıt vermeyen sendikaların, Türkiye’de çokuluslu şirketlerde ITF desteğiyle örgütlenme çabası içinde bulunmaları ve bu beklentileri karşılanmadığında, örgüte yönelik eleştiriler getirmelerinden yakınılmaktadır. Türkiye’de ITF içerisinde aktif durumda olan TÜMTİS, Liman-İş ve Türk Deniz-İş Sendikası’nda da ifade edilen görüşe göre, küresel dayanışmada yerel sendikalara düşen rolün vurgulanması gerekmektedir. Birçok Türk sendikasının ITF’in yurt dışı etkinliklerine katılım aşamasında dahi toplantı ulaşım, konaklama ve yolluk konusunda maddi beklenti içinde olmaları yoğun bir şekilde eleştirilmektedir.

TÜMTİS’in UPS, DHL ve DHL Express işletmelerindeki örgütlenmesinde örgütün büyük destekleri olduğunu belirten ITF-U, yalnızca küresel eylem kararıyla dahi TÜMTİS’in çokuluslu şirketlerde örgütlenme konusunda ve çerçeve anlaşma olmadan DHL ile sağlanan protokol gibi önemli katkıları olduğunu ifade etmektedir. TÜMTİS’in ITF için Türkiye ve benzeri gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülke sendikaları için emsal teşkil ettiği “*vitrin malzemesi*” ifadesiyle vurgulanmaktadır. ITF’in web sitesinde yer alan

“başarılarımız” bölümünde ilk sırada TÜMTİS’in UPS işletmesindeki toplu sözleşme hakkının elde edilmesi haberinin yer alması, bu ifadeyi desteklemektedir. Diğer birçok sendikanın TÜMTİS’in ITF desteğinin ardından çokuluslu şirketlerde örgütlenme amacıyla üyeliğini aktif duruma getirme veya üye değilse üyelik başvurusunda bulunma gibi girişimlerde bulunmasında bu olgunun rolü olduğunu düşünmek mümkündür.⁴⁵

Türkiye’deki ve dünyadaki sendikal örgütlerin eleştirilmesi gereken birçok yönü olduğunu belirten ITF-U, küresel örgütlere yönelik sendikal emperyalizm bakışının yanlış olduğunu ifade etmektedir. Yanlış politikalarının emperyalist amaçlar taşıdığından değil, bireysel pragmatik çıkarlara dayalı olduğu ve her şeye rağmen GUF’ların işçi sınıfının küresel örgütleri olduğu vurgulanmaktadır. Türkiye’deki sendikaların da GUF’lara sendikal emperyalizm perspektifinden yaklaşmaması gerektiği belirtilmektedir.

Türkiye’deki sendikal hareket içerisinde son dönemde TÜMTİS, Liman-İş ve Türk Deniz-İş Sendikası’nın örgüt içerisindeki faaliyetlerinin arttığını belirten ITF-U, küreselleşme süreci içerisinde çokuluslu şirketler gerçeğinin göz ardı edilmeden, küresel dayanışma kanallarının kullanılması gerektiğini düşünmektedir. Diğer sendikalara da bu üç sendikanın izlediği yolları izleyerek, örgütlenme kapasitelerini geliştirme önerisinde bulunmaktadır.

(iii). Sendikal Yabancılaşma

İşçinin ürettiği değere ve en üst aşamada kendisine yabancılaşma sürecinde olduğu gibi, kurumsal olarak üretilen değere ve kurumsal kimliğe yabancılaşma farklı boyutlarda kendisini göstermektedir. Sendikalarda ise sınıf bilincinden uzaklaşma, sendikal mücadele araçlarıyla işçi sınıfına yönelik devrimci, reformist veya pragmatik çıkarlar elde etme amaçlarını taşımama, sendikal mücadelenin dinamiklerine uygun faaliyetlerde bulunmama gibi yabancılaşma süreçleri bulunduğunu belirtmek mümkündür.

Ulusal veya uluslararası sendikal örgütler, işçi sınıfının mücadele aracı olması bilincinden uzak bir biçimde, sınıfsal çıkarlar için eylemlilik göstermeme, örgüt içerisinde bürokratik aşamaların yeniden üretilerek işleyişi hantallaştırma, işçi sınıfı

⁴⁵ ITF web sitesinde belirtilen başarılar için bkz. <https://www.itfglobal.org/en/about-us/our-achievements> (Erişim Tarihi:23 Ocak 2019)

bilincinden uzak bir biçimde sendikal bürokrasiyi araçsal işlevinden çıkararak amaç hâline getirme gibi yabancılaşma süreçleri görülmektedir. ITF-U ile yapılan görüşmede Türkiye'deki sendikal yapıya benzer biçimde, GUF'larda da sendikal bürokrasinin önemli bir sorun olduğu vurgulanmaktadır. Sayısal olarak en büyük sendika yöneticilerinin yakınlarının ITF'te işe girmesi ve kariyer basamaklarını hızlı tırmanması, çalışanların yüzde 90 gibi büyük birçoğunun işçi mücadeleleriyle ilgilenmemesi, küresel eylemleri takip etmemesi ve destek vermemesi, örgüt yapısında bürokratik süreçler nedeniyle işleyişin yavaşlaması gibi birçok sorun ifade edilmektedir.

Türkiye'deki sendika yetkilileriyle yapılan görüşmelerde de ITF-U'nun görüşlerine paralel olarak, sendikal bürokrasinin örgütü yavaşlattığı ve örgütün şeffaflığını zedelediği ifade edilmektedir. Sendikaların taleplerine geç dönülmesi veya hiç dönülmemesi, iletişim kurmadaki zorluklar ve örgütsel yapıda etik olmayan atamalar nedeniyle ortaya çıkan sorunlar nedeniyle ITF'e yönelik eleştiriler, bu görüşmeyle desteklenmektedir.

(iii). ITF'e Yönelik Eleştiriler

ITF-U, örgütün dünya çapındaki sendikalardan ve özellikle deniz taşımacılığı alt sektörünün imzaladığı TCC adı verilen tek tip toplu sözleşmeler aracılığıyla çok büyük mali kaynaklara sahip olduğunu belirtmektedir. Gelirlerinin yüzde 90'ının bu kaynaklardan oluştuğu ifade edilmektedir. Bu kaynakların kullanımında ise adil ve şeffaf davranılmadığı yönünde eleştiriler, ITF-U tarafından dile getirilmektedir. Personel istihdamının akrabalık ilişkileriyle sağlanması, kongrelerde çok büyük harcamaların yapılması, heyetlerin ziyaret gerçekleştirdikleri ülkelerden yüksek masraflarla genel merkeze dönmesi gibi konular eleştirilerin başında gelmektedir. Türkiye'deki sendikalara yönelik eleştirilere benzer biçimde küresel örgütlerin de eleştirildiği görülmektedir.

ITF'e yönelik diğer bir eleştiri, basına yansımalarının aksine birçok sendikal eylemin arka planında farklı pazarlıkların bulunduğu yönündedir. TÜMTİS'in örgütlenmesinin ardından DHL ile yapılan görüşmede, Türkiye'de sendikal nedenle işsiz kalan işçilerin sorunlarının tartışılması esnasında ITF'in DHL yönetimi ile ılımlı/uzlaşmacı tavır sergilemesi eleştirilmektedir. Sendikaların, örgütlenmelerinde işverenle çatışmacı veya uzlaşmacı niteliğe bürünmesi, işverenlerin tutum ve davranışlarına göre değişkenlik gösterdiği göz önüne alındığında; işçilerin işten

çıkarılarak bir yıldan uzun süre gerçekleştirdikleri eylemler karşısında ITF'ten işveren karşısında kararlı bir duruş beklenirken, uzlaşmaya ve çalışma barışını korumaya yönelik söylemlerde bulunması, ITF'in örgüt politikalarına yönelik eleştirel değerlendirmede bulunmasına neden olmaktadır. ITF-U, örgütün bu durumu yerel sendikalara demogoji yöntemiyle açıklayabildiğini belirtmektedir.

ITF'in FOCs konusundaki görüşlerinin yalnızca örgütün çıkarları göz önüne alınarak belirlendiği ifade edilmektedir. FOCs gemilerinde tek tip toplu sözleşmeleri aracılığıyla büyük gelir kaynağı yarattığını öne süren ITF-U, örgütün basın açıklamalarında FOCs'nin kaldırılması talepleri dile getirilirken, arka planda bunu istemekten uzak tavır sergilediğini aktarmaktadır. FOCs'nin kaldırılması durumunda gelirlerinin büyük kısmında mahrum kalacağı düşüncesiyle, yerel sendikaların üye sayısının artması yerine, ITF'in mali kaynaklarını korumaya daha fazla önem verdiğini savunmaktadır.

Örgüt içerisindeki bürokrasi, ITF'in diğer sorunları arasında gösterilmektedir. Birçok konuda sürekli toplantılar düzenlendiği, ancak bu toplantıların sonuçlanmadığı belirtilmektedir. Öne sürülen birçok projenin bürokratik engellere takılarak hayata geçirilmemesi, ITF'in önemli sorunlarından biri olarak aktarılmaktadır. ITF-U, bu yapısıyla örgütü "*hantal bir makine*" olarak tanımlamaktadır. Bu makinenin enerjisinin yüzde 80'ini kendini ayakta tutmak için harcadığı ileri sürülmektedir. Sendikal bürokrasinin, sendikaları işçi sınıfının aracı olmaktan çıkarma sonucunu doğurduğu savunulmaktadır. Buna karşı sendikal örgütlenmenin bürokrasi nedeniyle karşılaştığı sorunların giderilmesinde, Paris Komünü'nün ilkeleri olan açıklık, geri çağırma hakkı ve harcamaların kısıtlanması ve denetimi ilkelerinin benimsenmesi gerektiği düşünülmektedir.

(iv). Tepki Çeken ITF Kampanyaları ve Hava-İş'in Üyelikten Ayrılması

ITF, çalışma yaşamı dışında ulusal sorunlarla ilgili olarak da basın açıklamalarında ve kampanyalarda bulunmaktadır. İnsan hakları temelli yaklaşımının öne sürülerek hükümetlerin baskıcı faaliyetlerinin eleştirildiği bazı açıklamaların, ilgili ülke sendikalarının tepkisine yol açabilecek düzeye gelmesi söz konusu olmaktadır. Örneğin

2017 yılında ITF tarafından yayınlanan sirkülerde⁴⁶ “Öcalan’a Özgürlük” başlıklı kampanya, Türkiye’deki sendikaların tepki göstermesine ve hatta Hava-İş Sendikası’nın üyelikten ayrılmasına yol açmıştır.

ITF-U’ya bu konuyla ilgili soru da yöneltilmiştir. Bu tür bildirimlerin yayınlanmasından önce, bölüm başkanlarının onayına yönlendirilmekle yetinildiğini ifade etmektedir. Böylesi önemli konularda örgütün geniş yelpazeli görüş alışverişinde bulunarak kampanya başlatması gerektiği savunulmaktadır:

“Genel sekreterin gönderdiği sirkülerler, sadece bölüm başkanlarına gönderilir. İç iletişim de zaten zayıf. Biz de yayımlanmasından sonra gördük kampanyayı. O sırada Avrupa’da PKK böyle bir şey başlatmış. İşte biz bunu çok güçlü bir biçimde destekliyoruz, imza kampanyası var. Buna dair imza verin demişler. Ondan sonra genel sekretere ulaşamadık. ITF’in üst düzeyinden birine dedim ki: bu yaptığınız çok ciddi problem yaratır. Belki bir iki sendika çok dert etmeyecektir Türkiye’den. Ama birçoğu şu an burnundan soluyordur eğer bunu fark ettilerse. Türkiye’deki sendikalara önce bir danışılması gerekirdi. Sonuç olarak Hava-İş de bunu gündeme getirerek teröristlere destek veriyorlar diye üyelikten ayrıldı (ITF-U).”

Bu konularda ilgili ülke sendikalarının görüşlerinin alınmasına gerek olduğunu düşünen ITF-U, bu görüş alınmadan gerçekleştirilen eylemin doğuracağı sonucun göz ardı edilmemesi gerektiğine inanmaktadır. Bildirinin hazırlanmasının arkasında yatan neden sorulduğunda ise şu yanıt alınmaktadır:

“Bu metni imzalayan genel sekreter ne Abdullah Öcalan’ı bilir ne Türkiye’yi. ITF’in hiçbir zaman gündeminde olmamış bir konu. Peki niye imzaladı? Çünkü UNITE sendikası bir milyon yüz bin üyesi olan bir sendika. UNITE sendikasının altı yedi tane genel sekreter yardımcısı var. İngiltere’deki PKK’lı grup, bu yardımcılarından birine ulaşmış. Gitmişler buna destek verir misin diye ziyaret etmişler. O da genel sekretere ulaşmış ve demiş: sana yollayacağım bilgileri, bu konuda bize destek ver. Ee tabi UNITE’dan geliyor ya bir milyon yüz bin üyesi olan büyük sendikadan, hiç kimseye sormadan imzalamış o da (ITF).”

ITF-U’nun ifadelerinden, işçi aristokrasisi yaklaşımının yanında sendikal emperyalizm bakış açısının da desteklendiği görülmektedir. Üye sayısının büyük olmasının yarattığı temsil gücünü kullanan UNITE yetkilisinin Türkiye’deki politik bir

⁴⁶ ITF-U ile yapılan görüşmede, kampanyalarla ilgili örgütün iç haberleşme kanalı olarak sirkülerlerin kullanıldığı, ancak bunların web sitesinde yayımlanmadığı belirtilmiştir. Söz konusu kampanya için de örgüt içerisinde sirküler dağıtımı yapılmış olup, görüşmecilerde sirkülerden sözlü olarak bahsetmiştir.

sorunla ilgili görüşünün, Türkiye'deki sendikaların görüşüne başvurulmadan desteklenmesi bu düşüncenin temelinde yatmaktadır.

Türkiye'deki diğer sendikaların ya göz ardı ettiğini ya da örgütün teknik bir hatası nedeniyle böyle bir bildiri yayımladığını düşündüklerini öne süren ITF-U, Hava-İş'in Türkiye'de popülist bir söylem olarak bu kampanyayı kullandığını belirtmektedir. Son yönetimin ITF ile ilişkilerinin soğuk olduğunu ve üyelikten ayrılmada mazeret bulduğunu ileri sürmektedir. ITF-U, Hava-İş'in bu kampanyada duyduğu rahatsızlığa karşı, örgüt içerisinde daha aktif rol alarak, örgütün bakış açısının değiştirilmesi doğrultusunda çalışmalar yürütmesinin daha doğru bir yaklaşım olacağını ifade etmektedir.

(v). ITF içerisinde Türk Sendikalarının Rekabeti

Aynı işkolunda faaliyet gösteren sendikalar, ulusal düzeydeki rekabetin yanında uluslararası örgüt çatısı altında da rekabet edebilmektedir. Hak-İş'in üyelik başvurusunun Türk-İş ve DİSK'in itirazları nedeniyle 1997 yılına kadar kabul edilmemesi, rekabetin uluslararası boyutunu gösteren bir örnektir (Uçkan, 2002: 113). Türkiye'den ITF'e üye olan sendikaların birbirleriyle olan ilişkilerinde de, rekabet olumsuz bir itici güç olarak karşımıza çıkabilmektedir. ITF-U'ya, bu konuyla ilgili görüşleri de sorulmuştur.

Türkiye'deki sendikaların birçoğunun uluslararası örgütlere üyeliğinin pasif olması nedeniyle rekabetin önemli bir gündem maddesi olmadığını belirten ITF-U, rekabet olgusunun en fazla üyelik başvuru süreçlerinde hissedildiğini aktarmaktadır. Öz Taşıma-İş'in üyelik başvurusuyla ilgili örnek veren ITF-U, örgütün bakışında TÜMTİS ile rekabetinin ve Öz Taşıma-İş'in DHL'deki kuruluş sürecinin önemli bir etken olduğunu vurgulamaktadır:

“Öz Taşıma-İş'in özel bir konumu var. Çünkü TÜMTİS'e karşı örgütlenme sırasında aktif olarak sarı sendika olarak devreye girdi. Bunu da biliyor ITF. Yayınlarında da yazıldı. Türkiye'ye John Logan'ı Amerikan akademisyeni gönderdiler bir araştırma yapsın diye. Güzel bir rapor hazırladı Logan gerçekten. Onlar Türkçeye de çevrildi yani TÜMTİS'de vardır onlar. Ama mesela şimdi Yeni Zelandalı bir arkadaş var. Mesela otuz bin üyesi varmış alalım diyorlar Üye sayımız artsın diyorlar. Bu kuruluşlar aslında artırmak istiyorlar üye sayısını. Şimdi Hak-İş başkanı genel sekreter yardımcılardan biri oldu ETUC'un mesela. Ama TÜMTİS'in diğer sendikalarla işbirliği içindeki itirazı da engelliyor kabul edilmelerini (ITF-U).”

Rekabetin Öz Taşıma-İş öncesinde Nakliyat-İş üyeliğinde de önemli bir etken olduğunu belirten ITF-U, Nakliyat-İş'in üyelik başvurusunun onaylanması konusunda kara taşımacılığı bölüm başkanının değişmesinin etkili olduğunu ifade etmektedir. Aksi takdirde eski bölüm başkanının TÜMTİS'in itirazlarına tamamıyla bağlı kaldığına inanılmaktadır. ITF-U, herhangi bir sendikanın görüş belirtme hakkına sahip olduğunu, ancak tam anlamıyla veto yetkisinin bulunmadığını belirtmektedir. Sendikalararası rekabetin dünyanın birçok ülkesinde varlığını koruduğunu aktaran ITF-U, Türkiye'de çok keskin bir rekabet olgusunun var olduğunu ifade etmektedir:

“Fransa’da da ciddi sendikal rekabet var. Ama böyle birbirlerinin gözünü oymuyorlar ya da işte ötekinin üyeliğini önleyeyim gibi bir bakış açısı çok daha az oluyor. İtalyanlarla oturuyorsun, üç konfederasyon var. Komünist parti kökenli, sosyal demokrat parti kökenli ve hristiyan sendikalar kökenli üç konfederasyon. Biz İtalyanız, kardeşiz, birliğiz diyorlar. Birinin işi çıkıyor ve gidiyor. İkisi başlıyorlar onun arkasından saydırmaya. Ondan sonra şöyle de şurada sattılar burada da böyle yaptılar, hükümetle de oturdular diye. Sonra adam geliyor yine birliğiz, aslanız vs. Diyorsun ki ben gitmeyeyim şimdi arkamdan ne diyecekler acaba (ITF-U).”

ITF-U, Türkiye'deki sendikalara, örgütlenme oranlarının düşük olduğunu hatırlatarak, rekabette olumsuz sonuçların doğmaması amacıyla çokuluslu şirketlerle ilgili ortak çalışmalar yürütülerek, sendikal örgütlülüğün geliştirilmesi önerisinde bulunmaktadır. Çokuluslu şirketlerdeki örgütlenme potansiyellerinin kanıtlanması açısından, sendikaların nicel ve nitel çalışmalar yaparak ITF'e projelerini sunmaları ve küresel dayanışma kanalını kullanmaları çağrısı yinelenmektedir.

3.4.1.2. Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ETF)⁴⁷

Taşımacılık sektöründe bölgesel olarak faaliyet gösteren ETF, araştırma kapsamında Türkiye'deki sendikaların da üye olduğu veya üyelik başvurusunda bulunduğu uluslararası sendikal örgütlerden biridir. Avrupa bölgesindeki taşımacılık işçilerini çatısı altında toplayan ETF, bu bölümde incelenmektedir. ETF yetkilisiyle, Ankara'da görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde ETF'in kuruluş ve faaliyetlerinden bahsedildikten sonra, alan araştırmasının bulguları değerlendirilmektedir.

⁴⁷ ETF ile ilgili detaylı bilgi için bkz. <https://www.etf-europe.org/> (Erişim Tarihi:25 Ocak 2019)

a. Kuruluş ve Faaliyetleri

AB, Avrupa Ekonomik Bölgesi ve Orta ve Doğu Avrupa'daki diğer ülkelerin taşımacılık işçileri sendikalarını tek bir çatı altında toplayan ETF, 14-15 Haziran 1999 tarihinde Brüksel'de toplanan kongre ile kurulmuştur. Küresel çapta faaliyet gösteren ITF'in işlevini bölgesel olarak üstlenen ETF; sivil havacılık, demiryolu taşımacılığı, limancılık, karayolu taşımacılığı, balıkçılık, deniz taşımacılığı, nehir taşımacılığı, şehir içi ulaştırma, turizm ve lojistik sektörleriyle ilgilenmektedir.⁴⁸

41 ülkenin 200'den fazla sendikası ve toplamda 5 milyon işçiyi temsil eden ETF, taşıma işçileri için ILO'nun düzgün iş tanımı çerçevesinde çalışmasını sağlama amacını taşımaktadır. Misyonu, AB düzeyinde alınan ekonomik ve politik kararların işçiler aleyhine sonuçlar doğurmaması amacıyla uluslararası dayanışmayı sağlamak olarak belirtilmektedir. Avrupa Parlamentosu'na, hükümetlere, uluslararası finans kuruluşlarına ve çokuluslu şirketlere baskı grubu olarak ve lobicilik faaliyetleri ile Avrupa bölgesindeki işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirme amacını taşımaktadır.

Tüzüğünde Avrupa'daki ulaştırma işçilerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumayı amaç edinen ETF, karşılıklı dayanışma ilkesi doğrultusunda üye sendikaları bir araya getirerek, Avrupa Sosyal Şartı'na uygun olarak çalışma ve yaşam koşullarını tesis etmeyi hedeflemektedir. Avrupa düzeyinde çalışma standartlarının oluşturulması ve haksız rekabetin önlenmesi konusunda işleve sahip olduğunu belirtmek mümkündür. Cinsiyet, yaş, ırk, engellilik, cinsel yönelim ve dini inançlara dayalı her türlü ayrımcılığın önlenmesi ve fırsat eşitliğinin konusunda çalışmaları bulunmaktadır. ITF'in bölgesel örgütü düzeyinde çalışmalar yürüten ETF, aynı zamanda ETUC üyesi olarak da faaliyetlerine devam etmektedir. Avrupa'daki sosyal bütünleşme projesi konusunda ETUC ile işbirliği içinde etkinlikler organize ettiği belirtilmektedir.⁴⁹

Her bölümün başkanı ve bağlı idari personeli bulunan ETF yönetim organları içerisinde en yetkili organ genel kuruldur. Sendikaların üye sayılarına göre belirlenen delegelerle oluşan kongre 4 yılda bir toplanmaktadır. Genel kurulda, örgütün yönetiminin

⁴⁸ ETF ve alt sektörleri ile ilgili bilgi için bkz. <https://www.etf-europe.org/about-us/> (Erişim Tarihi: 25 Ocak 2019)

⁴⁹ ETF'in misyonu için bkz. <https://www.etf-europe.org/about-us/our-mission/> (Erişim Tarihi: 16 Şubat 2019)

seçilmesi ile birlikte 5 yıllık stratejisi kabul edilmektedir. Merkezi Brüksel’de bulunan örgütün beşinci genel kurulu, 2017 yılında Barcelona’da toplanmıştır.⁵⁰

Başkan, Gençlik ve Kadın Komitesi başkanları, bölüm başkanları, ETF ve ITF’in genel sekreterleri, alt bölgelere seçilen 39 yönetim kurulu üyesi, Kadın Komitesi’nden seçilen 8 ve Gençlik Komitesi’nden seçilen 3 temsilciden oluşan icra (yürütme) kurulu, yılda en az 12 kez toplanmaktadır. İcra kurulu, örgütün en yetkili yürütme organı olarak faaliyet göstermektedir. Kongrede alınan kararların uygulanmasından icra kurulu sorumludur.⁵¹

ETF’in idari ve mali açıdan yönetiminden sorumlu organ ise yönetim kuruludur. 4 yılda bir toplanan genel kurulda belirlenen yönetim kurulu; başkan, 2 adet başkan yardımcısı, ETF ve ITF genel sekreterleri, yönetim kurulu tarafından seçilen 3 üye ve icra komitesi tarafından belirlenen Kadın ve Gençlik Komitesi’nden birer üyeden oluşmaktadır. Yönetim kurulu mali ve idari işler, personel yönetimi, etkinliklerin organize edilmesi, ETF gündeminin oluşturulması ve ETUC’de örgütün temsil edilmesi görevlerini yerine getirmektedir.⁵² Genel kurulda seçilen denetleme kurulu ise yönetim ve icra kurullarını mali açıdan denetleme görevini yerine getirmektedir.⁵³

Avrupa bölgesindeki taşımacılık işçilerinin bölgesel üst örgütü olan ETF, uluslararası dayanışmayı sağlayarak Avrupa Parlamentosu’nda işçilerin ekonomik ve sosyal haklarının iyileştirilmesi doğrultusunda baskı grubu olarak faaliyetlerde bulunmaktadır. Sektördeki çalışma koşullarıyla ilgili yapılan araştırmaların raporlanması, sendikaların dile getirdiği ve ETF gündemine alınan sorunların basın açıklamalarıyla duyurulması, dayanışma kampanyaları düzenlenmesi ve üst örgütler olan ETUC ve ITF ile işbirliği içerisinde kampanyaların desteklenmesi biçiminde çalışmalar sürdürülmektedir.

⁵⁰ Genel kurulun oluşumu için bkz. <https://www.etf-europe.org/about-us/governance-bodies/etf-congress/> (Erişim Tarihi:24 Ocak 2019)

⁵¹ İcra kurulu için bkz. <https://www.etf-europe.org/about-us/governance-bodies/executive-committee/> (Erişim Tarihi: 26 Ocak 2019)

⁵² Yönetim kurulu için bkz. <https://www.etf-europe.org/about-us/governance-bodies/management-committee/> (Erişim Tarihi: 26 Ocak 2019)

⁵³ Denetim kurulu için bkz. <https://www.etf-europe.org/about-us/governance-bodies/lay-auditors/> (Erişim Tarihi: 21 Ocak 2019)

Karayolu taşımacılığı bölümünün çağrısı üzerine uzun mesafe sürücülerine yönelik güvenli dinlenme alanları konusunda AB düzeyinde uluslararası standartların kabul edilmesiyle ilgili AB Ulaştırma Komiserliğine sunulan rapor, ETF faaliyetleri arasında yer almaktadır (ETF, 2019).⁵⁴ Sürücülerin çalışma koşullarının ağır olmasından bahsedilen raporda, güvenli dinlenme park yer yerlerinin bulunmamasının iş güvenliği yönünden risk ortaya çıkardığı belirtilmektedir. Özellikle genç ve kadın işçilerin mesleğini icra etmesi için güvenli park alanlarının ön koşul olduğu ve bu konuda AB standartlarının oluşturularak üye ülkelerin gerekli yatırımları yapması gerektiği vurgulanmaktadır.

ETF'in diğer faaliyetlerinden biri 26 Nisan 2019 tarihinde Brüksel'de ETUC öncülüğünde düzenlenen sosyal Avrupa için Avrupa Parlamentosu önündeki yürüyüşür.⁵⁵ Sosyal Avrupa için işçi haklarından yana Parlamento oluşturulması doğrultusunda düzenlenen etkinliğe ETF, 8 bin üyesi ile birlikte “Adil Avrupa için öncelikle adil taşımacılık” sloganıyla katılmıştır. ETF'ten yapılan açıklamada insan onuruna yaraşır iş, adil ücret ve çalışma ile yaşam koşullarının iyileştirilmesi gerektiğine işaret edilmiştir.

ETF 30 Nisan 2019 tarihli basın açıklamasında, Hollandalı denizcilik şirketi Svitzer ile ETF'in Hollandalı üyesi FNV Halens ve Nautilus International⁵⁶ arasındaki toplu pazarlık sürecinin uyuşmazlığa girmesi üzerine, şirkete işçi haklarına saygı duyulması ve taleplerin kabul edilmesi çağrısında bulunmuştur.⁵⁷ 2013 yılında toplu pazarlık sürecinde, şirketin mali açıdan krizde olması nedeniyle sendikaların taleplerinin bir kısmından vazgeçtiğini hatırlatan ETF, şirketin de bu dönem işçilerin taleplerini kabul etmesi gerektiğini ifade etmiştir. ETF yaptığı açıklamada greve giden işçiler için, üyelerine destek çağrısı da yapmıştır.

Avrupa Komisyonu'nun hava trafik kontrolörlerinin grev hakkının sınırlandırılması ile ilgili raporu hakkında 2017 yılının Kasım ayında başlatılan kampanya

⁵⁴ İlgili rapor haberi için bkz. <https://www.etf-europe.org/social-partners-in-road-transport-stand-together-to-demand-eu-action-on-safe-and-comfortable-truck-parking-areas/> (Erişim Tarihi:22 Ocak 2019)

⁵⁵ ETF'in Avrupa Parlamentosu önündeki eylemi için bkz. <https://www.etf-europe.org/as-european-parliament-gets-ready-for-elections-thousands-march-in-brussels-for-a-fairer-eu/> (Erişim Tarihi: 23 Ocak 2019)

⁵⁶ Nautilus International, İngiltere, Hollanda ve İsviçre'deki denizciler sendikalarının üst örgütüdür.

⁵⁷ ETF'in açıklaması için bkz. <https://www.etf-europe.org/svitzer-workers-strike-in-the-netherlands-their-fight-is-our-fight/> (Erişim Tarihi:27 Ocak 2019)

ETF kampanyalarından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.⁵⁸ Grev hakkının uluslararası hukukla her çalışan için güvence altında tutulması gerektiği belirtilen açıklamada, çalışanların grev hakkının elinden alınmasıyla sosyal Avrupa ilkesinden feragat edildiği vurgulanmaktadır. İşçilerin en temel hakkının güvence altında kalması için ETF, tüm üye sendikalara destek çağrısında bulunarak Avrupa Parlamentosu'ndaki girişimlerini sürdürmektedir.

ETF'in Türkiye ile ilgili faaliyetlerinin başında ise TÜMTİS'in DHL örgütlenmesinde işten atılan işçiler ve işverenin sendika karşıtı tutumu nedeniyle başlatılan kampanya gelmektedir.⁵⁹ 2012 yılında DHL'de başlayan örgütlenme çalışmalarında işçilerin toplu sözleşmeli işyeri düzeninin sağlanmasının ardından, 2017 yılında DHL Express'te çalışan işçilerin de sendikal haklarının ihlal edildiğini vurgulayan ETF, işverene uyarıda bulunarak ITF'in küresel eylem kararına destek verildiğini ve Avrupa sendikalarına kampanyaya destek çağrısında bulunduğu belirtilmektedir. DHL Express işçilerinin de örgütlenme sürecinin tamamlanmasının ardından kampanya sonlandırılmıştır.

Denizcilik, limancılık ve diğer sektörlerde sektöründe AB standartlarının iyileştirilmesi konusunda işverenler, AB Parlamentosu ve hükümetler için hazırlanan raporlar, ETF'in diğer faaliyetleri arasında yer almaktadır. ETF'in etkinliklerine bakıldığında genel olarak AB ülkelerini kapsayacak şekilde Avrupa Parlamentosu'na yönelik girişimler göze çarpmaktadır. Üyelerinin büyük çoğunluğunun AB ülkelerinden oluşması, ETF'in faaliyetlerinin de bu doğrultuda şekillendiği sonucunu doğurduğunu söylemek mümkündür. Türkiye'deki sendikalarla yapılan görüşmelerde de ETF'e bölgesel sorunlarla ilgilenmesi ve Türkiye'nin bu bölge sorunlarıyla farklı sorunlara sahip olması nedeniyle üyeliklerinin prosedürel düzeyde kaldığı belirtilmektedir. Diğer yandan ETF yetkilisinin görüşlerinin de bu doğrultuda olması, bu savı desteklemektedir.

⁵⁸ Kampanyaya ilgili detaylı bilgi için bkz. <https://www.etf-europe.org/activity/atc-right-to-strike/> (Erişim Tarihi: 19 Şubat 2019)

⁵⁹ ETF'in DHL işverene karşı başlattığı kampanya için bkz. <https://www.etf-europe.org/activity/dhl-workers-justice-simply-denied/> (Erişim Tarihi: 24 Şubat 2019)

b. ETF ile Türkiye Sendikaları Arasındaki İlişki

Araştırma çerçevesinde Liman-İş'in 19. Olağan Genel Kurulu'na katılmak üzere Ankara'ya gelen ETF yetkilisiyle⁶⁰, Türkiye'deki sendikalarla ilişkiler konusunda görüşme gerçekleştirilmiştir. ETF, İtalyan sendikasında görev yapmakta olup, Türkiye'deki sendikalara bakış açısı ve Türkiye'deki sendikaların örgüt etkinliklerine katılımı ile ilgili bilgi paylaşımında bulunmuştur.

Örgütün yapısı ve kapsadığı coğrafi bölgeye değinen ETF-Y, Türkiye'deki sendikaların örgüt içerisinde aktivitelerinin ITF'teki kadar görünür olmadığını, sendikaların daha fazla ITF etkinliklerine katıldığını belirtmektedir. TÜMTİS genel başkanının ETF icra komitesinde bulunması nedeniyle, Türkiye'deki sendikalardan TÜMTİS ile en iyi şekilde iletişim kurulduğu ifade edilmektedir. Diğer yandan yakın dönemde ITF ile ilişkilerde olumlu gelişmeleri bulunan Liman-İş'in ETF ile ilişkileri de geliştirme yoluna gittiği ileri sürülmektedir. Örgütün tüm sendika genel kurullarına katılmadığını belirten ETF-Y, Türkiye'ye temsilci gönderilmesinin Liman-İş adına olumlu bir gelişme olduğunu belirtmektedir.

ETF politikalarının AB üyesi ülkelerle sınırlı kaldığını, bunun arkasında da üyelerinin yüzde 90'ının AB üyesi ülkelere katılan sendikalardan oluştuğunu belirten ETF-Y, örgütün Avrupa Parlamentosu'na hazırlanan raporlar ve lobicilik faaliyetlerinin normal karşılanması gerektiğini ifade etmektedir. Ancak ETF'in gelişmekte olan ülke sorunlarına daha fazla eğilerek, Türkiye gibi ülkelerdeki sendikaların üyeliğinin prosedürel düzeyin üzerine çıkarılması gerektiği eklenmektedir. Türkiye gibi ülkelerdeki sendikaların ETF'e bağlılık hissetmediği, bu nedenle de kampanyaların AB ile sınırlı kaldığının altı çizilmektedir. Bu nedenle de ETF'in hedef ülkelerde yeni stratejiler uygulaması gerektiği düşünülmektedir.

ETF-Y, Türkiye'deki sendikalarla ilgili olarak da eleştirel bakış açısına sahip olduğunu göstermektedir. Etkinliklere ve toplantılara katılımında Türk sendikalarının yetersiz kaldığını belirten ETF-Y, toplantı maliyetlerini örgütün karşılaması yönündeki maddi beklentilerin olumsuz imaj verdiğini ifade etmektedir. ITF-U'nun da aynı doğrultudaki görüşleri, bu argümanı desteklemektedir. Diğer yandan coğrafi konumu

⁶⁰ Görüşme yapılan ETF yetkilisi ETF-Y olarak kodlanmıştır. Örgütsel olarak ETF ise, anlam karmaşası yaşanmaması açısından örgüt olarak anılmaktadır.

itibariyle deniz, hava ve karayolu olmak üzere tüm taşımacılık işkollarında büyük öneme sahip olduğu öne sürülen Türkiye’de bu işkollarındaki örgütlenme düzeylerinin düşük olduğu vurgulanmaktadır. Örgütlenme oranlarının yükselmesi için küresel kanalların aktif bir biçimde kullanılması gerektiği, bunun için de bölgesel örgütlerle ilişkilerin geliştirilmesinin olumlu bir gelişme olacağı öngörülmektedir.

3.4.2. Türkiye’de 15 no’lu Taşımacılık İşkolunda Faaliyet Gösteren Sendikalar

Türkiye’de 15 no’lu taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren ve ITF ve/veya ETF’e üye olan sendikalar bu bölümde ele alınmaktadır. TÜMTİS, Nakliyat-İş ve Demiryol-İş’e bu bölümde değinilmektedir. Öncelikle sendikaların kuruluş ve faaliyetlerinden bahsedilmekte, ardından araştırma bulguları değerlendirilmektedir.

3.4.2.1. Tüm Taşıma İşçileri Sendikası (TÜMTİS)⁶¹

Bu bölümde genel olarak TÜMTİS’in tarihçesinden ve faaliyetlerinden kısaca bahsedilmekte, ardından alan araştırması bulguları değerlendirilmektedir.

a. Kuruluş ve Faaliyetler

1946 yılında Cemiyetler Kanunu’nda değişiklikler yapılarak çok partili yaşama geçilmesine paralel olarak, sınıf esasına veya adına dayalı örgüt kurmanın önü açılmıştır. Sendika özgürlüğünü tanıyan bu düzenlemenin ardından 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun⁶² ile de sendika hakkı rejimine geçiş söz konusu olmuştur (Makal, 2011, s. 217-219). Bu dönemde Elektrik, Gaz ve Motorlu Taşıtlı İşçileri Sendikası, 14 Temmuz 1949 tarihinde İstanbul’da kurulmuştur⁶³. Kurulduğu dönemde İstanbul’da belediyenin toplu taşıma faaliyetini gerçekleştiren İstanbul Elektrik Tramvay ve Tünel İşletmeleri Genel Müdürlüğü (İETT) ve Kadıköy-Üsküdar Halk Tramvayları Şirketi işçilerini örgütlemiştir. Sendikanın ilk genel başkanı Mehmet İnhanlı, Türk-İş Konfederasyonu’nun kuruluşunda ve Geçici Yönetim Kurulu’nda görev almıştır. TÜMTİS’in temelini oluşturan İstanbul Elektrik Gaz ve Motorlu Taşıtlı Sendikası, 1951 yılında, Türkiye çapında işkolundaki işçileri tek çatı

⁶¹ TÜMTİS ile ilgili detaylı bilgi için bkz. <http://tumtis.org/v2/> (Erişim Tarihi: 26 Şubat 2019)

⁶² Söz konusu kanun için bkz. https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc029/kanuntbmmc029/kanuntbmmc02905018.pdf (Erişim Tarihi: 27 Şubat 2019)

⁶³ TÜMTİS’in tarihçesi için bkz. <http://tumtis.org/v2/tarihce/> (Erişim Tarihi: 27 Şubat 2019)

altında toplamak için; Elazığ Karayolu ve Motorlu Taşıt, Ankara Otobüs ve Garaj, Gaziantep Motorlu Taşıt, İzmir Sürücüler ve Bursa Motorlu Taşıt sendikaları ile birleşerek Türkiye Taşıt İşçileri Sendikaları Federasyonu (TİF)'nu oluşturmuştur.

Türk-İş'in partilerüstü niteliği doğrultusunda sendika yöneticilerinin 1952 yılındaki görev dağılımının ardından “*sendika dahilinde hiçbir siyasi teşekküle alet olmayacağıımıza ve yalnız en mukaddes bildiğimiz işçi davasını yürüteceğimize, mukaddesatımız üzerine yemin ederiz*” biçiminde yemin ettiği aktarılmaktadır. Ancak sendika yöneticilerinin bu yemine sadık kalmayarak, CHP-DP çekişmelerinde taraf olmaları nedeniyle yönetim kurulu üyeliklerinin düşürüldüğü belirtilmektedir. İş mevzuatında reformlar yapılması için üst kurullarla ve işçi milletvekilleriyle iletişime geçilmesi, İETT bekçilerinin ve kapıcılarının çalışma sürelerinin 8 saatle sınırlandırılması ile iş kazası yapan üyelere yardımlarda bulunması, 1950'li yıllarda temel çalışma alanları arasında gösterilmektedir. (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 3, s. 307).

1961 Anayasası'nın ekonomik ve sosyal haklar konusunda yaratmış olduğu olumlu etkiye dayalı olarak 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, sendikaların ulusal düzeyde örgütlendiği “milli tip” sendikacılığın önünü açmıştır. 23 Şubat 1964 yılında gerçekleştirilen genel kurul ile birlik, “Türkiye Motorlu Taşıt İşçileri Sendikası” (TÜMTİS) adını almıştır. Toplu iş sözleşmesi ile üyelerine sağladığı desteğin yanında, TÜMTİS'in farklı işkollarındaki sendikaların grevlerine maddi ve manevi destek vererek sınıf dayanışmasında önemli bir konumu olduğu belirtilmektedir. 12 Eylül 1980 darbesinin ardından faaliyetleri durdurulan TÜMTİS, 1982 Anayasası'nın çıkmasıyla 1983 yılında İstanbul'da ve ardından Ankara ve İzmir'de yeniden örgütlenmiştir.

2012 yılında çıkarılan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun ardından 3 Eylül 2013 tarihli merkez yönetim kurulu kararıyla TÜMTİS'in adı “Tüm Taşıma İşçileri Sendikası” olarak değiştirilmiştir. 2019 yılının Ocak ayı sendikal istatistiklerine göre 10 bin 545 üyesi bulunan TÜMTİS'in Adana, Ankara, Bursa, Gaziantep, İstanbul, Gebze, İzmir, Karadeniz ve Mersin Şubeleri bulunmaktadır. Ambarlar, şehirlerearası ve şehir içi ulaşım firmaları, kargo şirketleri ve araç muayene istasyonlarında örgütlenme faaliyetleri bulunan TÜMTİS, çokuluslu şirketlerde de örgütlenme deneyimine sahip bir sendika olarak karşımıza çıkmaktadır. Son dönemde

UPS, DHL ve DHL Express işyerlerindeki örgütlenme çalışmaları, TÜMTİS'in çokuluslu şirketlerdeki örgütlenme deneyimleri olarak görülmektedir.

2010 yılının başında UPS Kargo'da örgütlenme çalışmalarına başlayan TÜMTİS, şirketin çokuluslu olmasından hareketle ITF ile ortak proje geliştirmiştir. Örgütlenme çalışmalarının ilk etabında 162 işçinin işten ayılması üzerine İstanbul Mahmutbey, Kurtköy ve İzmir işyerleri önünde eyleme başlamıştır. Bu süreçte 262 gün boyunca asgari ücret miktarında ödeme ve ulaşım ile yemek desteğinde bulunulmuştur. Eylemler esnasında UPS kargonun çeşitli ülkelerdeki işyerlerinde örgütlü olan sendika temsilcileri Türkiye'ye davet edilmiş ve uluslararası destek talebi iletilmiştir. ITF'in 2010 yılında Meksika'da düzenlenen 42. Genel Kurulu'nda birinci gündem hâline gelen UPS direnişi, federasyonun 154 ülkede küresel eylem kararı almasına yol açmıştır. Ardından şirketin merkezinin bulunduğu ABD'de örgütlü olan Teamsters'in arabuluculuk yapmasıyla UPS kargonun merkezinde ve Türkiye ofisindeki işveren temsilcileriyle anlaşma sağlanarak eylemler sonlandırılmıştır (İşçi Gücü, Şubat 2013, s. 15-17).

UPS kargo şirketindeki örgütlenme deneyiminin ardından 2012 yılında, Alman hükümetinin de ortaklığının bulunduğu DHL kargoda örgütlenme faaliyetlerine başlayan TÜMTİS, işverenin sendikal nedenlerle işçilerin iş akitlerini feshetmesiyle karşılaşmıştır. UPS deneyiminde olduğu gibi ITF desteğiyle, işten çıkarılan işçilerin direnişi örgütlenmiştir. TÜMTİS'in Alman Ver.di⁶⁴ sendikasıyla temasa geçmesi ve ITF'in Kanada'daki toplantısında yaklaşık yetmiş ülkenin sendika temsilcilerine bilgilendirmede bulunması üzerine, 12 Aralık 2012 tarihi DHL işçileriyle dayanışma günü olarak ilan edilmiştir. Küresel eylem gününde Belçika, Avustralya, Yemen, Japonya, Etiyopya, İtalya, Almanya, Norveç, Fransa, Finlandiya, İsveç, Mozambik, Swaziland, Malawi, Arjantin, ABD, Gana, Bulgaristan, İrlanda, Malta, Kanada, Panama, Kolombiya, Güney Afrika, Filistin, Nijerya, Hindistan ve Bahreyn'deki sendikalar ülkelerindeki şirket merkezleri önünde basın açıklamasında bulunmuştur. Ayrıca ITF Genel Merkezi çalışanları, federasyonun Londra'daki merkez binası önünde "*DHL: İşçi haklarına saygı göster- Türkiye'deki işten çıkarmaları durdur*" başlıklı pankartla şirketi protesto etmiştir.

⁶⁴ 2001 yılında beş sendikanın birleşmesiyle oluşan ve 2019 yılına gelindiğinde; ticaret, medya, telekomünikasyon, posta hizmetleri, nakliye ve lojistik ve endüstri gibi birçok sektörde örgütlü olan Alman sendikası. Detaylı bilgi için bkz. <https://www.verdi.de/> (Erişim Tarihi: 1 Mart 2019)

TÜMTİS'in DHL'deki örgütlenme çalışmaları sırasında kurulan ve sonrasında Öz-Taşıma-İş adını alarak Hak-İş'e üye olan Taşıma-İş Sendikası ile işverenin takım sözleşmesi imzalaması üzerine, TÜMTİS ITF'e Hak-İş'e uyarıda bulunulması konusunda girişimlerde bulunmuştur. ITF, UNIGlobal ile birlikte ve IndustriALL, IUF, BWI ve PSI örgütlerinin desteğiyle Hak-İş'e "*Sendikasızlaştırma Suçuna Ortak Olma*" başlıklı uyarı mektubu göndermiştir. 24 Ocak 2013 tarihinde gönderilen mektupta TÜMTİS'in devam eden örgütlenme çalışmasına ve DHL'in OECD Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri'ne bağlı kalma taahhüdüne rağmen sendikal hakları tanımamasına vurgu yapılmıştır. Mektupta "*Herhangi bir sendikal organizasyonun böyle işverenin sponsorluğunda devam eden bir eyleme masumane katılımı dahi gerçek bir sendika olarak temel güvenilirliğine gölge düşürecektir. Hak-İş'in tehdit edilen işçileri üye olarak açıkça ve görünür şekilde kabul ediyor olmasındaki karışıklık işçi haklarının gerçek temsilcisi olarak davranma kabiliyeti üzerinde ciddi şüpheler uyandırıyor. Ayrıca 18 Ocak 2013 tarihli mektupta yer alan diğer sendikalar ile uzlaşmazlıkları taşıdığınız durumlar konusundaki güvenilirliği de çürütüyor*" denilmiştir. Küresel Sendikalar Konseyi (KSK), Hak-İş'e sendika karşıtı olduğu belirtilen bu kampanyada vazgeçme konusunda acil eyleme geçilmesi çağrısında bulunmuştur (İşçi Gücü, Şubat 2013, s. 18-25). 2018 yılında Öz Taşıma-İş'in ITF'e üyelik için başvurması üzerine, ITF'in Türkiye'deki sendikalardan istediği görüşe olumsuz yanıt veren sendikaların gerekçesinin arkasında da bu durumun yattığı ileri sürülmüş olup, alan araştırması bulgularının değerlendirildiği bölümde konuyla ilgili detaylı bilgiler paylaşılacaktır.

Uluslararası işçi dayanışmasının sağlanması ile TÜMTİS, 15 Haziran 2012'de başlayan eylemlerin 476'ncı gününde toplu iş sözleşmesi yetki belgesini almıştır. Bu süreçte işten çıkarılan işçilerin de işe iade davaları takip edilmiş ve Yargıtay, işçilerin lehine kararı onamıştır (İşçi Gücü, Ocak 2014, s. 10-11).

2017 yılında DHL Express kargo şirketinde örgütlenen TÜMTİS üyesi 9 işçinin, şirketin bağlı olduğu DHL ile ITF ve UNIGlobal arasında sendikal hak ve özgürlüklere saygı gösterilmesi doğrultusunda protokol imzalanmasına karşın iş akitleri feshedilmiştir. 17 Temmuz 2017 tarihinde şirketin İstanbul Yenibosna'daki merkezi önünde eylemler başlamış ve bu eylemlere Türkiye'deki sendikaların dışında ITF, ETF ve UNIGlobal de

destek vermiştir (TÜMTİS, 2017).⁶⁵ Uluslararası örgüt temsilcileri DHL yönetimine imzalanan protokole uyma ve sendikal hak ve özgürlüklere saygı gösterme çağrısında bulunmuştur (ITF, 2018).⁶⁶

ITF ve ETF'in çağrısı üzerine 18 Haziran 2018 tarihinde yaklaşık 20 ülkede eş zamanlı eylem yapılmıştır. Sendikanın toplu pazarlık yetkisine itiraz eden işverenin başvurusu ise İstanbul 14. İş Mahkemesi'nin 5 Haziran 2018 tarihli kararıyla reddedilmiştir. UPS ve DHL'deki örgütlenme deneyimlerinin etkisiyle 556 gün süren direnişin ardından TÜMTİS, DHL Express'te de yetki belgesini elde etmiştir (İşçi Gücü, Ekim 2018, s. 6). TÜMTİS, küresel işçi dayanışması aracılığıyla çokuluslu şirketlerde örgütlenme pratiğine bir örnek daha kazandırmıştır.

Örgütlenme kampanyalarında, eğitim etkinliklerinde ve sosyal aktivitelerde ITF ve ETF ile ilişkilerini etkin bir biçimde kullandığı düşünülen TÜMTİS, GUF'lar ile ulusal sendikal örgütler arasındaki ilişkilerin açıklanmasında oldukça zengin kaynaklara sahip bir sendika olarak belirtilmelidir. Çokuluslu şirketlerdeki örgütlenme deneyimleri, literatürde yeni enternasyonalist düşünce ve küresel dayanışma kapsamında yer alan çalışmaları destekleyici niteliktedir (Waterman, 2004: 60; Hyman, 2010: 15; Munck, 2000: 83-100).

b. TÜMTİS'in Uluslararası Sendikal Örgütlerle İlişkisi

1964 yılında üyeliğini gerçekleştiren TÜMTİS, ITF'in Türkiye'deki ilk üyesi olarak karşımıza çıkmaktadır. TÜMTİS, ayrıca ETF üyesi de olup Genel Başkan, 2019 yılı itibariyle ETF'in yürütme kurulunda görev yapmaktadır.

Çoğunlukla özel sektörde örgütlü olan TÜMTİS, çokuluslu şirketlerde örgütlenme faaliyetleri gerçekleştirmektedir. 2014 yılında başlayan Alman DHL kargo şirketinde işten çıkarılan işçilerin sendikal hak ve özgürlüklerinin tanınması için, 476 gün boyunca işletme kapısında yapılan eylem, basında geniş yankı bulmaktadır. Diğer yandan DHL Express şirketinde de örgütlenme gerçekleştirilmiş, yine işten çıkarılan işçiler için kitlesel eylemler organize edilmiş ve sonuç olarak DHL Express ile ITF arasında protokol

⁶⁵ TÜMTİS'in DHL Express'e imzalanan protokole uyma ve sendikal haklara saygı gösterme çağrısında bulunduğu basın açıklaması haberi için bkz. <http://tumontis.org/v2/2017/0726/dhl-expressi-sendika-hakkina-saygi-gostermeye-ve-imzaladigi-protokole-uymaya-cagirdik/> (Erişim Tarihi:4 Mart 2019)

⁶⁶ ITF resmi web sitesinde yer alan haber için bkz. <https://www.itfglobal.org/en/news/itf-and-etf-statement-justice-dhl-workers-turkey> (Erişim Tarihi: 8 Mart 2019)

imzalanması ile toplu iş sözleşmeli işyeri düzenine geçilmiştir. 2011 yılında 276 gün boyunca süren eylemler sonucu tamamlanan UPS Kargo örgütlenmesi, çokuluslu şirketlerdeki örgütlenme çalışmalarında ilk örneği teşkil etmektedir. Briance Point isimli İngiliz şirketin işlettiği Adana, Mersin ve İskenderun Araç Muayene İstasyonu, DHL Lojistik, DHL Express ve Aras Kargo, TÜMTİS'in örgütlü olduğu çokuluslu şirket niteliğindeki işletmeler arasında yer almaktadır.

Araştırma kapsamında TÜMTİS Genel Başkanı ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile derinlemesine görüşme yapılmıştır.⁶⁷ Görüşme, sendikanın genel merkezinde gerçekleştirilmiştir. Emeğin küreselleşmesi bağlamında küresel dayanışma vurgusunun önemini kavrayan bir anlayışa sahip olunduğu izlenimi elde edilmiştir. TÜMTİS'in uluslararası örgütlerdeki temsil kabiliyetinin Türkiye'deki diğer sendikalara göre yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmanın bulguları genel olarak; taşımacılık işkolunda çokuluslu şirketlerle ilgili nicel ve nitel araştırmaları içeren sektörel bilgiler, Türkiye'deki sendikaların küresel sendikal örgütlerle ilişkileri hakkındaki görüşler, TÜMTİS'in ITF ve ETF ile örgütlenme konusundaki ilişkileri, küresel dayanışmanın önemi, ITF ve ETF'in örgütlenme destekleri dışındaki faaliyetleri, küresel çerçeve sözleşmeler hakkındaki bilinç düzeyi, ulusal sendikalar arasındaki rekabetin küresel federasyonlar içerisindeki yansımaları ve ITF ile ETF'e yönelik eleştiriler çerçevesinde ele alınmaktadır.

(i). Taşımacılık İşkolunda Çokuluslu Şirketler

Yapılan görüşmede, tüm sektörlerin küresel sermaye hegemonyası altına girdiğini belirten TÜMTİS-Y, 20 yıl öncesine dek taşımacılık işkolunda birkaç tane çokuluslu şirketten bahsedilirken, günümüzde taşımacılık işkolunda birçok çokuluslu şirketin faaliyet alanını genişlettiğini ifade etmektedir. TÜMTİS-Y, taşımacılık işkolunda çalışanların yaklaşık yüzde 30'unun çokuluslu şirketlerde istihdam edildiğini tahmin etmektedir. Sermayenin küresel yayılmasına işaret eden TÜMTİS-Y, küresel düzeyde faaliyet gösteren işletmelerde örgütlenme mücadelesinin başarılı olmasının anahtarı olarak küresel dayanışmanın önemine vurgu yapmaktadır. TÜMTİS-Y'nin ifadelerinden uluslararası sendikal hareketin emeğin küreselleşmesi bağlamında ele alınması gerektiği anlaşılmaktadır.

⁶⁷ Yapılan görüşmenin bulguları paylaşılırken, görüşmeci TÜMTİS-Y olarak kodlanmıştır.

(ii). Küresel Dayanışmada “Çekim Merkezi” Olarak TÜMTİS Örneği

Bu çalışmanın amacını oluşturan GUF’lar ile ulusal düzeydeki işkolu sendikaları arasındaki ilişkiyi incelerken, Türkiye’deki birçok sendikanın uluslararası örgütlerle ilişkilerde “*posta kutusu enternasyonalizmi*” düzeyinde iletişim kurulduğu öne sürülmektedir. Diğer yandan, bazı sendikal örgütlerin uluslararası örgütlerle ilişkilerde ön planda olduğu sonucu çıkarılmaktadır. Yapılan araştırmada TÜMTİS’in uluslararası ilişkilerde Türkiye’deki diğer birçok sendikaya öncü niteliğe sahip olduğunu belirtmek mümkündür.

Türkiye’deki sendikal hareketin yakın döneme kadar uluslararası örgütlerle bağlantı kurmakta zorlandığını ifade eden TÜMTİS-Y, sendikanın ITF ve ETF ile kurduğu ilişkiler ve geliştirdiği ortak projeler sayesinde, küreselleşme sürecinde neoliberalizm kısılacı altında gücünü korumak için Türkiye’de uluslararası dayanışmanın önemini kavrayan öncü sendika olduklarını belirtmektedir. Son yönetim dönemine kadar TÜMTİS’in de ITF ve ETF’nin dört yılda bir düzenlenen genel kurullarına katılmak ve ITF’in Türkiye hükümetine gönderdiği protesto mektuplarını paylaşmak dışında, katılımlarının sınırlı düzeyde olduğunu eklemektedir. Türkiye’deki diğer sendikaların uluslararası federasyonlarla ilişkilerden, “*içişlerinde bağımsız olma*” amacıyla kaçındıklarını belirten TÜMTİS-Y, çokuluslu şirketlerdeki örgütlenmelerinde ITF desteklerinin basına yansımalarıyla, tüm işkollarındaki sendikalar için örnek örgütlenme deneyimi ortaya koyduklarını belirtmektedir. GUF’ların desteğiyle ulusal düzeyde gerçekleştirilen örgütlenme deneyimlerinin, sendikalar için “*çekim merkezi*” olduğu düşünülmektedir. Ulusal düzeydeki dayanışmanın yetersiz olduğu ve küresel düzlemde örgütlenme ağının gerekliliği vurgulanmakta ve Türkiye’deki diğer sendikalara uluslararası örgütlerle etkili iletişim kurma çağrısında bulunmaktadır. TÜMTİS-Y ile yapılan görüşmede Türkiye’deki diğer birçok sendikanın uluslararası örgütlere “*sendikal emperyalizm*” yaklaşımı doğrultusunda bakış açısı geliştirildiği, ancak çokuluslu şirketlerdeki örgütlenme deneyimlerinin bu algının kırılmasında önemli bir işleve sahip olduğu sonucuna varılmaktadır.

Mevcut yönetimin seçilmesinin ardından çokuluslu şirket olan Mersin Uluslararası Liman İşletmeciliği (MIP)'nde taşeron firmada çalışan işçileri örgütleyen TÜMTİS, ITF'in devreye girmesiyle toplu iş sözleşmesi imzalamayı başarmıştır. Ardından TÜMTİS'in dayanışma göstermesiyle, ana işveren MIP'de Liman-İş Sendikası'nın örgütlendiği belirtilmiştir. Ardından taşeron işçilerin ana işveren işçisi olmasıyla TÜMTİS'in üyelerinin de Liman-İş'e geçtiği ifade edilmiştir. TÜMTİS-Y, işkolu ayrımı nedeniyle üye kaybı yaşamalarına rağmen, işçilerin herhangi bir sendika çatısı altında örgütlenmesi gerektiğini ifade ederek, Liman-İş'in MIP'de örgütlenmesinin işçi sınıfı adına olumlu bir gelişme olduğunu eklemiştir. TÜMTİS ile Liman-İş arasındaki bu ilişki, ulusal düzeyde sendikalararası dayanışma örneği olarak belirtilmelidir.

UPS kargo şirketinde başlatılan örgütlenme kampanyasının ise TÜMTİS'in uluslararası örgütlerle iletişiminin bir üst boyuta taşındığında önemli bir işlevi olduğu ileri sürülmektedir. Birçok sendika yöneticisi, dünya çapında tekelleşen firmalar arasında yer alan UPS'te örgütlenmenin zorluklarından bahsetmesine rağmen; küresel kanalları kullanarak sınıf mücadelesinde başarıya ulaşabildikleri, TÜMTİS-Y'nin şu ifadelerinden anlaşılmaktadır:

“Biz ilk örgütlendiğimizde çok sayıda sendikacı arkadaşımız, bu çok büyük bir şirket başa çıkamazsınız, dünya çapında bir şirketmiş başa çıkamazsınız dedi. Daha sonra ITF'in çok ciddi bir desteği oldu. Avrupa Taşımacılık Federasyonu (ETF) ve ITF'in çok sayıda ülkedeki delegasyonu işyerlerini ziyaret etti, ekonomik katkıda bulundular. Küresel düzeyde küresel eylem kararı alındı ve çok sayıda yerde eylemler yapıldı ve bu mücadele sayesinde, dayanışma sayesinde ülkemizdeki bu mücadele başarı ile sonuçlandı. Sendikamız burada toplu sözleşmeyi imzaladı (TÜMTİS-Y).”

Sendikal örgütlenme nedeniyle işten çıkarılan ve 276 gün boyunca işyeri önünde eylem yapan işçilerin ücret kayıplarının telafisi amacıyla, sendika olarak asgari ücret üzerinden yardımda bulduklarını ifade eden TÜMTİS-Y, UPS örgütlenmesinde işten çıkarılan yaklaşık 200 işçiye ITF aracılığıyla düzenlenen kampanya kapsamında maddi destekte bulunulduğunu aktarmaktadır. Türkiye'deki sendikaların da dayanışma amacıyla ziyaretlerde bulunduğu, ancak ulusal düzeydeki dayanışmanın uluslararası örgüt çatısı altındaki dayanışma kadar işlevsel olamadığı anlaşılmaktadır:

“Bizim sürdürdüğümüz mücadelelerde, Türk İş'e bağlı sendikalarımızın genel başkanları sık sık ziyarete geldiler. Ekonomik değilse de ziyaret ve dayanışma boyutuyla dönem dönem Türk İş'e bağlı şube başkanları, il temsilcileri ziyarete geldiler. Ama ne yazık ki ülke içerisindeki dayanışma

değildi. Ama dışarıdan Londra'dan, Almanya'dan, Fransa'dan, Norveç'ten, Amerika'dan sendikacılar gelip günlerce burada direniş yerinde kaldılar, basın açıklamaları yaptılar ve dönüp biz nasıl katkı sunabiliriz, bu mücadelenin başarısı için ne yapabiliriz diye kafa yordular. 3-4 defa küresel eylem kararı alındı. Çok sayıda ülkede UPS'in kapısında basın açıklamaları yapıldı, protesto gösterileri yapıldı. Dolayısıyla buradaki dayanışma bir üst boyuttaydı. Aslında ülkemizdeki sendikal hareket açısından bundan bahsetmek yeterince mümkün değil. Tespitlerimizde, konuşmalarımızda dayanışmadan çok söz ederiz. Ama iş pratiğe gelince dayanışma noktasında bu konuda eksiklerimiz var. Özellikle Türkiye'de sendikal hareketin böyle bir problemi var. Konfederasyonlar düzeyinde de sendika düzeyinde de ne yazık ki bu sağlanmış değil (TÜMTİS-Y).”

TÜMTİS-Y'nin ifadelerinden Türkiye ile birlikte dünyanın farklı ülkelerindeki işyerlerinde de eylemleri içeren küresel eylem kararlarıyla, çokuluslu şirketler nezdinde pratik sonuçların alınmasında daha etkin bir biçimde elde edilebildiği anlaşılmaktadır. Ulusal düzeydeki sendikal dayanışma pratiklerinin ise somut karşılığının, küresel dayanışmaya oranla kısıtlı düzeyde kaldığı açıklanmaktadır. TÜMTİS-Y'nin ifadelerinden ulusal dayanışma ile küreselleşmenin emek üzerinde yarattığı tahribatın giderilemediği anlaşılmaktadır. Bu argüman, küresel rekabet baskısı altında uygulanan neoliberal politikalar ekseninde ülkelerin ucuz işgücü rezervlerine dönüştürüldüğü süreçte, küresel dayanışmanın önemine vurgu yapan çalışmaları desteklemektedir. Çokuluslu şirketlerin yarattığı etkilerin giderilmesi amacıyla GUF'ların geliştirdiği statejiler olan örgütlenme, toplu sözleşmecilik ve endüstriyel eylem girişimleri bu kapsamda değerlendirilmektedir (Erdoğan, 2006, s. 375).

ITF ve ETF ile sıcak ilişkiler kurmaya devam eden TÜMTİS'in Alman DHL ve DHL Express işletmelerindeki örgütlenmelerinin küresel dayanışma pratikleri içerisinde önemli bir yeri bulunmaktadır. Unilever'a ait işletmelerde Hindistan'da, Güney Afrika'da, Türkiye'de ve az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerdeki sendikaların örgütlenmesi üzerinden açıklanan uluslararası işçi örgütlenmesi örneğine (Munck, 1995: 332), TÜMTİS'in DHL ve DHL Express örgütlenmelerinin eklenmesi de yerinde olacaktır. DHL ve DHL Express'te sendikal nedenle işçilerin işten çıkarılmasının ardından başlatılan eyleme, şirketin merkezinin bulunduğu Almanya'da örgütlü olan Ver.di'nin Türkiye'ye sık sık ziyarette bulunması, ITF yetkilisi Sharon James'in Alman Devlet Başkanı Angela Merkel ile konuyla ilgili görüşme yapması, bu olguyu desteklemektedir. Alman devletinin, şirketin yüzde 25 oranında hissedarı olması

nedeniyle, şirket yönetimine geri adım atma çağrısında bulunmasının etkili olduğu, TÜMTİS-Y tarafından savunulmaktadır.

(iii). Sermayenin Küreselleşmesi Karşısında Gerekliliğin Ötesinde Zorunluluk:
Emeğin Küreselleşmesi

Ulusal sendikaların çokuluslu şirketlerde örgütlenmesi, GUF'ların varlığını devam ettirmesi açısından önem taşımaktadır. Diğer yandan ulusal sendikal örgütler, çokuluslu şirketlerde örgütlenmede federasyonlarla işbirliği yapmak durumunda kalmaktadır. TÜMTİS-Y ile yapılan görüşmede yeni dünya düzeni olarak belirtilen küreselleşme koşullarında emeğin küreselleşmesinin gerekliliğin ötesinde zorunluluk hâlini alacağı savunulmaktadır:

“Küresel federasyonlar gerçekten olmazsa olmaz. İşçi hareketinin, sendikal hareketin önümüzdeki dönemde çok daha yakıcı bir ihtiyacı hâline gelecek. Ülkemizde özellikle birçok sektörde çok uluslu şirketler hâkim hâle geliyor ve işçilerde şöyle bir beklenti oluyor: Ya Alman firması geldi, yok Amerikan firması, yok Avrupa şirketi bizim şirketi alıyor. O geldi mi her şey dört dörtlük olacak ve işçiler bir süre sonra görüyor ki, Türk şirketlerden daha acımasız davranıyorlar. Gerçekten gittiği yerde yasalardaki durumu en iyi şekilde lehine kullanan, mümkün oldukça en ucuz işçi çalıştırmaya çalışan bir yapı. Uluslararası sermaye ucuz işgücü cenneti diye geliyor buraya zaten. Bununla mücadelede başa çıkmanın yolu küresel düzeydeki mücadeledir, uluslararası federasyonlar ve işçi sınıfının dayanışmasıdır. Ve en önemlisi de şu: din, dil ve her ayrıma karşı ortak mücadele. Biz bunu kendi mücadelelerimizde de gördüğümüzde, mesela biz UPS’de, DHL’de arkadaşlarımıza bugün Almanya’da, Fransa’da, Belçika’da sizinle beraber şöyle dayanışmalar eylemler yapılacak deyince çok şaşıyorlardı. Bizden dili, dini farklı insanlar bizim mücadelemizin başarısı için eylem yapıyorlar, hiçbir çıkarları olmamasına rağmen, kendilerinin hiçbir sorunu olmamasına rağmen dayanışma gösteriyorlar. Bu aynı zamanda gerçekten işçide bir bilinç sıçraması yaratıyor. Yani dayanışma işçilerin kardeşliği, işçilerin birliği sermayeye karşı, küresel sermayeye karşı küresel işçi dayanışması bu çok ciddi bir katkı sağlıyor ve gerçekten başka bir bilinç yaratıyor işçilerde. Yine uluslararası delegasyondan, sendikalardan gelen arkadaşlarımızın üyeleri toplantılara katılmaları, direnişleri gelip ziyaret etmeleri gerçekten müthiş bir moral oluyor. Aynı zamanda işverenler açısından da çok güçlü bir mesaj oluyor. Ben sadece Türkiye’deki antidemokratik yasaları arkama alarak burada sendikayı dağıtamam, buradaki mücadeleyi yenilgiye uğratamam çünkü bunlar aynı zamanda dünya sendikal hareketin bir parçası ve bu işveren açısından da daha caydırıcı oluyor. Onun için bu son derece olumlu bir yaklaşım (TÜMTİS-Y).”

TÜMTİS-Y'nin bu ifadeleriyle, küresel kapitalizmin ucuz işgücü rezervi yaratma amacıyla çevre ve yarı-çevre ülkelerdeki emeğe yönelik baskıların arttığı yönündeki tezler güçlenmektedir. Diğer yandan küresel dayanışma örgütü olarak GUF'ların, Marx'ın “*sendikal bilincin sınıfsal bilince dönüşeceği*” doğrultusundaki görüşünü desteklediği düşünülmektedir.

(iv). Tek Taraflı Değil Karşılıklı Küresel Dayanışma

Sendikal mücadelenin başarıyla sonuçlanması için, dayanışmanın başarıyla sürdürülmesi gerektiğini dile getiren TÜMTİS-Y, dayanışma beklemek kadar dayanışma göstermenin de önemine şu sözlerle dikkat çekmektedir:

“Tek taraflı dayanışma gerçekçi değil. Bu konuda uluslararası sendikalardan eleştiri alıyoruz. İşte sizin sendikalarınız geliyor, dayanışma diyor, ama işi bitince en ufak çağrımıza cevap vermiyor. Dayanışma karşılıklı olmalı. Sermaye bir bütün olarak hareket ediyor ve dünyanın her tarafında çokuluslu şirketler ortak davranıyor. Ve her tarafında da özellikle sendikal örgütlenmeye karşı bir tahammülsüzlük (TÜMTİS-Y)...”

ITF ve ETF yetkilileriyle yapılan görüşmelerde de benzeri ifadelerin kullanılması, bu tezi güçlendirmektedir. Türkiye'deki sendikal kadroların uluslararası kampanyalara katılma yoğunluğunun düşük olması ve toplantılara katılımdaki ekonomik beklentilerin, federasyonların Türkiye'deki sendikalara bakışını olumsuz yönde etkilediğini belirtmekte yarar bulunmaktadır.

Neoliberal politikalar ekseninde sendikacılığın güç kaybettiği dönemde, sınıf mücadelesini başarıya ulaştırmanın yolunun küresel dayanışma olduğunu belirten TÜMTİS-Y, bu dayanışmanın karşılıklı olarak sürdürülmesi gerektiğine inanmaktadır:

“Hem dayanışma bekleyeceğiz hem de kardeş sendikalarımızla dayanışma içinde olacağız. ITF'in Hindistan'da yine bir örgütlenme kampanyası vardı. DHL'de biz çok ciddi destek verdik. Hindistan'a kadar gittik, ziyaret ettik sendikaları ve dayanışma için Türkiye'de eylemler yaptık. Yine Latin Amerika ülkelerinde sürdürülen UPS'deki mücadelelerde sürekli katkı sunmaya çalıştık. ITF'in aldığı tüm kararlara hazır olduğumuzu her toplantıda dile getirdik. Bu konularla ilgili ITF'i harekete geçmeye çağırdık ve duyarlı davranmaya çalıştık (TÜMTİS-Y).”

Dayanışmanın karşılıklılığı, ulusal sendikaların küresel örgüt içerisindeki güvenilirliğini arttırdığı ve federasyonun sendikaya yönelik algısında olumlu gelişmelere yol açtığı öne sürülebilir. ITF ve ETF desteği ile Türkiye'de çokuluslu şirketlerde

örgütlenme amacıyla ilişkilerini geliştirmeye çalışan sendikaların, dayanışmayı karşılıklı nitelikte sürdürmeleri gerekmektedir.

(v). Merkez-Çevre İlişkisi Açısından Uluslararası İşçi Örgütleri

Merkez kapitalist ülke sermayedarlarının sınırlar arasındaki geçişkenliğini kolaylaştıran düzenlemeleri içeren küreselleşme sürecinde, işçi sınıfının işkolu düzeyindeki küreselleşmesi GUF'lar aracılığıyla mümkün olmaktadır. GUF'lar içerisinde, ekonomik ve sosyal açıdan gelişmiş Avrupa ülkelerinin dışında, Türkiye ve Latin Amerika ülkeleri gibi yarı-çevre ve Bangladeş, Hindistan gibi çevre ülke işçileri de temsil edilmektedir. Farklı gelişmişlik düzeyindeki ülke işçilerinin aynı çatı altında temsil edilmesi farklı sorunların gün yüzüne çıkmasına neden olmaktadır. Örgütlenme oranları görece yüksek olan İskandinav ülkeleri ve diğer Avrupa ülkelerinin federasyonlar içerisinde üye sayısı açısından büyük çoğunluğu oluşturması, federasyonların karar alma süreçlerinde daha etkin rol almalarını sağlamaktadır. Diğer yandan, daha düşük üye sayısı ile örgüt çatısı altında bulunan yarı-çevre ve çevre ülkelerin temsiliyeti daha az sayıda delegasyonla sağlanmaktadır.

Merkez ülke işçilerinin örgüt içerisindeki etkinliklerinin daha yüksek düzeyde olması, federasyonların kararlarında kendi ulusal hükümetleri ve sermayedarlarının çıkarları doğrultusunda etkinlikte bulunmasına yol açabilmektedir. Birinci Dünya Savaşı yıllarında emperyalist ülke işçilerinin kendi ulusal hükümetlerinin yanında tavır alması nedeniyle, İkinci Enternasyonal'in dağılması sonucu Lenin'in özellikle İngiliz işçi sınıfı için öne sürdüğü "*işçi aristokrasisi*" yaklaşımının, günümüzde de uluslararası örgütler için geçerliliği tartışılmalıdır. Gerek ITF ve ETF yetkililerinin görüşleri gerekse de TÜMTİS-Y ve diğer ulusal sendikal örgütlerin temsilcilerinin fikirleri doğrultusunda, Avrupa'daki sendikal örgütlerin federasyon kararlarındaki başat belirleyiciliği bu görüşü desteklemektedir.

Avrupa ülkelerindeki işçilerin büyük çoğunluğunun sendikalı olarak çalıştığını ifade eden TÜMTİS-Y, Türkiye gibi ülkelerde Avrupa merkezli şirketlerin sendikal hak ihlallerinde rahat davranabildiklerinden yakınmaktadır. Örgütlenme özgürlüğünün anti-demokratik yasalardan cesaret alarak kısıtlandığı belirtilmektedir. Küresel düzeydeki eşitsizliğin, farklı ülke işçileri arasında yeniden üretilmesinin, işçi sınıfı hareketine yönelik işçi aristokrasi yaklaşımını desteklediği düşünülebilir. Ancak, merkez ülkelerdeki işçilerin, görece yarı-çevre ve çevre ülke işçilerinden daha iyi ekonomik ve sosyal

koşullara sahip olduğu algısı oluşsa da, sınıfsal olarak küresel sermayenin “*mazbut hizmetkârı*” olduklarını belirtmekte yarar bulunmaktadır.

(vi). Küresel Çerçeve Sözleşmelere Bakış Açısı

Sermayenin küresel düzeyde yayıldığı dönemde, uluslararası çalışma standartlarının oluşturulmasında küresel çerçeve sözleşmeler önemli bir işlevi yerine getirmektedir. Küreselleşme ve merkezsizleşme, uluslararası düzenlemelerin önemini arttırmaktadır (Hyman, 2001: 11). OECD Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri, ILO sözleşmeleri ve şirketlerin sosyal sorumluluk projeleri doğrultusunda geliştirdikleri davranış kodlarının ötesinde, küresel çerçeve sözleşmeler endüstri ilişkileri sisteminin tarafları arasında karşılıklı olarak imza altına alınmaktadır. Bu özelliğiyle bağlayıcılığının diğer düzenlemelere göre daha kapsamlı olduğu öne sürülebilir.

Çokuluslu şirketlerin en başta sendikal hak ve özgürlüklere yönelik küresel düzeydeki saldırılarına karşı, çerçeve sözleşmelerin ve protokollerin önemli derecede etkisi olduğu savunulmaktadır. Şirketler, sosyal sorumluluk projeleri gereği benimsedikleri ilkeler ve davranış kodlarını çiğneme olanağına sahip olsa da; çerçeve sözleşmelerin hukuki yaptırımını olmasa dahi, küresel düzeyde federasyonların baskı uygulama gücü olduğundan çerçeve sözleşmelerin daha işlevsel rol oynadığı düşünülmektedir.

TÜMTİS’in örgütlenmiş olduğu çokuluslu şirketlerden DHL ve DHL Express’te küresel çerçeve sözleşme bulunmamaktadır. Ancak sendikanın örgütlenme çalışmalarında ITF, OECD Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri’nde sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin hükümlere atıfta bulunarak, şirket yönetimine uyarılarda bulunmuştur. TÜMTİS’in örgütlenme çalışmalarının başarıyla tamamlanmasının ardından DHL ile ITF arasında protokol imzalanarak, dünyadaki tüm ülkelerde sendikal haklara saygı gösterileceğine dair taahhüt alınmıştır.

ITF’in çerçeve sözleşmeleri hakkında bilgi sahibi olduklarını belirten TÜMTİS-Y, çerçeve sözleşmelerin aşağıdan gelen işçi hareketinin etkisiyle mümkün olduğuna dikkat çekmektedir. DHL’de gerçekleştirilen örgütlenme sonucu, ITF’in girişimleriyle imzalanan protokolün sendikanın küresel işçi sınıfı mücadelesine katkısı olduğu düşünülmektedir:

“DHL, ITF’le protokol veya çerçeve anlaşmasına hiçbir koşulda yanaşmıyordu. Fakat bizim DHL’de sürdürdüğümüz 476 günlük mücadele, sürdürülen uluslararası dayanışma, bu işin Alman hükümetine kadar gitmesi sonucu geri adım atmak zorunda kaldılar. Dünyanın her tarafında

sendikalaşma hakkına saygı göstereceğine yönelik sözleşme imzalamak zorunda kaldı. Ve şimdi dünyanın birçok ülkesinde bu protokol kullanılıyor. Aynı zamanda ITF bunu tüm toplantılarda söylüyor TÜMTİS'in sürdürdüğü mücadele sayesinde biz DHL ile protokol imzaladık diye. TÜMTİS'e teşekkür ediyorlar. TÜMTİS büyük bir kampanya sürdürdü, küresel düzeyde ITF'nin ,ETF'nin desteğiyle DHL hiçbir koşulda çerçeve anlaşmasına veya protokole yanaşmıyordu, ama protokol imzaladı diyorlar. Biz bugün Latin Amerika'da, Hindistan'da dünyanın birçok ülkesinde DHL hak ihlal edince bu protokolü kullanıyoruz diyorlar (TÜMTİS-Y).”

(vii). ITF ve ETF'in Diğer Faaliyetleri ve Eksik Yönleri

Uluslararası örgütlerin ulusal sendikalarla ilişkilerinin örgütlenme ile sınırlı olmadığı düşünülmektedir. Eğitim, toplu pazarlık süreçlerinin takibi, çalışma yaşamına dair veri toplama ve sendikal haklara yönelik baskılarda dayanışma gösterme gibi faaliyetler de bulunmaktadır. TÜMTİS'in Ankara'da bir kargo şirketinde örgütlenme sürecinde, “çete kurma” suçlamasıyla yargılanan şube başkanı, yönetici ve temsilcilerinin hapis cezasına çarptırılması⁶⁸ nedeniyle, ITF ve ETF heyetlerinin Adalet Bakanlığı'na, Avrupa Parlamentosu'na gönderdiği protesto mektupları gibi girişimler bu kapsamda ele alınabilir (TÜMTİS, 2017). TÜMTİS ile dayanışma göstermek amacıyla Türkiye'yi ziyaret eden ITF ve ETF heyetlerinin ziyaret talepleri kabul edilmemiştir. ITF, Yargıtay kararının iptal edilmesi için küresel düzeyde imza kampanyası başlatmış ve Adalet Bakanlığı'na ve Avrupa Parlamentosu'na başvurmuş, ancak sonuç alınamamıştır. ITF'in girişimleri sonucu, bu olayın ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin sendikal hak ihlalleri raporunda yer aldığı ifade edilmiştir. ILO'nun 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi çerçevesinde, Türkiye Cumhuriyeti yargı mercisinin sendikal hak ihlaline yol açtığı belirtilen rapor⁶⁹ incelendiğinde, TÜMTİS'in Ankara şube başkanı ve diğer temsilcileri yargılayan hâkimlerin FETÖ üyesi olduğu gerekçesiyle görevden ihraç edildikleri, ancak bu hâkimlerin yarattığı mağduriyetlerin giderilmediği vurgulanmaktadır (ILO, 2017, s. 193).

ITF ve ETF toplantılarına TÜMTİS'i temsilen çoğunlukla uluslararası ilişkiler uzmanı ile birlikte genel başkan katılmaktadır. Uluslararası ilişkiler biriminin önemine

⁶⁸ Horoz Kargo'da örgütlenme faaliyeti yürüttükleri için “çete kurma” suçlamasıyla hapis cezasına çarptırılan Ankara Şube Başkanı, yönetici ve temsilcilerle ilgili detaylı bilgi için bkz. <http://tumtis.org/v2/2017/0318/8381/> (Erişim Tarihi:25 Mart 2019)

⁶⁹ ILO standartlarının uygulanması ile ilgili komite raporu için bkz. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_558658.pdf (Erişim Tarihi: 30 Mart 2019)

işaret edilmekte ve bu alanda uzman istihdamının yeni sendikal strateji olarak ön plana çıktığı düşünülmektedir. Ayrıca ITF’te çalışan Türk uzmanların Türkiye’deki sendikal hareket açısından fırsat olarak değerlendirilmesi gerektiği dile getirilmektedir.

Türkiye’de ITF ve ETF’in Gençlik Komitesi ve Kadın Komitesi’nin eğitim etkinliklerine ise üyelerin katılımı söz konusu olmaktadır. Kargo şirketlerinde örgütlenmelerin artmasıyla birlikte kadın üye sayılarında artış yaşandığını belirten TÜMTİS-Y, her iki uluslararası örgütün Kadın Komitesi’ne kadın üyelerden katılımlarının teşvik edileceğini ifade etmektedir.

ITF ve ETF’in eksik yönleri ve bu örgütlere yönelik eleştirileri sorulduğunda, TÜMTİS-Y, özellikle ITF’in bürokratik süreçlerinin ağır işlediğini vurgulamaktadır. Karar alma mekanizmasının geç işlemesine paralel olarak, başvurularda kendilerine geç yanıt verilmesi, olumsuz bir özellik olarak karşılırlarına çıkmaktadır.

Diğer yandan küresel eylem kararlarının daha aktif olarak kullanılması gerektiği belirtilmekte, *“sınıf dayanışmasının protesto mektuplarıyla sınırlı kalmaması gerektiği”* ifade edilmektedir. Bu aşamada küresel federasyonların saha araştırmaları yaparak, taban örgütlerinin ve işçilerin taleplerini yakından takip etmesi gerektiğine işaret edilmektedir. Küresel düzeyde işçi haklarının yoğun bir şekilde budandığına dikkat çeken TÜMTİS-Y, federasyonların radikal eylemler konusunda radikal kararlar alması gerektiğini, üyelerinin bu gibi taleplerini ise saha araştırmalarıyla tespit edebileceklerini ifade etmektedir:

“ETF ve ITF, mücadelelerimize bugüne kadar çok ciddi katkı sundu, bugünden sonra da sunmaya devam edecek. Ama dönem dönem eleştirilerimiz oluyor. Bu sadece ITF için değil küresel düzeydeki bütün federasyonları kast ediyorum. Dünyanın her tarafında işçi haklarına dönük yoğun saldırıların olduğu bir dönemde, daha radikal daha mücadeleciler kararlar alınması şart. Eski mücadele tarzı ile yeniye cevaplamanın olanağı yoktur. Yeni saldırıları durdurabilmenin olanakları yoktur. Mutlaka daha dayanışmacı, daha pratik hareket eden ve gerektiğinde yüzünü sokağa dönen bir eylem çizgisi izlemek zorundadır (TÜMTİS-Y).”

TÜMTİS-Y ile yapılan görüşmeden ITF’in son dönemde pragmatik sendikacılık ilkeleri doğrultusunda uzlaşmacı sendikal anlayışla hareket ettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Yalnızca TÜMTİS-Y ile yapılan görüşme ile ITF’in pragmatik olarak damgalanması mümkün olmamakla birlikte, Türkiye’deki diğer sendikaların da benzeri eğilimde bulunması, bu tezi güçlendirmektedir. Amerikan-tipi sendikacılık olarak da

adlandırılan pragmatik sendikacılık, Türkiye sendikacılığının yapısal özelliği olarak belirtilmekte olup (Işıklı, 2005); uluslararası sendikal örgütlerin de uzlaşmacı kimliğe bürünmesi, ayrı bir çalışma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır.

(viii). Uluslararası Örgüt Çatısı Altında Ulusal Sendikalar Arası Rekabet

Ulusal düzeyde belirli işkollarında faaliyet gösteren sendikalar GUF'ların ve bölgesel işkolu federasyonlarının taban örgütlerini oluşturmaktadır. Sendikalar, işkollarına göre federasyonlara üyelik başvurusunda bulunmakta, aynı zamanda da ulusal düzeyde aynı işkolundaki farklı sendikalarla rekabet hâlinde olabilmektedir. Sendikalararası rekabet, sosyoekonomik nedenlerle ortaya çıkabileceği gibi siyasal ideolojik nedenlerle de kendisini gösterebilmektedir (Uçkan, 2002, s. 11-17). Ulusal düzeydeki rekabet algısının, uluslararası örgüt çatısı altında da devam etmesi sonucunu doğurması söz konusu olabileceği gibi; ulusal hassasiyetlerin baskın olduğu durumlarda uluslararası örgüt çatısı altında ulusal dayanışma olgusu da kendisini gösterebilmektedir. Uluslararası örgüt çatısı altındaki rekabet, her şeyden önce aynı ülkeden sendikaların birbirlerinin üyeliklerine ilişkin bakış açılarıyla şekillenmektedir. Federasyonlar usul olarak sendikaların üyelik başvuruları durumunda, o ülkede faaliyette bulunan üye sendikaların görüşlerine başvurmaktadır. Bu aşamada diğer sendikaların görüşleri, ulusal düzeydeki rekabet algısı ve ideolojik duruş gibi birçok değişkenden etkilenebilmektedir. Diğer yandan federasyonlara üye sendikalar, örgütlenme, eğitim, toplu iş sözleşmesi, toplantı katılım ve diğer birçok maddi destekten ve benzeri birçok faaliyetlerden yararlanmada rekabet içerisine girebilmektedir.

ITF ve ETF üyesi Türk sendikal örgütlerle rekabet içerisinde olmadıklarını belirten TÜMTİS-Y, kendilerinin ETF yürütme kurulu üyeliğine adaylık sürecinde Türkiye'deki sendikal örgütlerin büyük çoğunluğunun destek olmasıyla bu savını güçlendirmektedir. Diğer yandan Türkiye'de 15 no'lu taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren Öz Taşıma-İş Sendikası'nın ITF üyelik başvurusu üzerine, ITF'in kendilerinden istediği görüş yazısına olumsuz yanıt verdiklerini belirtmektedir. Öz Taşıma-İş'in başvurusuna olumsuz bakışın arkasında ise, DHL örgütlenmesi esnasında Taşıma-İş adıyla kurulmuş olan bu sendikanın işverenle takım sözleşmesi yaparak TÜMTİS'in örgütlenmesini engellemek üzerine "*sarı sendika*" olarak faaliyet gösterdiği ifade edilmektedir:

"Biz tabi Taşıma-İş'i bağımsız sınıf sendikası olarak değerlendirmiyoruz. Nedeni de ortada. Biz DHL'de 100 gün boyunca bir kapıda direniş yapmışız, bir örgütlenme çalışmamız var ve bu

sendika o zaman kuruluyor. Yani direnişin 100. Gününde.. Sendika ne hikmet ise başka örgütlenecek hiçbir yer bulamıyor. Kapıda direniş sürdürdüğümüz işçiler için takım sözleşmesi yapıyor. Öbür işçileri toplayıp araçlara bindiriyor. Bu sendikaya üye olacaksınız, olmazsanız yarın işe gelmeyin diyor. Gidip depolarda işverenler işçiyi zorla topluyor. Taşıma-İş'in yöneticileri gidiyor anlatıyor size takım sözleşmesi yapalım bu sendika kötü bir sendika biz iyi bir sendikayız, işveren bu sendikayı istemiyor, bizi istiyor şeklinde... Buradaki mücadeleyi başarısızlığa uğratabilmenin bir aracı olarak kuruluyor bu sendika. Şimdi bir emek örgütü bir işçi sendikası böyle bir şeye alet olur mu? Bizim işkolumuzda örgütlenme oranı %10'lar civarında, %90'ı örgütsüz. Şimdi normal bir sendika örgütlenecek bir sürü yer var yani, gelip illa burada direnişin sürdüğü bir yerde başarısızlığa uğratmak için işverenle işbirliği yaparsa, bu hangi etik kuralla bağdaşabilir (TÜMTİS-Y).”

Diğer yandan Hak-İş üyesi olan Öz Taşıma-İş'in siyasi bağlantılar aracılığıyla belediye şirketlerinde örgütlenmesini de eleştiren TÜMTİS-Y, bu sendikanın bağımsız olmaması nedeniyle ITF ve ETF üyeliğine kabul edilmemesi gerektiğine dikkat çekmektedir:

“Yine Gaziantep'te belediye otobüs şoförleri bizim sendikamızın üyeleri idi. Yani 10-15 yıldır çok iyi hakları vardı. Burada gidip belediye yönetimiyle baskıyla, işçiler istifa ettirildi. İstifa etmeyenler işten çıkartıldı. Ya Öz Taşıma-İş'e geçeceksin ya da sizi çalıştırmayacağız dediler. Biz çağrı yaptık gelin sandık koyalım, referandum yapalım, gerçekten işçiler sizi istiyorsa biz buradan çekiliyoruz. Kesinlikle yanaşmadılar ve işçilerin buradaki hakları da tek tek geriye götürüldü. Kıdem tazminatı 45 günden hesaplanıyordu. Geçmiş mücadele ile almış olduğumuz bir haktı ve bu 30 güne indirildi. İkramiyeleri kaldırıldı, sosyal hakları kaldırıldı. Şimdi dolayısıyla yani Öz Taşıma İş, gidip böyle bağımsız işyerleri bularak, mücadele ederek burada örgütlenen değil direk siyasi iktidarın direktifiyle belediyelerin talimatı ve yardımıyla, baskıyla örgütlenen bir yapı. Şimdi böyle olunca yani burada öyle bağımsız sendikacılıktan bahsetmek pek mümkün değil. Gaziantep'teki sendikanın il temsilcisi -onlar il başkanı diyorlar- bizden götürdükleri şirketin personel müdürü aynı zamanda. Sendikanın Gaziantep' in il temsilcisi personel müdürü. Yani bu gerçekten karanlık, şaibe ile dolu. Taşıma-İş yöneticileri geliyor, işçiyle toplantı yapıyor. Yanında şirketin genel müdürü, yanında şirketin personel müdürü işçi soruyor: biz personel müdürü olarak mı sana soru soralım, yoksa sendika temsilcisi olarak mı? Yani sendika başkanına diyorlar ki biz size soru soracağız, şirket yöneticileri burada. Yani şirketin genel müdürü burada, size soru sormaya korkuyoruz. Çünkü çok işine gelmeyen bir soru sorarsak hemen bizi kapıya koyar. Ama yok diyor biz böyle yapıyoruz diyor. Şimdi dolayısıyla böyle belediyeler eliyle örgütlenmeye çalışan Türkiye'de bu antidemokratik yasalarla 3-4 yıl içinde 25 bin tane üye yapmanın imkânı, olanağı yok. Bu sendika 1949 yılında kurulmuş 12 bin tane üyemiz var. O da hangi koşullarda örgütleniyoruz kamuoyu biliyor. Yani hepimiz de biliyoruz ki gerçekten 4 yıl içerisinde bağımsız bir sendikanın çıkarıp bu üyeleri yapma imkânı ve olanağı yok. Öz Taşıma İş'in durumu biraz

budur yani direk belediye başkanları eliyle örgütlenen, siyasi talimat ile örgütlenen bir yapı. Bağımsız, kendi gücüyle örgütlenen bir sendikal yapıdan bahsetmek mümkün değil (TÜMTİS-Y).”

Bu gerekçelerle, Öz Taşıma-İş Sendikası'nın uluslararası federasyonlara sunacağı bir katkının olmadığı ve üyeliğinin reddedilmesi gerektiği ifade edilmektedir. TÜMTİS-Y, temel kıstasının siyasi iktidar ve işverenlerden bağımsızlık olduğunu ve Öz Taşıma-İş'in bu yapıdan uzak bir çizgi çizdiğini düşünmektedir. TÜMTİS-Y'nin Öz Taşıma-İş Sendikası'nın işveren veya siyasi iktidar aracılığıyla örgütlendiğine ilişkin olarak öne sürdüğü varsayımları altında, uluslararası örgütlere üyelikte neden ısrarcı olabileceği sorusuna ise şu şekilde yanıt alınmaktadır:

“Çok anlamış değilim gerçekten. Direniş yok, grev yok işveren eliyle örgütlenmek dışında bir etkinlik yok... Heralde uluslararası sendikalarda etkili olmak istiyorlar. Birileri böyle istiyor bunlardan. Bunlar da bunu yapmaya çalışıyor. Başka bir şey değil (TÜMTİS-Y).”

Sendikalararası rekabetin keskin ifadelerle yol açtığı, TÜMTİS-Y'nin ifadelerinden açıkça anlaşılmaktadır. Uluslararası örgütlere üyelik dahi, işveren veya siyasi iktidarın talepleriyle ilişkilendirilmektedir.

TÜMTİS-Y'ye Hava-İş'in ITF üyeliğinden istifası ile ilgili sorular da yöneltilmiştir. Sendikanın Türk-İş görüşüne paralel olarak görüş bildirdiğini belirten TÜMTİS-Y, ITF politikalarına yönelik eleştirilerin örgüt içerisinde kalarak ve daha fazla söz söyleyerek mümkün olabileceğini belirtmiştir. Ancak yine de TÜMTİS-Y, Hava-İş'in bağımsız bir sendika olarak kararına saygı duyulması gerektiğini eklemiştir:

“Bizim de ITF'in aldığı her kararın çok doğru olduğu veya her önerisinin çok doğru olduğunu söylememiz mümkün değil. Biz de eleştiriyoruz, sorguluyoruz. Eksik davrandıkları, bazen hantal davrandıklarını tabiki söylüyoruz. Ama her şeye rağmen ITF bir mücadele örgütüdür. İşçi sınıfının değerleri ITF'i yaratmıştır. Biz ITF içinde kalarak, daha iyi mücadele ederek, daha iyi önerilerle, daha iyi mücadele kararlarının burada çıkması için mücadele göstermemiz gerekiyor. Sendikal mücadele açısından da çekilmeyi doğru görmüyorum (TÜMTİS-Y).”

(ix). Devam Eden Projeler

Çokuluslu şirketlerdeki örgütlenmede ITF ve ETF desteğinin rolünün büyük olduğunu ifade eden TÜMTİS-Y, sınıf dayanışmasında ulusal düzeyle sınırlı kalınmaması gerektiğini belirtmektedir. Taşımacılık işkolu açısından ITF ve ETF üyeliğinin, küreselleşme süreci içerisinde sendikalar için hayati önemine vurgu yapılmaktadır.

2019 Ocak ayı istatistiklerine göre yaklaşık 10 bin 500 üyesi bulunan sendikanın yargıdaki davalarla birlikte üye sayısının 12 bine yaklaştığını belirten TÜMTİS-Y, ITF'e 5 bin aidatlı üyeyle katıldıklarını aktarmaktadır. ITF yetkilisinin aidatların düzenli ödenmesi konusunda Türkiye'deki sendikaların büyük çoğunluğunun yetersiz olduğunu belirtmesine karşın; TÜMTİS, bu konuda yol kat etmiş bir sendika olarak belirtilmelidir. Uluslararası işçi birliğinin en önemli aracı olarak görülen GUF'lara ödenen aidatların, uygun şekilde değerlendirildiğine inanılmaktadır.

ITF ile üyelerine yönelik örgütlenme eğitim projeleri, örgütlenme uzmanının ücretinin ödenmesi gibi projelerinin devam ettiği ifade edilmektedir. Diğer yandan DHL, DHL Express, UPS ve Aras Kargo gibi çokuluslu şirketlerde örgütlenme konularında ITF ve ETF ile ortak projeler yürütmeye devam edileceği belirtilmektedir.

3.4.2.2. Türkiye Devrimci Kara, Hava, Demiryolu Taşımacılığı İşçileri Sendikası (Nakliyat-İş)⁷⁰

Türkiye'de taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren Nakliyat-İş Sendikası'nın kuruluşu, etkinlikleri ve uluslararası örgütlerle ilişkileri bu bölümde incelenmektedir. Öncelikle Nakliyat-İş'in tarihçesi aktarılmakta, ardından uluslararası bağlantılarına odaklanılmaktadır.

a. Kuruluş ve Faaliyetleri

Nakliyat-İş Sendikası, Tekel Nakliyat İstanbul Grup Müdürlüğü'nde dağıtım görevini yerine getiren işçiler tarafından "İstanbul Devrimci Deniz ve Kara Tekel Nakliyat İşçileri Sendikası" adıyla 1975 yılında İstanbul'da kurulmuştur (Türkiye

⁷⁰ Nakliyat-İş ile ilgili detaylı bilgi için bkz. <http://nakliyatis.org/> (Erişim Tarihi: 15 Mart 2019)

Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 2, s.434). Sonraki dönemde dağıtım işçileriyle birlikte, ambarlarda çalışan işçiler de Nakliyat-İş Sendikası'nda örgütlenmiştir.⁷¹

Kuruluş tüzüğünde ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan kalkınması için Türkiye'nin her bakımdan tam bağımsız yapıya kavuşması gerekliliğine işaret edilmektedir. Türk işçi hareketinin devrimci niteliğe bürünmesi koşuluna hizmet edilmesi, sendikanın amacı olarak belirtilmektedir. 30 Kasım 1975 tarihli genel kurulunda DİSK'e üye olma kararı alınmıştır. Sendika yönetimindeki ideolojik temelli görüş ayrılıkları nedeniyle 1977 yılında iki ayrı genel kurul gerçekleşmiş ve 2 ayrı yönetim seçilmiştir. Yargı kararının 1978 yılında Mehmet Bülbün'ün genel başkanlığa seçildiği genel kurulu esas almasına dek sendika faaliyette bulunamamıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 2, s.435).

DİSK üyesi olan Nakliyat-İş Sendikasının faaliyetleri 12 Eylül 1980 askeri darbesinin ardından durdurulmuş, yöneticileri hapis cezasına çarptırılmıştır. 1991 yılında DİSK'e bağlı sendikaların faaliyetlerine izin verilmesiyle, Nakliyat-İş yeniden örgütlenme faaliyetlerine başlamıştır.

18 Ekim 1992'de yapılan olağanüstü genel kurul ile Nakliyat-İş'in TÜMTİS'e katılması kararı alınmış, ancak üyelerin ve DİSK'in karar yeter sayısına ilişkin itirazları sonucu mahkeme katılma kararını iptal etmiştir. 1993 yılında çıkarılan dergide TÜMTİS'in Nakliyat-İş'i "*fırsatçı bir şekilde ele geçirmeye çalıştığı*" ifade edilmiştir. TÜMTİS ile Nakliyat-İş arasındaki rekabetin kökeninde bu durum yatmaktadır. 15 Ocak 1995'te toplanan genel kurulda ise genel başkanlığa Ali Rıza Küçükosmanoğlu seçilmiş ve hâlen bu görevi sürdürmeye devam etmektedir.

İşkolları Cetveli'nin 15 no'lu Taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren Nakliyat-İş, karayolları, ambarlar, araç muayene istasyonlarında faaliyet göstermeye devam etmektedir. Nakliyat-İş, işkolu dışında birçok işçi eylemine destek veren yapıda bulunmakta ve bu olguyu sınıf sendikacılığına olan inanç ile temellendirmektedir⁷². 2005 yılında Coca Cola'nın taşeron taşımacılık şirketi olan Trakya Nakliyat'ta örgütlenme çalışması başlatan Nakliyat-İş, işten çıkarmalara karşı eylem başlatmıştır. Protestoların

⁷¹ Nakliyat-İş tarihçesi için bkz. <http://nakliyatis.org/hakkimizda/tarihce/sendikamizin-kisa-tarihimiz> (Erişim Tarihi: 15 Mart 2019)

⁷² Makro Market işçilerinin eylemine destek haberi için bkz. <https://ilerihaber.org/icerik/direnisteki-makro-market-iscileri-eylemlerine-devam-ediyor-92548.html> (Erişim Tarihi: 19 Mart 2019)

hedefinde ise Coca Cola şirketi yer almıştır. ABD emperyalizminin sembolik şirketi olarak gösterilen Coca Cola önünde direniş çadırı kurulmuş ve “Coca Cola içme, zalime destek verme” kampanya düzenlenmiş ve 100 bine yakın imza toplanmıştır. 20 Temmuz 2005 tarihinde Coca Cola’nın Türkiye Müdürlük binası Nakliyat-İş Genel Başkanı öncülüğündeki 200 kişi tarafından işgal edilmiş, ardından polis müdahalesiyle işgal son bulmuş ve 91 kişi gözaltına alınmıştır. 2014 yılına kadar süren davada 91 kişi atıl suçlarının oluşmadığı gerekçesiyle beraat etmiş ve sendikadan “*Mücadelemiz para babaları düzenine, AKP’nin işçi ve sendika düşmanı politikalarına, taşeron cehennemine, sarı sendikacılığa karşı devam ediyor, edecek*” açıklamasında bulunulmuştur.⁷³

2012 yılında Borusan Lojistik’te örgütlenen Nakliyat-İş’in 31 üyesi, performans düşüklüğü gerekçesiyle işten çıkarılmış, ardından işçiler Tuzla’daki işletme ve Sarıyer’deki genel merkez önünde eyleme başlamıştır. Bunun üzerine işveren ile sendika arasında yapılan görüşmede sendikalaşma hakkına saygı duyulacağı, işten çıkarılan işçilerin kıdem ve ihbar tazminatlarının ödeneceği doğrultusunda anlaşma yapılmıştır. Nakliyat-İş, “*Borusan Lojistik direnişçilerinin mücadelesi zaferle sonuçlanarak işçi sınıfımızın mücadelesinde yerini almıştır. Dağınık ve örgütsüz binlerce işçinin çalıştığı lojistik sektöründe örgütlenmenin önünü açan bir direniş-mücadele olmuştur*” açıklamasında bulunarak eylemi sonlandırmıştır.⁷⁴ 2014 yılında Zet Farma Lojistik’te örgütlenen Nakliyat-İş üyesi 14 işçinin, sendikal nedenle işten atılması üzerine sendikanın şirket önünde geçtiği eylem bir başka örgütlenme deneyimi olarak gösterilmektedir.⁷⁵

Nakliyat-İş’in çokuluslu şirket olarak MSC/Medlog Lojistik’te örgütlenme çalışmalarına başlaması üzerine, işverenin 8 ayrı şehirde çalışan 168 işçiyi işten çıkarması üzerine, sendika işyerlerinin önünde protestolara başlayarak, işten atılan işçiler için hukuki mücadeleyi başlatmıştır. Örgütlenme mücadelesine destek amacıyla ITF Kara Taşımacılığı Bölüm Başkanı Noel Coard öncülüğündeki heyet, Türkiye’ye ziyarete

⁷³ Detaylı bilgi için bkz. <http://sendika63.org/2014/04/coca-cola-ısgaline-beraat-180238/#more> (Erişim Tarihi: 20 Mart 2019)

⁷⁴ Detaylı bilgi için bkz. <https://www.demokrathaber.org/calisma-hayati/borusan-lojistik-iscileri-kazandi-h9947.html> (Erişim Tarihi: 24 Mart 2019)

⁷⁵ Detaylı bilgi için bkz. <https://www.evrensel.net/haber/107098/dun-ilac-tasiyorlardi-bugun-koca-bir-umut> (Erişim Tarihi: 24 Mart 2019)

gelmiştir.⁷⁶ 2017 yılında sonuçlanan dava sonucunda mahkeme, işçilerin sendikal nedenlerle iş akitlerinin feshedildiğini kabul ederek, sendikal tazminata hükmetmiştir. Mahkeme kararının, işten atılan işçilerin bir kısmının 6 aylık çalışma süresi şartını taşımadığı için iş güvencesi kapsamında yer almamasına rağmen ve 8 ayrı bölgedeki işyerlerinde çalışan işçileri kapsamaması nedeniyle emsal nitelikte olacağı öne sürülmektedir.⁷⁷

2019 yılının Ocak ayı istatistiklerine göre Nakliyat-İş'in üye sayısı 3 bin 953 olup, yüzde 0,53 ile işkolu barajının altında kalmaktadır. Nakliyat-İş Sendikası, TÜVTÜRK araç muayene istasyonlarında, kargo şirketlerinde ve belediyelerin toplu taşıma işletmelerinde örgütlenmeye devam etmektedir. Örgütlenmede karşılaştığı en temel sorun, işveren tarafından üye işçilerin iş akitlerinin “*performans düşüklüğü*” gerekçesiyle feshedilmesi ve üyelerine sendikadan istifa etme doğrultusundaki baskılar olarak gösterilmektedir. Sendikadan yapılan açıklamalarda ise performans düşüklüğü adı altında örgütlenmenin engellenmeye çalışıldığı, ancak tüm işçi sınıfı adına hukuki ve işyerleri önündeki protestolar biçiminde karşılık bulan fiili mücadelenin sürdürüleceği belirtilmektedir. Muğla Taşıt Muayene İstasyonları İşletim A.Ş’de örgütlenen Nakliyat-İş üyesi 18 işçinin iş akitlerinin feshedilmesi üzerine, işe iade ve sendikal tazminat davalarını üstlenen sendikadan yapılan açıklamada 2019 yılında 7 işçinin işe iade ve sendikal davasını kazandığı belirtilmektedir. Ayrıca işverenin tutumlarına karşı başlatılan ceza davasının da devam ettiği bildirilmektedir.⁷⁸

Nakliyat-İş'in örgütlü olduğu işkolu olan taşımacılık işkolunda yer alan belediyelerin toplu taşımalarında, 31 Mart 2019 tarihinde gerçekleştirilen yerel seçimlerin ardından Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP)'nden Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) yönetimine geçen belediyelerde örgütlenme çalışması yürütülmektedir. Ankara'da eski belediye yönetimi döneminde işçilerin Hak-İş'e bağlı Öz Taşıma-İş'e baskıyla üye yapıldığını öne süren Nakliyat-İş, yeni yönetim tarafından sendikal seçme özgürlüğüne yönelik saygılı olunacağı doğrultusunda yapılan açıklama doğrultusunda işçilere çağrıda

⁷⁶ ITF'in destek ziyareti hakkında bilgi için bkz. <http://nakliyatis.org/uluslararası-tasimacilik-iscileri-federasyonu-itf-heyeti-sendikamizi-ziyaretti.html> (Erişim Tarihi: 28 Mart 2019)

⁷⁷ Detaylı bilgi için bkz. <http://nakliyatis.org/basindan-mscmedlog-lojistikte-isci-kiyimina-karsi-ilk-hukuk-zaferi.html> (Erişim Tarihi: 27 Mart 2019)

⁷⁸ Detaylı bilgi için bkz. <http://nakliyatis.org/tuvturk-mugla-direniscileri-ise-iade-davasini-kazandi.html> (Erişim Tarihi: 26 Nisan 2019)

bulunmaktadır (Nakliyat-İş, 2019).⁷⁹ Belediyelerde siyasi yapılara göre örgütlenme konusu, sendika-siyaset ilişkisi bağlamında ayrıca incelenmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

b. Nakliyat-İş'in Uluslararası Sendikal Örgütlerle İlişkisi

Nakliyat-İş Sendikası, ITF, ETF ve WFTU'ya bağlı Taşımacılık Enternasyonalı (TUI Transport) üyesi olarak uluslararası alanda faaliyetlerine devam etmektedir. Türkiye'den WFTU'ya bağlı enternasyonallere üye olarak Sosyal-İş Sendikası ile birlikte ayrı konumu bulunmaktadır. Nakliyat-İş Genel Başkanı, TUI Transport'un 1-2 Mart 2019 tarihindeki 14. Olağan Genel Kurulu'nda enternasyonalin genel sekreterliği görevine seçilmiştir. Aynı zamanda WFTU'nun başkanlık kurulu üyeliğini de devam ettirmektedir. Sınıf sendikacılığına dayalı anlayışı benimsediğini öne sürerek, WFTU içerisinde aktif görevler alması, Nakliyat-İş'in ayrıca incelenmesini gerektirmektedir. Nakliyat-İş Genel Merkezi'nde yarı yapılandırılmış soru formu üzerinden yapılan görüşmeye genel başkan ile birlikte uluslararası ilişkiler uzmanı katılmıştır.⁸⁰

(i). Ana Söylem: Emperyalizm Karşısında Enternasyonalizm

Nakliyat-İş Sendikası'nın uluslararası örgütlerle ilgili yaklaşımında WFTU'nun TUI Transport Enternasyonalı ile olan ilişkileri başat olarak karşımıza çıkmaktadır. 1945 yılında IFTU ve RILU'nun birleşmesiyle kurulan WFTU, SSCB etkisi altında sosyalist uluslararası örgütlenmenin somut bir ifadesi olarak belirtilmektedir. 2011 yılında yayınlanan broşüründe kendisini "*emperyalizm ve kapitalizm karşısında mücadele eden sınıf odaklı bir sendika hareketi*" olarak tanımlayan WFTU, sömürge ülkelerindeki antikapitalist işçi mücadelesine odaklanmaktadır (Gallin, 2013, s. 79-82). Marshall Planı'na karşı sömürge devletlerde örgütlenme çalışmaları bulunan WFTU'nun bu faaliyetlerinin AFL, GUF'lar ve İngiliz sendikaları tarafından engellenmeye çalışıldığı çeşitli çalışmalarda belirtilmektedir (Sturmthal, 1948; Beling, 1964 vb).

⁷⁹ Ankara Büyükşehir Belediye Başkanı Mansur Yavaş'ın açıklaması üzerine Nakliyat-İş'in yaptığı çağrı için bkz. <http://nakliyat.org/ankara-buyuksehir-belediyesi-sirketleri-olan-belka-belko-ve-bugsasta-calisan-iscilerimiz-isveren-baskisi-ortadan-kalkinca-ozgur-iradeleri-ile-oz-tasima-isten-istifa-edip.html> (Erişim Tarihi: 26 Nisan 2019)

⁸⁰ Araştırma bulguları paylaşılırken genel başkan NAKLİYATİŞ-Y, uluslararası ilişkiler uzmanı ise NAKLİYATİŞ-U olarak kodlanmıştır.

Türkiye'deki konfederasyonlardan WFTU üyesi bulunmamakla birlikte, Nakliyat-İş Sendikası, WFTU'nun işkolu düzeyindeki enternasyonallerinden olan TUI Transport'ta etkin rol oynamaktadır. Nakliyat-İş Genel Başkanı, 2019 yılında TUI Transport'un Genel Sekreteri olarak faaliyetlerine devam etmektedir. Yapılan görüşmede uluslararası ilişkilerde ITF ve ETF yerine TUI Transport'un aktif uluslararası örgüt olarak benimsendiği anlaşılmaktadır. WFTU'nun antikapitalist, emperyalizm karşıtı yapısı ve sömürgeciliğe karşı düşüncelerinin temel görüşlerde etkili olduğu gözlenmiştir.

TUI Transport'un 14. Genel Kurulu'ndaki açılış konuşmasında genel başkanın işsizliğin, yoksulluğun ve işçi sınıfına yönelik saldırıların başını "*ABD emperyalizminin ve AB ile diğer emperyalist cephe tekelleri ile finans-kapitalistlerin*" çektiğine yönelik ifadeleri⁸¹, sendika-siyaset ilişkisi açısından değerlendirilmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Marksist ve Leninist ideolojik perspektifinden sınıf mücadelesine dayalı örgütlenmeyi benimsendiği görülmektedir.

Uluslararası sınıf mücadelesinin aynı zamanda enternasyonal bir mücadeleyi içerdiğini belirten NAKLİYATİŞ-Y, işçi hareketinin ulusal sınırlara hapsolmeması gerektiğini belirtmektedir. Leninist bir ifadeyle kapitalizmin en yüksek aşamasının emperyalizm olduğu, sermaye ihracı ve finans-kapitalin yayılmasıyla dünya üzerinde tekellerin oluştuğu belirtilmektedir. Sermayenin yayılmacılığı göz önüne alındığında, sınıf mücadelesinin uluslararası düzeye taşınmanın önemine vurgu yapılmaktadır. Türkiye, Avrupa, Asya, Latin Amerika ve Afrika ülkelerindeki işçilerin karşılaştığı sorunlara karşı ortak bir mücadele anlayışını örgütlemenin gerekliliğine işaret edilmektedir. Kapitalist dizgenin tüm dünya ülkelerinde işçi sömürsünü içerdiğini ileri süreren bu yaklaşıma göre, tekelci sermayenin baskıları aracılığıyla çevre ülkelerdeki sömürü oranının daha yüksek olduğuna inanılmaktadır (Amin, 2018, s. 159).

Enternasyonal düşüncesinin kapitalizmin ilk döneminden itibaren var olduğu, ancak emperyalizmin emeğe yönelik saldırılarının yoğunlaştığı dönemde önem kazandığı ifade edilmektedir. NAKLİYATİŞ-Y'ye göre emperyalizm, emeğe de uluslararası yayılmacılığı dayatmaktadır. Bu yönüyle, ITF ve ETF için öne sürülen emeğin

⁸¹ Nakliyat-İş Genel Başkanının TUI Transport'un 14. Genel Kurulu'nda yaptığı konuşmanın detayları için bkz. <http://nakliyatis.org/sendikamiz-genel-baskani-ali-riza-kucukosmanoglu-uluslararasi-tasimacilik-iscileri-sendikasi-enternasyonal-tui-transportun-genel-sekreterligine-secildi.html> (Erişim Tarihi: 8 Mayıs 2019)

küreselleşmesinin ideolojik açıdan farklı bir biçimde TUI Transport örgütlenmesi için belirtilmesi yerinde olacaktır.

Kapitalizmin içinde bulunduğu krizde, Türkiye gibi ülkelere emeği ucuzlatma konusunda rekabet etme rolünün biçildiğini belirten NAKLİYATİŞ-Y -Pakistan, Bangladeş gibi- ücretlerin aylık 50-60 dolar düzeyinde olduğu ülkelere göre Türkiye'nin daha iyi konumda olduğunu belirtmektedir. Ancak, mevcut küresel rekabet koşulları devam ettiği sürece Türkiye'nin de söz konusu ülkelerle aynı kaderi paylaşacağı endişesi taşınmaktadır.

(ii).“ITF, Küresel Sınıf Dayanışması Değil Emperyalizmin Sendikal Alandaki Temsilcisi”

Nakliyat-İş'te yapılan görüşmede sınıf dayanışmasının, işverenlerden, hükümetlerden ve çokuluslu şirket tekelleri ile diğer uluslararası finans kuruluşlarından bağımsızlık ilkesine uyum sağlamakla mümkün olacağı ileri sürülmektedir. WFTU'nun enternasyonalleri ile birlikte tam bağımsız yapıya sahip olduğunu, buna karşın ITUC, ETUC, ITF, ETF, UNIGlobal, IndustriALL gibi örgütlerin çokuluslu şirket tekelleri, hükümetler ve uluslararası hükümet dışı kuruluşlar ile yakın ilişkiler kurduğu iddia edilmektedir. Bu iddia, GUF'lar ve Avrupa'daki işkolu federasyonlarının “emperyalist politikaları” yayma amacıyla hükümetlerden sağlanan fonların Türkiye gibi ülkelere aktararak, anti-emperyalist sendikal eğilimleri güçsüzleştirdiğine inanan tezlere katkı sağlamaktadır (Koç, 2014, s. 12). Bu örgütlerin emperyalizmin sendikacılık alanında uluslararası temsilciliğini yaptığını ve sömürge ülkelerindeki sendikal mücadelenin sosyalist hareket yelpazesi dışında bırakılmasına hizmet ettiğine inanılmaktadır.

Türkiye'de kargo taşımacılığı, lojistik, hava taşımacılığı gibi alanlarda uluslararası tekellerin payının giderek arttığını belirten NAKLİYATİŞ-U, Aras ve Yurtiçi Kargo gibi şirketlerin de yerel tekel olmaktan çıktığını ve küresel tekellerin eline geçtiğini ifade etmektedir. UPS, DHL, TNT, Fedex gibi tekellere karşı ortak mücadeleyle örgütlenmenin koşullarının yaratılabileceğine inanılmaktadır. Küresel sendikal örgütlerin bu mücadeleyi örgütleme konusundaki bakış açısından ise endişe duyulmaktadır. Uluslararası örgütün yapısı ve sendikal anlayışının bu aşamada önem kazandığı düşünülmektedir:

“Uluslararası tekellerin bir parçası olan işletmelerde, uluslararası dayanışmayla örgütlenmek ve mücadelenin birtakım avantajlarını sağlamakla beraber bazı durumlarda da mevcut uluslararası örgütün yapısı da önemli, sendikal anlayışı da önemli. Örneğin bizim de üye olduğumuz - Uluslararası Taşımacılık Federasyonu- ITF'deki bir sendikal anlayışı gerçek anlamda sınıf çıkarlarına sahip çıkan bir sendikal anlayış olarak değerlendirmek çok gerçekçi değil. Yani biz Medlog Lojistik'te örgütlendik bundan birkaç yıl önce. Medlog Lojistik, Türkiye'de ve dünyada ikinci, üçüncü büyük konteyner taşımacılığı yapan işletmelerden bir tanesi. Mesela örgütlenme sürecinde biz ITF'den hiçbir destek göremedik. Çünkü ITF, Medlog Lojistik işverenini karşımıza almak çok gerçekçi olmaz diyerek, hiçbir katkıda bulunmadı. Türkiye'de şöyle bir algı var: uluslararası sendikal hareketler her zaman için iyidir. Her zaman, elbette dayanışma önemli eleştirilerimize rağmen ITF üye olmamızı sürdürüyoruz, devam ettiriyoruz ve bunun koşullarını da zorluyoruz. Dayanışmanın güçlenmesi anlamında sınıfsal bir temelde mücadele etmesi için veya ona dönüşmesi için mücadelemiz var. Dediğim gibi biz bu süreçte 126 tane işçi sendika üyesi işten çıkarıldı bir tek dayanışma eylemi yapılmadı, ITF tarafından (NAKLİYATİŞ-Y).”

NAKLİYATİŞ-Y'nin ifadelerinden ITF'in uzlaşmacı sendikacılık anlayışını benimsediği ve uluslararası sendikal örgütlerin bu yapısıyla sınıf dayanışmasını sağlayamadığı anlaşılmaktadır. Uluslararası sendikal mücadelenin de ulusal sendikal örgütler gibi, sendikal anlayış ve yönetim yapısı açısından değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. ITF'in çokuluslu şirket tekellerinin sendikal alandaki uzantısı olduğu ileri sürülmektedir. NAKLİYATİŞ-Y bu görüşünü, ITF'in toplam gelirlerinin yüzde 10-20'sinin aidat gelirlerinden oluştuğu ve geri kalan büyük kısmın ise uluslararası tekellerden sağlanan parasal fonlardan oluştuğunu iddia ederek temellendirmektedir. Uluslararası tekellerin ise uluslararası sosyal politikada standart normlar oluşturulması amacıyla bu desteği yaptığı düşünülmektedir:

“İşverenlerin gemi taşımacılığında, konteyner taşımacılığında uluslararası planda olması gereken standartlar var. Ona uymasının karşılığı ITF'e yardımlarda bulunuyorlar tekeller. Gelirlerinin %70'i %80 gibi büyük bir çoğunluğu bu yardımlardan oluşuyor ITF'in. O bakımdan bize de Medlog sürecinde, MSC'yi karşımıza alamayız dediler, bizimle bir tek dayanışma eylemi yapmadılar. 126 kişi işten çıkarıldı. Burada çok önemli bir aşamaya gelindi, genel merkezi kısa süreli de olsa işgal ettik. Ondan sonra Tekirdağ'da, Mersin'de, İzmir'de, burada, Samsun'da eylemlerimiz oldu. Biz gelin dedik ya, bir görün. Sonra işçilere silah çektiler, bir türlü baskılar oldu ama ITF kılımı kıpırdatmadı (NAKLİYATİŞ-Y).”

NAKLİYATİŞ-Y'nin ITF'e yönelik getirdiği bu eleştiriler, sendikal emperyalizm perspektifinden pragmatik sendikacılığın uluslararası düzeyde yayıldığı tartışmasını

gündeme getirmektedir. Diğer yandan, yalnızca Nakliyat-İş özelinde bu değerlendirmede bulunmanın yerinde olmayacağını belirtmek gerekmektedir.

(iii). ITF ve ETF Etkinliklerinde Nakliyat-İş

Nakliyat-İş WFTU TUI Transport ile daha yakından ilişki kursa da, ITF ve ETF üyeliğini de devam ettirmektedir. ITF ve ETF'nin genel politikalarına sert eleştiriler getiren Nakliyat-İş yönetimi, eleştirilerini örgüt içerisinde dile getirerek enternasyonal düşüncesinin yayılmasında aktif rol alma misyonuna sahip olduğunu ifade etmektedir.

Görüşmede Nakliyat-İş'in ITF ve ETF'e 2012 yılında üye olduğu bilgisi edinilmiştir. ITF'in 2018 yılında Singapur'da düzenlenen genel kuruluna katılmadıklarını belirten NAKLİYATİŞ-U, 2014 yılında Bulgaristan'da düzenlenen kongreye katıldıklarını, bunun dışında ITF'in Türkiye'deki etkinliklerinde yer alabildiklerini belirtmektedir. Türkiye'de Gençlik Komitesi'nin düzenlediği kongreye katılım sağladıklarını belirten NAKLİYATİŞ-U, bu toplantıda ITF'e yönelik eleştirilerini dile getirdiğini ileri sürmektedir. İlerleyen dönemde ise ITF etkinliklerine katılarak düşüncelerini dile getirmeyi hedeflediklerini belirtmektedir. Taşımacılık işkolundaki çokuluslu şirketler ve çerçeve sözleşmelerle ilgili Mayıs ayında Londra'da düzenlenmesi planlanan toplantıya katılmayı düşündüklerini eklemektedir.

(iv). Sendikalararası Rekabet

Örgüt yapısı itibarıyla “sarı sendikacılıkla mücadele” ilkesini benimsemiş olan Nakliyat-İş, Türkiye'deki birçok işkolunda faaliyet gösteren sendika ile çekişmeler yaşamaktadır. Sendikanın iddiasına göre “*hileli iflas*” yoluyla kapatılan Real Market işçilerinin eylemine destek vererek, Real Market'te örgütlü olan Tez Koop-İş Sendikası'nı “*üyelerine sahip çıkmamak*” ile suçlayan basın açıklamasında⁸² bulunması, aynı gerekçeyle Metro Grossmarket'te örgütlü olan Sosyal-İş Sendikası'na yönelik eleştirel açıklamalar⁸³, işkolu dışındaki işçilerle ilgili eylemler arasında gösterilmektedir.

⁸² Basın açıklamasının tam metni için bkz. <http://nakliyatis.org/real-market-iscileri-il-il-isci-dusmanligi-yapmaya-devam-eden-metrodan-hesap-sormaya-devam-ediyor.html> (Erişim Tarihi: 21 Nisan 2019)

⁸³ Açıklama haberi için bkz. <https://www.birgun.net/haber-detay/real-market-iscileri-yeni-yila-direnisle-giriyor.html> (Erişim Tarihi: 24 Nisan 2019)

2002 yılında İstanbul Nakliyeciler Sitesi'nde bir işyerinde örgütlenme esnasında TÜMTİS ile Nakliyat-İş arasındaki rekabet ise, farklı bir boyuta taşınarak şiddete dönüşmüştür. İki sendika temsilcileri arasında çıkan olaylar, 3 kişinin hayatını kaybetmesine kadar varmıştır.⁸⁴ Açıklamalarında ve eylemlerinde keskin bir üslubu benimsemiş olan Nakliyat-İş'in, bu araştırma kapsamında uluslararası örgütler içerisindeki rekabet algısı üzerine görüşlerine başvurulmuştur. ITF ve ETF üyeliği konusunda Türkiye'den TÜMTİS'in kendilerine engel olmaya çalıştığını aktaran NAKLİYATİŞ-Y, TÜMTİS'in uluslararası örgütlerde tekelleşme eğiliminde olduğunu şu sözleriyle açıklamaktadır:

“Bizim üye olmamızı istemediler. Uluslararası dayanışmayı kendi tekellerinde tutmak için, çünkü onlar uluslararası dayanışmadan DHL örgütlenmesinde, UPS'te falan yararlandılar (NAKLİYATİŞ-Y).”

Bu ifadelerden ulusal düzeydeki anlaşmazlıkların uluslararası nitelik kazandığı ve eskiden üye olan sendikalarla yeni üyelik başvuruları bulunan sendikalar arasındaki kuşak farklılıklarının, örgüt içerisinde farklı konumlanmalara yol açtığı anlaşılmaktadır. Uluslararası emek göçü çalışmalarında karşılaşılan, birinci kuşak göçmenlerin entegrasyon sorunlarının giderilmesinin ardından, kendi kimliklerine yabancılaşmaları ve ardından gelen göçmenlere yönelik hedef ülkenin yerlilerine paralel bakış açısı geliştirmesinde olduğu gibi, önceden küreselleşen sendikaların geç küreselleşenlere yönelik olumsuz yaklaşım geliştirdiği görülmektedir.

Öz Taşıma-İş Sendikası'nın başvurusuyla ilgili ise ITF'in görüş mektubunun kendilerine “*adres hatası*” nedeniyle iletilmediğini ve iletişim sorunu yaşandığını belirten NAKLİYATİŞ-Y, Öz Taşıma-İş'in kuruluşunda DHL örgütlenmesinin engellenmesi amacının bulunması nedeniyle eleştiriler geliştirmekte, ancak geçmişte yaşanan bu sorunla ilgili eleştiri yapılması koşuluyla üyeliğe soğuk bakmadığını ifade etmektedir:

“Öz Taşıma İş'i DHL'de TÜMTİS'in direnişini kırmak için kurdular. Ondan dolayı da biz başta o süreçle ilgili eleştiri yapılırsa, üye olmasında bir problem görmüyoruz. Ama o işverenin kurduğunu bir sendikaydı o zaman. Daha sonra Hak İş'e katıldı. Ama doğuşundaki süreç, kabul edilebilir bir süreç değil. Takım sözleşmesi falan yaptılar. O bakımdan da onunla ilgili bir geçmişle ilgili bir hesaplaşma olması kaydıyla üye olmasında bir şey yok. Diğer o sendikalarla

⁸⁴ Detaylar için bkz. <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/8-yillik-sendika-kavgasina-15-yil-hapis-16386060> (Erişim Tarihi: 25 Nisan 2019)

içten içe Öz Taşıma İş'ten bir farkları yok yani. Çok nicel farklılıkları var, nitel olarak birbirlerinin aynı (NAKLİYATİŞ-Y).”

Sendikalararası rekabet açısından konu ele alındığında Nakliyat-İş, işkolundaki tüm sendikalara ağır eleştiriler getirmekte, Türkiye'deki sendikaların ve ITF'in yozlaşma içerisinde olduğunun altını çizmektedir. WFTU'nun sınıf temelli yapısının bulunduğu, sermaye egemenliğine karşı ücretli köleliğin ortadan kaldırılması amacını taşıyan bir federasyon olduğu, emperyalizme karşı WFTU çatısı altındaki mücadelenin, Nakliyat-İş'in sendikal anlayışıyla daha uyumlu olduğuna inanılmaktadır.

(v). Nakliyat-İş'in Uluslararası Etkinliklere Katılımı

Asıl amaçları arasında Türkiye'deki sarı sendikacılıkla mücadele olduğunu belirten NAKLİYATİŞ-Y, farklı işkollarındaki sendikaların işçileri yalnızlığa terk ettiğini ve Nakliyat-İş'in misyonu arasında bu işçilerle dayanışma göstermenin yer aldığını belirtmektedir. WFTU'nun Nakliyat-İş'e bu mücadelelerde protestolar ile destek olduğu ifade edilmektedir. WFTU'ya uluslararası tekellerin NATO ve CIA aracılığıyla baskı uygulandığı, nicel olarak üye sayısınının 95 milyonla sınırlı kaldığı ve sermaye güçlerinin sınıfsal hareketi engellemek amacıyla “düzen örgütlerini” desteklediği ileri sürülmektedir. Diğer uluslararası örgütlerin emperyalizmin işçi sınıfı içerisindeki örgütlenmiş kurumları olduğu iddia edilmektedir. WFTU'da ağırlıklı olarak sömürge ve yarı sömürge ülke işçilerinin temsil edilmesine karşı, merkez ülke işçi sınıfının ITF ve ETF gibi örgütler içerisinde daha yoğun olarak yer almasını, Nakliyat-İş işçi aristokrasisi yaklaşımı çerçevesinde değerlendirmektedir.

Hava-İş Sendikası'nın ITF üyeliğinden ayrılmasına yol açan “Öcalan'a Özgürlük” kampanyasını eleştiren NAKLİYATİŞ-Y, sınıfsal faaliyetler yerine Avrupa merkezli güçlerin çıkarlarına odaklanmasını şu şekilde açıklamaktadır:

“Uluslararası siyasi çıkarlar için hizmet eder hâle geliyor. ITF'in Öcalan'a özgürlük kampanyası gibi bir kampanya düzenlememesi lazım. Bizim burada 126 tane işçi işten çıkarılıyor bununla ilgili bir kampanya yapmıyorsun... Demek ki ITF birtakım güçlerin çıkarları doğrultusunda, onun sendikal plandaki örgütlenmesi... Demokratik işçi örgütü olmaktan çıkıyor. Yani ben Hava-İş'in ayrılmasını doğru bulmuyorum bu ayrı bir şey. Ama ITF'in tavrını da eleştirmek lazım. ITF'in bir ülkedeki ulusal bir sorunla ilgili düşüncesi olabilir, ama o dediğimiz gibi ideolojik saldırıya dönüşmesini biz de çok doğru bulmayız. ITF' emperyalizmin bazı politikalarının sözlüğünü yapar hâle geliyor (NAKLİYATİŞ-Y).”

. ITF ve ETF'e 1000-1500 aidatlı üye ile katıldıklarını belirten NAKLİYATİŞ-U, aidatların düzenli ödenmeye çalışıldığını, belirli dönemlerde aksamalar olabildiğini belirtmektedir.⁸⁵ Son olarak ETF'ye 2 bin 500 dolar, ITF'e 875 pound, TUI Transport'a ise yıllık 5 bin 300 dolar ödedikleri aktarılmaktadır. Ödenen aidatlar karşılığında en önemli olan olgunun sınıf mücadelesinin maddi boyutunun paylaşılması olduğu ifade edilmektedir. Bu aşamada WFTU'dan yana kaynakların kullanım şekli açısından kuşku taşımadıklarını, diğer örgütlerin ise aynı güveni sağlamadığını aktarmaktadır. ITF'in uluslararası tekellerden parasal destek almasının diyetini, üyelerinin sendikal nedenle işten çıkarılması yoluyla ödediğine dikkat çekilmektedir.

Nakliyat-İş, uluslararası örgütlerle iletişim kurma amacıyla 5 yıldır uzman istihdam etmektedir. İngilizce konusunda sorun yaşamadıklarını belirten NAKLİYATİŞ-U, TUI Transport toplantılarında ise WFTU'nun sömürge ve yarı sömürge ülkelerindeki sendikal temsilcilerden oluşması nedeniyle farklı dilleri de öğrenme gereğine işaret etmektedir.

WFTU'ya sınıfsal sendikacılık anlayışı nedeniyle üye olduklarını ve bu yüzden ayrılmak istemediklerini belirten NAKLİYATİŞ-Y, ITF veya ETF üyeliklerinden de ayrılmak istemediklerini ancak, kendileri için TUI Transport kadar etkili olmadığını öne sürmektedir.

ITF ve ETF'nin Türkiye'deki etkinliklerine katılmaya çalıştıklarını ifade eden NAKLİYATİŞ-U, yalnızca Liman-İş'in ev sahipliğindeki Gençlik Komitesi toplantısına WFTU toplantısı nedeniyle katılamadıkları belirtmektedir. Uluslararası örgütlerden örgütlenme konusunda parasal destek almadıklarını ifade etmektedir.

(vi). Küresel Çerçeve Sözleşmeler Hakkındaki Görüşler

Küresel çerçeve sözleşmelerle ilgili bilgi sahibi olduklarını ifade eden NAKLİYATİŞ-U, Medlog, TNT, Fedex gibi şirketlerin Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi hakkında da fikir sahibi olduklarını ifade etmektedir. Bu ilkelerle örgütlenme hakkına saygı duyulacağı taahhüdünde bulunan şirketlerin, sendikal

⁸⁵ GUF'lar, ulusal sendikaların ödeyeceği aidatlarda esas alınacak üye sayısını, sendikaların beyanlarına bırakmaktadır. Sendikalar her bir üye başına belirli miktar ödeme yapmaktadır. Bu yüzden bu araştırmada da kanıtlandığı üzere, Türkiye'deki sendikaların büyük çoğunluğunun, üye sayısını 6356 sayılı Kanun çerçevesinde yayınlanan Ocak ve Temmuz İstatistikleri'nde yayınlanan sayıdan düşük gösterdiğini öne sürmek mümkündür.

örgütlenmede çoğunluğun sağlanmasının ardından yetki sürecine itirazı yoluyla örgütlülüğü engellediğinden yakınılmaktadır.

TNT International Express Taşımacılık işyerinde işverenin yetki itirazında bulunmasının ardından, yapılan basın açıklamasında işverene BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 3'üncü maddesinde yer alan "*iş dünyası çalışanların sendikalaşma özgürlüğünü desteklemeli ve toplu müzakere hakkını etkin biçimde tanımalıdır*" hükmü hatırlatılmıştır. Bu konuda ITF'i de bilgilendirdiklerini belirten NAKLİYATİŞ-U, ITF'in şirket genel merkezine itirazın geri çekilmesi konusunda mektup yazdığını ifade etmektedir.

(vii). Uluslararası Sendikal Örgütlerle İlgili Görüş ve Öneriler

Nakliyat-İş için ITF ve ETF üyeliğinin WFTU ve TUI Transport üyeliği kadar bağlayıcılığı olmadığı anlaşılmaktadır. Yapılan görüşmede ITF ve ETF'nin politikaları, "*emperyalizmin sendikal alandaki temsilciliği*" çerçevesinde değerlendirilmekte ve yoğun eleştirilerde bulunmaktadır. Bu örgütlerin parasal kaynakları arasında çokuluslu şirketlerden gelen gelirlerin yer alması, Avrupa merkezli sendikaların örgüt içerisinde geniş yer bulması, diğer ülkelere karşı küresel eşitsizliğin sendikal alanda yeniden üretildiği yönündeki algısı bulunmaktadır. Diğer yandan WFTU'nun küresel sınıf mücadelesinin temsil edilmesinden önemli bir işlevi bulunduğu düşünülmektedir. Bunun arkasında ideolojik nedenlerin yattığı anlaşılmakta olup, konunun sendika-siyaset ilişkisi bağlamında derinlemesine incelenmesi gerekmektedir.

3.4.2.3. Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası (Demiryol-İş)⁸⁶

Çalışmanın bu bölümünde Türk-İş Konfederasyonu üyesi Demiryol-İş Sendikası'nın uluslararası örgütlerle ilişkileri incelenmektedir. Öncelikle Demiryol-İş'in kuruluşu ve faaliyetleri hakkında bilgiler paylaşılmakta, ardından üyesi olduğu ITF ve ETF ile ilişkileri tartışılmaktadır.

⁸⁶ Demiryol-İş ile ilgili detaylı bilgi için bkz. <https://www.demiryolis.org.tr/> (Erişim Tarihi: 14 Nisan 2019)

a. Kuruluş ve Faaliyetleri

Demiryol-İş Sendikası, demiryolu taşımacılığı işkolundaki işçilerin örgütlü olduğu Türkiye Demiryolları İşçi Sendikaları Federasyonu (DYF-İş)'nin 21 Temmuz 1983 tarihli Olağanüstü Kongresi ile kendisini feshederek dönüşmesiyle kurulmuştur (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 1, s.265). Temeli 1952 yılında Eskişehir'de atılmış olan DYF-İş; Eskişehir Devlet Demiryolları Sanayii İşçileri Sendikası, Sivas Devlet Demiryolları Sanayii İşçileri Sendikası, İzmir Devlet Demiryolları Sanayii İşçileri Sendikası, Haydarpaşa Devlet Demiryolları 1. İşletme Sanayii İşçileri Sendikası ve Adapazarı Devlet Demiryolları Vagon Atelyesi İşçileri Müstakil Sendikası tarafından kurulmuştur (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 1, s. 343). Çalışma yaşamında karşılaşılan ortak sorunlara karşı ortak taleplerin geliştirilmesi amacıyla beş sendikanın merkezileşmiş yapısı olarak DYF-İş'in kurulduğunu belirtmek mümkündür.

1953 yılında Türk-İş'e üye olan DYF-İş, 1 Aralık 1953 tarihinden itibaren Devlet Demiryolları İşletme Müdürlüğü ile yapılan anlaşma sonrasında üyelik aidatlarının bordrodan kesilmesi uygulamasını başlatmıştır. Bu durumun federasyona katılan sendika sayısının 12'ye yükselmesi sonucunu doğurduğu ileri sürülmektedir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 1, s. 344). Türkiye'de sendika güvenliği türü olarak kaynakta kesme (check-off) yönteminin temelini bu uygulamayla başladığını ileri sürmek olanaklıdır.

Aynı dönemde milli tip sendika olarak faaliyette bulunmak amacıyla kurulan Türkiye Demiryolları İşçi Sendikaları Federasyonu (Genel Sendika) ve Türkiye Demiryolları ve Limanları Federal İşçi Sendikaları Federasyonu (Federal-İş) ile birleşme çabaları olmasına rağmen, DYF-İş ile diğer federasyonlar arasında anlaşma sağlanamamıştır. 1959 yılında gerçekleştirilen genel kurulda Demiryolu Federasyonu adını alan federasyon, 27 Mayıs askeri müdahalesinin ardından "Memleketi büyük bir badiyeden kurtaran Türk Silahlı Kuvvetleri'nin insan hakları için çizmiş olduğu yoldan ayrılmamalarını ve sesimize, haklarımıza hürmet etmelerini bekliyoruz" çağrısıyla işçi haklarının korunup geliştirilmesi çağrısında bulunmuştur (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 1, s. 344). 1961 Anayasası'nın ardından gelişen milli tip sendikacılık modeline uyum sağlamak üzere taslak hazırlayan federasyon, bağlı

sendikaların eleştirileri nedeniyle bu planı ertelemek durumunda kalmıştır. Söz konusu dönemde 23'e çıkan üye sayısı, federasyon içerisindeki muhalif hareketler nedeniyle azalmıştır. Türk-İş üyesi sendikalar olan Maden-İş ve Likat-İş, federasyona bağlı sendikaların örgütlü olduğu Haydarpaşa, Derince ve Adapazarı işyerlerinde örgütlenme çalışmaları başlatmış olup federasyon üye sayısı zaman zaman bu tür girişimler sonucu azalmış, belirli birleşmeler sonucunda da artış göstermiştir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 1, s. 344-346).

Türk-İş tüzüğünde de yer alan partilerüstü niteliği içerisinde barındıran DYF-İş, siyasetle ilgilenen sendikaların bölünme tehlikesi taşıdığını ve üyelerini temsil edemeyeceğini savunmuştur. Diğer sendikalarla ortak eylem ve çalışmalar yürüten DYF-İş, 1960'lı yılların sonunda bedeni çalışmasının ağır basmasına rağmen memur statüsünde istihdam edilenlerin işçi statüsünde istihdam edilmeleri gerektiği konusunda ortak broşürler yayınlamıştır. Toprak reformu, ortak pazara giriş ve vergi sisteminin emekçiler aleyhine düzenlenmesi karşısında açıklamalarda bulunulmuştur (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 1, s. 345).

Milli tip sendika olma yolunda birçok adım atan DYF-İş, 2821 ve 2822 sayılı yasaların yürürlüğe girmesinin ardından, 21 Temmuz 1983 tarihinde kendisini feshederek, Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası (Demiryol-İş)'na dönüşmüştür. Federasyonun kendisini feshetmesinden sonra bağlı 13 sendika da Demiryol-İş'in şubelerini hâlini almıştır. Demiryol-İş, 1980'li yıllarda özelleştirmeler karşısında muhalefet etmesine rağmen, TCDD'ye bağlı kuruluşların anonim şirketlere dönüşmesi engellenememiştir. 12. Dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerindeki uyuşmazlık üzerine Demiryol-İş'in aldığı greve TÜHİS'in lokavt kararı alması sonrası 1987 yılında yemek boykotu gerçekleştirilmesi, 1989 yılındaki bahar eylemlerine katılma ve 30 bin üyesiyle toplu vizite eylemi yapma, SEKA grevindeki işçilerle maddi ve manevi olarak gösterilen dayanışma, özelleştirmelere karşı yapılan basın açıklamaları ve 1995 yılındaki grev, Demiryol-İş'in Türkiye işçi sınıfı tarihindeki önemli eylemleri arasında gösterilmektedir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 1, s. 266).

6-7 Kasım 1999 tarihlerinde gerçekleştirilen 6'ncı Olağan Genel Kurulu'nda genel başkanlığa seçilen Ergün Atalay, hâlen bu görevi yerine getirmekte olup, aynı zamanda Türk-İş'in de genel başkanlığı görevini sürdürmektedir. 15 no'lu taşımacılık

işkolunda faaliyette bulunan Demiryol-İş Sendikası'nın üye sayısı 2019 yılının Ocak ayı istatistiklerine göre 19 bin 537'dir (AÇSHB, Ocak 2019).⁸⁷ 2019 yılı itibariyle Adana, Adapazarı, Afyon, Ankara, Erzurum, Eskişehir, Haydarpaşa, İstanbul, İzmir, Kayseri, Konya, Malatya ve Sivas'ta şubeleri bulunan Demiryol-İş'in üyelerinin büyük çoğunluğu kamu işletmelerinde istihdam edilmektedir. TCDD ve bazı belediyelerin toplu taşıma işletmelerinde örgütlü olan Demiryol-İş'in, demiryolu taşımacılığında taşımacılık işkoluna geçişten sonra karayolu ve havayolu taşımacılığında yeterince örgütlendiğini belirtmek mümkün görünmemektedir.

b. Demiryol-İş'in Uluslararası Sendikal Örgütlerle İlişkisi

Araştırma kapsamında Türkiye'de 15 no'lu taşımacılık işkolunda faaliyette bulunan Demiryol-İş Sendikası'nın uluslararası sendikal örgütlerle ilişkilerini incelemek amacıyla, sendikanın genel merkezinde bir genel merkez yöneticisi ve uzman ile görüşme gerçekleştirilmiştir.⁸⁸ Demiryol-İş'in ITF ve ETF ile olan ilişkileri hakkındaki görüşleri alınmıştır.

(i). Uluslararası Sendikacılık Hakkında Genel Görüşler

Sermayenin uluslararasılaşmasına koşut olarak gelişen uluslararası işçi örgütlenmesi, Türkiye'deki sendikaların bazılarında bir gereklilik veya zorunluluk olarak görülüp yeni enternasyonalist mücadele aracı olarak değerlendirilirken; bazı sendikalarda ise emperyalist politikaların aracı olma veya işlevselliği bulunmama gibi nedenlerle reddedilmekte ya da örgüt içerisinde pasifize olmak tercih edilmektedir. Yapılan görüşmede Demiryol-İş Sendikası'nın kamu sektöründe örgütlü olması ve genel başkanın Türk-İş Konfederasyonu genel başkanı olması nedeniyle işkolu düzeyindeki ilişkiler yerine konfederal düzeyde ITUC ve ETUC ilişkilerine yönelmesi gibi nedenlerle ITF ve ETF içerisinde pasif durumda kaldığı anlaşılmaktadır.

Üyelik tarihi ve geçmişteki ilişkiler hakkında fikir sahibi olmayan DEMİRYOLİŞ-Y, 1995 yılında kamu toplu iş sözleşmelerindeki grev dalgaları döneminde Demiryol-İş grevinin ITF kayıtlarına girdiğini ve bunun dışında Demiryol-

⁸⁷ İlgili istatistikler için bkz. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3391/2019-ocak.pdf> (Erişim Tarihi: 17 Nisan 2019)

⁸⁸ Araştırma bulguları paylaşılırken sendikanın genel merkez yöneticisi DEMİRYOLİŞ-Y, uzman ise DEMİRYOLİŞ-U olarak kodlanmıştır.

İş'in uluslararası platformlarda temsiliyetinin düşük düzeyde kaldığını belirtmektedir. ITF ve ETF'in taşımacılık işkolundaki sendikaların ortak bir platformu olmakla birlikte, Avrupa sendikalarının daha etkin olması nedeniyle eşit oranda temsilin gerçekleşmediğine yönelik görüşleri doğrultusunda, uluslararası sendikal örgütlerin emeğin küreselleşmesi bağlamında değerlendirilmediği anlaşılmaktadır.

Türkiye'nin küresel rekabette çokuluslu şirketlerin yatırımlarına çekmesi için öncelikle güvenlik ve ardından ekonomik önlemler alması gerektiği ifade edilmektedir. Siyasal ortamın yumuşaması ve bürokratik engellerin kaldırılması, vergi sübvansiyonlarının artırılması gibi yollarla yabancı sermayenin güvende hissedebileceğini belirten DEMİRYOLİŞ-U, çokuluslu şirketlerin Türkiye'deki çalışma koşullarını olumsuz yönde etkilemesinden kaygılanmaktadır.

Türkiye'de 15 no'lu taşımacılık işkolunda çokuluslu şirketlerle ilgili araştırması bulunmayan Demiryol-İş'in var olan şirketlerde de örgütlenme çalışması bulunmamaktadır. İşkolunda çokuluslu şirketlerin yaygın olmadığını ileri süren DEMİRYOLİŞ-U, demiryollarının özelleştirilmesini içeren politikalarla çokuluslu şirketlerin taşımacılık sektörüne yoğunlaşabileceğini belirtmektedir.

(ii). Türkiye'de Uluslararası Örgütlenme Hakkındaki Görüşler

Türkiye'de uluslararası sendikal örgütlenme konusunda önemli gelişmeler kaydetmiş olan TÜMTİS, Demiryol-İş Sendikası ile yapılan görüşmede de ön plana çıkmıştır. DHL Lojistik ve DHL Express'teki örgütlenmelerin ITF desteğiyle sağlandığını belirten DEMİRYOLİŞ-Y, ilişkilerin geliştirilmeden böyle bir desteğin söz konusu olmayacağını savunmaktadır. Demiryol-İş'in örgütlenme konusunda ise ITF desteği görmediği eklenmektedir. Türkiye'deki diğer sendikaların uluslararası örgütlenme girişimlerinin yetersiz olduğunu belirten DEMİRYOLİŞ-Y, ilişkilerin geliştirilmesi konusunda adımların da atılmadığını ifade etmektedir.

Örgütlenme konusunda ITF desteğine başvurulmadığını belirten DEMİRYOLİŞ-U, 2018 yılındaki toplu pazarlık sürecinde uyuşmazlığa girilmesi nedeniyle İzmir'deki İZBAN grevinin ertelenmesi sonrası ITF'in kendileriyle iletişime geçerek Cumhurbaşkanlığı ve AÇSHB'ye uyarı yazısı gönderdiklerini belirtmektedir. Yazıda

grev ertelemesinin ortadan kaldırılması, toplu sözleşme ve örgütlenme hakkının askıya alınmasının uluslararası sözleşmelere aykırı olduğu ifade edilmektedir.

ITF ve ETF'nin Türkiye'ye belirli dönemlerde ziyaretler gerçekleştirdiğini ve bazı toplantılar organize ettiğini ifade eden DEMİRYOLİŞ-Y, organik bir bağın bulunmadığının altını çizmektedir. Demiryol-İş'in 4 yılda bir düzenlenen kongrelere katılımın sağlanması dışında etkinliklere de katılmadığı aktarılmaktadır. Diğer yandan ITF demiryolu taşımacılığı bölümü heyeti 2019 yılının 1 Mayıs'ında Demiryol-İş ile birlikte Kocaeli'deki mitinge katılmakta ve 2-3 Mayıs'ta demiryollarındaki özelleştirmelerle ilgili eğitim toplantısı organize ettiği paylaşılmaktadır (ITF, 2019).⁸⁹

GUF'lar ile sınırlı da olsa ilişkisi bulunan Demiryol-İş'in, ETF ile hiçbir iletişimi bulunmamaktadır:

“O zaten hiç yok. ITF var Türkiye’de dediğim gibi zaman zaman, fakat ETF yok (DEMİRYOLİŞ-Y).”

Uluslararası örgütlerle ilişkilerin geliştirilmesi için girişimleri bulunmadığını belirten DEMİRYOLİŞ-Y, ilişkilerin olumlu seyretmesi için hükümet politikalarının eleştirilmesi gerektiğini ifade etmektedir:

“Şöyle bekliyorlar biz aykırı davranışlarımız hükümete karşı. Türkiye'nin aleyhinde bir görüş versek, bir beyanda bulunsak kendi devletimize işte o konuyu gündem yapıyorlar. Böyle bir anlayışları var. Bütün uluslararası sendikal kuruluşlarda da başka kuruluşlarda da görüyoruz onu. Eğer sendikalardan bahsederseniz sendikal kuruluşlar da hemen onu manşet yapıyorlar. Aykırı olanları. Gittiğinde Türkiye devletini şikayet edenleri büyütüyorlar hemen (DEMİRYOLİŞ-Y).”

DEMİRYOLİŞ-Y'nin ifadelerinden uluslararası sendikal örgütlere sendikal emperyalizm perspektifinden yaklaşıldığı görülmektedir. Merkez ülke işçi sınıflarının örgüt içerisindeki yoğunluğunun, çevre/yarı-çevre ülkeleri sömürgeleştirmede küresel federasyonların araçsal işlev görmesine yol açtığına inanılmaktadır.

⁸⁹ İlgili haber metni için bkz. <https://www.itfglobal.org/en/news/itf-holds-railway-workshops-turkey> (Erişim Tarihi: 26 Nisan 2019)

(iii). Demiryol-İş ve Enternasyonal Düşünce

Demiryol-İş Sendikası'nın, işçi sınıfı enternasyonal düşüncesinden uzak bir biçimde faaliyetlerine devam ettiği görülmektedir. Sendikada uluslararası ilişkiler alanında uzman istihdamı bulunmayan Demiryol-İş'in yazışmalarını Türk-İş Konfederasyonu uluslararası ilişkiler uzmanı ve yine konfederasyon üyesi başka bir sendikanın uzmanı takip etmektedir. Bu durum, görüşümüzü desteklemektedir. Diğer yandan yapılan görüşmede uluslararası örgütlenmenin önemine dikkat çekildiği de görülmektedir:

“Başka ülkelerin davetleri oluyor, biz onları davet ediyoruz. Birçok şeyleri orada yaşayarak öğreniyorsun yani. Orada nasıl bir çalışma ortamı var. Diyaloglardan dolayı birçok bilgi edinebiliyoruz. Sadece yazıyla değil de karşılıklı görüşerek de arada tercüman da olsa işte biz soruyoruz, onlar soruyor: Bizim eksliğimiz ne, onların eksigi ne? Mesela şöyle anlatayım biz Almanya'ya gitmiştik, Almanya'ya gittiğimizde fabrikaları gezdik, demiryollarını gezdik. Ben burayla oranın farkını kıyasladım o zaman. Çalışma şartları olsun, işte orada giyimden kuşamdan kullanılan malzemeden tutun, çalışma şekline... O kıyaslama şansım başka türlü olmayacaktı (DEMİRYOLİŞ-Y).”

Küresel dayanışmanın bilgi alış verişi ile sınırlandırıldığını gösteren bu ifadelerden, Demiryol-İş Sendikası'nın farklı ülkelerdeki demiryolu işçilerinin deneyimlerinden yararlanmak amacıyla uluslararası işbirliği gerçekleştirdiği anlaşılmaktadır. Diğer yandan ITF ve ETF dışında işkolundaki diğer sendikalarla işbirliği yaptıkları da görülmektedir. AB uyum yasaları çerçevesinde demiryollarında çalışma standartlarının geliştirilmesi için Alman taşımacılık sendikası TRANSNET ile 2007-2009 yılları arasında proje geliştirdikleri aktarılmaktadır. Proje kapsamında iki sendika temsilcilerinin değişim programı çerçevesinde karşılıklı çalışma koşullarını değerlendirdikleri belirtilmektedir.

Yurtdışı toplantılarına katılmak dışında ITF ve ETF'in getirisi olmadığını ileri süren DEMİRYOLİŞ-Y, yurtdışı seyahati amacıyla bir beklentilerinin olmadığını şu şekilde açıklamaktadır:

“Biz şimdi gezmek istesek beş tane yöneticiyiz. Uzmanlara deriz ki ITF'in bir sürü ülkeden üyeleri var. Atıyorum Güney Afrika'ya yazışma yap, onları buraya davet edelim, onlar da bizi etsin. Örnek söylüyorum gezmek istiyordum ya onlar da gelir biz de geliriz. Canın nereyi istedi Avustralya'ya

istedi mesela. Örnek söylüyorum yine. Bunlar var ama yapmıyoruz hiç. Biz kongreye zor gidiyoruz yani (DEMİRYOLİŞ-Y).”

ITF ve ETF etkinliklerine sınırlı düzeyde katılım sağlayan Demiryol-İş, üyelikten ayrılma gibi eğilimi de bulunmamaktadır. Bu uluslararası örgütlere yönelik eleştiriler getirmesine karşın, üyelikten istifanın yanlış olacağına inanılmaktadır. Hava-İş’in istifası hakkında bilgi sahibi olmayan görüşmecilerin, Hava-İş’in ayrılmasına yol açan kampanyayı dahi bilmemesi Demiryol-İş’in uluslararası ilişkileri hakkında fikir vermektedir. Küresel çerçevede sözleşmelerle ilgili olarak da bilgi sahibi olunmadığı anlaşılmaktadır.

1990’lı yıllara gidildiğinde ise Demiryol-İş’in ITF ile olan ilişkilerinde daha olumlu bir seviyede yer aldığı görülmektedir. TCDD’de çalışan memur ve sözleşmeli personellerin sendikal haklarının çiğnendiği ve grev hakkının yasalarla elinden alındığı gerekçesiyle, ITF ile birlikte hareket eden Demiryol-İş, 1995 yılında ILO’nun Sendika Özgürlüğü Komitesi’ne şikâyette bulunmuştur. Komite’nin 98 sayılı sözleşme ışığında Demiryol-İş’in ITF ile irtibat hâlinde gerçekleştirdiği şikâyeti haklı bulması, Demiryol-İş’in geçmişte uluslararası ilişkileri aktif bir biçimde kullandığını net bir göstergesidir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 1, s. 266).

(iv). Sendikalararası Rekabet

ITF içerisinde yer alan diğer Türk sendikalarla ilişkilerinde sorun yaşanmadığı belirtilmektedir. Ancak uluslararası örgütlerin kongrelerinde görüş farklılıkları ortaya çıkan konuların genellikle ideolojik farklılıktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Öz Taşıma-İş Sendikası’nın ITF üyeliği başvurusuna yönelik olarak ise TÜMTİS ile ortak hareket ederek, olumsuz görüş verildiği belirtilmektedir. Öz Taşıma-İş’in örgütlenmelerde işçilerin kendiliğinden hareketi yerine işveren baskısı yöntemini tercih etme yöntemine başvurduğunu iddia eden DEMİRYOLİŞ-U, bu örgütlenme anlayışı karşısında uluslararası örgüt nezdinde tepki gösterildiğine işaret etmektedir:

“Gidip sıfırdan bir işyerine örgütlenme yapmıyorlar. Siz gidip örgütlenme yapıyorsunuz. Bunun bir maliyeti var, bir çabası var, bir emeği var. Örgütliyorsunuz, toplu sözleşme yapıyorsunuz. Fakat siyasi baskılarla beraber bir gecede, o çalışanlarınızın tamamı orada toplu sözleşme olmasına rağmen, Öz Taşıma-İş Sendikası’na geçiriliyor. Bunun örneğini yaşadık. Ankara’da, Kayseri’de yaşadık. TÜMTİS Gaziantep’te yaşadı. Bir de DHL’de yaşamıştı (DEMİRYOLİŞ-U).”

Türkiye'deki sendikalararası "haksız rekabete" uğrama algısının uluslararası örgüt çatısı altında tepkilere yol açtığı ve bu tepkinin diğer sendikaya karşı duvar örülmesine yol açtığı görülmektedir.

3.4.3. Türkiye'de 16 no'lu Gemi Yapımı, Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk İşkolunda Faaliyet Gösteren Sendikalar

Türkiye'de 1 no'lu gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkolunda faaliyet gösteren ve ITF ve/veya ETF'e üye olan sendikalar bu bölümde ele alınmaktadır. Liman-İş, Türk Deniz-İş ve Limter-İş'e bu bölümde değinilmektedir. Öncelikle sendikaların kuruluş ve faaliyetlerinden bahsedilmekte, ardından araştırma bulguları değerlendirilmektedir.

3.4.3.1. Türkiye Liman, Deniz, Tersane ve Depo İşçileri Sendikası (Liman-İş)⁹⁰

Araştırma çerçevesinde Türkiye'de ITF'in limancılık bölümü içerisinde faaliyetleri bulunan Liman-İş Sendikası ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde Türkiye'de limancılık sektöründe örgütlü olan Liman-İş Sendikası'nın kuruluşundan itibaren faaliyetleri belirtilecek, ardından yapılan görüşmenin bulguları paylaşılmaktadır.

a. Kuruluş ve Faaliyetleri

Osmanlı İmparatorluğu döneminde Kağıthane hammalları ile Seyrû Sefain Şirketi'ndeki hammalların örgütlenme deneyimlerine kadar uzanan liman işçilerinin örgütlenmeleri, Liman-İş'in faaliyet gösterdiği işkolundaki ilk örgütlenme pratikleri arasında gösterilmektedir (Liman-İş 19. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu, 2019, s. 26). 1908 yılının Ağustos ayında İstanbul, Selanik, Beyrut ve Midilli'de büyük çoğunluğu yabancı şirketlerin tekelinde bulunan limanlarda gidilen grevler, liman işçilerinin ilk eylemleri arasında yer almaktadır. Ardından İzmir ve Selanik limanındaki grevleri nedeniyle, limana yanaşamayan gemilerin İstanbul açıklarına kadar gelerek demirlediği belirtilmektedir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 2, s. 321). İşkolunun küresel niteliğinin ortaya konulması açısından, limanların küreselleşme süreci olarak adlandırılan 1970 sonrası dönemden çok daha öncesinde yabancı şirketlerce işletildiği görülmektedir. Liman işçilerinin de bu şirketlerde örgütlenerek greve gitmeleri, emeğin

⁹⁰ Liman-İş ile ilgili detaylı bilgi için bkz. <http://limanis.org.tr/web/> (Erişim Tarihi: 26 Nisan 2019)

uluslararası düzeydeki etkisinin gösterilmesi açısından önem arz etmektedir. Limana yanaşamayan gemilerin açık denizlerde demirlemesi ise, limancılık ile deniz taşımacılığı işkolunun bir bütün olarak ele alınması ve yükleme-boşaltma işçileri ile gemilerde çalışan denizcilerin dayanışma göstermesi hâlinde dünya deniz ticaretinde önemli sonuçlar meydana getirebileceğini işaret etmektedir.

Osmanlı İmparatorluğu'nun son döneminden itibaren liman işçilerinin sınıfsal hareketleri meydana gelmiş olsa da, sendikal örgüt çatısı altında birleşme girişimleri 1947 yılından itibaren kendisini göstermiştir. İstanbul'da Denizcilik Bankası için yükleme-boşaltma işlerini yerine getiren işçilerin yerel düzeyde gerçekleştirdiği örgütlenmeleri, 1950 yılında Devlet Deniz Yolları'nda çalışan işçilerin İstanbul Liman Tahmil ve Tahliye İşçileri Sendikası'nın kuruluşu izlemiştir. Ardından 1952 yılında İstanbul Liman İşletmesi Ambarlama Kara İşçileri Sendikası ve İzmir'de İzmir Deniz İşçileri Sendikası kurulmuştur (Liman-İş Sendikası 19. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu, 2019, s. 26-27). 1959 yılında Türkiye Denizciler Sendikası, Türk Gemi Kâtipleri ve Yardımcıları Sendikası ve Ege Bölgesi Denizciler Sendikası'nın girişimiyle Türkiye Deniz Taşımacılığı İşçi Sendikaları Federasyonu kurulmuştur. Federasyona 1960 yılında İzmir Tahmil ve Tahliye İşçileri Sendikası, İzmir Tersane İşçileri Sendikası, İstanbul Denizciler Sendikası, Türk Deniz ve Elektronik İşçileri Sendikası; 1961 yılında ise Türkiye Gemiadamları Sendikası ile İstanbul Şehir Hatları Gemi Zabitani Sendikası üye olmuştur. 1961 yılında düzenlenen genel kurulda federasyonun adı Türk Ulaş-İş (Türkiye Gemiadamları ve Ulaştırma İşçileri Sendikaları Federasyonu) olarak değiştirilmiş ve ITF'e üye olunması kararlaştırılmıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 3, s.317). Türkiye'de sendikal hareketin yeni filizlenmeye başladığı 1950'li ve 1960'lı yıllarda federasyonun ITF'e üye olması, uluslararası sendikal hareketin Türkiye'de etkin olma çabalarıyla ilişkilendirilebileceği gibi, konuyu işkolunun küresel niteliği ile açıklamak da mümkündür.

1961 Anayasasının ardından çıkarılan 274 ve 275 sayılı Kanunlar ile kabul edilen İşkolları Yönetmeliği gereği “ardiye ve antrepoculuk” farklı bir işkolu olarak belirlenmiştir. Milli tip sendikacılığa da geçişin zemini oluşturulan söz konusu dönemde 29 Ağustos 1963 tarihinde Türkiye Liman ve Kara Tahmil Tahliye İşçileri Sendikası (Likat-İş), İstanbul'da kurulmuştur. 1963 tarihli ilk genel kurulda Türk-İş

Konfederasyonu'na üye olunmasına karar verilmiştir. Kuruluş tüzüğünde “*Türk sendikacılık ülkesine bağlı kalmak koşuluyla kendi üyelerinden başka bütün Türk işçisinin ekmek, sulh, hürriyet, sosyal adalet, sosyal güvenlik ve insan hakları ile çeşitli gayeler uğruna yapacakları mücadelede hiçbir fedakârlıktan çekinmeden desteklemeyi başlıca prensip sayacağı*” ve üye olduğu konfederasyon Türk-İş'in de temel prensibi olan “*partilerüstü politikayı*” temel ilke edineceği belirtilmiştir. Antalya Umumi Nakliyat TAŞ'a ve Denizcilik Bankası'na bağlı işyerlerinde toplu sözleşmeler imzalayan Likat-İş, 1964 yılında Antalya Umumi Nakliyat TAŞ'ın Karadeniz Ereğlisi Departman Müdürlüğü işyerinde grev kararı almış ve greve 4 saat kala işverenle anlaşma sağlanmıştır. Ardından işverenin işçilik haklarını ödemekte güçlük çektiğini beyan etmesi üzerine, işverene 13 bin 260 TL borç verilmiştir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 3, s. 319).

Sendikanın genel merkezi, 1966 yılında gerçekleştirilen genel kurul ile Ankara'ya taşınmıştır. TCDD Genel Müdürlüğü'ne bağlı işyerlerinde örgütlenme çalışması yürüten Likat-İş ile aynı konfederasyona bağlı DYF-İş arasında uyuşmazlık çıkması üzerine 1966 yılında Türk-İş, DYF-İş ve Likat-İş arasında imzalanan protokol ile liman işyerlerinde Likat-İş; ambar, istasyon, mağaza, teslim alma ve yollama işlerinin yapıldığı işyerlerinde ise DYF-İş'in örgütlenmesi kararlaştırılmıştır. Ardından Denizcilik Bankası, Toprak Mahsulleri Ofisi, Kızılay Derneği ve Umumi Mağazalar TAŞ işyerlerinde çalışanlar Likat-İş üyesi olmuştur. 1967 yılında Marmara Bölge Temsilciliği'nin dışında İstanbul ve İzmit Temsilcilikleri açılmıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 3, s. 320).

1969 yılında düzenlenen genel kurulda alınan kararlarla çalışanlar arasındaki işçi-memur ayrımının kaldırılması, 274 ve 275 sayılı Kanunların yeniden düzenlenmesi ve Avukatlık Kanunu'nun veto edilmesi gibi amaçlarla hükümete baskı yapılması gibi girişimler Likat-İş'in faaliyetleri arasında yer almıştır. 1975 yılındaki genel kurulda limanlardaki istihdam yetersizliği, emekliye ayrılan personelin yerine istihdamın artırılması, vergi adaletsizliği, 30 olan işkolu sayısının 16'ya düşürülmesi ve her bir yıl için kazanılan kıdem tazminatının 16 günlük ücretten 30 günlük ücrete çıkarılması gibi konular tartışılmıştır. 1977 yılında genel kurula sunulan çalışma raporunda ise özgürlükçü demokratik rejimi yapılan saldırıların demokratik düzene ve sosyal devlet ilkesine zarar verdiği öne sürülmüştür. Sendikaların siyasi amaçlı düşünce ve eylemlerinin sosyal devlet

ilkesi çerçevesinde şekillenmesi gerektiği belirtilmiştir (Liman-İş Sendikası 19. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu, 2019, s. 30-31).

1980 yılında yayınlanan çalışma raporunda ise limanların mevzuata, işletmecilik anlayışına ve milli ekonomi ve ulaşım politikalarına aykırı bir şekilde işletildiği, kamuya ait limanların özel sektörde faaliyet gösteren yük sahiplerinin şahsi malı gibi kullanıldığına dikkat çekilmiştir. Personel politikasının yeniden gözden geçirilmesi ve çalışanlar arasında liyakatın gözardı edilmeden ücret eşitliğinin sağlanması gerektiği belirtilmiştir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 2, s. 320).

1980 askeri darbesinin ardından 1983 yılında çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar ile Likat-İş'in işkolu, yönetmeliğin 22 numaralı "ardiye ve antrepoculuk" işkolu olarak belirlenmiştir. 1985 yılında İstanbul, Mersin, İskenderun, İzmir, Samsun, Kocaeli, Trabzon, Bandırma, Antalya ve Giresun'da şubeleri bulunan Likat-İş; 1983 ve 1986 yılları arasında UMAT Umumi Mağazalar AŞ, LİMAŞ Liman İşletmeleri AŞ, Balıkesir Soğuk Hava Şirketi, Bursa Soğuk Hava Depoculuk Şirketi'nde örgütlenmiştir. 1992 yılında toplanan genel kurul ile Likat-İş, Liman-İş kısaltma adını almıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 2, s. 320).

Liman-İş'in örgütlü olduğu TCDD'ye ve Türkiye Denizcilik İşletmeleri (TDİ)'ne bağlı liman işyerlerinde, 1995 yılında kamu işletmelerinin büyük çoğunluğunda olduğu gibi grev kararı alınmıştır. Tansu Çiller'in başbakanı olduğu hükümet, kamu işçilerinin taleplerini reddetmiş, bunun üzerine Türk-İş'e bağlı sendikaların birçoğu gibi Liman-İş Sendikası da grev yoluna başvurmuştur. İhracatlarda düşüş yaşanması ve işletmelerin büyük zarara uğraması sonucu, işadamları ve Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)'nin hükümete grev erteleme çağrısında bulunmasına rağmen; hükümet, kamuda grev döneminde tasarruf sağlandığı gerekçesiyle bu talepleri geri çevirmiştir. TCDD ve TDİ işletmelerinin işveren sendikası olan TÜHİS, toplumsal zarara yol açtığı gerekçesiyle grevin ertelenmesi talebiyle mahkemeye başvurmuş, bu talep mahkemece reddedilmiştir. Türk-İş'in 1995 yılındaki mitinginin ve hükümetin güvenoyu alamamasının ardından liman, demiryolu, şeker ve metal işkollarında grev erteleme kararı alınmıştır. Ardından Türk-İş ile hükümet arasında yapılan görüşmeler sonucunda ücretlere 1995 yılı için yüzde 25,28; 1996 yılı için ise yüzde 29,8 zam yapılması koşuluyla anlaşma sağlanmıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996,

Cilt 2, s. 321). 1995 yılında kamu sektöründe gerçekleştirilen grevler, Türkiye işçi sınıfı tarihinde önemli bir konuma ulaşmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 1996 yılı Temmuz istatistiklerine göre üye sayısı 7 bin 815 olan Liman-İş, özelleştirmeler sonrası üye kayıplarına mâruz kalmıştır. TDİ'ye bağlı Hopa, Giresun, Rize, Ordu, Sinop, Tekirdağ ve Antalya limanları 1998 yılında; Trabzon, Kuşadası, Çeşme, Dikili, Alanya ve Marmaris limanları 2000 yılında özelleştirilmiştir. TCDD'ye bağlı İskenderun, Bandırma, Derince, Samsun ve Mersin limanları da Liman-İş'in örgütlü olduğu işyerleri arasında yer almıştır. Özelleştirmelere karşı hukuki girişimler, basın açıklamaları ve eylemlerle mücadele etmeye çalışan Liman-İş, büyük oranda üye kaybetmekten kurtulamamıştır. Genellikle kamu sektöründe örgütlü olan Liman-İş'in 2008 yılında özel sektördeki üye sayısının 304, buna karşı özel sektör limanlarında çalışan işçi sayısının yaklaşık 27 bin olduğu belirtilmiştir (Liman-İş Sendikası 19. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu, 2019, s. 34).

2012 yılında çıkarılan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre oluşturulan İşkolları Yönetmeliği çerçevesinde Liman-İş, 16 no'lu gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkolunda faaliyet göstermektedir. 2013 yılında toplanan Olağanüstü Genel Kurul'da Liman-İş Sendikası, Türk-İş üyeliğinden istifa edilmiştir. DİSK ve Hak-İş'e üyelik ile ilgili verilen önerilerin oylaması sonucu 216 delegeden 206'sının Hak-İş'e üyelik başvurusunu kabulü üzerine, Liman-İş Hak-İş üyeliğine başvurmuştur (Liman-İş Sendikası 19. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu, 2019, s. 35). Liman-İş'in konfederasyon değişikliğinin arkasında 6356 sayılı kanunun öngördüğü işkolları birleştirmesinin yattığı öne sürülmektedir. Kanunun ilk taslağına göre, ardiye ve antrepoculuk işkolunun taşımacılık ile birleşmesinin, Demiryol-İş ile Liman-İş'in örgütlü olduğu TCDD Genel Müdürlüğü'ne bağlı işyerlerinin tek bir işkolu olarak düzenlenmesi ve bu işletmede üye sayısı fazla olan Demiryol-İş'in yetkili olmasıyla Liman-İş'in yetkisiz kalacağı sonucunu doğuracağı ileri sürülmektedir. Bu durumun Liman-İş'in yok olma tehlikesiyle karşı karşıya kalmasına neden olacağı düşünülmektedir. Liman-İş'in "ayakta kalma mücadelesi" olarak eski Hak-İş genel başkanı ve 2013 yılında TBMM Meclis İdare Amiri olan Salim Uslu aracılığıyla işkollarının birleşmesini önlemek üzere görüşmeler gerçekleştirdiği ve Türk-İş'ten ayrılarak Hak-İş'e üye olma sürecine girdiği belirtilmektedir (Karadoğan, 2017, s. 2107-

2118). Liman-İş'in Hak-İş'e üyeliğinin arkasında Demiryol-İş ile rekabetinin yattığı ve bu rekabetin Likat-İş ile DYF-İş arasında 1966 yılındaki ihtilafa kadar dayandığı ve Türk-İş'in de genellikle DYF-İş'ten yana tavır aldığı ileri sürülmektedir (Karadoğan, 2017, s. 2109). Sendikalar, bireysel olarak işçilerin örgütlenmesiyle kurulurken; konfederasyonlar, sendika, birlik veya federasyonların bir araya gelmesiyle kurulmaktadır. İşçilerin sendikalardan beklentileri ve bu beklentilerin karşılanması/karşılanmaması doğrultusundaki güven derecelerinin değişkenlik gösterdiği gibi, sendikalar da konfederasyonlardan beklenti içine girmekte ve güven dereceleri beklentilerin karşılanma durumuna göre değişmektedir. Sonuç olarak işçinin sendikadan istifa etme özgürlüğü bulunması gibi sendikaların da kolektif özgürlükleri bulunmaktadır (Karadoğan, 2017, s. 2106). Liman-İş kolektif sendikal hak ve özgürlükleri kullanarak, 2013 yılında Türk-İş üyeliğinden istifa ederek Hak-İş'e üyelik başvurusunda bulunmuş, ardından Hak-İş yönetim kurulunun onaylamasının ardından üyeliği gerçekleşmiştir.

2015 yılındaki genel kurulunda, özelleştirmeler nedeniyle büyük üye kayıplarına uğrayan Liman-İş'in varlık mücadelesi özel sektörde örgütlenmeye bağlanmıştır. TCDD ve TDİ limanlarında özelleştirmeler nedeniyle çok sayıda üyesini kaybeden Liman-İş'in 2015 yılının Temmuz ayında 3 bin 800 olup, bu rakam işkolunda çalışanların yüzde 2,29'una tekabül etmektedir.⁹¹

2015 yılındaki genel kurulun ardından uluslararası örgütlerle ilişkileri iyileştirme, özel sektör örgütlenme çabalarına ağırlık verme kararı alan Liman-İş'in, İzmir Aliağa bölgesinde, İstanbul Avcılar'da, İskenderun'da, Karadeniz bölgesinde yer alan özel sektör limanları ve Mersin Limanı içerisindeki taşeron firmalarda örgütlenme çalışmaları yürüttüğü ifade edilmektedir. Bu örgütlenme çalışmaları sonucunda 2019 yılının Ocak ayı verilerine göre sendikanın üye sayısı, 2015 yılının Ocak ayı verilerine göre yüzde 45 artış göstererek, 5 bin 531'e yükselmiştir. Ayrıca devam eden yetki davaları nedeniyle istatistiklere yansımadağı öne sürülen işçiler eklendiğinde üye sayısının 7 bini aştığı tahmin edilmektedir (Liman-İş Sendikası 19. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu, 2019, s. 259-260).

⁹¹ Temmuz 2015 sendika üyelik istatistikleri için bkz. https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1693/2015_temmuz_6856.pdf (Erişim Tarihi: 8 Mayıs 2019)

Liman-İş Sendikası'nın karşılaştığı temel sorunların başında örgütlenmenin karşısındaki işveren baskıları, yetki sürecindeki itirazlar sonrası mahkeme sürelerinin uzun olması, kamu limanlarının özelleştirilmesi ve kamu sektöründeki çerçeve sözleşmelerin sendikaların toplu sözleşmelerini sınırlandırılması olarak, yapılan görüşmede ifade edilmiştir. İşverenlerin yetki itirazını etkilemesinin sendikal örgütlenme hak ve özgürlüklerini kısıtladığı savunulmaktadır (Liman-İş Dergisi, Şubat 2018, s. 44). 2015 yılında TCDD Genel Müdürlüğü'ne bağlı limanlarda, kamu kesimi çerçeve anlaşma protokolüyle elde edilenlerin üzerinde hak talebinde bulunan Liman-İş, taleplerin çerçeve anlaşma protokolü gerekçe gösterilerek kabul edilmemesi üzerine greve gitmiştir. İzmir, İstanbul ve Vangölü Feribot İşletmesi'nde gerçekleştirilen 4 saatlik grevin ardından TCDD Genel Müdürlüğü'nün taleplerin büyük çoğunluğunu kabul ettiği belirtilmiştir (Liman-İş Sendikası 19. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu, 2019, s. 237). 2017 yılına dek centilmenlik anlaşması niteliğinde olan kamu kesimi çerçeve anlaşma protokolleri, 2017 yılında çıkarılan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 112'nci maddesiyle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na getirilen Ek 2'nci madde aracılığıyla bağlayıcı niteliğe dönüşmüştür (Uçkan Hekimler, 2019, s. 910). Yapılan görüşmede, KHK ile çerçeve anlaşma protokollerinin bağlayıcı niteliğe evrilmesinin arkasında, Liman-İş ve diğer bazı sendikaların bu protokollerin üzerinde haklar elde etmesinin yattığı savunulmaktadır. Konfederasyonların çerçeve anlaşma protokolleri aracılığıyla toplu iş sözleşmesi süreci üzerinde bağlayıcılığının artmasının, toplu iş sözleşmelerinin merkezileşerek özerk yapısının terk edilmesi sonucunu doğuracağını ileri sürmek mümkün gözükmemektedir.

b. Liman-İş'in Uluslararası Örgütlerle İlişkileri

Kamu sektöründe özelleştirmeler nedeniyle güç kaybeden ve üye sayısını arttırarak sürdürülebilirliğini sağlamak zorunda olduğu için özel sektör örgütlenmelerini geliştirmek zorunda olduğu yönünde genel kurul kararı bulunan Liman-İş, örgütlenmede başarıya ulaşmak için uluslararası örgütler olan ITF ve ETF ile ilişkilerini geliştirmek durumunda olduğunu kabul etmektedir. ITF ve ETF ile olan ilişkiler ve uluslararası sendikacılığa yönelik bakış açısının araştırılması amacıyla Liman-İş ile sendikanın genel merkezinde görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşmeye genel başkan ve uluslararası

ilişkilerden sorumlu uzman katılmıştır.⁹² Yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile yapılan görüşme bulguları, Liman-İş arşivinden ve yayınlarından alınan verilerle desteklenmiştir.

(i). Uluslararası Sınıf Dayanışması: Küreselleşmenin Zorunluluğu

Liman-İş uluslararası sendikacılığa, sermayenin küresel yayılmacılığı karşısında emeğin yerel kalması durumunda, işçi haklarının tahrip edilmesinin yolunun açılacağına inanılan görüş çerçevesinde yaklaşmaktadır. Yapılan görüşmede, küreselleşmenin emek üzerindeki baskılarının sefalet ücretlerini getireceği belirtilmesi, bu savımızı desteklemektedir.

Emek sömürsünün en üst aşamaya taşındığı küreselleşme sürecinde sendikacılığın da küresel düzeyde birleşmesi gerektiğini ileri süren LİMANİŞ-Y, endüstri ilişkileri sisteminin küresel düzeyde tarafı olarak uluslararası sermayeyle mücadele edilebileceğini ifade etmektedir:

“Sermaye istediği yerde yatırım yapıyor. İşçi hakkı en iyi nerede yeniyorsa gidip orayı buluyor. Türkiye’yi de cennet sayıyor. Buna karşı sendikalar ne yapacak? Türkiye’ye kapanıp kalacak mı (LİMANİŞ-Y)?”

Yarı-çevre ülke kategorisinde yer alan Türkiye’nin sermaye için ucuz işgücü rezervi işlevi gördüğüne ilişkin görüşleri destekleyen LİMANİŞ-U, küresel sermayenin bu bakış açısıyla emek sömürsünü önlemek amacıyla emeğin küreselleşmesinin bir zorunluluk olduğunu ifade etmektedir. Enternasyonalist perspektiften değerlendirildiğinde, LİMANİŞ-Y’nin ulusal işçi hareketleriyle sınırlı kalmadığı ve sınıf bilincinin uluslararası düzeyde gelişmesi gerekliliğini savunduğu düşünülmektedir.

(ii). İşkolunun Küresel Niteliği

Limancılık ve deniz taşımacılığı işkolunun Osmanlı İmparatorluğu’nun son döneminden itibaren küresel bir nitelik taşıdığı, Liman-İş Sendikası’nın kuruluş ve faaliyetlerinin açıklandığı bölümde belirtilmiştir. Yapılan görüşmede de dünya ticaretinin yüzde 90’ının deniz ticareti yoluyla gerçekleştirildiği ve deniz ticaretinde iki kritik sektör olan limancılık ve deniz taşımacılığının küresel düzeyde önem kazandığı ifade edilmiştir.

⁹² Araştırmada genel başkan LİMANİŞ-Y, uzman ise LİMANİŞ-U olarak kodlanmıştır.

Yapılan işlerin niteliği gereği ayrılmaz parçalar olduğu belirtilen limancılık ve deniz taşımacılığının, dünya ticaretinin lokomotifi olduğu ileri sürülmektedir. Aynı görüşü deniz taşımacılığında örgütlü olan Türk Deniz-İş görüşmecisinin de ifade etmesi, bu iddiayı güçlendirmektedir. Gerek sermayedarların gerekse hükümetlerin ihracat yoluyla büyüme verilerini destekleyebildiğini ifade eden LİMANİŞ-Y, liman işçileri ve gemiadamlarının küresel ticaretteki önemini şu şekilde vurgulamaktadır:

“Liman işçisi ve gemiadamı olmasa, ne patron kalır ayakta ne de devlet. O mal karaya inmediği zaman dünya ayağa kalkar. İşte bu sebeptendir liman işçisine de gemiadamına da hakkını teslim etmek zorunda olduklarını bilirler. Olmazsa, karşılaşacakları manzara hüsrandan başka bir şey değil (LİMANİŞ-Y).”

Liman işçilerinin ve gemiadamlarının çalışma ve yaşam koşullarının diğer sektörlere göreli olarak daha iyi düzeyde olduğunu savunan LİMANİŞ-U, küresel ticarete bu işkolunun özgün niteliği nedeniyle aksinin mümkün olmadığını öne sürmektedir. Sektörün kritik önemi nedeniyle çokuluslu şirketlerin limancılık hizmetlerine önemli yatırımlarda bulunduğu belirtilmektedir. MIP, Aliğa’da bulunan APM Terminal İşletmeciliği, Kocaeli’de Dubaiport ve Evyapport, Tekirdağ’da Asyaport, İstanbul Ambarlı bölgesinde Kumport ve Marport gibi birçok limanın çokuluslu şirketlerin tekelinde bulunduğu ifade edilmektedir. Liman-İş’in yayınlanmayan, ancak arşivinde bulunan sektörel araştırma raporuna göre, Türkiye’de limanlarda çalışan 20 bin işçinin yaklaşık 12 bininin çokuluslu şirketlere ait limanlarda istihdam edildiği belirtilmektedir. 16 no’lu işkolunun yüzde 7’sine tekabül eden bu rakam, işkolunda limancılık faaliyetlerinde istihdam edilen işletmeler esas alındığında yüzde 60’a kadar ulaşmaktadır. Liman-İş Sendikası bu işletmeler arasında işçi sayısı (yaklaşık 2 bin 500 işçi) ve üretim miktarı bakımından en büyüğü olan Mersin Uluslararası Liman İşletmeciliği ve yaklaşık 300 işçinin çalıştığı APM Terminal İşletmeciliği’nde örgütlü olup, diğer limanlarda da örgütlenme çalışmalarına devam ettiği belirtilmektedir.

(iii). Emegın Küreselleşmesinin İtici Gücü: İşkolunda Sermayenin Küresel Doğası

Sermayenin kapitalizmin ilk döneminden itibaren sınır tanımadığı, uluslararası ticaret yoluyla küresel nitelikte olduğu, ancak refah devletinin çöküşünün ardından emek-yoğun sektörlerde işgücü kullanımı açısından da küreselleşmesinin yaygınlaştığı yapılan

görüşmede belirtilmektedir. Merkez-çevre ilişkisi bağlamında, merkez ülke sermayedarlarının, emek-yoğun üretimin yapıldığı işletmeleri çokuluslu şirketler adı altında Türkiye ve diğer çevre ve yarı-çevre ülkelerde kurduğu vurgulanmaktadır. Küreselleşmeye tarihsel yapısalcı yaklaşım çerçevesinden yaklaşıldığı, ancak 1970’li yıllardan postfordist üretim rejimi çerçevesinde üretimin merkezsizleşmesinin de öne çıkarıldığı sonucu çıkarılmaktadır.

Limancılık sektöründe ise sermayenin işgücü kullanımı açısından da kapitalizmin ilk dönemlerinden itibaren küresel bir doğaya sahip olduğunu belirten LİMANIŞ-U, Türkiye’de limanların cumhuriyetin kuruluşundan itibaren kamu sektörü eliyle yaygın olarak işletildiğini ifade etmektedir. Limanların ithâlat ve ihracatta taşıdığı önem ve ulusal sınırların çizilmesi açısından sahip olduğu nitelik gereği, bu sektörde kamusal mülkiyetin gerekliliği savunulmaktadır. 1980’li yıllardan itibaren TDİ ve TCDD Genel Müdürlüğü’ne ait liman işletmelerinde yaşanan özelleştirmeler nedeniyle, Türkiye’nin en önemli ulusal kaynaklarını sermayeye feda ettiği ileri sürülmektedir. İthâlat ve ihracatta Türkiye’nin dışa açılması ve coğrafi konumu gereği geçiş ülkesi olması nedeniyle, limanların zarar etmesinin söz konusu olmayacağını savunan LİMANIŞ-Y, kamuya ait işletmelerin büyük kâr gelirlerinden vazgeçtiğini ifade etmektedir. Özelleştirmeler nedeniyle istihdam sorununun da beraberinde getirildiği düşünülmektedir.

2019 yılı itibarıyla kamuya ait olup özelleştirilen liman işletmeleri arasında yer alan Mersin Uluslararası Liman İşletmeciliği’nde örgütlenen LİMANIŞ-Y tarafından, özel sektöre doğrudan verilen limanlar dışında dolaylı olarak sektörün de tamamıyla bırakıldığı belirtilmektedir. Özel sektörde ise limancılığın kârlılığı öngörebilen küresel sermayenin Türkiye’deki limanlara yöneldiği ifade edilmektedir. Türkiye’de istihdam edilen personel sayısı ve elde edilen ciro açısından en büyük liman işletmelerinin çokuluslu şirketler tarafından işletildiği söylenmektedir.

İşkolunun küresel niteliğinin emeğin küreselleşmesinde de itici güç olduğunu öne süren LİMANIŞ-U, limancılık sektöründe varlığını korumanın uluslararası sendikacılığa bağlı olduğunu düşünmektedir. İşkolunun küresel örgütü ITF ve bölgesel örgütü ETF ile ilişkilerin geliştirilerek, örgütlenmelerde işbirliği yapılmasının önemine dikkat çekilmektedir. MIP örgütlenmesinde ITF ile gerçekleştirilen işbirliği, APM Terminalleri’ndeki örgütlenmesinde ITF ile geliştirilen projenin etkili olduğu

savunulmaktadır. ITF destekleri olmadan çokuluslu şirketlerde örgütlenmenin büyük zorlukları olduğu belirtilmektedir:

“Türk işadamlarına ait limanlarda örgütlenirken ne zorluk varsa, yabancı şirketlerde de aynı zorluk var. ITF devreye girdiğinde dünyanın başka yerinde işi durdurur, işverene baskı yapar. Bir şekilde örgütleniriz. Ama onun dışında zor yani özel sektörde örgütlenmek (LİMANIŞ-Y).”

Özel sektörde örgütlenmenin koşulu olarak ITF desteklerini öne süren LİMANIŞ-Y, ITF ile birlikte Türkiye’de faaliyet gösteren özel sektör limanlarının yüzde 75’inde toplu sözleşmeli işyeri projesine başladıklarını eklemektedir. Bu projenin gerçekleşmesi durumunda, Türkiye’de kamu sendikacılığında özel sektör sendikacılığına radikal dönüşümün en önemli örneğinin Liman-İş olacağı öngörülmektedir.

(iv). ITF ve ETF Etkinliklerine Katılım ve Uygulanan Projeler

ITF ile gerçekleştirilen Küresel Konteyner Terminal Operatörleri olarak adlandırılan çokuluslu liman işletmelerinde örgütlenme projelerinin hayati öneme sahip olduğunu vurgulayan LİMANIŞ-Y, bu projelerin gerçekleştirilmesi için federasyon ile daima etkileşim hâlinde olduğu ve her etkinlikte Liman-İş’in yer alma çabasında olduğunu belirtmektedir. 2011 yılı öncesinde Liman-İş’in üyelik aidatı borcunu dahi ödeyemediğini, ITF kongrelerine katılmak dışında etkinliklerinin bulunmadığını ifade etmektedir.

2011 yılı sonrasında oluşan yönetim ile özelleştirmeler neticesinde sendikanın ayakta kalma mücadelesinin özel sektör örgütlenmesine bağlı olduğu ve bunun yolunun da ITF ve ETF ile ilişkilerden geçtiği gerçeğinin kavrandığı öne sürülmektedir. 2011 yılından itibaren ITF ve ETF’in dünyanın her ülkesindeki kampanyasına destek verildiği, iletişim kurmak için sendikada uzman istihdam edildiği, düzenlenen eğitim programları ve toplantılara katılıma önem verildiği, Türkiye’de limancılık sektöründeki istihdam, sendikalaşma ile ilgili bilgi akışının sağlanması için gerekli brifinglerin verildiği ve federasyonların heyetlerinin Türkiye’ye davet edildiği ifade edilmektedir. 2019 yılına dek tüm etkinliklerde söz sahibi olma misyonunu sürdürdüğünü belirten LİMANIŞ-Y, geçen 8 yılda her iki federasyon nezdinde önemli bir konuma eriştiklerini vurgulamaktadır. Liman-İş’in uluslararası örgütler ve diğer ülke sendikaları açısından saygın bir konuma eriştiğini, 2019 yılında düzenlenen 19. Olağan Genel Kurulu’na birçok ülke sendika temsilcisi ve ITF ile ETF’in özel bir ilgi göstererek katılması ile desteklemektedir.

ITF ve ETF'in gençlik ve kadın komitelerinde Liman-İş'in uzmanlar, yöneticiler ve üye işçiler tarafından yer edindiğini belirten LİMANİŞ-Y, özellikle genç işçiler konusunda birçok çalışmalarının bulunduğuna dikkat çekmektedir. Özel sektör limanlarında genç işçilerin yoğun olarak çalıştığı, ITF'in de bu gerçekliğin farkında olarak genç işçiler konusuna özel olarak eğildiği ifade edilmektedir. Genç işçilerle ilgili olarak ITF ve ETF'in 2018 yılındaki Gençlik Komitesi toplantılarına Türkiye'de ev sahipliği yapıldığı ve bu etkinliğin ITF ve ETF kamuoyunda geniş yankı uyandırdığı belirtilmektedir (Liman-İş Sendikası 19. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu, 2019: 251-253).

ITF etkinliklerindeki ilişkilerin geliştirilmesi sonucu, 2017 yılında Güney Afrika'nın Cape Town kentinde düzenlenen ITF Liman İşçileri Konferansı'nda örgütlenme çalışmaları ile ilgili destek talebinde bulunan Liman-İş'in bu talebi, ITF tarafından olumlu karşılanmış ve konferansta Liman-İş'in desteklenmesinin genel kurul gündemine taşınacağı belirtilmiştir (Liman-İş Sendikası 19. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu, 2019, s. 245). Konferans sonucunda coğrafi örgütlenme stratejisi kapsamında Türkiye'nin ilk sıraya alınması kararı verilmiştir. Bu kararın uygulamaya geçirilmesi amacıyla ITF limancılık bölümü uzmanı, Türkiye'deki limanlarda örgütlenme stratejisi geliştirilmesi doğrultusunda tespitlerde bulunmak üzere Türkiye'ye gelmiş ve örgütlenme, eğitim ve toplu iş sözleşmesi konularında on yıllık plan hazırlanmıştır (Liman-İş Dergisi, Şubat 2018, s. 10). Yapılan görüşmede, ITF'in 2018 yılında Singapur'da gerçekleştirilen kongresinde, Liman-İş'in desteklenmesinin gündemde yer aldığı ve 2019 yılı itibarıyla örgütlenme konusunda ITF ile işbirliği içerisinde olduğu ifade edilmiştir. 2018 yılında Singapur'da 44'üncüsü düzenlenen ITF Genel Kurulu'nda Liman-İş'in örgütlenme faaliyetlerine beş yıl boyunca destek verilmesi kararlaştırılmıştır (Liman-İş Sendikası 19. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu, 2019, s. 252).

Liman-İş, örgütlenme sorunları, otomasyonun işgücü piyasasına yansımaları, genç işçilerin yaşadığı sorunlar ve kampanya önerileri konularında görüş alış verişinde bulunmak üzere, 14 Şubat 2018 tarihinde Roma'da düzenlenen ETF Liman İşçileri Komitesi'ne katılmıştır (Liman-İş Dergisi, Şubat 2018, s. 15). Türkiye'deki diğer birçok sendikanın prosedürel olarak ETF üyesi olduğunu belirten LİMANİŞ-U, maddi veya manevi destek olmasa da küresel dayanışmanın her platformda sağlanması gerektiğine

olan inançları gereği ETF ile de ilişkileri geliştirdiklerini ifade etmektedir. Komite toplantısına katılan LİMANİŞ-U, Avrupa bölgesinin sorunlarıyla Türkiye’deki sorunların benzerlikleri ve farklılıklarını karşılaştırma olanağına sahip olduklarını ve bu şekilde dayanışma ağlarını örmenin daha kolay olduğunu ileri sürmektedir.

Liman-İş’te yapılan görüşmede küresel dayanışmanın öneminden bahsedilirken, bu dayanışmanın tek taraflı olmaması gerektiği vurgulanmaktadır. Türkiye’deki sendikaların ITF ve ETF’ten beklenti içinde olurken, diğer ülke işçi sınıfları ile dayanışma göstermekte yeterli özveriye göstermedikleri ifade edilmektedir. Dayanışmada yalnızca karşı taraftan beklenti içinde olmayı “*samimiyetsizlik göstergesi*” olarak nitelendiren LİMANİŞ-Y, karşılıklı dayanışmanın önemine “*bir sendika gerçekten emeğin küreselleşmesi gerektiğine inanıyorsa, önce kendisi yerellikten kurtulmalı ve dayanışmada samimiyetini göstermeli*” şeklinde dikkat çekmektedir.

(v). Küresel Çerçeve Sözleşmelere Bakış

Araştırma çerçevesinde GUF’ların en önemli faaliyetleri arasında gösterilen küresel çerçeve sözleşmeler ile ilgili olarak Liman-İş’teki görüşmecilere sorular yöneltilmiştir. ITF’in küresel çerçeve sözleşmelerin dışında daha fazla FOCs gemilerindeki TCC adı verilen tek tip toplu sözleşmelerle hukuki metinler oluşturduğunun altını çizen LİMANİŞ-U, kara taşımacılığı ve limancılıkta küresel çerçeve sözleşmelerin daha sınırlı düzeyde de olsa bulunduğunu belirtmektedir.

Küresel çerçeve sözleşmelerin örgütlenmede kolaylık sağladığını, işverenin baskı ve yıldırma politikaları uygulamasının engellenmesi açısından önemli araçlar olduğunu belirten LİMANİŞ-U, çokuluslu şirketlerde küresel çerçeve sözleşmelerin toplu sözleşmeli işyeri düzenine geçilmesinde önemli rol oynadığına dikkat çekmektedir. Örnek olarak çokuluslu şirket olan MIP’nin işvereni ile ITF arasında küresel çerçeve sözleşme bulunduğunu ifade eden LİMANİŞ-Y, MIP’deki örgütlenme sürecinden toplu iş uyuşmazlığına ve taşeron kullanımına kadar küresel çerçeve sözleşmelerin önemli ölçüde referans noktası olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde APM Terminalleri’ndeki toplu iş sözleşmesi sürecinde küresel çerçeve sözleşmesinin işverenin tepkilerindeki olumlu etkisinden bahsedilmektedir. Araştırmamız açısından çokuluslu şirketlerde sendikalaşmanın güvencesini sağlayan hukuki metinler olan küresel çerçeve sözleşmelerin önemi, Liman-İş ile yapılan görüşmede desteklenmektedir.

Denizcilik sektöründeki tek tip toplu sözleşmelerin asgari standartları sağlaması nedeniyle, sosyal koruma sağlamada yetersiz kalacağını belirten LİMANİŞ-Y, bu sözleşmelerin de küresel çerçeve sözleşmeler gibi sendikalaşmanın önünü açacak metinler hâline dönüştürülmesi gerektiğini ifade etmektedir. Denizlerde FOCs gemilerde çalışanların sosyal güvenlikten sendikalaşma hakkına kadar birçok haktan yararlanamadığı, ITF sözleşmeleriyle kısmi koruma sağlandığı, ancak bu korumanın sendikalaşma hakkıyla tamamlanması gerektiği belirtilmektedir.

Diğer yandan küresel çerçeve sözleşmelerin kara taşımacılığında TÜMTİS'in örgütlenmeleriyle yaygınlaştığı, bu durumun diğer işkollarına da emsal teşkil etmesi gerektiği belirtilmektedir. İşkolu fark etmeksizin Türkiye'deki tüm sendikaların küresel kanalları kullanarak örgütlülüğü geliştirmesi gerektiğine inanılmaktadır.

(vi). ITF'te Batı Sendikalarının Etkisi ve Türk Sendikalarının Rekabeti İlişkisi

Türkiye'deki sendikalararası rekabet olgusunun ITF çatısı altında Türkiye'ye olumsuz yansımaları olduğunu belirten LİMANİŞ-Y, bu görüşünü batı ülkelerindeki sendikaların çalışma hayatı ile ilgili olmaksızın Türkiye hakkında karalayıcı kampanyalarda bulunabilme eğiliminin artması ile desteklemektedir. Türkiye'deki sendikaların ITF çatısı altında birlik sağlayamaması ve rekabeti sınır ötesine taşımasının sonucu olarak, merkez kapitalist ülkelerdeki sendikaların "Öcalan'a özgürlük" gibi kampanyaları rahatça organize edebildikleri üzerinden bu savını örneklemektedir:

"Biz oraya gittiğimizde en ufak bir konuda bile anlayamazsak, her birimiz Türkiye'yi farklı pencerelerden eleştirip prim yapmaya çalışırsak, orada İngiliz gelir terör örgütünü işçi sınıfı mücadelesi gibi açıklar. Hiçbirimiz de bir şey diyemeyiz (LİMANİŞ-Y)."

Türkiye'nin eleştirilmesine karşı olmadığını, ancak bu eleştirilerin sendikaların amacı dışına çıkmaması gerektiğini ifade eden LİMANİŞ-Y, terör örgütlerine yönelik mücadelenin işçi sınıfına yönelik saldırı olarak yansıtılmasını doğru bulmadığını vurgulamaktadır. Kapitalist devletlerin tamamında emeğin sömürüldüğü, Türkiye gibi ülkelerde ise yarı-çevre olmanın verdiği dezavantajla sömürünün yeniden üretildiği, ancak merkez ülke sendikalarının Türkiye'de meşruiyeti olmayan terör örgütlerine ITF kanalıyla destek verme eğilimleri bulunduğu vurgulanmaktadır. Bu durumun işçi sınıfı hareketine zarar verdiği, Hava-İş'in ITF üyeliğinden ayrılmasıyla örneklenmektedir. Hava-İş'in istifasının da yerinde bir karar olmadığına değinen LİMANİŞ-Y, örgüt çatısı

altında Türkiye’deki sendikaların ortak bir duruş sergileyerek, ITF’in bakış açısının şekillendirilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Avrupa ülkelerindeki sendikaların uluslararası örgüt çatısı altında ulusal hükümetlerinin çıkarları doğrultusunda söylemlerde bulunduğunu öne süren LİMANİŞ-Y, Türkiye’de rekabet içerisinde olan sendikaların uluslararası örgütlerin çatısı altında Avrupalı sendikalar gibi ulusal değerleri esas alarak hareket etmesi gerektiğini ifade etmektedir. Yerellikten kurtularak emeğin küreselleşmesi gerektiğine işaret eden LİMANİŞ-Y, politik konularda ITF içerisinde büyük güce sahip olan Avrupalı sendikaların tutarsız davranışları nedeniyle tam anlamıyla küreselleşmenin mümkün olmadığına inanmaktadır. Pragmatik sendikacılık ilkeleri doğrultusunda küreselleşmenin gerekliliği vurgulanmakta, ancak yerel siyasi gündem ile ilgili konularda ulusal değerlerin göz ardı edilmemesi gerektiğine inanılmaktadır. GUF’ların milliyetçi şovenizm aracı olmadığını da belirten LİMANİŞ-Y, Avrupa’daki bazı büyük sendikaların farklı amaçlar taşıdığını ve ITF’in bu amaçlara alet olmaması gerektiğini ifade etmektedir.

Bu gerekçelerle Türk sendikaların uluslararası örgüt çatısı altında rekabeti dışarıda bırakması gerektiği ileri sürülmektedir. Üye olmayan sendikaların GUF’lara üye olması ve üyeliği pasif durumda olanların ise aktivitelerini arttırmasının, küresel emek hareketinin Türkiye algısının olumlu yönde seyretmesi açısından önem taşıdığı savunulmaktadır:

“Öz Taşıma-İş olsun, Hava-Sen olsun, Hava-İş olsun... Veya bizim işkolumuzda olmayan sendikalar da dahil her sendikamız uluslararası platformlarda Türkiye’nin bu konularda karalanmasına müsaade etmemeli. Emek mücadelesiyle ilgili konularda tamam biz de hükümeti de muhalefeti de eleştiriyoruz. Ama konu terör olduğunda topyekün dur dememiz lazım. Burada konfederasyon ayrımı yapmadan birlikte hareket etmemiz lazım. Bunun için de Türkiye’den hangi sendika başvurursa bizim görüşümüz olumludur. Sonrasında dönüp burada eksikimizi gediğimizi konuşalım. Ama orası farklı (LİMANİŞ-Y)...”

Küresel örgütlerin çatısı altında ulusal sendikaların temsiliyet kapasitesinin artması konusunda sendika ayrımı yapmaksızın destek verdiklerini belirten LİMANİŞ-Y, Türkiye’de örgütlenme oranının yüzde 12 olduğunu hatırlatarak, kalan yüzde 88’i örgütlemenin yollarının aranması gerektiğini sözlerine eklemektedir. Bunun yolunun ise rekabet ile değil birlik ve dayanışma ruhundan geçtiğini ifade etmektedir.

(vii). ITF ve ETF'e Yönelik Eleştiriler ve Görüşler

ITF ve ETF ile ilişkilerini sıcak tutma eğiliminde olan LİMANİŞ-Y tarafından, her iki federasyona karşı eleştirileri olduğunu dile getirmektedir. ETF'in gündem maddelerinin Avrupa bölgesiyle sınırlı olması nedeniyle, Türkiye açısından yüzeysel kaldığını belirten LİMANİŞ-Y, AB üyesi ülkeler dışındaki ülkelerin sorunlarının ihmal edildiğini ifade etmektedir. Örgütlenme, toplu pazarlık ve eğitim konularında ITF kadar etkisi olmadığı öne sürülen ETF'in küresel çerçeve sözleşmeler gibi bağlayıcı metinlerinin de bulunmadığı belirtilmektedir. ETF'in bölgesel dayanışma açısından önem taşıdığı, ITF aracılığıyla ETF'in de küresel eylem kararları gibi konularda harekete geçebildiği ileri sürülmektedir.

ITF konusundaki önemli eleştirilerin başında, diğer sendikalarda da ifade edildiği gibi ağır işleyen bürokratik süreçler gelmektedir. Önerilen projelere geri dönüşlerin çok geç sağlanması, yazışmaların uzun süreler alması, başvurulara geç dönüş yapılması gibi bürokratik süreçler ITF'e yönelik eleştiriler arasında yer almaktadır.

Sendikaların ITF ve ETF ile ilişkileri kadar ITF ve ETF'in de sendikalarla ilişki kurması gerektiğini belirten LİMANİŞ-Y, bu diyalogun Avrupa'daki büyük sendikalarla sağlandığı, ancak Türkiye gibi ülkelerdeki sendikaların ikinci plana atıldığını ifade etmektedir. Alman Ver.di veya İngiliz Unite gibi büyük sendikaların ITF politikalarında doğrudan belirleyici olduğu, ancak diğer ülke sendikalarının gündemde yer edinmek için çok büyük çabalar içerisine girmesi gerektiği ileri sürülmektedir. LİMANİŞ-Y işçi aristokrasisi yaklaşımı çerçevesinde konuya eğildiği görülmektedir.

3.4.3.2. Türkiye Denizciler Sendikası (Türk Deniz-İş)⁹³

Türkiye'de 16 no'lu Gemi Yapımı, Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk işkolunda faaliyet gösteren sendikalardan biri Türk Deniz-İş'tir. Bu bölümde Türk Deniz-İş'in kuruluş ve faaliyetlerine değinilmekte olup, uluslararası örgütlerle ilişkileri incelenmektedir.

⁹³ Türk Deniz-İş ile ilgili detaylı bilgi için bkz. <http://tds.org.tr/> (Erişim Tarihi: 4 Mart 2019)

a. Kuruluş ve Faaliyetleri

Temelini Türk Deniz Ulaş-İş'in oluşturduğu Türk Deniz-İş, 30 Ağustos 1983 tarihinde toplanan Olağanüstü Genel Kurul'da yapılan tüzük değişikliğiyle milli tip sendika olarak Türkiye Denizciler Sendikası (TDS) olarak kurulmuştur. Deniz, göl ve nehirlerdeki taşımacılık işçilerini örgütlemek üzere faaliyet gösteren sendikaya, Türk Deniz Ulaş-İş Federasyonu'na bağlı tüm sendika ve birlikler 1983 yılında yaptıkları olağanüstü genel kurullar ile katılmıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 3, s. 372).

TDS'nin, 1980 darbesi döneminde karşılaştığı en önemli sorunların başında Yüksek Hakem Kurulu (YHK) kararlarının bağlayıcılığı nedeniyle toplu sözleşme süresinin uzatılması, kapsam dışı personel sayısının artması ve toplu sözleşmeden yararlanma koşullarının ağırlaştırılması gelmiştir. 2821 sayılı yasanın öngördüğü İşkolları Tüzüğü ile sendikanın örgütlü olduğu 5 işyerinin farklı işkollarında yer alması nedeniyle üye kayıplarına uğraması diğer önemli sorun olarak belirtilmiştir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 3, s. 372).

1980'li yılların sonlarında kamuda TDİ Genel Müdürlüğü ve D. B. Deniz Nakliyat TAŞ'de örgütlü olan TDS, özel sektörde 29 işyerinde yetkili sendika olarak faaliyet göstermiştir. Çalışma hayatı ve denizcilik mevzuatı ile ilgili eğitim seminerleri organize eden TDS, gemiadamlarının meslek içi eğitimi gibi konulara da ağırlık vermiştir. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun yinelenmesi ve 1475 sayılı İş Kanunu ile çalışanlar arasındaki farklılıkların giderilmesi konusunda taslak çalışmaları bulunmaktadır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 3, s. 372). 2019 yılı itibariyle hâlen yürürlükte bulunan 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçi hakları yönünden geride kaldığını savunan sendikanın önemli sorunlarından biri 1980'li yıllarda olduğu gibi kanunun güncel sorunlara yanıt vermek uzak olmasıdır. Grev ve toplu eylemlerinin son derece kısıtlı düzeyde kaldığı belirtilen TDS'nin 1989 bahar eylemlerinde aktif görünüm sergilediği, 1993 ve 1995 yılında kamu kesimi toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde uyuşmazlık çıkması üzerine grev kararı almıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 3, s. 373-374).

Özelleştirmeler nedeniyle üye kayıplarına uğrayan TDS, 2018 yılındaki genel kurulunun ardından Türk Deniz-İş adını almıştır. İstanbul Şehir Hatları İşletmesi ve

İstanbul Deniz Otobüsleri A.Ş. (İDO) gibi kamu işletmelerinin yanında özel sektörde deniz taşımacılığında örgütlenme çalışmaları yürütmektedir. Türk Deniz-İş'in Deniz Nakliyat ve Armatörler, Marmara Bölgesi ve Şehir Hatları olmak üzere 3 şubesi bulunmaktadır.⁹⁴ Türk Deniz-İş'in 2019 yılı Ocak ayı verilerine göre 6 bin 703 üyesi bulunmaktadır.

ITF ve ETF üyesi olan Türk Deniz-İş'in örgütlenmede yaşadığı sorunların başında FOCs bayraklı gemilerdeki örgütlenme sorunları gelmektedir. Armatörlerin işgücü ve vergi maliyetlerini minimize etmek amacıyla Filipinler, Malta ve Panama gibi ülkelerin bayraklarıyla faaliyet gösterdiği FOCs sisteminde, çalışan gemiadamlarının Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmasına rağmen Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olmamaları nedeniyle sendika üyeliğini gerçekleştirememesi, yapılan alan görüşmesinde de vurgulanmıştır.

b. Türk Deniz-İş'in Uluslararası Sendikal Örgütlerle İlişkisi

Dünya ticaretinin büyük ölçüde deniz taşımacılığı aracılığıyla sağlanması ve sektörün küresel niteliği, deniz çalışanlarının uluslararası örgütlenmesinin önemini arttırmaktadır. Türkiye'de deniz taşımacılığı alanında sendikal olarak tek örgüt Türk Deniz-İş olarak belirmektedir. Liman-İş Sendikası ile Türk Deniz-İş arasında yapılan centilmenlik anlaşması çerçevesinde her iki sendika da aynı işkolunda faaliyet gösterse de, limancılık alanında Liman-İş ve denizcilikte Türk Deniz-İş'in örgütlenmesi konusunda işbirliği bulunduğu her iki görüşmeci tarafından ifade edilmektedir.

Araştırma çerçevesinde Türk Deniz-İş'in uluslararası örgütlerle ilişkilerinden sorumlu olan Deniz Nakliyat ve Armatörler Şube Başkanı ile görüşme gerçekleştirilmiştir.⁹⁵ Görüşme yapılan sendikalar arasında, uluslararası ilişkileri uzman personel dışında sendika yöneticisi düzeyinde yürüten tek sendika Türk Deniz-İş'tir. Ayrıca sendika yöneticisinin de şube başkanı olması, farklı bir nitelik kazanmasına neden olmaktadır.

⁹⁴ Detaylı bilgi için bkz. <http://tds.org.tr/> (Erişim Tarihi: 9 Mayıs 2019)

⁹⁵ Görüşmeci, araştırma çerçevesinde TÜRKDENİZİŞ-Y olarak kodlanmıştır.

(i). Uluslararası Standartlar İçin Emegın Küreselleşmesinin Gerekliliği

Sermayenin küreselleşmesi karşısında, emegın uluslararası standartlarda korunması açısından GUF'ların önemli işlevinin bulunduğu bu çalışmanın öne sürdüğü temel iddia olarak belirtilmelidir. Bu çerçevede Türk Deniz-İş ile yapılan görüşmede GUF'ların bu işlevinin önemi desteklenmiştir.

“Emek X ülkesinde karşılığını alırken, y ülkesinde alamıyor. Global ölçekte bunu tek bir standarda oturtmanız gerekiyor. Özellikle kapitalist sistemdeki insanların sömürülmesi ve bir araya gelmemesi için birçok engel koyuluyor. Buna karşı global örgütlenme olmazsa olmaz bir gerçek (TÜRKDENİZİŞ-Y).”

İşverenlerin uluslararası düzeyde işbirliği içerisinde hareket ettiğini ifade eden TÜRKDENİZİŞ-Y, işçilerin bu işbirliğine karşı federasyonlar içerisinde daha aktif olması gerektiğine inanmaktadır. Küresel işbölümü yaklaşımı içerisinde davranan sermayeye karşı, emegın yeni enternasyonalizm aracı olarak GUF'ların gösterildiği görülmektedir. TÜRKDENİZİŞ-Y, sermayenin sınırsız hareket özgürlüğü aracılığıyla, devletlerin emeği koruyucu düzenlemelerinden kurtulma ve güvencesiz istihdamı yaygınlaştırma stratejisi olarak hareket etme tarzını, denizcilik sektöründen bir örnekle şu şekilde açıklamaktadır:

“Bizim sistemimizde Türk bayraklı gemi ya da Türk sahipli yabancı bayraklı gemi var. Arasındaki fark nedir? Türk bayraklı gemide vergiler harçlar daha fazladır, sigorta zorunluluğu vardır. Yabancı bayrakta bu yoktur. Şimdi dünya genelinde bu aynıdır ama Almanya'da oran %84'lerde yani her 100 Alman gemisinin 84'ü yabancıdır. Yani bunun istatistiği de var. 100 geminin 84'ü yabancı. Bizde de filonun ¾'ü yabancı bayraklıdır. Bundaki sebep nedir? Sigorta maliyetlerinin yüksek olması, diğer vergi harçların yüksek olması. 20 bin grostonluk bir geminin Türk bayraklı olup da devlete vereceği vergi 150 bin dolar olurken senelik örnek veriyorum: Belki Malta ve Panama dediğimiz diğer bayrak elverişli bayrağa geçtiğiniz zaman ödeyeceğiniz para 20-25 bin dolar. Yani bu sebeplerden dolayı sonuçta armatör diyor ki orası bana daha çok. Çünkü o yükü de 5 liraya taşıyor Türk bayraklıyken, öteki de 5 liraya taşıyor. Hükümetlerin buna önlem alması lazım. Çünkü dünya ticaretinin yüzde 90'ı deniz yoluyla dönüyor (TÜRKDENİZİŞ-Y).”

Özellikle Panama, Malta, Filipinler gibi yabancı bayraklı gemilerin vergi ve sosyal güvenlik prim avantajları nedeniyle, merkez kapitalist ülkelerde daha tercih edildiğini ileri süren TÜRKDENİZİŞ-Y, yarı-çevre ülke kategorisinde yer alan Türk armatörlerinin de bu yola başvurduğunu ileri sürmektedir. Bu durum denizcilik

sektöründe ülkeler arası güç ilişkilerinin sonucu olan küresel eşitsizliklerin, çevre ülke işçileri için yeniden üretildiğini göstermektedir.

Gemiadamlarının yaşadığı sosyal güvenlik ve çalışma koşullarıyla ilgili sorunların giderilmesi için uluslararası standartların geliştirilmesi önemli sosyal politika önlemleri arasında gösterilmektedir. Nitekim Türkiye'nin de onaylamış olduğu⁹⁶:

- i. 55 No'lu Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Hâlinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme,
- ii. 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme,
- iii. 69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme,
- iv. 73 No'lu Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme,
- v. 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme,
- vi. 108 No'lu Gemiadamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme,
- vii. 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler),
- viii. 146 No'lu Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme,
- ix. 164 No'lu Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme,
- x. 166 No'lu Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme

uluslararası sosyal politika belgeleri içerisinde gemiadamlarına verilen önemi göstermektedir. Diğer yandan ulusal hükümetlerin, yabancı bayraklı gemi armatörlerinin uyruklarına göre, mevzuatlarındaki sosyal güvenlik ve iş hukuku kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, TÜRKDENİZİŞ-Y tarafından önerilmektedir. Neoliberal iktisat anlayışı içerisinde serbest ticaret ilkesine aykırı gözükken bu önerme, gemiadamlarının en temel insan hakkı olan çalışma ve sosyal güvenlik hakkının korunması açısından kabul edilebilir görülmelidir.

⁹⁶ Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri için bkz. <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (Erişim Tarihi: 21 Nisan 2019)

Özellikle Karadeniz'deki Türk sahipli gemilerde Gürcü ve Ukraynalı gemiadamlarının istihdam edildiğini öne süren TÜRKDENİZİŞ-Y, bu gemiadamlarının olumsuz koşullarda çalıştırıldığını öne sürmektedir. Diğer yandan Filipinlerin ülkedeki işsizlik ve yoksulluk nedeniyle uluslararası gemiler için cazibe merkezi hâline geldiği belirtilmektedir. Ülkelerindeki işsizliğin bu koşulları kabul etmelerine yol açtığını savunan TÜRKDENİZİŞ-Y'nin bu görüşü, yedek işgücü ordusunun güvencesizliğin bağımsız değişkeni olduğunu göstermesi açısından önem taşımaktadır. Gemiadamlarının emek sömürsünden kurtulmak için uluslararası örgütlenmesi gerektiği ifade edilmektedir:

“Filipinliler bu işi çözdüler. Baştan çok suistimal edildiler. Ama bu adamlar ITF'in çatısı altında toplandılar. ITF bunlara öncülük yaptı. Bugün Filipinli bir gemiadamına işinin haricinde ekstradan bir iş yaptırılmazsın. Çünkü adam artık kendi hakkını hukukunu biliyor. Ben diyor bu iş karşılığı bu kadar para alıyorum. Benim iş tanımım bu, benim emeğimin karşılığı bu. Sen benden ekstra bir şey istersen bunun karşılığı da bu. Bunlar standart ve birbirlerini çok tutuyorlar. Ha bu nedir? Birlik beraberlik, hani bir gemide Filipinler bi kişi haksızlığa uğradığı zaman hepsi birden toparlanır (TÜRKDENİZİŞ-Y).”

Dünya genelindeki kurumsal işletmelerin ITF ile tek tip TCC toplu sözleşmesi imzalayarak çalıştığını belirten TÜRKDENİZİŞ-Y, Türkiye'de bu sistemin çok gerisinde kaldığından yakınmaktadır. Türkiye'de ILO'nun 23 Şubat 2006 tarihli Genel Konferansı'na kabul edilen Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC-Maritime Labour Convention)'nin dahi kabul edilmediğinden yakınan TÜRKDENİZİŞ-Y, 1967 yılında çıkarılmış olan 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile denizcilik sektöründe gelişme kaydedilmesinin mümkün olmadığını belirtmektedir:

“Gemilerin tipleri değişti her şey değişti ama bizim Deniz İş Kanunu değişmedi (TÜRKDENİZİŞ-Y).”

Emek sömürsünün giderilmesi için anahtar kavramın sınıf bilinci olduğunu ifade eden TÜRKDENİZİŞ-Y, ancak bu bilinç ile enternasyonal düşüncenin hayata geçirilebileceğine inanmaktadır:

“Sınıf bilinci en önemlisi. Niye? Çünkü bugün bana bu yapılıyorsa, yarın senin başına gelebilir. Gerçekten birlik beraberlik olan insanlar şunu düşünüyorlar: Bu benim başıma gelmeden ben bunun önlemini alayım. Bunu düşünebilen yerler de sınıf bilinci olan yerler. Ve bu yerlerde standartlar var ve insanlar bu standartlara göre çalışıyorlar (TÜRKDENİZİŞ-Y).”

Enternasyonal düşüncenin çalışma koşullarında uluslararası standartların oluşturulması ile sınırlandığını gösteren bu ifadelerden, sermayenin küreselleşmesi karşısında emeğin küreselleşmesinin gerekliliğine inanıldığı anlaşılmaktadır. İşçi sınıfı pragmatizminin küresel düzeyde yer edindiği düşünülmektedir.

(ii).Deniz Taşımacılığında Uluslararası Örgütlenme

Deniz taşımacılığı, küresel ticarete oynadığı rol gereği küreselleşmenin lokomotif olarak değerlendirilmektedir. Kapitalizm öncesi dönemlerde de ticaretin önemli bir aracı olan denizciliğin, kapitalizmle birlikte küresel ticaretin hız kazanmasıyla bu konumu elde ettiği söylenebilir. Deniz taşımacılığı çalışanlarının örgütlenmesi ise ulusal mevzuatların kapsamı nedeniyle önemli bir sorun alanı olarak belirmiştir. Filipinler, Malta, Singapur gibi ülkelerde gemilerden düşük oranda vergi tahsil edilmesi, sosyal güvenlik prim yükümlülüklerinin bulunmaması veya düşük oranda olması bu sorunun boyutlarını bir üst aşamaya taşımaktadır. Bununla birlikte denizcilikte ITF'in doğrudan armatörlerle yaptığı TCC toplu iş sözleşmeleriyle sorunu uluslararası düzeyde aşma girişimleri bulunmaktadır.

Ulusal düzeyde sendikal örgütlenmenin Finlandiya gibi İskandinav ülkeleri ve Almanya gibi merkez ülkelerde yüksek olduğunu ifade eden TÜRKDENİZİŞ-Y, özellikle İskandinav ülkelerinde toplu sözleşme uygulanmayan gemilerin limana kabul edilmediğini vurgulamaktadır.

“Finlandiya’da çok yüksek oranda örgütlenme var. Orada spesifik bir durum vardır. Dolaylı yoldan aslında bize de yardım ediyorlar. Finlandiya’ya giden her gemi eğer toplu sözleşmesi yoksa limana yanaşamıyor. Finlandiya’daki örgütlülük oranı %80-%85’lerde yanılmıyorsam. Bundaki sebep de şu adam şunu düşünüyor: burada ben örgütlüyüm ama bu yetmez. Yarın öbür gün bu limana gelecek olan gemi ben eğer bir hakkımı alamadım buna karşı iş yavaşlatma ve grev eylemine gittiğinde bu gemi toplu sözleşmeli değilse, ITF tarafından bir sendika toplu sözleşmesi yoksa bana burada grev kırıcılığı yapabilir. Yükleme tahliye kendi başına yapmaya çalışabilir. Bu da benim işveren karşısındaki elimi sağlamlaştırılmaz, tam tersine güçsüzeleştirir... Finlandiya limanlarına gelen bütün gemilerde toplu sözleşme isterler. Toplu sözleşmesiz gemi oraya yanaşamaz. Yanaştı diyelim, Finlandiya sendikasının ağırlaştırılmış bir sözleşmesi var. O sözleşmeyi imzalamak zorunda kalıyorlar (TÜRKDENİZİŞ-Y).”

Liman işçileri ile deniz taşımacılığında çalışan gemiadamlarının dayanışma içerisinde örgütlediğini gösteren bu örneğin verildiği ifadelerden, yeni enternasyonalizmin itici gücünün de tıpkı Birinci Enternasyonal’de olduğu gibi grev

kırcılığı olduğu gör÷lmektedir. Kıta Avrupasından gelen işçilerin grev kırcı olarak kullanılması üzerine toplanan Birinci Enternasyonal’de olduğu gibi, Türk Deniz-İş’teki TÜRKDENİZİŞ-Y’nin ifadelerinden de uluslararası dayanışmanın arkasında pragmatik düşüncelerin rol oynadığı anlaşılmaktadır.

Türkiye’de deniz taşımacılığında belirli süreli (6 aylık) sözleşmeli personeller de dahil yaklaşık 75-80 bin çalışan bulunduğunu ileri süren TÜRKDENİZİŞ-Y, Türk bayraklı gemilerde yaklaşık 18-20 bin gemiadamı istihdam edildiğini belirtmektedir. Ancak bunların içerisinde belediyelerin işletmesi olan İDO, Bursa Deniz Otobüsleri (BUDO), Şehir Hatları gibi işletmelerin çalışanlarının da dahil olduğu eklenmektedir. Türkiye’de UN Ro Ro, DFDC ve MSC gibi dev çokuluslu şirketlerin yatırımları bulunduğunu belirten TÜRKDENİZİŞ-Y, uluslararası sularda faaliyette bulunan Arkas’ta örgütlü olduklarını ifade etmektedir. Arkas’ta örgütlenmesi ise, gemilerinin Türk bayraklı olmasına bağlanmaktadır.

“Arkas yabancı yatırımcı değil zaten. Gerçekten bu konuda Türk bayrağına karşı aşırı bağlılığı var. Maliyetler ne kadar artarsa artsın, Türk bayrağından vazgeçmeyen bir firma. Hani inşallah bizim diğer armatörler de... Çünkü öteki Türk armatörler fazla para vermeyeyim diye yabancı bayrağına geçiyor (TÜRKDENİZİŞ-Y)...”

Maliyet minimizasyonu açısından yabancı bayraklı gemileri tercih eden armatörlerden farklı olarak, Arkas’ın Türk bayrağını her şartta tercih ettiğine yönelik bu ifadelerin, milliyetçi reflexlerden kaynaklandığı belirtilebileceği gibi, sendikanın örgütlenme potansiyelinin geliştirilmesine yönelik hedefler konusunda stratejik yaklaşım olması da mümkündür. Ancak sosyal politikanın bütünlüklü perspektifinden konuya yaklaşıldığında, denizcilik sektöründe gemiadamlarının çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi için sendikal örgütlenme ve sosyal güvenlik sorunun giderilmesi gerektiği ifade edilmelidir.

ITF’in TCC sözleşmeleri aracılığıyla koruma altında bulunan gemiadamlarının herhangi bir sendikaya üye olmadığını, armatörlerin sözleşme karşılığında yıllık olarak ITF’e aidat ödediğini belirten TÜRKDENİZİŞ-Y, ITF’in gelirlerinin yüzde 90’a yaklaşık bölümünün bu aidatlardan oluştuğunu ileri sürmektedir. Araştırma çerçevesinde ITF temsilcisi ile yapılan görüşmede de bu iddia doğrulanmıştır. Gemiadamlarının sendika üyesi olmaması nedeniyle, sınıf bilincinin sonucu olarak koruma altına alındığını

söylemenin mümkün olmadığına inanılmaktadır. Ayrıca sendikal bilincin, paylaşımlarla ve dayanışma amacıyla ödenen aidatlarla sınıf bilincine dönüşmesine olan inanç şu şekilde ifade edilmektedir:

“ITF sözleşmelerinde aidat, tamamıyla personel başı senelik 370 dolardır. TTC sözleşmesinde bunun 250 doları ITF’in yardım fonuna aktarılır. 120 doları burada imzayı atan, artık sendika veya atıyorum çalışan tarafı kimse 120 doları kişi başı o alır. Ve bunu armatör öder, çalışandan kesilmez. Hani burada birlik beraberlik bahsetmek zor. Ben burada ITF’in yaptığı sözleşmeden faydalanabiliyorum. Ama üyelik zorunluluğu yok. Yarın öbür gün x firmasına geçiyorum ortada kaldım. Burada sözleşme yoksa, aynı standartları elde edemiyorum. Buradayken bunu elde edebiliyorum. Hani o yüzden orada sınıf bilinci olması da zor, tamamıyla bireysel çabalarla insanlar kendi aralarında yaptıkları şeylerle bunu elde edebiliyorlar. Diğer taraftan burada bu sözleşmenin bir hükmü kalmıyor. Ben yarın öbür gün başka bir firmaya geçtiğimde orada yine ben üye değilim. Normal bir çalışan işte, işverenin iki dudağına bakan çalışan (TÜRKDENİZİŞ-Y)...”

ITF’in TCC sözleşmelerinin imzalanmasında, geminin bulunduğu ülkede yetki verdiği dernek veya sendika görevlendirilmektedir. Bu dernek veya sendikada ITF’in doğrudan çalışanı durumunda olan ve FOCs çerçevesinde kısmi zamanlı/tam zamanlı istihdam edilen Enspektörler bulunmaktadır⁹⁷. Türkiye’de ITF Enspektörlüğü görevi, DAD-DER bünyesinde yerine getirilmektedir. DAD-DER hakkındaki detaylı bilgiler, ilgili bölümde paylaşılacaktır.

(iii). Türk Deniz-İş ile ITF İlişkileri

1970’li yıllardan itibaren ITF üyesi olan Türk Deniz-İş’in, 2010 yılından itibaren ITF içerisindeki üyeliğini daha aktif hâle getirdiği görülmektedir. Denizciliğin kendine özgü çalışma koşulları ve çalışanların mekân sorunu nedeniyle, örgütlenmede yeni stratejiler geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Yeni stratejiler kapsamında, enternasyonalist bakış açısı Türk Deniz-İş açısından önem taşımaktadır:

“Kara sendikası olunca atıyorum metal işkolunda araba üretiminde bir fabrikaya gittiğin zaman 200-300 kişiyi aynı anda bulabilme şansın var. Aynı yerde toplama şansın var. Ya da atıyorum fabrikanın yanında bir yerde vardiyalı çalışıyorlarsa o 200-300 kişinin asgari yarısını bir araya getirme şansın var. Ve bu kişilerle örgütlenme, diyalog kurabilme, iletişim kurabilme, yüz yüze konuşabilme şansın çok yüksek. Denizde böyle bir imkân yok. Bugün en yüksek tonajda ham petrol

⁹⁷ ITF Enspektörlüğü hakkında detaylı bilgi için bkz. <http://dadder.org/index.php/tr/2018/09/13/itf-enspektorleri-hakkinda/> (Erişim Tarihi: 26 Nisan 2019)

gemisi -Suezmax diye tâbir ettiğimiz- 165 bin tonluk gemi. Maksimum 25 ila 27 personel barındırır asgari donatıma göre. Gemi limanda yanaşık düzende diyelim. Gemide 2 saat kalabilmek için 4 saat işlem yapıyorum dışarıda. Armatörün bir kere her halükârda izni olacak. Armatör izin vermezse hiçbir şekilde acente liman giriş izni için başvuru yapmıyor. Deniz polisi, limanda mülki idare amiri, ondan sonra mevcut liman müdürü bunların hepsinin iznine tâbisin. Ama en başta armatör desin ki ben istemiyorum kardeşim izin vermiyorum. Limanın kapısından içeri giremezsin. Çünkü benim gemiye ulaşabilmem için bir kere limanı geçmem lazım, liman kapısından içeri girmem lazım bu birinci şey. Niye ITF ile çalışıyorum? Ben bunu bu yüzden Türkiye’de yapamıyorum. Ben bugün kafama göre her gittiğim yerde arkadaşlar bakan sendikaya üye olun, bakan şunlar şunları iyileştirelim şartlarınızda veya haklarınız hukuklarınız şunlar diyemiyorum (TÜRKDENİZİŞ-Y).”

Denizliğin kendine özgü sorunları gereği, henüz örgütlenme için potansiyel üyelerle temas aşamasında dahi ITF önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle ITF’in desteğine ihtiyacı olduğunu belirten TÜRKDENİZİŞ-Y, emeğin küreselleşmesinin sermayedar karşısında önemli bir koz olduğunu bu ifadeleriyle ortaya koymaktadır.

Armatörlerin gemilerini işgücü maliyetlerinin ve vergi yükümlülüklerinin daha düşük olduğu ülke bayraklarıyla çalıştırmalarını sağlayan FOCs uygulamasından bahseden TÜRKDENİZİŞ-Y, ITF ile FOCs bayraklı gemilerde örgütlenme konusunda ilişkiler kurduklarını aktarmaktadır. Gemi sahiplerini ucuz işgücü maliyetleri, vergisiz veya düşük vergili sistemler ile önemli ölçüde tasarruf sağladığı gerekçesiyle, birçok armatörün emek maliyetinin düşük olduğu ülke bayraklarıyla gemi çalıştırdığı öne sürülmektedir. Bu gemilerde çalışma koşullarının düşük standartlarda olduğu ve sosyal güvenlik hakkının çalışanların elinden alındığı, ücretlerin çok düşük seviyelerde olduğu belirtilmektedir. ITF, gemiadamlarının insan onuruna yaraşır koşullarda çalışması ve sendikal hak ve özgürlüklerinin güvence altına alınması, ILO sözleşme ve tavsiye kararlarına göre istihdamın sağlanması ve çevre ve güvenlik sicilinin oluşturulması amacıyla FOCs sistemiyle mücadele etmeye başlamıştır. 2011 yılında Türk bayrağının da FOCs olarak ilan edildiğini belirten TÜRKDENİZİŞ-Y, Almanya’da sendikasız gemiadamı çalıştıran gemiler arasında Türk bayraklı gemilerin de bulunduğunu aktarmaktadır. Limana yanaşan gemilerin sendikasız oldukları gerekçesiyle yükleme-boşaltma işlerinin liman işçileri tarafından yapılmadığını ve bunun arkasında yatan nedenin yine grev kırılcılığı riski olduğunu ifade etmektedir.

TÜRKDENİZİŞ-Y, sendikanın örgütlenme sorunlarından diğerinin e-devlet aracılığıyla üyelik olduğunu ifade etmektedir. SGK'ya bildirim yükümlülüğü 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışanlar için işe başlamadan bir gün öncesine kadar yerine getirilebilirken; 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na göre çalışanlar için çalışmaya başlamasından itibaren bir ay süre bulunmaktadır. 1 aylık süre içerisinde sefere çıkan gemiadamına ulaşmanın olanaksız olduğunu belirten TÜRKDENİZİŞ-Y, belirli süreli çalışmanın yaygın olmasının da etkisiyle örgütlenmenin daha da zorlaştığını dile getirmektedir.

Türk Deniz-İş'in ITF ile ilişkilerinin 2002 ile 2010 yılları arasında askıya alındığı bilgisi verilmiştir. Verilen bilgiye göre 2002 yılında Kocaeli'de Finlandiya menşeli bir şirkete ait gemide işçilerin ücretlerinin ödenmemesi üzerine, ITF şirketle temasa geçmiş ve anlaşma sağlamıştır. Şirketin vermiş olduğu ödeme taahhüdünü yerine getirmemesiyle, ITF eylem kararı almış, ancak Türk Deniz-İş söz konusu dönemde ITF kararına uymamıştır. Bu gerekçeyle ilişkileri kopma noktasına gelen Türk Deniz-İş'in 2010 yılına dek ITF ile hiçbir bağlantısı bulunmamıştır. 2014 yılında FOCs karşıtı kampanyaya dahil olmasıyla birlikte ilişkiler, bir üst boyuta taşınmıştır. Türk Deniz-İş'in 2002 yılında ITF politikalarına aykırı hareket etmesinin Türkiye'deki örgütlenme çalışmalarını olumsuz yönde etkilediğini belirten TÜRKDENİZİŞ-Y, 2014 yılından itibaren güven tazelediklerini ifade etmiştir:

“ITF politikalarını kabul ettik. Kampanyaya başlarken mevcut enspektörlerle ilişkilerimizi sıcak tuttuk. Biz gereksinimlerimizi anlattık, niçin istediğimizi anlattık ve bu konuda tamamıyla çalışan lehine çalışanın hakkını savunacağımızı o insanlara empoze ettik. Bunları anlatabildik ve o insanlar da bizi anladılar. Bu zamana kadar da hiç yüzlerini kara çıkarmadık ve ilişkiler bundan sonra ısındı. Güven tazeledik. Daha öncesinde 2002 yılında böyle bi şeyimiz var, kara lekemiz var. Bizim zaten tek çıkar yolumuz: Türkiye'de örgütlenebilmek için ITF. Başka bir alternatifimiz yok. Bu yüzden 2010 yılında bu ilişkiler yeniden başladı ve 2014'te bu perçinlendi (TÜRKDENİZİŞ-Y).”

Örgütlenme konusunda ITF desteğine olan gereksinim, TÜRKDENİZİŞ-Y'nin ifadelerinin birçoğunda karşımıza çıkmaktadır. ITF desteği olmadan denizcilik sektöründe örgütlenmenin mümkün olmadığına inanan TÜRKDENİZ-Y'nin ifadelerinden, küresel bir sektör olan denizcilikte emeğin sermaye karşısındaki gücünün uluslararası örgütler aracılığıyla ortaya koyulabileceği anlaşılmaktadır.

ITF'in denizcilik alanındaki kampanyalarını kaçırmamaya çalıştıklarını ifade eden TÜRKDENİZİŞ-Y, yuvarlak masa toplantıları gibi genel politikaların tartışıldığı toplantılarda da yer almaktadır. Yuvarlak masa toplantılarında sendikal örgütlenmede yeni stratejiler tartışılmaktadır. Uzmanlar düzeyinde organize edilen toplantılarda, işçilerin sendikaya üye olma gereksinimleri ile ilgili görüş alış verişinde bulunmaktadır. Son yuvarlak masa toplantısında otomasyonun istihdama yansımaları ve sendikaların izlemesi gereken politikaların tartışıldığını belirten TÜRKDENİZİŞ-Y, yuvarlak masa toplantılarını atölye çalışmalarına benzetmektedir.

Türk Deniz-İş'in ETF ile ilişkilerinde ise ITF kadar yakın temaslar bulunmamaktadır. ETF'e geçmiş dönemlerde üyelik aidatlarının dahi ödenmediğini belirten TÜRKDENİZİŞ-Y, 2019 yılı itibariyle tüm sorumlulukların yerine getirildiğini ve aidat borçlarının kalmadığını belirtmektedir. ITF'in denizcilik sektöründe var olan TCC sözleşmeleri nedeniyle büyük önem arz ettiğini belirten TÜRKDENİZİŞ-Y, ETF'in sözleşmelerde taraf olmadığını, ancak bölgesel dayanışma için ETF ile diyalog kurmanın da gerekli olduğunu ifade etmektedir. 2011 yılından itibaren ETF ile ilişkileri sıcak tutmaya çalışan Türk Deniz-İş, ETF kongrelerine ve toplantılara katılmakta, ETF yetkililerini Türkiye'ye davet etmektedir. ETF Gençlik Komitesi ve Yönetim Kurulu'na Türkiye'de Liman-İş Sendikası ile birlikte ev sahipliği yapıldığını belirten TÜRKDENİZİŞ-Y, gençlik komitesinin memnun kalarak sonraki toplantıyı da Türkiye'de yapmaya karar verdiğini ifade etmektedir.

(iv). Psiko-sosyal Destek Projesi

Türk Deniz-İş Sendikası, 2018 yılının Ocak ayında ITF desteğiyle gemiadamları ve aileleri için psiko-sosyal destek projesi başlatmıştır. Gemiadamlarının mesleği gereği yaklaşık 6 ay ailelerinden uzak kalması nedeniyle, iki yönlü olarak psikolojik ve sosyal sorunların ortaya çıkma olasılığı, projenin çıkış noktasını oluşturmuştur:

“İşyerinden çıkıyorsun evine geliyorsun. Aile ortamını görüyorsun, akşam kafanı yastığa koyuyorsun. Gemiadamı ise akşam işi bitiyor, kamaraya tek başına gidiyor. Karadaki gibi bir şey yok. Orada kurduğu dostluklar, diyaloglar var; ama bu aile ortamını yansıtmıyor. Devamlı bir metalin üstündesin, seyir yapıyorsun, mevcut çalışma koşulu ağır, stres var... Bu da psikolojik olarak seni etkiliyor. Diğer tarafta da aile var. Aile tarafında anne, hem baba rolünü üstleniyor hem kendi rolünü devam ettiriyor. Diğer tarafta çocuklar annenin mevcut kurallarıyla esnek olabiliyor, baba biraz daha otoritedir. Eğitimlerinde aksamalar oluyor. Biz bu aksamaları baz

olarak, sadece denizciye yönelik değil, anne ve çocuklarına da yönelik olsun diye düşündük (TÜRKDENİZİŞ-Y).”

Bu ifadelerden gemiadamlarının çalışma koşullarının, stres ve diğer psikolojik sonuçlara yol açtığı anlaşılmaktadır. Ancak diğer yandan aile kavramına verilen önem, ataerkil davranış kodlarının etkisiyle vurgulanmaktadır. Kadınların annelik rolünü yerine getirirken, erkeklerin babalık rolünü tam anlamıyla yerine getirememesinin çocukların eğitimlerinin aksaması gibi sonuçlara yol açtığına ilişkin görüş, bu iddayı desteklemektedir.

Çocuklar için İngilizce, Matematik ve Fen Bilgisi derslerinde kurslar açılması, okula devamlılığı ve not durumlarının takip edilmesi, rehberlik hizmetleri sunulması ve hem aileye hem de gemiadamına psikolojik destek verilmesi proje kapsamında gerçekleştirilen etkinliklerdir. 2018 yılının Ocak ayında başlayan proje 1 yıl boyunca devam etmiştir. Projenin verimli sonuçlandığını aktaran TÜRKDENİZİŞ-Y, ITF ile yapılan görüşme sonrasında yeniden hayata geçirmeye başladıklarını ve 2020 yılına kadar devam edeceğini belirtmektedir. ITF proje karşılığında Türk Deniz-İş’e yıllık 60 bin dolar ayırmakta ve projenin yürütülmesi ile mali işlemlerde raporlama karşılığı ödemeyi 6 aylık dilimlerde hâlinde yapmaktadır. ITF üyesi sendikalar arasında 1940’lı yıllarda ABD’de uygulanan bir projenin ardından psikososyal destek projesi uygulayan tek sendika olduklarının altı çizilmektedir. Diğer yandan bu projenin diğer ülkelerdeki sendikalara örnek teşkil ettiği, proje koordinatörünün Filipinler’den davet aldığı ifade edilmektedir.

(v). Küresel Dayanışmadan Beklentiler

Küresel dayanışma göstermek için aynı örgüt çatısı altında bulunmanın yeterli argüman olacağına inanan TÜRKDENİZİŞ-Y, deniz, kara ve hava taşımacılığı fark etmeksizin tüm sendikalarla dayanışma göstermeye çabaladıklarını vurgulamaktadır. Düzenlenen kampanyalara destek vermenin uluslararası ilişkilerde temel politika olduğuna inanılmaktadır. Türk Deniz-İş için uluslararası örgütlerde bağlayıcı olan tek ilkenin aynı çatı altında bulunmak olduğu ifade edilmektedir.

Yapılan görüşmede dayanışmanın karşılıklı olması gerektiği ayrıca vurgulanmaktadır. Türkiye’deki sendikaların birçoğunun maddi beklentiler içerisinde olduğu ve küresel örgütlerin bu beklentileri sıcak karşılamadığı belirtilmektedir. Sendikaların samimiyet göstergesi olarak küresel örgütler ve diğer ülkelerdeki ulusal

sendikalardan dayanışma beklemenin yanında, onlarla dayanışma göstermesi ve kampanyalara destek vermesi gerekmektedir. Bu gereklilik, diğer sendikalarla yapılan görüşmede de desteklenmektedir.

(vi). Sendikalararası İşbirliği Örneği

Sendikalar örgütlenme yürüttükleri işkollarında diğer sendikalarla rekabet etmenin dışında, dayanışma örneği de sergileyebilmektedir. Türkiye’de 16 no’lu gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkolunda faaliyet gösteren Liman-İş ile Türk Deniz-İş arasındaki işbirliği bu dayanışma örneklerinden birisidir. Örgütlenme konusunda centilmenlik anlaşması bulunan her iki sendika, gerek ulusal düzeyde gerekse uluslararası örgüt çatısı altında birlikte hareket etmektedir. Her iki sendika ile yapılan görüşmede de bu işbirliği vurgulanmaktadır.

ITF çatısı altında Liman-İş temsilcisi ile Kanada’da yuvarlak masa toplantısında bir araya geldiklerini belirten TÜRKDENİZİŞ-Y, söz konusu toplantıdan itibaren ortak çalışma alanları yaratma olanaklarını arttırdıklarını belirtmektedir. Ulusal düzeyde örgütlenmeler için imzalanan centilmenlik anlaşması, ITF nezdinde ortak hareket etme kapasitesinin geliştirilmesi doğrultusundaki mutabakat, çeşitli uluslararası kuruluşlar ile ortak projeler yapılması gibi birçok işbirliğinde ITF’teki birliğin etkili olduğu savunulmaktadır. Liman-İş ile ortak yürütülen son çalışmanın yabancı bayraklı gemilerde çalışan Türk gemiadamlarının sosyal güvenlik kapsamına alınmasıyla ilgili proje olduğu aktarılmaktadır. Liman-İş ile gerçekleştirilen işbirliğine yönelik konfederasyonlardan tepki gelip gelmediğine ilişkin soru yöneltildiğinde, TÜRKDENİZİŞ-Y şu şekilde yanıt vermektedir:

“Ben konfederasyona bağlı olmak için değil, ben çalışanın hakkını savunabilmek için sendikacılık yapıyorum. Zaten ondan sonra sendika oluyorum, ondan sonra konfederasyona bağlanıyorum. Asıl amacı gerçekleştirmezsek ben zaten sendikacılığı yapamam ki konfederasyona bağlı olayım. Bunu da ben Liman İş Sendikası ile yapacağım. Çünkü benim gemiye ulaşabilmem için her şeyden önce limandan geçmem lazım. Yarın öbür gün bunlar geliştirilebilir de; eylem olsun, diğer etkinlikler olsun (TÜRKDENİZİŞ-Y)...”

Bu ifadelerden karşılıklı işbirliğinin arkasında küresel dayanışma pratiklerinin somut sonuçlarına benzer yaklaşım bulunduğu anlaşılmaktadır. Liman-İş ile gerçekleştirilen işbirliğinde ulusal örüntüler yerine, GUF çatısı altında bulunmanın ve işkolu gereği dayanışma gerekliliğinin önemi ortaya koyulmaktadır. Ulusal düzeydeki

konfederasyonlar arası rekabet konusu ise arka plana itilmektedir. Diğer yandan Hollanda ve Kanada sendikalarıyla karşılıklı işbirliği anlaşmalarını da ITF içerisindeki dayanışma ile sağladıkları ileri süren TÜRKDENİZİŞ-Y'nin, bu anlaşmayı Liman-İş ile gerçekleştirilen işbirliğine benzetmesi bu argümanı desteklemektedir.

(vii). Sendikalararası Rekabet

Uluslararası örgüt çatısı altında ulusal sendikaların rekabet içerisinde olmaları, Türk Deniz-İş tarafından eleştirilen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de örgütlenme oranlarının belirli bir seviyenin üzerine çıkamadığını belirten TÜRKDENİZİŞ-Y, sendikaların örgütsüz işyerlerine daha fazla yoğunlaşarak ve burada küresel dayanışma ağlarını kullanarak başarılı olabileceklerini ileri sürmektedir.

Türk Deniz-İş ile yapılan görüşmede, uluslararası örgütlerin çatısı altına girmek isteyen ulusal sendikalara, başka sendikaların örgütlü olduğu işyerlerine müdahil olmadıkları sürece destek verdikleri ifade edilmektedir. Hava-Sen'in ITF üyelik başvurusu ile ilgili olarak olumsuz görüş vermekten yana olmadıklarını belirten TÜRKDENİZİŞ-Y, Hava-Sen'in havayolu taşımacılığında yalnızca THY'de örgütlenme çalışması yürütebileceği, ancak THY'de Hava-İş'in örgütlü olması nedeniyle işverenin Hava-Sen'i sendikasızlaştırma aracı olarak kullanabileceği endişesini taşımaktadır. İşverenin sendikasızlaştırması sonucunu doğurmadığı sürece, Hava-Sen'e de destek verdiklerini açıklamaktadır.

Türkiye'den ITF üyeliğine başvuran diğer bir sendika olarak Öz Taşıma-İş ile ilgili olarak, Türk Deniz-İş olumlu görüş beyan etmiştir. 20 bin üye sayısı ile Türkiye'deki sendikaların temsil yeteneğini arttıracığını ileri süren TÜRKDENİZİŞ-Y, Öz Taşıma-İş'in işçi aleyhine tutum ve davranışları ortaya çıkarsa, ilişkileri mutlaka keseceklerini belirtmektedir. Bu yaklaşımdan, uluslararası örgüt çatısı altında ulusal temsiliyete verilen önemin küresel dayanışmanın önüne geçtiği anlaşılmaktadır.

(viii). Diğer Görüş ve Eleştiriler

ITF'e 3 bin, ETF'e ise 3 bin 500 üye bildiren Türk Deniz-İş, geçmiş dönemlerde aidatların ödenmesi konusunda özellikle ETF ile sorun yaşamıştır. 2017 yılında ETF ile ilişkileri geliştirme konusunda da adımlar atılması üzerine, ETF yönetimiyle Türk Deniz-İş yönetiminin bir araya gelerek borç yapılandırmasında buldukları ifade edilmiştir.

Yapılandırmanın ardından ise 2019 yılı itibariyle Türk Deniz-İş'in ITF ve ETF'e aidatları düzenli olarak ödedikleri aktarılmıştır.

Uluslararası örgütlerin organlarında görev almanın bürokratik süreçlere daha fazla dahil olmayı getireceği endişesini taşıyan TÜRKDENİZİŞ-Y, ITF'in Ani Uygulamalar Kurulu'nda yer almaktadır. Diğer organlara ise, bürokratik engeller nedeniyle işçilerle diyalogu engelleyeceği düşüncesiyle adaylıklarının söz konusu olmadığı belirtilmektedir. Diğer yandan Türk Deniz-İş ITF'in Türkiye'deki enspektör sayısını arttırması gerektiğini savunmaktadır. TÜRKDENİZİŞ-Y, 2018 yılında Singapur'da düzenlenen ITF Kongresi'nde dile getirilen bu talebi, resmi olarak Liman-İş ile ortaklık içerisinde dile getireceklerini ifade etmektedir:

“3 tarafı denizlerle çevrili bir yerde bir tane ITF enspektörü var. Hırvatistan, çok sınırlı denize kıyısı olan bir ülke ve 3 tane ITF espektörü var. Bizim limanlarımıza yanaşan gemilerle Hırvatistan limanına yanaşan gemileri karşılaştırdığın zaman bizimkisi ona takla attırır. Onlarda 3 tane varken bizde bir tane var. Liman-İş ile birlikte bunu gündeme getirdik. İlerleyen zamanlarda gerçekleştirileceğine de inanıyoruz (TÜRKDENİZİŞ-Y).”

Türkiye'ye önyargıyla yaklaşıldığını ileri süren TÜRKDENİZİŞ-Y'nin, bu düşüncesini denizcilik sektörünün Hırvatistan'a göre gelişmiş düzeyde olmasına karşın, enspektör sayısının 3'te 1'i olmasıyla desteklediği görülmektedir. TÜRKDENİZİŞ-Y, AB üyesi ülkelerin federasyon çatısı altında daha güçlü olduğunu bu olguyla desteklemektedir. Türkiye'deki diğer bazı sendikaların ifadelerine paralel olarak, ITF ve ETF bu konuda eleştirilmektedir.

TÜRKDENİZİŞ-Y'nin ITF politikalarına ilişkin eleştiri ve görüşlerinden biri, TCC toplu sözleşmelerinin, işyükü ve maliyet/getiri analizi yapılmaksızın her gemi için standart tipte olmasıdır. Armatörün kuru yük gemilerinde ton başına yaklaşık 10 dolar, kimyasal tanker gibi tehlikeli madde taşıyan gemilerde ton başına yaklaşık 100 dolar getiri sağladığını öne süren TÜRKDENİZİŞ-Y, bu gemilerdeki ücret ve diğer işçilik haklarının da orantılı olarak şekillenmesi gerektiğini belirtmektedir. ITF'in mevcut TCC sözleşmesi ile yaklaşık bin 800 dolar ücret konusunda direnmesinin, işçiler aleyhine olabileceği ileri sürülmektedir. Bu görüşlerden, ITF'in de ulusal sendikalar gibi pragmatik ücret sendikacılığıyla kendisini sınırladığı ve uluslararası düzeyde ücret dengesini koruma eğiliminde olduğu görülmektedir.

ITF'e getirilen diğeri bir eleştirii, harcamalar ve personel istihdamı konusunda savurgan davrandığı gerekçesiyle getirilmektedir. Singapur'da düzenlenen kongreye yaklaşık 7 milyon dolar harcandığını öne süren TÜRKDENİZİŞ-Y, bu harcamaların sendikal amaçlardan fazla ITF içerisinde politik manalara geldiğini ifade etmektedir. Buradan ulusal düzeydeki sendika içi demokrasi tartışmalarında karşımıza çıkan mali konularda şeffaflık ilkesinin, uluslararası örgütler içerisinde de tartışmaya açık olduğu sonucuna varılmaktadır. Diğeri yandan ITF akrabalık bağları aracılığıyla ITF'in çeşitli kadrolarında sağlanan istihdama dikkat çekilmektedir:

“Bir de bizde mevcut olan aynı şey ITF'te de var. Baba sendika başkanı, oğlu da sendikada gibi... ITF koordinatörü, oğlu ITF enspektörü veya damadı ITF enspektörü.... ITF'te Gürcü sendikasının başkanının oğlu ITF enspektörü, İtalya'daki sendika başkanının oğlu ITF koordinatörü... Ukrayna'da babası sendika başkanı, sendika başkan yardımcısı oğlu; Bulgaristan'da sendika başkanının kızının erkek arkadaşı ITF enspektörü (TÜRKDENİZİŞ-Y)...”

Verilen örnekler göstermektedir ki ITF'teki çalışma ilişkilerinin işe giriş aşamasında kurumsallaşma sorunları yaşanmaktadır. Türkiye'de yapılan çalışmaların sonuçlarına benzer şekilde, uluslararası örgütlerin istihdam ilişkilerinde de geleneksel sosyal ağlar önemini korumaktadır. Diğeri yandan ITF'in harcamalarını eleştiren ve herhangi bir referansı bulunmadığı ileri sürülen bir çalışanın sözleşmesinin yenilenmemesi de ayrıca eleştirilmektedir.

“Sırf yukarıdakilerin yaptıkları işe dur demek istediği için ya da ona karşı çıktığı için oyunun dışında kaldı. Madem sen ITF'sin, madem globalsin hani çeşitlilik? Saygı duyacaksın sen gidip de bu adamı saf dışı bırakamazsın (TÜRKDENİZİŞ-Y).”

Bu ifadelerden siyasi baskı ve sansür uygulamasının ITF içerisinde de varlığını koruduğu anlaşılmaktadır. ITF'in de ulusal sendikalardaki uzman istihdamı ve uzmanların çalışma koşulları ile benzer biçimde tutum ve davranışlara sahip olduğu görülmektedir.

3.4.3.3. Gemi Yapım ve Deniz Taşımacılığı, Ardiyecilik ve Antrepoculuk İşçileri Sendikası (Limter-İş)⁹⁸

Bu bölümde DİSK üyesi Limter-İş Sendikası'nın kuruluş ve faaliyetleri üzerinde durulacak, ardından uluslararası örgütlerle ilişkileri incelenmektedir. Uluslararası örgütlerle ilişkilerini incelemek amacıyla Limter-İş Sendikası'nı temsilen genel başkan ve DİSK'in uluslararası ilişkiler uzmanı ile DİSK Genel Merkezi'nde görüşme gerçekleştirilmiştir. Limter-İş'in mali olanaklarının sınırlı olması nedeniyle uzman istihdamı bulunmadığından, uluslararası örgütlerle ilişkilerde ve yazışmalarda DİSK uluslararası ilişkiler uzmanından destek alınmaktadır. Bu gerekçeyle DİSK uluslararası ilişkiler uzmanının görüşleri, araştırmanın verimliliği açısından önem arz etmektedir.⁹⁹

a. Kuruluş ve Faaliyetler

Limter-İş Sendikası, gemi sanayisinde çalışan işçileri örgütlemek üzere 1976 tarihinde İstanbul'da kurulmuştur. 1977 yılında toplanan genel kurulda DİSK'e üye olma kararı alan Limter-İş, faşizm karşısında aktif mücadele sergilemeyi temel ilke olarak edinmiştir. 12 Eylül 1980 darbesinin ardından DİSK üyesi diğer sendikalar gibi faaliyetleri durdurulan Limter-İş, Yargıtay'ın 1991 yılındaki kararına istinaden 1992 yılında yeniden faaliyete geçmiştir. Tuzla'daki tersanelerde örgütlenme çalışması yürüten Limter-İş, yetki için gerekli olan baraj koşuluna takılmış ve kuruluşundan itibaren belirli güce erişmesi söz konusu olamamıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 2, s 321-322).

İşkolları Cetveli'nin 16 no'lu gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkolunda faaliyet gösteren Limter-İş, 2019 yılının Ocak ayı verilerine göre 268 üyeye sahiptir. İşkolu barajı koşulunu yerine getiremeyen sendikanın yetkili olduğu işyeri bulunmamaktadır. Örgütlenmede yaşanan en önemli sorunun ise yetki için gerekli olan baraj koşulu olduğu, yapılan görüşmede dile getirilmektedir.

⁹⁸ Limter-İş'in web sitesi bulunmamaktadır. DİSK'in web sitesi üzerinden Limter-İş ile ilgili bilgi için bkz. <http://disk.org.tr/uye-sendikalar/limter-is/> (Erişim Tarihi: 30 Nisan 2019)

⁹⁹ Çalışmada Limter-İş Genel Başkanı LİMTERİŞ-Y, DİSK uluslararası ilişkiler uzmanı ise LİMTERİŞ-U olarak kodlanmıştır.

b. Limter-İş'in Uluslararası Örgütlerle İlişkileri

Limter-İş'in uluslararası sendikacılık hareketine bakış açısı ve işkolunda faaliyette bulunan ITF ve ETF ilişkilerinin düzeyini açıklamak amacıyla yapılan görüşmenin bulguları bu bölümde paylaşılacaktır. Öncelikle Limter-İş'in uluslararası sendikacılığa yaklaşımı değerlendirilecek, ardından örgütlerle ilişkileri ile ilgili spesifik sonuçlar paylaşılacaktır.

(i). Enternasyonalizm Söylemi

Yapılan görüşmede sermayenin uluslararası yayılmacılığı ve bu durumun emeğe karşı küresel düzeyde tehdit unsuru içerdiği vurgulanmıştır. Sermayenin uluslararasılaşma karşısında ise emeğin küresel olarak birlikte hareket etmesi, enternasyonal dayanışmanın sağlanması gerektiği ifade edilmiştir. Uluslararası sermayedarların birbirleriyle rekabet ederken işçi haklarına daha saldırgan bir biçimde yaklaştığını öne süren LİMTERİŞ-Y, bu sermayedarlarla mücadele aracının emeğin küresel dayanışmasıyla mümkün olduğuna inanmaktadır. LİMTERİŞ-Y'nin *"her ne kadar dillerimiz ayrı olsa da işte aynı şeyleri söylüyoruz"* ifadesi de bu olguyu desteklemektedir.

GUF'lar aracılığıyla alınan küresel eylem kararlarının enternasyonalist düşüncenin somutlaşmış hâli olduğunun vurgulandığı görüşmede, küresel dayanışmanın önemine dikkat çekilerek, sınıfsal mücadelenin tekil işyerleri düzeyinde kalmaması gerektiği belirtilmektedir. Sermayedarların ve hükümetlerin elinde bulundurduğu mali olanaklar ve şiddet tekeline karşı, işçi sınıfının örgütlenmeden başka alternatifinin bulunmadığını belirten LİMTERİŞ-Y, sınıf dayanışmasının uluslararası boyuta taşınmadan sermaye-devlet işbirliğiyle mücadele edemeyeceğine inanmaktadır. Bu görüş, uluslararası sendikacılığın pragmatizme hapsolmeden sınıf mücadelesinde siyasal yöntemi içeren Marksist sendikacılık ilkelerine çağrışım yapmaktadır. Bu anlamda Limter-İş'in uluslararası örgütlenmeye bakış açısının, Marx'ın etkili olduğu Birinci Enternasyonal perspektifinde şekillendiğini söylemek mümkündür.

Tarihsel süreçte sendikacılığın uluslararası düzeyde geliştiğini belirten LİMTERİŞ-U, bu görüşünü göçmen işçilerin sendikal hareketi başlatması örneğiyle şu şekilde açıklamaktadır:

“Uluslararası sendikacılık ve sendikacılık arasında fark yok. İkisi aynı şey. Sendikacılığın tarihine baktığımızda, bu aslında uluslararası sendikacılığın tarihi. Avrupa’da ilk gerçek sendikal eylemleri yapanlar, örgütlenmeleri yapanlar komşu ülkelerde göçmen işçi olarak çalışanlar. Dolayısıyla ilk sendikalar işte Fransa, Hollanda, İngiltere, Almanya arasında... Germinal romanında bahsi geçen işçiler... Komşu ülkeye gitmişler çalışıyorlar oradaki işçilerle beraber sendikal faaliyetler yapıyorlar. Bir yerde işten atıldıktan sonra farklı bir ülkeye gidip orada iş buluyor ve o yeni iş yerinde yeni ülkesinde sendikal örgütlenme yapıyor. Dolayısıyla sendikacılık aslında uluslararası bir hareket. Türkiye’ye baktığımızda Türkiye’deki ilk işçi örgütlerinde ilk sendikal örgütlere baktığımızda Türk, Rum, Ermeni Musevilerin bir arada olduğunu görüyoruz. Dolayısıyla bir uluslararası sendikal hareket ve sendikal hareket diye böyle bir ayırım yapmak yanlış olacaktır. Sendikacılık doğuştan itibaren zaten uluslararası bir hareket (LİMTERİŞ-U).”

Emeğin uyruk ve etnik kimliğiyle değil, bölüşüm ilişkilerinin sonucu olarak ortaya çıkan sınıfsal kimliğiyle sendikalarda örgütlendiği, bu ifadelerden de anlaşılmaktadır. Göçmenlerin gittikleri ülkelerde, yerli işçileri etkileyerek veya onlardan etkilenerken sendikal örgütlenme pratikleri içerisine dahil olması bunu desteklemektedir.

(ii). Uluslararası Örgütler ve Çokuluslu Şirketlerde Örgütlenme

Çokuluslu şirketlerde örgütlenme konusunda sendikaların önemli ölçüde desteğe ihtiyacı olduğunu belirten LİMTERİŞ-U, bu destekten Limter-İş’in yararlanmadığını, ancak taşımacılık işkolunda yararlanan sendikaların bulunduğunu belirtmektedir. TÜMTİS’in DHL Lojistik örgütlenmesinde olduğu gibi ITF’in uluslararası sermayeye baskı uygulaması, yerel sendikalara maddi destek vermesi ve küresel eylem kararlarını uygulamaya geçirmesi yoluyla sendikal örgütlenmenin geliştirilmesi gerektiği ifade edilmektedir.

16 no’lu işkolunda faaliyette bulunan Limter-İş, genel olarak tersanelerde örgütlenme faaliyetlerini devam ettirmekte, deniz taşımacılığı ve limanlarla ilgili çalışmaları bulunmamaktadır. Dolayısıyla işkolunda çokuluslu şirketlerle ilgili yalnızca gemi yapımı işlerini yapanlar hakkında bilgi sahibidir. Ancak tersanecilik sektörü GUF’lar içerisinde IndustriALL’un alanına girmektedir.

(iii). Limter-İş’in ITF ile İlişkileri

2017 yılında ITF’e üye olan Limter-İş, ETF ve WFTU TUITransport üyelik başvurusunda bulunmamıştır. WFTU’ya DİSK de üye olmayıp, aynı konfederasyon içerisinde yer alan

Nakliyat-İş'in üye olmasından hareketle Limter-İş'e de görüşleri sorulmuş, ancak WFTU ile ilgili düşüncelerinin bulunmadığı ifade edilmiştir.

Aynı işkolunda yer alan sendikaların küresel dayanışma aracı olarak gösterilen GUF'ların küreselleşme sürecinde öneminin arttığı vurgulanmaktadır. Sermayenin merkezleşmesinin sonucu olarak işçi sınıfı hareketinin küresel çapta yayılması gereğine ilişkin görüşler ifade edilmektedir. Bu yayılmanın işkolunda örgütlenme amacıyla sınırlandırılmaması, ekonomik ve siyasal mücadeleleri de içermesi gerektiğine inanılmaktadır:

“İşçi sınıfının uluslararası bir birlikteliğinin sağlanması sermayeye karşı ortak bir mücadelenin yürütülmesi için. Bu tek tek ülkelerde de olsa, tek tek işkolları da olsa işçi sınıfının gücünün de ortaya çıkmasını, yaptırım gücünün olmasını da beraberinde getirir. Bu tamamen sınıfsal çıkarımız gereği yani işçi sınıfının sınıfsal çıkarı gereğidir. Uluslararası işçi örgütleriyle beraber hareket etmek, aynı işkolundaki örgütlerle beraber hareket etme gibi bir bakış açımız var (LİMTERİŞ-Y).”

Dünyaya yayılan sermaye karşısında emeğin örgütlenmesi için yerel kalmaması gerektiğine inanılmakta olup, küreselleşerek yaptırım gücüne sahip olabileceği savunulmaktadır. Küresel işçi örgütlerinin sahip olduğu yaptırım gücü araçları olarak küresel eylem kararları, markaların teşhiri, ILO, OECD, IMF, WB ve benzeri uluslararası örgütler nezdindeki girişimler gibi etkinlikler olarak belirtilebilir.

Limter-İş ile yapılan görüşmede taşımacılık işkolunun “küreselleşmenin koridoru” niteliğinde öneme sahip olduğu belirtilmektedir. Sermayenin yayılcı politikaları doğrultusunda gelişen dünya ticaretinde önemi artan taşımacılık işkolu, küreselleşme sürecinin koridoru olarak belirtilmekte ve bu koridoru örenlerin de küresel örgütlenmesinin gerekli olduğu savunulmaktadır.

ITF'in 2018 yılında İstanbul'da toplanan gençlik komitesi örneğinde olduğu gibi Türkiye'de düzenlenen toplantılara katılan Limter-İş, Londra veya yurt dışındaki diğer toplantılara mali kaynakların yetersiz olması nedeniyle katılamamaktadır. Ulaşım ve konaklama gibi temel giderlerin karşılanması durumunda ITF toplantılarında Türkiye'deki sendikaların daha aktif katılabileceğine ilişkin görüş, ITF görüşmecisinin ifadeleriyle de örtüşmektedir.

Limter-İş'in ITF'i 2019 yılı itibariyle ziyaret etmemiş olmasına karşın LİMTERİŞ-U, DİSK genel başkanının sendikamın ITF üyeliği sürecinde ziyaret gerçekleştirdiğini belirtmektedir:

“Limter-İş üye olmadan kısa bir süre önce veya üye olduktan kısa bir süre sonra o dönemde biz konfederasyon çerçevesinde Londra'ya gitmiştik. ITF genel merkezini de ziyaret ettik. Bizde diğer konfederasyonlardaki gibi değil sendika-konfederasyon ilişkisi bayağı yakın. Bir konfederasyon genel başkanı, ITF genel merkezini ziyaret edip Limter-İş'in faaliyetleriyle ilgili bir bilgi verdi. Başkanın (Limter-İş Başkanı) da zaman zaman uluslararası sendika etkinliklerine katıldığı oldu yani kongrelere, panellere... Hiçbiri doğrudan ITF toplantısı değildi, ama Avrupa'da genelde sendikaların panellerine katıldı (LİMTERİŞ-U).”

Sendika-konfederasyon ilişkilerinin en yakın olduğu sendika, Limter-İş olarak karşımıza çıkmaktadır. Sendikamın mali olanaklarının da yetersiz olmasının etkisiyle uzman istihdamı bulunmaması, konfederasyon uzmanından destek almasına yol açmaktadır. Diğer yandan konfederasyon genel başkanının ITF ile sendika adına görüşme gerçekleştirmesi, Limter-İş'in DİSK ile ilişkilerinin üst boyutlara taşındığını göstermektedir.

2019 yılının Ocak ayı verilerine göre 268 üyesi bulunan Limter-İş, ITF'e 100 üye bildirmekle birlikte, yaşadığı yetki sorunu nedeniyle aidat geliri olmadığından, üyelik aidatını düzenli olarak ödeyememektedir. Ancak aidatları ödeyememesi karşılığında ITF'in kendilerine yönelik olumsuz bir algısının da bulunmadığı ifade edilmektedir. ITF'in üye sayıları düşük olan sendikaların mali durumlarını göz önünde bulundurarak, toleranslı davrandığını belirtmek mümkündür.

(iv). Küresel Çerçeve Sözleşmeler

Üye olmasının ardından ITF Genel Kurulu'na katılmadığını belirten LİMTERİŞ-U, ITF'in faaliyetleri arasında küresel çerçeve sözleşmelerinin etkisinden TÜMTİS'in DHL Lojistik ve DHL Express örgütlenme örnekleri ile bahsetmektedir. Çalışma koşullarının uluslararası standartlarının oluşturulmasında ve sendikal örgütlenme ile toplu pazarlık hakkının güvence altına alınmasında önemli bir işleve sahip olduğu vurgulanmaktadır. DİSK üyesi Gıda-İş'in işkolu barajına takılması nedeniyle yetki sorunu yaşamasına rağmen, Danone Milk ile IUF arasındaki çerçeve sözleşmeye istinaden protokol imzaladığı belirtilmektedir. Bu protokol ile sendikal örgütlenmedeki

baraj sorununun aşılması, çerçeve sözleşmelerin ulusal mevzuat sınırlarını aşmada büyük ölçüde rol oynadığını göstermektedir:

“Danone'nin dünyanın her yerindeki fabrikalarında maaşlar şöyle olacak, çalışma süreleri böyle olacak, kadınlara yönelik birtakım koruyucu uygulamalar olacak, işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerine dikkat edilecek, sendikal ayrımcılık yapılmayacak gibi maddeleri olan sözleşme imzalanıyor. Gıda-İş, IUF'in sözleşmesine bağlı olarak yetkisi olmadığı hâlde böyle bir protokol imzalıyor. Ya da mesela bir örnek daha var. Başka işkolunda bir sendikamız üye olduğu federasyon bir firmayla sözleşme imzalamak üzere şu anda hazırlıklar devam ediyor. O federasyon bize işyeri adreslerine kadar bilgi verdi. Orada bir şimdi örgütlenme faaliyetimiz başladı (LİMTERİŞ-U).”

Çerçeve sözleşmeler aracılığıyla çokuluslu şirketlerde örgütlenmeye destek olan GUF'ların, şirketin politikalarından işyerlerinin yapısına ve adresine kadar ulusal sendikaya bilgi akışı sağlaması, diğer önemli işlevleri arasında gösterilmektedir. Toplu sözleşmeli işyeri düzenine geçilmesi açısından, GUF'lar ulusal sendikaların karşılaştıkları bürokratik sorunların aşılmasına yardımcı olmaktadır.

LİMTERİŞ-U, taşımacılık işkolunun dışında metal, lastik ve gıda gibi imalat sanayilerinde küresel çerçeve sözleşmelerinin daha yaygın olduğunu aktarmaktadır. Diğer sendikalarla yapılan görüşmelerde olduğu gibi taşımacılık sektöründe mekân belirsizliği nedeniyle örgütlenme sorununun yeniden üretildiğini belirten LİMTERİŞ-U, imalat sanayisinde bu sorunların görece daha düşük olmasının etkisi olduğunu ifade etmektedir.

Küresel çerçeve sözleşmelerinin Türkiye'de toplu sözleşmeleri güçlendirdiğini ve iş hukuku hükümlerinin üzerine çıkıldığını belirten LİMTERİŞ-U, küresel çerçeve sözleşmeler ışığında faaliyette bulunurken sendika içi motivasyonun güçlü olması gerektiği vurgulanmaktadır. Örgütlenme hedeflerine ulaşmak için kararlı bir duruş gösterilmesi ve işçilerin temel sorunlarının tespit edilmesi gerektiğine inanılmaktadır:

“Örgütlenme hedefi seçerken içerideki motivasyon da önemli. Oradaki işçilerin durumu, onların taleplerini iyi tespit etmek lazım. Bu çalışma yapılırsa ve bir problem yaşanırsa: herhangi bir ayrımcılık, işten atılma gibi bir şey yaşarsak uluslararası federasyonumuzun desteğiyle veya işte Alman firmasıysa Almanya'daki sendikanın desteği ile bu işleri çözebiliriz diye bir ileri motivasyon oluyor (LİMTERİŞ-U).”

Kararlı bir örgütlenme mücadelesi için işçilerden gelen taleplerin öncelikli olarak araştırılması ve motivasyonun tam olarak sağlanması durumunda GUF'ların ve diğer ülkelerdeki sendikaların destek olma eğiliminin daha yüksek olduğu aktarılmaktadır.

(v). Diğer Ulusal Sendikalarla İlişkiler

Yapılan görüşmede Limter-İş Sendikası'nın diğer konfederasyonlara üye olan sendikalarla ITF çatısı altında rekabete girmediği ileri sürülmektedir. Ancak sendikaların işverenlerden, devletten ve siyasal iktidardan bağımsız olması gerektiği eklenmektedir. Sendikal örgütlenme sonucu iş akdi feshedilen işçiler için konfederasyon farkı olmaksızın eylemlere destek verdikleri vurgulanmaktadır:

“Bizim tek ilkemiz yeter ki işçinin haklarını savunsun. Bu doğrultuda adım atsın. İlişkilerimiz her koşulda iyi olur. Bunun dışarısında yani işçiyi sattığı koşullarda, işçi haklarını savunmadığı koşullarda, hükümetle beraber hareket ettiği koşullarda, patronla beraber hareket ettiği koşullarda bir sınır koyarız. Ama bu sendikaya, yöneticilerine koymuş olduğumuz bir sınırdır. Ama işçi direnişlerine hangi işkolunda olursa olsun, hangi konfederasyona, hangi sendikaya bağlı olursa olsun işçi direnişlerine asla ve asla mesafe koymayız (LİMTERİŞ-Y).”

Bahsedilen işçi eylemlerine örnek olarak TÜMTİS'in UPS, DHL Lojistik ve DHL Express'teki örgütlenmeleri esnasında gerçekleştirilen eylemlerden söz edilmektedir. TÜMTİS'in bu işyerlerindeki örgütlenmelerinden, görüşme yapılan sendikaların birçoğunda bahsedilmesi nedeniyle, taşımacılık işkolunda ITF desteğiyle çokuluslu şirket örgütlenmelerinde emsal teşkil ettiğini savunmak mümkündür.

2019 yılı itibariyle ITF'e 2 yıllık üyelik geçmişi bulunan Limter-İş'in üyelik sürecinde KESK üyesi memur sendikası BTS'nin olumlu görüş verdiğinden emin olunmakla birlikte, bazı sendikaların kendilerine yönelik olumsuz görüş bildirdikleri öne sürülmektedir. Ancak çoğunluğun olumlu görüş vermesi üzerine Limter-İş'in başvurudan hemen sonra üyeliğinin kabul edildiği, ancak Nakliyat-İş Sendikası'nın TÜMTİS ile rekabeti nedeniyle Limter-İş kadar hızlı bir biçimde üye olamadığı aktarılmaktadır. Bu durum, sendikalararası rekabetin GUF'lara üyelik sürecinde önemli bir etken olduğu tezini desteklemektedir.

Diğer yandan Limter-İş'in, hükümet ve işveren yanlısı olmadığı sürece Türkiye'den başvuran sendikalar için olumlu görüş vereceği belirtilmektedir. Uluslararası federasyonlar içerisinde Türkiye'den sendikaların bir araya gelerek Türkiye'deki

örgütlenme seviyesini yüksek tutabileceğine inanılmaktadır. Öz Taşıma-İş, Hava-İş ve Hava-Sen'in başvurularıyla ilgili olarak ise şu görüşler dile getirilmektedir:

“Türkiye’de bir sendika var. Hem ITF hem ETUC, ITUC hem de UNI bu sendikaya adeta savaş açmış durumda. TÜMTİS’in DHL’deki örgütlenmesi sırasında sahte bir sendika kuruldu. İşçilere TÜMTİS’ten istifa edin, bu sendikaya üye olun diye baskı yaptılar, şantaj yaptılar. Üstelik o dönem ITF’in o konuda bir küresel çalışması var. ITF’i karşısına alıp bir sendika kuruldu. Sendikanın başkanı da daha önce başka bir sendikanın başkanı... Taşıma işçisi olmayan, hamal olmayan, işi olmayan bir sendika kuruldu. Sarı sendika diye tâbir ettiğimiz: Öz Taşıma –İş. Hiçbir faaliyeti yokken birdenbire ortaya çıktı. TÜMTİS’in örgütlenme yaptığı bir yere girip üye kaydetmeye başladı. Ya da Hava-İş ITF’e üyeydi. Üyelikten ayrıldı. Şimdi tekrar başvuru yapıyormuş. Mesela Hava-Sen diye bir sendika var. Biz çok tanımıyoruz Hava-Sen’i. Ama hani bir bakarız, inceleriz, bu insanlar nasıl insanlar, bağımsız mı, demokratik mi? Ona göre bir tutum takınılır. Öz Taşıma-İş’e bir baktığımızda hani bağımsız olmadığını, demokratik olmadığını zaten görüyoruz (LİMTERİŞ-U).”

LİMTERİŞ-U, Öz Taşıma-İş Sendikası’na karşı doğrudan olumsuz görüş beyan ederken; havayolu taşımacılığındaki rekabetin izlenerek ve sendikaların yapıları incelenerek görüş verme eğiliminde olduklarını belirtmektedir. Bu ifadelerden, üyelik sürecinde görüş vermeyle ilgili taşıdıkları kaygıların somutlaştığı görülmektedir. Rekabet dışında sendikal bilincin de GUF çatısı altında etkili olduğu anlaşılmaktadır.

(vi). ITF ile İlgili Görüş ve Eleştiriler

Sendikal örgütler nicel olarak büyüdükçe yönetsel ve bürokratik sorunların arttığı çok sayıda çalışmada vurgulanmaktadır. Karar alma süreçlerinin ağır işlemesi, bürokratik işlemlerin uzun sürmesi, mali kaynakların verimli kullanılmaması ve üyelerle etkileşimin güçleşmesi gibi sorunlar, sayısal olarak sendikal örgütlenmenin genişlemesinin sonuçları arasında yer almaktadır.

Dünya üzerinde yaklaşık 19 milyon üyeyi bünyesinde barındıran ITF içerisinde de bahsedilen sorunlar, Türkiye’deki üye sendikaların birçoğu tarafından ifade edilmektedir. Limter-İş Sendikası tarafından verilen görüşe göre de örgütün büyüdükçe hareket kabiliyetinin azaldığı ifade edilmektedir. Yerel düzeydeki sendikal örgütlerde dahi işyeri temsilcilerinin daha hızlı çözüme ulaştığı, il ve ulusal düzeye çıkıldığında ise bürokrasinin çözümü geciktirdiği vurgulanmaktadır. Uluslararası boyuta ulaşıldığında ise bu sorunun en üst aşamaya taşındığına inanılmaktadır. GUF’ların birçoğunun “hantal”

yapılara dönüştüğü ileri sürülmektedir. Diğer yandan ITF heyetlerinin Türkiye ziyaretlerini arttırmasının olumlu gelişmeler olduğu da eklenmektedir. Buradan da GUF'ların ulusal sendikalara benzer biçimde üyelerle teması sendikal algıda olumlu etkiyi sağladığına ulaşmak mümkündür.

Farklı bir eleştiri ise GUF politikalarında genel prensipler yerine, üye sendikalar içerisinde mali açıdan en güçlü olanların yönlendirmelerinin etkisi üzerine yoğunlaşmaktadır. Üye sayısı yüksek olan Avrupa merkezli sendikaların, ITF politikalarında belirleyiciliğinin yüksek olması ve ITF'in yarı-çevre ve çevre ülke sorunları ihmal etmesi sonucuna ulaşılması, diğer sendikalarda olduğu gibi Limter-İş'te de ifade edilmektedir.

3.4.4. ITF ve ETF Üyesi Olmayan Sendikalar

ITF ve ETF üyesi olmayan sendikalar arasında Öz Taşıma-İş Sen, Hava-Sen ve Hava-İş yer almaktadır. 2017 yılında ITF ve ETF üyeliğinden istifa eden Hava-İş'in 2019 yılı içerisinde yeniden üyelik başvurusunda bulunduğu bilgisi ITF ile yapılan görüşmede paylaşılmış olup, ayrıca Öz Taşıma-İş Sen ve Hava-Sen'in ITF'e üyelik başvurusunda bulunduğu bilgisi edinilmiştir. Dolayısıyla araştırma kapsamında Öz Taşıma-İş Sen ve Hava-Sen ile görüşme gerçekleştirilmiştir.

3.4.4.1. Öz Hava, Kara ve Demiryolu Taşıma İş Sendikası (Öz Taşıma-İş Sen)¹⁰⁰

Bu bölümde 2012 yılında kurulmasının ardından, 7 yıl içerisinde 21 bin 647 üyeyle İşkolları Cetveli'nin 15 no'lu Taşımacılık işkolunun en büyük sendikası olan Öz Taşıma-İş Sendikası incelenmektedir. Öz Taşıma-İş Sendikası, bu araştırma kapsamındaki diğer sendikalara göre yeni kurulmuş olduğundan literatürde hakkında detaylı bilgi bulunmayıp web sitesinden ve gazete haberlerinden yararlanılarak kuruluş ve faaliyetlerinden bahsedilmektedir. Ardından yapılan görüşmenin bulguları paylaşılmaktadır. Öz Taşıma-İş, herhangi bir uluslararası örgüte üye olmayıp, 2017 yılında ITF'e üyelik başvurusunda bulunmuştur. Başvurusuna Türkiye'deki diğer sendikalardan olumsuz görüş gelmesi üzerine, başvuru askıya alınmıştır.

¹⁰⁰ Öz Taşıma-İş Sen ile ilgili detaylı bilgi için bkz. <http://www.oztasimais.org.tr/> (Erişim Tarihi: 8 Mayıs 2019)

a. Kuruluş ve Faaliyetleri

Öz Taşıma-İş Sendikası, ilk olarak Taşıma-İş Sendikası adı altında DHL Lojistik işyerinde örgütlenmek üzere 21 Kasım 2012 tarihinde kurulmuştur. Herhangi bir konfederasyona üye olmadan faaliyetlerine başlayan Taşıma-İş, TÜMTİS'in DHL'deki örgütlenmesi esnasında kurulmuş ve işverenle takım sözleşmesi¹⁰¹ imzalamış olması nedeniyle işkolundaki diğer sendikalar tarafından yoğun bir biçimde eleştirilmektedir. TÜMTİS'in örgütlenmesi sırasında, takım sözleşmesi imzalaması, Taşıma-İş'in işveren tarafından örgütlenmeyi engellemek amacıyla kurulduğu biçiminde eleştirilere mâruz kalmasına neden olmaktadır. Bu durum Öz Taşıma-İş'e yönelik “*sarı sendika*”, “*korsan sendika*” gibi ithamlarda bulunmasına yol açmaktadır.¹⁰²

Yapılan bir çalışmada TÜMTİS görüşmecisinin DHL'de örgütlenme nedeniyle işten atılan işçiler için işyeri önünde kapıda eylemlerin sürdüğü sırada, işverenin desteğiyle Öz Taşıma-İş'in örgütlenme çalışmasının gözlemlendiğine ilişkin görüşler ifade edilmektedir. Aynı çalışmada “*paydaş/uyusal*” olarak nitelendirilen bu sendikacılık modelinin “*mücadelecî*” sendikacılığın kazanımlarını erittiği ileri sürülmektedir (Kılıç vd., 2018, s. 272).

DHL Lojistik'te süren rekabetin ardından Öz Taşıma-İş Sendikası tarafından toplu iş sözleşmesi yetki belgesi almak için gerekli olan işletme barajına az sayıda üye kaldığı doğrultusunda açıklama yapılsa da¹⁰³, rekabet TÜMTİS lehine sonuçlanmıştır. Rekabet esnasında TÜMTİS'ten yapılan açıklamada ise Öz Taşıma-İş'in işveren tarafından işyerine getirilen “*baskı aracı*” olduğu ve “*direnış kırıcı*” işlevini gördüğü ifade edilmiştir (TÜMTİS, 2013).¹⁰⁴ Sendikalar arasındaki rekabet olgusu, özellikle Öz Taşıma-İş ve TÜMTİS arasındaki ilişkilerin uluslararası örgüt çatısı altına girişte önemli bir konu olarak varlığını sürdürmektedir.

¹⁰¹ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 16'ncı maddesinde belirtilen ve iş sözleşmesinin türleri arasında gösterilen takım sözleşmesi: “*Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşme*” olarak tanımlanmaktadır. Yazılı olarak yapılması öngörülen takım sözleşmesinde sözleşmede adı geçen her işçinin ücreti ayrıca gösterilmektedir. Detaylı bilgi için bkz. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (Erişim Tarihi: 26 Nisan 2019)

¹⁰² Detaylı bilgi için bkz. <http://sendika63.org/2013/02/dhl-iscileri-sari-sendika-oz-tasima-isi-ve-dhl-yonetiminin-protesto-etti-94400/> (Erişim Tarihi: 1 Nisan 2019)

¹⁰³ Açıklama için bkz. <https://www.milligazete.com.tr/haber/1063672/oz-tasima-is-dhl-de-sozlesme-asamasina-geldi> (Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2019)

¹⁰⁴ TÜMTİS'in basın açıklamasının tam metni için bkz. <http://tumtis.org/v2/2013/0525/sendikamizdan-oz-tasima-ise-kinama/> (Erişim Tarihi: 19 Mayıs 2019)

Taşıma-İş adıyla kurulmuş olan sendika, 27 Ocak 2013 tarihindeki 1. Olağan Genel Kurulu'nda Hak-İş'e üyelik başvurusunda bulunmasının ardından, Hak-İş'in taşımacılık işkolundaki ilk sendikası olmuştur. Kurucu genel başkan Mehmet Ali Kayabaşı'nın ardından, 1. Olağan Genel Kurul'da Hak-İş Genel Başkan Yardımcısı Mustafa Toruntay, Öz Taşıma-İş Genel Başkanlığı'na seçilmiştir¹⁰⁵ ve 2019 yılı itibariyle bu görevi sürdürmeye devam etmektedir.

Dil, renk, cinsiyet ve inanç konularında ayrımcılık yapmadan eşitlikçi bir anlayışla sendikal mücadeleyi sürdüreceğini beyan eden¹⁰⁶ Öz Taşıma-İş'in, insan haklarına, evrensel ve ulusal yasa ve ilkelere sadık kalacağını ifade edilmektedir. Özgürlükçü demokrasi anlayışı çerçevesinde üyelerini hak ve çıkarlarını koruyacağı taahhüt edilmektedir. Sendikal etkinliklerinde işyerlerinin sınırlarını aşarak tüm toplumu ve toplumsal sorunları kapsayacağını misyon edindiği belirtilen Öz Taşıma-İş'in sivil toplum örgütleri ile ortak hedefler için işbirliği içinde bulunacağı da aktarılmaktadır.¹⁰⁷

Sendikal örgütlenmede “*kazan-kazan*” politikasını içeren bir anlayış olarak beliren ve işbirliğine dayalı olan uzlaşmacı nitelikteki uygulamaların, Öz Taşıma-İş'in ilkeleri ile uyduğunu söylemek mümkündür. Öyle ki, yapılan bir alan araştırmasında Öz Taşıma-İş'in paydaşlığın önemine vurgu yapıldığı görülmektedir. Öz Taşıma-İş ile ilgili bilgi veren görüşmecinin, sendikanın işverenle işçi arasında köprü işlevi gördüğü, çalışma barışı içerisinde verimliliğin arttırılacağına yönelik görüşleri aktarılmaktadır (Kılıç vd.,2018, s. 270).

Öz Taşıma-İş'in üyesi olduğu Hak-İş, çatışmacı sendikal anlayışı değil, sosyal diyalog çerçevesinde uzlaşmacı anlayışı benimsemektedir (Erdinç, 2014, s. 166). Dolayısıyla Hak-İş'in ve Öz Taşıma-İş'in üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla işverenle ve hükümetle uzlaşmacı anlayış çerçevesinde ilişkiler kurmayı içeren pragmatik- Amerikan tipi sendikacılığın özelliğini barındırdığı ifade edilebilir. Diğer yandan, 1970'li yıllardan “Milli Görüşü” temsilen kurulduğu öne sürülen Hak-İş'in, İslami ülkelerdeki sendikalarla ilişkilerinin sürmesi ve emek ile sermaye

¹⁰⁵ Öz Taşıma-İş'in 1. Olağan Genel Kurul haberi için bkz. http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=481 (Erişim Tarihi: 16 Mayıs 2019)

¹⁰⁶ Öz Taşıma-İş hakkında bilgi için bkz. <http://www.oztasimais.org.tr/hakkimizda/> (Erişim Tarihi: 22 Mayıs 2019)

¹⁰⁷ Öz Taşıma-İş hakkında kurumsal kimlik için bkz. <http://www.oztasimais.org.tr/kurumsal-kimlik/> (Erişim Tarihi: 24 Mart 2019)

arasında işbirliğinin bulunduğuna yönelik yaklaşımı bulunmaktadır (Erdoğan, 2014, s. 164). Bu yönüyle de Batı ülkelerindeki Hıristiyan-muhafazakâr sendikacılığın, Türkiye’deki uzantısı olduğu yönünde değerlendirmelerde bulunmak mümkündür. Ancak gerek ideolojik tutumları gerekse de sendikal faaliyet ve söylemleri göz önüne alındığında, Hak-İş’in ve Öz Taşıma-İş gibi bağlı bazı sendikaların pragmatik sendikacılık ile muhafazakâr sendikacılığın kesişim noktasında yer aldığını söylemek daha doğru bir ifade olmalıdır.

Öz Taşıma-İş Sendikası, 2019 yılı itibariyle büyükşehir belediyelerinden Ankara, Konya, Kayseri, Antalya, Gaziantep, Tekirdağ ve Balıkesir ile Afyon Belediyesi’ne bağlı toplu ulaşım şirketlerinde; Karayolları Genel Müdürlüğü Yolkenarı Denetim İstasyonları’nda; Boydak Holding’e bağlı Boytrans Lojistik’te; Denizli’de Aynes Gıda Sanayi ve Ticaret A.Ş.’de ve TÜVTÜRK araç muayene istasyonlarından TAMAS’ta örgütlüdür.¹⁰⁸ Öz Taşıma-İş, 24 Aralık 2017 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 696 sayılı KHK ile belediye iktisadi teşebbüslerine devredilmeden önce taşeron firmalarda çalışan işçilerin kadrolu istihdamı için birçok girişimde bulunmuştur. Yaptığı basın açıklamalarının yanında, hükümet yetkilileri nezdinde yürütülen lobicilik faaliyetleri bu kapsamda değerlendirilmektedir.¹⁰⁹ Bu aşamada Hak-İş ve Öz Taşıma-İş de dahil bazı üye sendika yöneticilerinin AKP ile olan organik bağlarının etkili olduğunu öne sürmek mümkündür (Erdoğan, 2014, s. 165).

31 Mart 2019 yerel seçimlerinin ardından Ankara ve İstanbul başta olmak üzere büyükşehir belediyelerinde AKP’nin kaybetmesinin ardından, bu belediyelerde çalışan işçilerin sendika seçme özgürlükleri üzerinden tartışmalar yürümeye başlamıştır. Özellikle taşeron işçilerin kadroya alınması sürecinde AKP ile organik bağları olan yöneticileri bulunan Hak-İş’in, yerel seçimler öncesi dönemde belediye işletmelerindeki işçileri baskıyla sendikalarına üye yaptıkları gerekçesiyle Türk-İş ve DİSK üyesi sendikaların bir kısmı, bu işçilerin sendika seçme özgürlüğünü referandum yoluyla kullanması gerektiğine işaret eden açıklamalarda bulunmaktadır (Çelik, 2018).¹¹⁰

¹⁰⁸ Kaynak için bkz. <http://www.oztasimais.org.tr/orgutlu-oldugumuz-is-yerleri/> (Erişim Tarihi: 29 Mart 2019)

¹⁰⁹ Öz Taşıma-İş Genel Başkanı tarafından yapılan bir açıklama örneği için bkz. <http://www.milliyet.com.tr/oz-tasima-is-sendikasi-ndan-taseron-ankara-yerelhaber-2378407/> (Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2019)

¹¹⁰ Aziz Çelik’in 2 Ocak 2018 tarihinde Birgün Gazetesi’nde yayımlanan yazısı için bkz. <https://www.birgun.net/haber-detay/simdi-tehlike-canlari-turk-is-icin-caliyor-198195.html> (Erişim Tarihi:

Literatürde referandumun sendikal özgürlükler açısından önemli bir adım olduğuna, örgütlenme ve yetki sürecinin kolaylaşacağına ve sendika seçme özgürlüğüne işverenin müdahale etme olanağının ortadan kalkacağına ilişkin görüşlere katılmak olanaklıdır (Şafak, 2008, s. 196).

Nakliyat-İş Sendikası ile Öz Taşıma-İş Sendikası arasındaki rekabetin, 2019 yılının Mart ayında yerel yönetimlerdeki değişikliklerle hız kazandığı görülmektedir. Nakliyat-İş'in Ankara Büyükşehir Belediyesi'nde işveren baskısı ortadan kalkınca, işçilerin Öz Taşıma-İş'ten istifa ederek kendilerine üyelik başvurusunda bulunduğu ilişkin açıklamasını¹¹¹ takiben; Öz Taşıma-İş, 2014 yılından itibaren Ankara Büyükşehir Belediyesi'nde yetkili sendika olduklarını ve bu yetkiyi alanda emek sarf ederek sağladıklarını açıklamıştır.¹¹² Diğer yandan Nakliyat-İş PTT'nin taşeronu firmada örgütlenme çalışmasında bulunması esnasında, Öz Taşıma-İş ve taşeron firma "işbirliğinde" işçilerin tehdit ve baskıyla Öz Taşıma-İş'e üye yapıldığı öne sürülmekte ve Öz Taşıma-İş, "sarı sendikacılık" ile suçlanmaktadır.¹¹³ Ulusal düzeydeki sendikal rekabette Öz Taşıma-İş Sendikası'nın işkolundaki diğer sendikalar tarafından keskin bir dille eleştirildiği ve bu eleştirilerin uluslararası ilişkilerde de etkin rol oynadığı görülmektedir.

b. Öz Taşıma-İş Sen'in Uluslararası Sendikal Örgütlerle İlişkisi

Araştırma kapsamında Türkiye'deki 15 no'lu Taşımacılık işkolunun en fazla üyeye sahip sendikası olan Hak-İş'e bağlı Öz Taşıma-İş Sendikası'nın Genel Başkanı ile yarı yapılandırılmış soru formu üzerinden görüşme gerçekleştirilmiştir.¹¹⁴ Araştırmanın yapıldığı 2019 yılında henüz 7 yıllık bir sendika olması nedeniyle, uluslararası ilişkilerde işkolundaki diğer sendikalar kadar aktif rol almayan Öz Taşıma-İş'in ITF'e üyelik

12 Genel-İş Sendikası Genel Başkanı'nın Mayıs 2019 referandum önerisi için bkz. http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/calisma_yasami/1348996/Hak-is_ile_Memur-Sen_e_uyelerine_baski_yapmakla_sucladigi_diger_sendikalardan_cok_sert_tepki_geldi.html (Erişim Tarihi: 14 Mayıs 2019)

¹¹¹ Nakliyat-İş'in açıklaması için bkz. <http://sendika63.org/2019/04/hak-isten-iscilere-baski-oz-tasima-isten-istifa-edemezsiniz-543948/> (Erişim Tarihi: 22 Mayıs 2019)

¹¹² Öz Taşıma-İş açıklaması için bkz. <https://www.haberler.com/oz-tasima-is-baskani-toruntay-arife-gunu-yalan-11974309-haberi/> (Erişim Tarihi: 29 Nisan 2019)

¹¹³ Nakliyat-İş açıklaması için bkz. <http://nakliyat.org/pttde-oz-tasima-sendikasi-taseron-isbirligine-baskilara-isten-cikarmalara-karsi-direnecegiz-ve-kazanacagiz.html> (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2019)

¹¹⁴ Görüşmecisi, araştırmanın bu bölümünden ÖZTAŞIMAİŞ-Y olarak kodlandırılmıştır.

başvurusu bulunmaktadır. ITF üyelik sürecinin tamamlanmasının ardından ETF üyeliğine başvurulacağı görüşmede ifade edilmektedir. Bu bölümde Öz Taşıma-İş'in küresel işçi dayanışmasına ilişkin görüşleri paylaşılmaktadır. ÖZTAŞIMAİŞ-Y, Hak-İş'in genel başkan yardımcısı olması özelliğiyle, bazı sorulara Hak-İş'in üye olduğu ITUC ve ETUC ile ilişkiler çerçevesinde örnekleyerek cevap vermiştir.

(i). Uluslararası İşbirliği Gereksinimi ve Düşüncesi

Uluslararası örgütlerde örgütlenme deneyimi bulunmayan Öz Taşıma-İş, 2017 yılında ITF'e üyelik başvurusunda bulunmuştur. ITF'in Türkiye'deki diğer sendikalarından aldığı olumsuz görüşler neticesinde Öz Taşıma-İş'i üyeliğe kabul etmediği, ancak üyeliğin reddi kararını da vermediği belirtilmiştir. Üyeliğin reddedilmesi hâlinde, ITF tüzüğünde yer alan hükümlere göre sendikanın 2 yıl içerisinde yeniden başvuruda bulunamayacağı nedeniyle ITF'in Öz Taşıma-İş'e, Türkiye'de üyelik konusunda tam mutabakat sağlanana dek başvuruyu askıya alma çağırısında bulunduğu aktarılmıştır.

Öz Taşıma-İş'in ITF'e üyelik başvurusunda bulunmasının arkasında küresel rekabet koşullarında ulusal düzeyde işbirliği ile sınırlı kalmadan, uluslararası işbirliğinin gerçekleştirilmesi gerekliliğine işaret edilmektedir. Ülkeler arasındaki ekonomik ve sosyal gelişmeler konusunda haberleşme, bilgi alış-verişinin geliştirilmesinin çalışma yaşamında olumlu gelişmelere yol açacağına inanılmaktadır. ISNTUC'un "*posta kutusu enternasyonalizmi*" örneğinde olduğu gibi sendikaların uluslararası örgütler içerisinde haberleşme kanallarına duyduğu gereksinimin, 21'inci yüzyılda devam ettiği görülmektedir.

(ii). Uluslararası Örgüt İçerisinde Ulusun Temsili

Sendikalar işçi sınıfının demokratik kitle örgütü olmasının yanında, temsil ettiği üyelerinin ulusal kimliğiyle de hareket edebilmektedir. Avrupa'daki sendikaların Birinci Dünya Savaşı yıllarında hükümetlerinin yanında saf tutması, bunu net biçimde ortaya koymaktadır. Çağımızda ise gerek GUF'lar ve bölgesel işkolu federasyonları gerekse de ITUC ve ETUC içerisinde ulusların temsili doğrultusunda söylemler ön plana çıkabilmektedir.

Öz Taşıma-İş ile yapılan görüşmede, küresel rekabet koşullarında Türkiye'nin uluslararası örgütler içerisinde daha fazla temsil edilmesi gerektiği savunulmaktadır:

“Dünyadan habersiz, dünyadan bağımsız birçok şey yapılamaz. Çünkü rakipleriniz orada, siz orada yoksanız; sizin adınıza başka şeyler söylenebiliyor. Sadece sizin adınıza değil ülkenin gerçekleri adına yanlış şeyler de söylenebiliyor. Orada olduğumuzda bütün dünyadan insanlar geliyor. Geldiği zaman hem oradaki işbirliği yapılabilir hem onları tanıyabiliyorsunuz doğruları sizden öğreniyorlar. Şimdi bizim olmadığımız toplantılarda muhtemelendir ki ve öyledir şimdi veriyor veristiriyor Türkiye’de zulüm var, Türkiye’de o var, Türkiye’de bunlar var falan. Şimdi bunlar bunlar var da ya hep mi kötü iyi tarafını niye söylemiyorsun. İşt en atılmalar var mı var .Ne kadar bir bak oranına bak ,ne oluyor,nedir.Hep mi kötü hep mi şey yani.Şimdi bunları oralarda bizim olmadığımız zaman dile getiremiyorsunuz. Üst kuruluşlar önemli. ILO’ya katılıp oralarda delege olabilmek orada var olan sorunları, sıkıntıları aşabilmenin bir yolu ne, oralarda olmak. Ee bizim ülkeden de bugüne kadar gitmişler ne yapmışlar. Selamünaleyküm, aleykümselam. Gitmişler çaydı, çorbaydı, çayırdı, bayırda dolaşıp gelmişler. Öyle olmamak lazım işte. Orada durmalısın ,müdahale etmelisin neyse, bunu biraz kendine dert edinmelisin (ÖZTAŞIMAİŞ-Y).”

ÖZTAŞIMAİŞ-Y’nin ifadelerinden Türkiye’nin uluslararası platformlarda temsil edilme gereksiniminin yanında, bugüne kadar temsil eden sendikaların ulusal sorunları çarpıtmasından da yakınılmaktadır. Milliyetçi hassasiyetlerin Öz Taşıma-İş Sendikası’nda ön planda olduğu açıkça görülmektedir. Görüşmede, ITF’in “Öcalan’a Özgürlük” kampanyasına çağrısı sonrası Hava-İş’in üyelikten istifa etmesiyle ilgili sorular da yöneltilmiştir. Türkiye’deki tüm sendikaların ailenin parçalarını oluşturduğunu ifade eden ÖZTAŞIMAİŞ-Y, bu tür konularda öncelikle Türkiye’deki sendikalarının görüşlerinin alınması gerektiğini belirtmektedir. Ancak Hava-İş’in ITF üyeliğine devam ederek, mücadele etmesi gerektiğine inanılmaktadır.

(iii). Sendikalararası Rekabet

Türkiye’deki sendikalar arasında uluslararası sendikal örgüt çatısı altında rekabetten en fazla olumsuz etkilenen sendikaların Öz Taşıma-İş olduğu açıkça görülmektedir. ITF üyelik başvurusuna işkolundaki birçok sendikaların olumsuz görüş belirtmesi, bu tezimizi güçlendirmektedir. Uluslararası örgüt çatısı altındaki kuşaklar arası görece üstünlük, Nakliyat-İş Sendikası’nda olduğu gibi Öz Taşıma-İş Sendikası’nda da görülmektedir:

“Daha önce bu üst kuruluşlara bir şekilde müracaat edip oralarda kendilerine yer bulan sendikalar Türkiye’de rakip istemiyorlar. Yani rakip derken buradan işte daha az sayıda insan gitsin diye. Tabi onların şöyle bir avantajı var bizim işkolumuzda 50 yıl önce kurulan sendikalar var, 30 yıl önce kurulan sendikalar var. Bizde daha işte altı buçuk yedi yıllık bir sendikayız. Öyle

olunca işte bu 7 yılda hamdolsun 23 bin civarında üyemiz var işkolunun en büyük sendikasıyız. Öyle olunca o sendikaların uluslararası kuruluşlarda onayı olmadan da bizi almak istemiyorlar. Şimdi böyle olunca bizi bayağı zorluyorlar, ama biz eninde sonunda bu uluslararası alanda kendimizin yer bulacağından eminiz çünkü bizim sendikacılığımız ortada. Bizi istemeyenler, bizi çekemeyenler bu alanda bizim olmamızı hazmedemiyorlar (ÖZTAŞİMAİŞ-Y).”

Bu ifadelerden Öz Taşıma-İş’in ulusal düzeydeki avantajlarının, uluslararası örgütler içerisinde de avantajlı durumu beraberinde getireceği anlaşılmaktadır. İşkolunun en fazla üyeye sahip olması vurgusu, sendikanın uluslararası platformda temsil olanağını güçlendirmede önemli işlev göreceğine inanıldığını göstermektedir. 7 yıl içerisinde üye sayısının yaklaşık 23 bine yaklaşarak, işkolunun en büyük sendikası olmasının arkasında, diğer sendikaların ifade ettiği işveren veya hükümet desteğinin bulunmadığını öne süren ÖZTAŞİMAİŞ-Y, DHL örgütlenmesi sürecindeki takım sözleşmesinin TÜMTİS’in imzaladığı toplu iş sözleşmesi için örnek teşkil ettiğini öne sürmektedir:

“Şu anda bizim 23 bin üyemiz var. Başka sendikalardan istifa edip getirdiğimiz üye sayısı neredeyse yok denecek kadar az. 20-21 bini daha önce hiçbir sendikaya üye olmamış, ilk kez bizim sendikamızın örgütlenmesiyle o işyerlerinde bize üye olmuş. Tabi bizim sendikamızın ilk kuruluş aşamasında işçilerden gelen talep doğrultusunda bir işyerinde -DHL diye bir işyeri vardı- örgütlenmeye başlamıştık. Hatta orada Türkiye’de ilk resmi takım sözleşmesini de imzalayan biziz. Resmi derken tabi takım sözleşmesini yapıp Çalışma Bakanlığı’na bildirmiş bir sendikayız yoksa bazı işverenlerle oturup kendi aralarında protokolvari takım sözleşmesi yapan sendikalar da var. Kanunda öyle bir şey de var, ama biz onu resmen bakanlığa da bildirdik o zaman. Tabi toplu sözleşme yani yasal toplu sözleşme kadar bir hükmü olmuyor ama sürelerini efendim bakanlıktan yeni yetki almayı vesaireyi 6356’nın aradığı bütün şartları değil bir kısmını barındırıyor. Onun üzerine o dönemde işte özellikle bu TÜMTİS, Demiryol- İş, Nakliyat-İş vesaire bunlar tabi şey yaptılar Hava-İş o zaman biraz daha ideolojik. Hava-İş’in başkanı falan da o zaman belki ideolojik düşünmüş olabilir. Bizi eleştiri yağmuruna tutular (ÖZTAŞİMAİŞ-Y).”

Bu gerekçeyle kendilerine yönelik olumsuz tavır sergileyen diğer sendikaları eleştiren ÖZTAŞİMAİŞ-Y, TÜMTİS’in ITF içerisinde tekel olma çabasının bulunduğunu belirtmektedir. TÜMTİS’in bu tutumunu ise ataerkil bir ifadeyle şu şekilde dile getirmektedir:

“Şimdi evin kızı olur eve bir gelin geldiği zaman onu bir anda kabullenemez aynı onun gibi bir şey yani (ÖZTAŞİMAİŞ-Y).”

Üye çocuklarına yönelik eğitim yardımları, düğünlerde altın yardımı, doğum yardımları ve benzeri sosyal yardımlar ile üyelerine desteklerde bulduklarını belirten

ÖZTAŞIMAİŞ-Y, işkolundaki diğer sendikaların sosyal etkinliklerinin ve yardımlarının bulunmadığını dile getirmekte ve kendilerinin bu açıdan öncü nitelikte bulunduğunu eklemektedir. Bu gerekçeyle bu sendikaların ITF toplantılarında kendilerine yönelik geliştirdiği “*naylon sendika*”, “*sahte sendika*” gibi söylemlerinin gerçekçi olmadığı ifade edilmektedir.

Öz Taşıma-İş’e tüm örgütlenmelerinde işveren tarafından kullanıldığına yönelik söylemlerin geçerliliğinin bulunmadığını belirten ÖZTAŞIMAİŞ-Y, işçilerden talep gelmesi hâlinde örgütlenme çalışması olup olmadığına bakılmaksızın faaliyete geçtiklerini ifade etmektedir. Siyasi partilerin her mahalleye gitmesi örneğiyle durumu açıklayan ÖZTAŞIMAİŞ-Y, bir siyasi partinin başarılı olamadığı yerde başka siyasi partilerin başarılı olmasının doğal karşılanması gerektiğine dikkat çekmektedir. DHL’de Öz Taşıma-İş’in TÜMTİS’ten daha fazla üye kaydetmesine rağmen, o dönemde işkolu barajına takılması nedeniyle yetkili sendika olamadığı aktarılmaktadır. TÜMTİS’in ITF nezdinde “*iftira*” düzeyinde “*karalama kampanyasında*” bulunduğu altını çizen ÖZTAŞIMAİŞ-Y, ITF yetkilileriyle görüşmeler gerçekleştirildikçe önyargıların kırıldığını ve olumlu gelişmeler kaydedildiğini belirtmektedir.

Öz Taşıma-İş’in üyelik başvurusuna TÜMTİS, Demiryol-İş ve Türk Deniz-İş’in olumsuz yönde görüş verdiği, Türk Deniz-İş’in görüşünü sonradan geri çekerek olumlu görüş verdiği bilgisi edinilmiştir. TÜMTİS ile kuruluşundan itibaren keskin bir rekabet içerisinde olan Öz Taşıma-İş’in başvurusuna Demiryol-İş’in olumsuz görüşte bulunmasının gerekçesi olarak, Demiryol-İş Genel Başkanı’nın aynı zamanda Türk-İş Genel Başkanı olması ihtimali üzerinde durulmaktadır. Bu noktada sendika-konfederasyon ilişkisinin uluslararası sendikal örgütler çatısı altındaki rekabete yansıdığı görülmektedir.

(iv). Çokuluslu Şirketlerde Örgütlenme

İşkolunda çokuluslu şirketlerde örgütlenme deneyimi bulunmayan Öz Taşıma-İş, ITF’in destekleriyle TÜMTİS’te örgütlenmeden önce Aras Kargo’da örgütlenmeyi planladıklarını ileri sürmektedir. TÜMTİS’in uluslararası örgütlerle ilişkileri başarılı bir biçimde kullanarak çokuluslu şirketlerde kolaylıkla örgütlendiğine dikkat çeken ÖZTAŞIMAİŞ-Y, bu örgütlenmelerde TÜMTİS’in ITF nezdinde ayrıcalıklı bir konuma sahip olduğu görüşüne sahiptir.

GUF'ların desteği olmadan çokuluslu şirketlerde örgütlenmenin mümkün olmadığına değinilmekte ve TÜMTİS'in DHL gibi örgütlenmelerinde verilen maddi ve manevi desteklerin büyük önem taşıdığına işaret edilmektedir. UPS'te işten atılan işçilerin ücret kayıplarının telafi edildiğini öne süren ÖZTAŞIMAİŞ-Y, DHL ve Aras Kargo'da da aynı desteklerin verildiğini belirtmektedir. TÜMTİS'e karşı ITF'in kayırmacı davranışlarının bulunduğu ileri sürülmektedir:

“Demiryolu-İş gidiyor, Nakliyat-İş gidiyor ya da biz gidiyoruz olmuyor, TÜMTİS oluyor. Sebebi bunlar eskiden beri dünya görüşleri birbirine çok yakın ya da onların söylediklerine artık itibar etmişler. O evin eskiden beri sahibi gibi (ÖZTAŞIMAİŞ-Y).”

ÖZTAŞIMAİŞ-Y, TÜMTİS'in ideolojik nedenlerle ITF nezdinde ayrıcalıklı bir konumda bulunduğu düşüncesini taşımaktadır:

“İşte DHL zaten biraz da yanlı tutumları neticesinde oldu. Türkiye'de gezi olayları başlamıştı. Gezi olaylarını işte bir şekilde destekleyenler gündemde tutanlar malum düşmüşlerden belliydi işte. Almanya, İngiltere vs. Öyle olunca DHL'i bizden aldılar. Yoksa şimdi, DHL'de gidin referandum yapın. DHL işçisi bizi ister, onları değil. O kadar da iddialıyım, çünkü yaptığımız sözleşme ortada. Bizim yaptığımız sözleşmenin üzerine hiçbir şey koymadan sadece klasik zamları alıp devam ediyorlar. Ona da bir şey demiyorum yetkili kimse elbette temsil hakkı da ondadır (ÖZTAŞIMAİŞ-Y).”

Hak-İş'e ve üye sendikalardan bazılarına iktidara yakın olduğu argümanı ile örgütlenme sağladığına ilişkin eleştiriler, ÖZTAŞIMAİŞ-Y tarafından TÜMTİS ile ITF arasındaki yakın ilişkiler ve ideolojik benzerlikler öne sürülerek geri çevrilmektedir. Aksi takdirde Türkiye'deki birçok sendikanın çokuluslu şirketlerde örgütlenme konusunda bu denli başarılı olamayacağına inanılmaktadır:

“Çokuluslu şirketlerde örgütlenme çok kolay da değil. Şimdi gidiyorsunuz örgütlenmeye, örgütlüyorsunuz insanları, başlıyorsunuz üye yapmaya, bakmışsınız 8-10 kişiyi kapının önüne koymuşlar. Hareket kırılıyor. Niye? İnsanlar ekmeğinden, işinden oluyor. Ne yapacaksınız yani burada daha sağlıklı alt yapıyı kurarak, ikili ilişkileri geliştirerek, kendimizi tanıtarak ya da onları tanıyarak bir örgütlenme modeli seçmemiz lazım. Ki burada örgütlenebilelim, kimsenin canı yanmasın. Ama zorluklarımız işte. Uluslararası da olsa, yerli de olsa birçok şirkette örgütlenmek zor (ÖZTAŞIMAİŞ-Y).”

Öz Taşıma-İş Sendikası ile yapılan görüşmede, taşımacılık işkolunda örgütlenmenin zorlukları şu şekilde ifade edilmektedir:

“Allah’a hamdolsun bugünlere geldik. İnşallah bundan sonra da büyüterek bu sendikayı devam ettirmemiz lazım. Çünkü bizim işkolumuzda 750 bin çalışan var. Say ki bu 5 sendikada 100 bini var. Daha 650 bin sendikasız çalışan var. Her ne kadar zorluğu güçlüğü biliyor isek de şöyle ki şimdi taksiciler, dolmuşçular, servisçiler vesaire vesaire bireysel araçlar... Onların hepsi bizim işkolumuza giriyor. Bunların hepsinde de örgütlenme şansımız yok. Nasıl yok şimdi taksiye gidiyorsunuz. Takside öğleye kadar siz çalışıyorsunuz akşama kadar başkası çalışıyor. Ya da servis taşımacılığı yapan yerlere gittiğinizde örgütlenmeye gittiğinizde sürücü belli ama sahibi bir başkası. MNG Kargo gibi, Aras Kargo gibi, Yurtiçi Kargo gibi yerler var. MNG’de hiçbir tane deneme olmadı. Yani bizim bir girişimimiz oldu ama sendikal mücadele yaşanmadı. Ama Yurtiçi’nde çok ciddi bir deneme ve mücadele yaşandı. Nakliyat-İş ile Türk-İş sendikası orada uzunca bir süre ikili karşılıklı yetki mücadelesine girdiler. Hatta istenmeyen, beklemediğimiz ya da öyle bir şeye gerek bile olmadığı yerde karşılıklı adam bile vurdular. Şimdi böyle olunca oralar var oralarda da sayı çok büyük tabi. Şimdi bizim sektörün zorluğu şu; diyelim ana firmanın 20 tane kendi aracı var, 30-40 tane de ferdi dışarıdan birilerinin oluyor. Oraya gidip üye yapmaya kalktığımız zaman şimdi çalışanların hepsi orada, ama şoför kiralık.. Yani bağımsız insanları çalıştırıyorlar. Taşımacılık işini vermişler. Aklınıza ne gelirse taşımacılıkta. İşte bakıyorsunuz A Lojistik ya da Yeşil Lojistik ya da neyse taşımacılık, bakıyorsunuz tabelasına.. Ama içerisine bakıyorsunuz 5 tane arabası var geri kalan 55 tane araba senin , benim , öbürünün... Neyse yani bu şekilde ferdi ferdi. Otobüs firmalarına gidiyorsunuz işte Pamukkale, Metro vesaire. Otobüs firmasının 12 tane arabası var, 60’ı dışarıda 72 tane araba ile anlaşmışlar, gelmiş iş yapıyorlar. Şimdi bizim sektörün zorluklarını anla. Yoksa hepsi orada çalışan olsa kolay. Ama varıyorsunuz firma sizin, şoför benim, araba bir başkasının (ÖZTAŞIMAİŞ-Y)...”

Tüm bu sorunlara ek olarak mekân konusundaki belirsizlikler ilave sorunlara yol açmaktadır. Çalışanların belirli adreslerinin olmaması, birbirleriyle diyaloglarının sınırlı düzeyde kalması ve etkileşim olmaması nedeniyle bireyselliğin ön planda olması gibi nedenlerle örgütlenmede yol kat etmek oldukça güçtür.

(v). ITF’e İlişkin Diğer Görüş ve Eleştiriler

Uluslararası sendika örgütler içerisinde Türkiye’deki sendikaların daha aktif biçimde rol alması gerektiğine inanılmaktadır. Türkiye’deki sendikaların uluslararası örgüt çatısı altında daha fazla delegasyon ile temsil edilmesi için aidatlı üye sayılarının, gerçek üye sayıları ile aynı oranda bildirilmesi gerektiği belirtilmektedir. ITF’e başvurusu esnasında sendikanın gerçek üye sayısı üzerinden aidat ödemeyi taahhüt ettiğini ifade eden ÖZTAŞIMAİŞ-Y, diğer sendikaların daha az sayıda üye bildirmesinin temsil kabiliyetini düşürdüğünü dile getirmektedir. Bu şekilde Avrupa sendikalarının üye

sayılarının büyük olmasının yanında, aidatlı üye sayıları ile de fark yarattığını ve federasyon veya konfederasyonlarda daha fazla söz sahibi olduklarının altı çizilmektedir.

2017 yılında ITF'e üyelik başvurusunda bulunan Öz Taşıma-İş Sendikası, Türkiye'deki diğer sendikaların görüşlerine paralel olarak ITF'teki bürokratik süreçlerin ağır işlemesine eleştiri getirmektedir. Başvurularına yaklaşık 10 ay sonra cevap verildiğini belirten ÖZTAŞIMAİŞ-Y, yazışmaların geç yapılmasından yakınmaktadır. ITF Kara Taşımacılığı Bölümü yetkililerinin Türkiye'ye geldiklerinde, Öz Taşıma-İş'i üye olmamasına rağmen ziyaret etmelerinin önemli bir gelişme olduğuna inanılmaktadır. Öz Taşıma-İş yetkililerinin de ITF ve ETF'e ziyaretler gerçekleştirerek, üyelik sürecini hızlandırma girişiminde buldukları ifade edilmektedir.

Uluslararası ilişkiler uzmanı istihdam etmeyen Öz Taşıma-İş Sendikası'nın yazışmaları özel kalem personeli ve basın servisi çalışanları tarafından yapılmaktadır. Yabancı dil sorunu yaşanmadığını dile getiren ÖZTAŞIMAİŞ-Y, ITF üyelik sürecinin hızlanması durumunda, uluslararası ilişkiler alanında uzmanlaşmış personel istihdam edilebileceğini belirtmektedir.

3.4.4.2. Havayolu Çalışanları Sendikası (Hava-Sen)¹¹⁵

Araştırmanın bu bölümünde 11-12 Kasım 2017 tarihlerinde Hava-İş Sendikası'nın 28'inci Olağan Genel Kurulu'nun ardından, Hava-İş Sendikası'ndan istifa eden Türk Hava Yolları çalışanlarının kurduğu Havayolu Çalışanları Sendikası (Hava-Sen)'nin uluslararası örgütlerle ilişkilerine değinilmektedir. Yeni bir sendikal hareket olması nedeniyle akademik yazında ve arşivlerde detaylı bilgileri bulunmayan Hava-Sen'in kuruluşu ve faaliyetleriyle ilgili olarak derlenen bilgiler paylaşılacak, ardından yapılan görüşmenin bulguları değerlendirilmektedir.

a. Kuruluş ve Faaliyetleri

2017 yılındaki Genel Kurula kadar Hava-İş üyesi olan Türk Hava Yolları çalışanlarından bir grup işçi, Hava-İş yönetiminin genel kurul delege seçimlerinde hile yaptığı ve sendikanın fonlarını amaç dışı kullandığı gibi iddialarla sendikadan istifa ederek, 2018 yılında Hava-Sen'i kurmuştur. Dolayısıyla Hava-Sen'in kuruluşuyla ilgili

¹¹⁵ Hava-Sen ile ilgili detaylı bilgi için bkz. <https://havasen.org.tr/> (Erişim Tarihi: 8 Mayıs 2019)

tartışmaların Hava-İş'in 28'inci Olağan Genel Kurul döneminden itibaren yürütülmesi gerekmektedir.

Hava-İş Genel Kurulu'na 1 buçuk ay kala, sendika içerisindeki muhalifleri temsil eden Zeytin Dalı Grubu¹¹⁶; genel kurul delege seçimlerinde Hava-İş yönetiminin tüzük hükümlerine uymadığı, şube genel kurullarında genel merkez yönetimine muhalif olduğu gerekçesiyle Zeytin Dalı grubu üyelerine baskı ve şiddet uygulandığı, grup üyelerinin genel kurul salonuna alınmadığı, oy verme işlemlerinde usulsüzlük yapıldığı gibi iddialarla Hava-İş yönetimini eleştiren bir bildiri yayınlamıştır.¹¹⁷ Sendika üye sayısının yaklaşık yüzde 72'sinin uçucu personel, yüzde 28'inin ise yer personelinden oluşmasına rağmen, genel kurul döneminde nakliye firmaların sendikaya üye yapılarak delege gösterilmesi yoluyla usulsüz yapıldığı ileri sürülmüştür (Hava-Sen, 2018).¹¹⁸ Hava-İş'in gelirlerinin yüzde 90'ının uçucu personel tarafından ödenen aidatlardan oluştuğunu ileri süren Zeytin Dalı, 300 delegeden oluşan genel kurulda uçucu personelin 97 delege tarafından temsil edildiğini ileri sürmektedir (Çelik, 2018). Sendika içerisinde aristokrasinin oluşumu ile açıklanması mümkün olan bu durum, İngiltere'de 19'uncu yüzyılda nitelikli işgücünü örgütleyen meslek sendikacılığı algısının devam ettiği algısına da neden olmaktadır.

“*Hava-İş havacılarıdır*” ilkesiyle hareket eden Zeytin Dalı hareketi, 21 bin üyesi olan Hava-İş'in 19 bin 500 üyesinin THY çalışanlarından oluştuğunu, ancak kamyon şoförlerinden oluşan delege sayısının THY'yi temsil eden delege sayısından fazla olduğunu öne sürerek bu durumu “*kamyoncu işgali*” olarak değerlendirmiştir.¹¹⁹ Zeytin Dalı hareketi yayınladığı bildiriyle uçucu personelden oluşan tüm delegelerin genel kurula katılarak destek olmaları çağrısında bulunmuştur:

“Zeytin Dalı hareketi, ekseninden savrulan sendikamızı tekrar rotasına oturtmak, şeffaf, dürüst, adil, çalışan haklarını önceleyen, yolsuzluk ve akçeli iddialarla anılmayacak çağdaş bir

¹¹⁶ Hava-İş yönetiminin usulsüzlüklerde bulunduğu iddiasıyla yola çıkarak Hava-Sen'i kuran grup, kendisini Zeytin Dalı Grubu olarak deklare etmektedir. Hava-Sen'in kuruluş süreci ile ilgili detaylı bilgi için Aziz Çelik'in Birgün Gazetesi'nde yayınlanan 16 Nisan 2018 tarihli yazısına bkz. <https://www.birgun.net/haber-detay/union-busting-at-turkish-airlines-212294.html> (Erişim Tarihi: 11 Mayıs 2019)

¹¹⁷ Bildirinin tam metni için bkz. <https://havasen.org.tr/havais-kamyoncularin-degildir/> (Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2019)

¹¹⁸ Kaynak için bkz. http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ekonomi/858478/Hava-is_yine_gundemde..._Kamyoncu_pilota_karsi.html (Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2019)

¹¹⁹ Detaylı bilgi için bkz. <https://havasen.org.tr/bildiri-havais-secim-sureci/> (Erişim Tarihi: 14 Mayıs 2019)

sendikacılığı yaratmak için yola çıkmıştır. Bu yolda hırsı aklının önüne geçmiş olanların yapacakları her türlü hile, desise, baskı ve hukuksuzluklara karşı gücünü havacılık çalışanların birliğinden alarak mücadelesini sürdürecektir. Tüm uçuş işletme çalışanlarını 14 Eylül günü mutlaka oylarını kullanmaya, barışın simgesi Zeytin Dalına tutunarak sendikamız Hava İş'e sahip çıkma iradesini güçlü bir şekilde ortaya koymaya davet ediyor, hepimize emniyetli uçuşlar diliyorum..”

Buna karşı Hava-İş Sendikası Genel Başkanı tarafından yayınlanan bildiriye, muhaliflerin sendika üyesi dahi olmayan “*karanlık odaklarla işbirliği yaparak sendikayı ele geçirmeye çalıştığı*” ve kendilerine yönelik “*asılsız iftira kampanyaları*” yürütüldüğünü öne sürmüştür. Ayrıca sendikanın “*emekliliğin geçirileceği bir yer olmadığı*” belirtilmiştir.¹²⁰

11-12 Kasım 2017’de gerçekleştirilen Genel Kurul’da Hava-İş yönetimi, Zeytin Dalı hareketinin muhalefetine karşın seçimi yeniden kazanmıştır. Ardından Zeytin Dalı grubu ise, genel kurul süresince “*uçucuların tercümanı*” olduklarını belirterek Hava-Sen’in kuruluş sürecine gidecek olan bir bildiri yayınlamıştır.¹²¹ Bildiriye “*hiçbir ideoloji, parti veya şahsın uzantısı*” olmadığı belirten grup, Hava-İş yönetimine güven duyulmaması gerektiğini belirterek, gerek uçuş gerekse yer personeliyle birlikte “*gereğini yapmaya hazır olduklarını*” ifade ederek yeni sendikanın ipucunu vermiştir. Hava-İş’in THY’deki toplu iş sözleşmesini 3 yıllık olarak yapması ve bu toplu iş sözleşmesinde çalışanların aleyhine birçok hükmün kabul edildiğini belirtmiştir. Ayrıca üyelik aidatlarından oluşan fonların şaibeli bir şekilde harcandığı ileri sürülmüştür. Buna karşın Hava-İş Genel Başkanı, bu iddiaların iftira olduğu gerekçesiyle suç duyurusunda bulunacaklarını açıklamıştır (Hava-İş, 2017).¹²² Karşılıklı yapılan açıklamalar, taşımacılık işkolunda ve özel olarak havayolu taşımacılığında sendikalararası rekabetin çetin koşullarda geçtiğini kanıtlar niteliktedir.

2018 yılında kurulmuş olan Hava-Sen, kuruluş bildirgesinde siyaset üstü niteliği olduğunu beyan etmiştir. Hava-İş’in örgütlü olduğu THY’de örgütlenme çalışmaları yürüten Hava-Sen, çalışanların önceki dönem toplu iş sözleşmelerinde hak kayıplarına

¹²⁰ Hava-İş Genel Başkanı’nın açıklaması için bkz. <http://www.havais.org.tr/tr/haber-detay/h1-itempronamegenel-baskanimizdan-mesajh1> (Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2019)

¹²¹ Bildirinin tam metni için bkz. <https://havasen.org.tr/bildiri/> (Erişim Tarihi: 9 Mayıs 2019)

¹²² Detaylı bilgi için bkz. <https://www.airporthaber.com/hava-is-haberleri/ali-kemal-tatlibal-secim-vaadlerini-acikladi.html> (Erişim Tarihi: 9 Mayıs 2019)

uğradığını iddia ederek, kendilerinin uygulayacağı toplu iş sözleşmelerinde kaybedilen tüm hakların yeniden kazanılacağını vurgulamıştır. Üyelik aidat miktarlarının düşürülmesi, sendika gelirlerinin amaç dışı kullanımının önlenmesi, sendika içi demokrasinin geliştirilmesi diğer vaatler arasında belirtilmiştir (Hava-Sen, 2018).¹²³ Uluslararası kurallara uygun çalışma ortamının tesis edilmesi doğrultusunda çalışmalar yapılacağına ilişkin beyanı ise, Hava-Sen'in uluslararası sosyal politika ve küresel emek hareketi ile ilgili görüşleri konusuna ışık tutmaktadır.

İşkolları Cetveli'nin 15 no'lu Taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren Hava-Sen, 2018 yılının Temmuz ayında 3 bin 804 üyeyi temsil ederken¹²⁴; 2019 yılının Ocak ayında 3 bin 203 üyeye faaliyetlerine devam etmektedir (AÇSHB, Ocak 2019).¹²⁵ Hava-İş Sendikası'nın THY ile olan toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi 3 yıl olduğundan ve Hava-Sen'e üye olan çalışanlara yönelik THY tarafından baskı yapıldığı iddiasıyla, Hava-İş üyelerinin Hava-Sen'e geçişinin tamamlanmadığı Hava-Sen ile yapılan görüşmede ileri sürülmüş olup, sonraki dönem toplu iş sözleşmesi yetki süreci başlamadan çoğunluğun Hava-Sen'e katılacağı belirtilmektedir.

Mali kaynakları üyeler tarafından gönüllü olarak ödenen aidatlarla sınırlı olan Hava-Sen'de uzman istihdamı yapılmamaktadır. İdari işlerin yürütülmesi için bir çalışan, Hava-Sen'li olması nedeniyle sendikal baskılara mâruz kalarak işten çıkarılanlardan oluşan bir danışma kurulu ve sendikacılık ile hukuki konularda destek veren bir danışma kurulu bulunmaktadır. Sendika bütçesinden idari personelin ücreti ve işten çıkarılanlardan oluşan danışma kurulundaki üyelerin toplantı ödenekleri karşılanmaktadır. Sendika yönetim kurulu üyeleri ise amatör sendika yöneticisi olarak faaliyet göstermekte olup; 2019 yılı itibariyle biri emekli, diğer 4 yönetici THY'de çalışmaya devam etmektedir. Çalışmanın gerçekleştirildiği dönemde Hava-Sen, herhangi bir işçi sendikası konfederasyonuna üye olmayıp, başvurusu da bulunmamaktadır.

¹²³ Hava-Sen'in kuruluş bildirgesi ile ilgili açıklama için bkz. <https://havasen.org.tr/bildiri-4/> (Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2019)

¹²⁴ Temmuz 2018 istatistikleri için bkz. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1694/28072018-resmi-gazete.pdf> (Erişim Tarihi:13 Mayıs 2019)

¹²⁵ Ocak 2019 istatistikleri için bkz. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3391/2019-ocak.pdf> (Erişim Tarihi:11 Mayıs 2019)

b. Hava-Sen'in Uluslararası Sendikal Örgütlerle İlişkisi

2018 yılında kurulmuş olan Hava-Sen, 2019 yılı itibariyle herhangi bir uluslararası örgüte ve ulusal konfederasyona üye olmamıştır. Araştırma çerçevesinde sendikanın genel merkezinde yapılan görüşmede ise Hava-Sen'in ITF'e üyelik başvurusunda bulunduğu, ancak başvurunun askıya alındığı belirtilmiştir. Yapılan görüşmeye genel başkan katılmıştır.¹²⁶

(i). ITF'ten Hava-Sen'e Üyelik Çağrısı

Hava-Sen yönetimini ITF ile ilgili görüşleri, sendikanın kuruluşunun öncesine kadar gitmektedir. Hava-İş Sendikası içerisinde Zeytinalı Hareketi olarak faaliyet gösteren grup, 2017 yılının Kasım ayındaki genel kurulda ITF üyeliğinden istifa edilmesi yönündeki karara eleştiri getirdiğini ifade etmektedir:

“ITF'in kanallarını kullanarak, iletişim kanallarını kullanarak üyelerden bir tanesinin PKK lehine bir mesaj atması sonucu, genel kurulda; bunlar PKK'yi destekliyor, bunlardan bize hayır gelmez, bunlar bizim düşmanımızdır diye çıktılar söylediler. Bizim üyelerimizden içeride kalın mücadele edelim niye çıkıyoruz diye bağırانlar olmasına rağmen konuyla yakından uzaktan alakası olmayan o kamyoncular el kaldırdılar ve ITF'ten bu nedenle çıkıldı. Koskoca ITF'in böyle bir siyasi tavır takınacağını zannetmiyoruz. Veleve ki öyleyse bile içeride kalıp oradaki temsil haklarımızı kaybetmeyip -çünkü delege veriliyor oraya- o delegelerle onların genel kurullarında, ilgili kurullarında bu mücadeleyi yapıp onları kendimize çevirmek daha uygundur (HAVASEN-Y).”

HAVASEN-Y'nin ifadelerinden, uluslararası örgütlerle ilişkilerde yalnızca pragmatik sendikacılık anlayışı doğrultusunda, toplu iş sözleşmesi için örgütlenme faaliyetlerinin değil, aynı zamanda siyasi-ideolojik alanlarda da rol alınmasını içeren anlayışına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ulusal siyasal sorunların uluslararası düzeyde tartışılmasında enternasyonalizm yerine ulusalcı hassasiyetlerin önem kazandığını ileri sürmek mümkündür.

Sendikanın kurulmasının ardından ITF ile temas kurduklarını belirten HAVASEN-Y, ITF heyetinin Türkiye ziyareti sırasında üye olmamasına rağmen Hava-İş'in ardından kendilerini ziyaret etmesinin olumlu bir gelişme olduğunu vurgulamaktadır. ITF heyetinin Hava-Sen'i örgüt yapısı itibariyle *“gerçek bir sendika”*

¹²⁶ Hava-Sen adına görüş bildiren genel başkan HAVASEN-Y olarak kodlanmıştır.

olarak nitelendirdiği ve üyelik başvurusunda bulunma çağrısının yapıldığı aktarılmaktadır.

ITF'in kendilerine üyelik için çağrı mektubu gönderdiğini belirten HAVASEN-Y, Hava-İş ile aralarındaki rekabetin uluslararası çapta takip edildiğini ve uluslararası örgütlerin mücadelelerine destek verdiğini ifade etmektedir:

“Şimdi ITF'den bize bir mektup geldi en başta. Sayın Hava Sen yetkileri, kuruluşunuzdan beri sizi basından takip ediyoruz ve kuruluş safhasında yaşadığınız sıkıntıları yakinen görüyoruz. Ama bu bizim için Türkiye şartlarındaki sendikacılık anlayışında sürpriz olmadı maalesef. Bu nedenle de sorunlarınızı daha yakından konuşabilmek adına Türkiye ziyaretimizde sizleri de ziyaret etmek ve yüz yüze görüşmek istiyoruz. İlk gelen mektup buydu. Bizde kendilerine ne kadar memnun olacağımızı, beklediğimizi söyledik. Onların zaten Türkiye ziyaretleri planları içerisine bizi de aldılar. Ve bize de geldiler. Bununla ilgili takdimler yaptık kendilerine birtakım rakamlar verdik, şimdi konuştuklarımızın bir kısmını orada da anlattık ve ondan sonra adamlar bizi ITF'e üye olmaya değer bir sendika olarak gördüler ve mutlaka siz bize katılmalısınız diye konuşmalar geçti burada. Tamam dedik bizde şartlar uyuşursa bizde katılırız size dedik (HAVASEN-Y).”

Bu gelişme üzerine Hava-Sen Yönetim Kurulu, 20 Ocak 2019 tarihinde toplanan Olağanüstü Genel Kurul'da alınan yetki ile ITF'e üyelik başvurusunda bulunmuştur. Uluslararası örgütlere küresel dayanışma amacıyla ulusal sendikaların başvuruda bulunması, küresel işbölümü perspektifinden bakıldığında doğallıkla karşılınırken; küresel federasyonun daveti üzerine başvuru yapılması Hava-Sen'in bu konuda üzerinde durulması gereken bir sendika olduğunu göstermektedir.

Hava-Sen'in ardından Hava-İş'in yeniden üyelik başvurusunda bulunduğunu öne süren HAVASEN-Y, Türkiye'deki diğer sendikaların Hava-Sen ile ilgili olumlu görüş belirttiğini, ancak Hava-İş'in üyelik konusunda olumlu görüş almasının mümkün olmayacağını iddia etmektedir. ITF üyeliğinin ardından da ETF üyeliğine başvuracaklarını belirtmektedir.

(ii). Uluslararası Düzeyde Örgütlenmenin İşlevleri

Küreselleşme sürecinde emeğin uluslararası düzeyde sömürsünün arttığını ifade eden HAVASEN-Y, çalışma hayatı içerisinde işçinin bireysel yollarla mücadelesinin sonuç getirmemesi üzerine sendikalaşma gereksiniminin ortaya çıktığını, toplumu ayakta tutan kesim çalışanlar olduğu gerekçesiyle sendikal örgütlenmenin demokratik toplumlara koşut olduğunu öne sürmektedir. Türkiye'deki birçok sendikayı, emek

sömürüsüne tepki göstermek yerine özellikle akçeli konularda sınıfsal bilinçten uzaklaştığı gerekçesiyle eleştiren HAVASEN-Y, uluslararası sendikal örgütler içerisinde hesap verilebilirlik konusunda şeffaf yapıların olduğunu ve demokrasinin geliştirilmesi konusunda uluslararası örgütlerin deneyimlerinden yararlanmak gerektiğini ileri sürmektedir. Özellikle Avrupa’da kültürel olarak demokrasinin yerleşmiş olması, insan hakları ve hukuk anlayışının temellerinin yüzyıllar öncesine dayanması, eğitim ve adalet konusunda bilinç düzeyinin yüksek olmasının sendikalardaki yozlaşmayı engellediği iddia edilmektedir. Maddi getirilerinin dışında sendika içi demokrasi konusundaki deneyimlerin paylaşılması ihtiyacı, küresel sendikacılığın işlevlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşkolu özelindeki sorunlara değinildiğinde, Hava-Sen havayolu taşımacılığının özgül sorunları dikkate alınarak, çalışma ilişkilerinin Borçlar Kanunu yerine yeni bir Hava İş Kanunu ile düzenlenmesi ve havayolu taşımacılığının taşımacılık işkolundan ayrı bir işkolu olarak belirtilmesi gerektiğini işaret etmektedir. Bu konunun önemine şu örnekle dikkat çekilmektedir:

“Burada bir Mısır uçağı çıktı gitti çevre yolundaki bir taksiyle çarpıştı, taksinin içindeki bir öğretmen bayan yaralandı ve Bakırköy savcılığı pilota tehlikeli araç kullanmaktan trafik cezası yazdı. Trajikomik bir olay... Çünkü kanunumuz yok (HAVASEN-Y).”

AB ile bütünleşmek için havayolu çalışanlarının ücret, sosyal güvenlik, fazla çalışma ve sendikalaşma gibi konularda uluslararası sosyal politika düzenlemeleri çerçevesinde yapılacak yeni bir kanun ile korunması gerektiğine inanılmaktadır. Havayolunda çalışmanın uluslararası niteliğine dikkat çeken HAVASEN-Y, gelişmiş ülkelerdeki düzenlemelere paralel düzenlemeler yapılması gerektiğini ve bu gelişmeleri takip etmek amacıyla küresel sendikal örgütlerle ilişkileri geliştirme hedeflerini şu sözlerle aktarmaktadır:

“Yaptığımız iş beynelminel iş. Ben burada uçarken ne standartlara tâbi isem, gidip de Avrupa’da nereye indiysem orada da aynı standartlara tâbiyim. Ve onların kurallarıyla onların koyduğu kurullarla uçuyoruz. O kurallar her tarafta geçerli. Yoksa havacılıkta ben sağdan giderim ben soldan giderim ben aşağıdan giderim olayı olamaz. Herkes bir standart içinde olmak mecburiyetinde ki emniyet sağlansın güvenlik sağlansın diye. Tabi bütünleşerek bunu sendikalar yoluyla baskı yaparak bir sağlama imkânı olabilir. Bir de hukukun tecelli etmesinde uluslararası

güçlerin uluslararası bu tür oluşumların varlığının bile bir etkisinin olacağı muhakkak. Bu neden biz uluslararası sendikacılığa inanıyoruz (HAVASEN-Y).”

Uluslararası sendikal örgütlerin bilgi alışverişini içeren enternasyonal düşünce dışında, hukuki düzenlemelerde baskı unsuru olma işlevine sahip olduğu belirtilmektedir. Bu aşamada örgütlerin işlevlerinin eşanlı olarak yerine getirilmesi hâlinde, çalışanların haklarının hem ulusal hem de uluslararası düzeyde korunarak geliştirileceği ileri sürülebilir.

Türkiye’de faaliyet gösteren havayolu taşımacılığı şirketlerinde küresel çerçeve sözleşme olmadığını belirten HAVASEN-Y, Tokyo ve Chicago sözleşmeleri ile şirketlerin uymak zorunda oldukları ülke mevzuatlarının belirlendiğinden bahsetmektedir:

“Mesela bir Türk uçağını Fransız kullanıyor diyelim. Hindistan’da diyelim ki Taylandlı yolcu ile sorun yaşadı uçucu. Hangisinin hukuku uygulanacak? Chicago konferansıya, Tokyo konferansıya düzenlenmiş bu. Ve demişler ki o ülkenin şartları geçerlidir. Yabancı bir ülkedeysen o ülkenin kuralları geçerlidir. Ama birebir gidip ben Alman hükümetiyle buradaki çalışma koşulları ile ilgili çerçeve sözleşme yapayım, öyle bir şey yok yani (HAVASEN-Y).”

Küresel çerçeve sözleşmelerle ilgili soru yöneltmiş olmasına karşın, HAVASEN-Y çalışma hayatı dışındaki konularda uluslararası düzenlemeler hakkında bilgi vermektedir. Bu durum, küresel çerçeve sözleşmeler hakkında bilgi eksikliği bulunduğunu göstermektedir. Türkiye’deki diğer sendikaların birçoğunda bulunan bu eksikliğin, GUF’ların eğitimleri ve diğer farkındalık etkinlikleri aracılığıyla giderilmesi gerekmektedir.

Türkiye’de havayolu taşımacılığında uçucu personel olarak yaklaşık bin çalışan olduğunu belirten HAVASEN-Y, işkolunun taşımacılığın diğer alanlarından ayrı olmaması nedeniyle net bir çalışma yürütülemediğini ifade etmektedir. Havayolu şirketleri arasında çokuluslu olanlarla ilgili çalışma yürütülmediği, ancak çalışanların uyrukları bağlamında ele alındığında THY özelinde 56 farklı ülkeden uçucu bulunduğu öne sürülerek emek yönünden çokuluslu şirket olduğunun altı çizilmektedir. Çokuluslu şirketleri sermaye yönünden tanımlamanın ötesinde, emek yönüyle tanımlandığı görülmektedir.

(iii). Etkinliklere Katılım ve Beklentiler

HAVASEN-Y ile yapılan görüşmede, sendikanın ITF'in doğrudan üyesi olmaması nedeniyle etkinlikleri web sitelerinden takip ettikleri belirtmektedir. İletişimin sürdürülebilir olması gerektiğine inanan HAVASEN-Y, mail ve telefon aracılığıyla sendikanın etkinliklerinin tanıtımı amacıyla ITF'i bilgilendirdiklerini ifade etmektedir.

ITF'in 2018 yılında Singapur'daki kongresine üye olmadıkları için katılmadıklarını beyan eden HAVASEN-Y, kongrede Türkiye'de havayolu taşımacılığındaki Hava-İş'in üyelikten istifası ve Hava-Sen'in üyelik başvuru süreciyle ilgili görüşlerin dile getirildiğini belirtmektedir. Hava-Sen'in havayolu taşımacılığında alternatif örgütlenme olarak ortaya çıkmasının ulusal etkilerinin yanında, uluslararası sendikal örgütler nezdinde de öneme sahip olduğu düşünülmektedir.

HAVASEN-Y, henüz ITF'e aidat ödeyecek mali olanaklarının bulunmadığını, ancak üyelik sonrasında örgütlenme ve eğitim konularında maddi beklentilere sahip olduklarını ifade etmektedir. Örgütlenme konusunda gelişme kat edildiğinde ise üzerine düşen sorumlulukları yerine getireceklerini vurgulamaktadır. Küresel dayanışmanın karşılıklılığına duyulan inanç, Hava-Sen'de de karşımıza çıkmaktadır. Aksi takdirde yeni kurulan sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisi olmaması nedeniyle aidat gelirlerinin bulunmadığı koşullarda, ITF'e üyelik aidatı ödemesi mümkün gözükmemektedir. Bu süreçte ITF'in örgütlenme desteği ile Hava-Sen'in yetki sürecini hızlandırması ve aidat ödeyebilir mali olanaklara erişmesi beklenmektedir. Sektörde THY dışında örgütlü işyeri veya işletmenin bulunmadığını belirten HAVASEN-Y, ITF'in maddi ve küresel eylem kararı gibi manevi yollarla vereceği destek aracılığıyla Türkiye'deki diğer şirketlerde örgütlenmenin daha kolay olacağını savunmaktadır.

Hava-Sen bünyesinde çalışan uzman bulunmamakla birlikte ITF ve ETF üyeliklerinin gerçekleşmesi durumunda dış ilişkiler alanıyla ilgilenecek uzmana ihtiyaç duyulacağına inanılmaktadır. Sendikaların küreselleşme sürecinde uluslararası sendikal örgütlerle dayanışma gereksiniminin farkındalığıyla hareket ettiğini öne süren Hava-Sen, uluslararası ilişkilerde uzmanlaşmış personellerin bu süreçte kritik önem arz ettiğini düşünmektedir. Yönetim Kurulu'nun tamamı uçucu personelden oluştuğundan ve mesleğin niteliği gereği yabancı dil sorunu yaşamadıklarından bahseden HAVASEN-Y,

yalnızca dil bilgisinin ilişkileri şekillendirmediğini, endüstri ilişkileri alanıyla ilgili bilgilerin gerekliliğini ifade etmektedir.

Hava-İş haricinde işkolundaki diğer sendikalarla görüşmeler yaptıklarını belirten HAVASEN-Y, 3 büyük işçi sendikası konfederasyonuna da ziyaret gerçekleştirdiklerini ve sivil toplum kuruluşlarının birçoğuyla diyalog kurma gayretinde olduklarını belirtmektedir. Bu görüş, 2019 yılı içerisinde henüz üye olmasa da Hava-Sen'in ITF'e üye olması durumunda sendikalararası rekabeti mikro düzeyde havayolu taşımacılığı ile sınırlandıracağı hakkında ipucu vermektedir.

3.3.4.3. Türkiye Sivil Havacılık Sendikası (Hava-İş)¹²⁷

1964 yılından itibaren ITF'e üye olup 2017 yılında istifa eden Hava-İş, araştırma kapsamındaki sendikalar arasında yer almaktadır. ITF üyeliği süresince Türkiye'de uluslararası platformda en aktif sendika olduğu ITF yetkililerince de dile getirilen Hava-İş'in, 2017 yılında "Öcalan'a Özgürlük" kampanyasına tepki olarak üyelikten istifa etmesi, bu sendikanın araştırma açısından önemi ve ayrıca ele alınması gerekliliğini açıklamaktadır. Ancak, araştırma çerçevesinde görüşme yapmak üzere randevu talebinde bulunulmasına rağmen, Hava-İş'ten geri dönüş yapılmaması nedeniyle görüşme gerçekleştirilememiştir. Buna karşın Hava-İş'e de kuruluş ve faaliyetler ile ITF'ten istifa süreciyle ilgili basından derlenen bilgiler ve istifa amacıyla ITF'e gönderilen yazı üzerinden değerlendirmelerde bulunulmuştur.

a. Kuruluş ve Faaliyetleri

İşkolu taşımacılık işkoluyla birleşmeden öncesinde sivil havacılık taşımacılığı işkolunda faaliyet göstermek üzere 1962 yılında kurulan ve uzun yıllar işkolunda tekel olarak faaliyet gösteren Hava-İş Sendikası, işkolunun uluslararası niteliğinin itici gücüyle 1964 yılında ITF'e üye olmuştur. İlk genel kurulunda Türk-İş'e ve Türk Ulaş-İş'e üye olma kararı alan Hava-İş, havacılık sektörünün yer ve yerüstü hizmetleri, hava ulaştırma taşıtlarında yapılan her türlü hizmetler ve uçakla ilaçlama işlerinde çalışan işçileri örgütlemek üzere faaliyette bulunmuştur. Kuruluş tüzüğünde "*milli menfaatlere ve milliyetçiliğe aykırı davranmayacağını*" beyan etmiştir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 1, s.540). 1960'lı yıllarda Türk-İş üyesi sendikalarda başat bir

¹²⁷ Hava-İş ile ilgili detaylı bilgi için bkz. <http://www.havais.org.tr/> (Erişim Tarihi: 8 Mayıs 2019)

ideolojik aygıt olarak milliyetçiliğin Hava-İş tarafından kullanıldığı da kuruluş tüzüğündeki bu ilkededen görülmektedir. Hava ulaştırma işçilerinin küresel niteliğine rağmen, yerel argümanlarla hareket eden sendika tarafından örgütlenmesi ayrıca incelenmesi gereken bir konu olarak belirtilmelidir.

Hava-İş'in kurulduğu dönemden itibaren genel kurullarında, havayolu çalışanlarının sorunlarının gergin tartışmalara yol açtığını söylemek yanlış olmayacaktır. 1964 yılındaki genel kurulda hosteslerin ve kabin memurlarının haksız uygulamalara mâruz kaldığı, sosyal sigortaların kapsamına uçuş ekibinin dahil edilmediği, bu tür sorunlara koşut olarak alınan olağan ve olağanüstü genel kurullarda yönetimlerde radikal değişikliklerin gözlenmesi bu savımızı desteklemektedir. Kurulduğu dönemden sonraki 9 yıl içinde (1971 yılında) 10 kez genel kurul gerçekleşmiştir. THY, Türk-Hol ve Redcap işyerlerinde örgütlü olan Hava-İş'in 1974 yılındaki genel kurulunda tartışmalarda sendika içi görüş farklılıkları sert tartışmalara neden olmuştur. Yönetim kurullarına aday olan tarafların birbirlerini sert bir üslupla "işveren emrinde ve güdümünde olmak" veya "sendikanın kuruluş ilkelerine ve tüzüğüne aykırı davranmak" ile suçlamaları genel kurul tartışmalarına yansımıştır. Bu tartışmalı genel kurulda seçilen yönetimin tüzüğe aykırı davrandığı gerekçesiyle, 1975 yılında toplanan olağanüstü genel kurulda diğer yönetim adayı seçilmiştir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 1, s. 540-541). Genel kurullardaki gergin atmosferin Hava-İş'in kuruluşundan itibaren kurumsal kültürünü oluşturduğunu belirtmek mümkündür. 2017 yılındaki genel kurul öncesinde Zeytindalı grubu ile mevcut yönetim arasındaki tartışmalar ve genel kurul sonrası yaşananlar neticesinde yeni bir sendika olarak Hava-Sen'in kuruluşuna kadar giden sürecin arkasında, sendikanın dinamik yapısının yattığı söylenebilir.

1975 yılına gelindiğinde Türkiye'de ilk defa bir hak grevi olarak THY'de greve çıkılmıştır. İki kez erteleme kararı alınan bu grevin gerekçesi, yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin 57 maddesinin işveren tarafından uygulanmaması olarak gösterilmektedir. 4 Ocak 1975'te alınan grev kararının ardından Bakanlar Kurulu, grev erteleme kararı almıştır. Hava-İş, grev erteleme kararına karşı Danıştay'a yürütmeyi durdurma başvurusunda bulunmuş, bu başvuru üzerine yürütmeyi durdurma kararı verilmiştir. Ardından işverenle başlayan görüşmelerde uzlaşma sağlanamaması üzerine 3 Şubat 1975'te sendika greve çıkmış, grevin beşinci gününde Bakırköy İş Mahkemesi grevi 15

gün süreyle durdurma kararı almıştır. Kararı kabul etmeyen sendikanın greve devam etmesi üzerine Bakanlar Kurulu, ikinci kez grev erteleme kararı almıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 3, s. 223). Hava-İş'in bu eyleminin grev yasağına rağmen fiili olarak gerçekleştirilen toplu eylem hakkının kullanımına örnek olarak, Türkiye işçi sınıfı tarihine önemli bir katkısı bulunduğu ileri sürülebilir.

1976 yılının Aralık ayında toplu iş sözleşmesi görüşmelerindeki uyuşmazlık sonucu yeniden grev kararı alınması üzerine, Bakanlar Kurulu 30 gün süreyle grev erteleme kararı almıştır. Şubat 1977'de bu karar 60 gün süreyle yeniden alınmıştır. Danıştay'ın her iki erteleme kararına yönelik yürütmeyi durdurma kararı bulunmasına rağmen, Bakırköy İş Mahkemesi "grev nedeniyle ortaya çıkacak tehlike ve zararın korunmak istenen haklardan daha fazla olacağı" gerekçesiyle grevin süresiz olarak durdurulması kararını vermiştir. Bu grev erteleme sürecinde sendikanın yönetimi pasif kaldığı gerekçesiyle eleştirilere tâbi tutulmuş ve yönetim kurulundaki üyelere bazılarının istifası gerçekleşmiştir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 3, s. 223-224).

7'nci dönem toplu sözleşme görüşmelerinde de uyuşmazlık sonucu ortaya çıkınca Hava-İş, 23 Nisan 1978 tarihinde yeniden grev kararı almıştır. Grev erteleme kararının gelmesi üzerine, Danıştay'a başvuran sendika, erteleme kararına rağmen greve başlamıştır. Grev esnasındaki görüşmeler de sonuç vermeyince, Yüksek Uzlaştırma Komisyonu devreye girerek anlaşmayı sağlamıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt 1, 1996, s. 541).

İstanbul Yeniköy Havalimanı'ndaki Uçak Servisi A.Ş (USAŞ)'ta örgütlü olan Hava-İş, 6 Ağustos 1978'de imzalanan toplu iş sözleşmesince öngörülen servis, çocuk zammı, işçi sağlığı ve iş güvenliği ve diğer çalışma koşullarına ilişkin hükümlerin uygulanmaması gerekçesiyle 18 Mayıs 1979 tarihinde grev kararı almıştır. 450 işçiyi kapsayan toplu sözleşme hükümlerinin uygulanması konusunda 25 Mayıs 1979 tarihinde işverenle yapılan görüşme sonucunda anlaşma sağlanmış ve grev sonlandırılmıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 3, s. 447).

1979 yılında THY'nin İstanbul'daki işyerlerinde çalışan 4 bin işçiyi kapsayan toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanmasıyla, Hava-İş'in grev kararı alması üzerine işveren lokavt kararı almıştır. Hava-İş'in grev kararına Bakanlar Kurulu

tarafından erteleme kararı gelmiş ve Danıştay yeniden yürütmeyi durdurma kararı almıştır. İşveren sendikası TÛTİS'in lokavt kararı THY'nin yurtiçindeki tüm işyerlerini kapsamaması nedeniyle, Türkiye'nin hiçbir yerinde işçiler işbaşı yaptırılmamış ve bu durum Türk-İş yönetiminin de Hava-İş'e karşı tepki göstermesine ve grevi yasadışı olarak nitelendirmesine yol açmıştır. Greve yol açan uyuşmazlık gerekçelerinin başında işe alınacak personel için kurulan Kadro İstihdam Komisyonu olarak gösterilmiştir. Dönemin Ulaştırma Bakanı, Hava-İş'in bu konudaki ısrarcılığı nedeniyle sendikayı, THY yönetimini ele geçirme amaçlı olması ve ideolojik temelli hareket etmekle suçlamıştır. Buna karşı sendika yönetim kurulu başkanı, Ulaştırma Bakanı'nı ilkesiz siyaset yapmakla itham etmiştir. İşçilerin alım gücünün korunması, siyasal nedenlerle kimsenin işsiz kalmaması ve torpille işe alımların son bulması amacıyla bu taleplerinde ısrarcı olduklarını dile getirmiştir. 83 gün süren grev boyunca sendikanın tavrı hükümet yetkilileri ve işveren kanadı tarafından yoğun bir biçimde eleştirilmiştir. 10 Mayıs 1980'de grev, toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanması üzerine sonlandırılmıştır. İşçilere birinci yıl yüzde 70, ikinci yıl yüzde 40 zam talebi kabul edilmiş, disiplin kuruluyla ilgili hükümler korunmuş, ancak Kadro İstihdam Komisyonu talebi geri çevrilmiştir. Grevin ardından Hava-İş'in üyesi olduğu Türk-İş, grevin 8 milyar lira civarında maddi zarara yol açtığı gerekçesiyle Hava-İş'i eleştirmiştir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 3, s. 224-225). Türk-İş'in Hava-İş'e yönelik tepkisi, Türkiye'de sınıf dayanışmasının uzlaşmacı veya pragmatik sendikal anlayışın gerisinde kaldığını açıkça göstermektedir.

24 Ocak 1980 yılında alınan kararlarla neoliberal dönüşüm sürecine girilmesine karşı yapılan basın açıklamaları gibi siyasal iktidarlara yönelik baskılar ve düzenlenen eylemler, işçi eğitimleri, basın-yayın faaliyetleri ve uluslararası örgütlerle ilişkiler Hava-İş'in diğer faaliyetleri arasında yer almıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 1, s. 541-543). Hava-İş'in faaliyetlerine bakıldığında pragmatik sendikacılık anlayışının dışında, reformist sendikacılığın izlerine de rastlandığını belirtmek mümkündür.

1990 yılında THY ve Havaş işyerlerini kapsayan toplu sözleşme görüşmelerinde ücret ve iş güvencesi hükümleri konusunda işveren sendikası TÛHİS ile Hava-İş arasında uyuşmazlık meydana gelmiştir. 31 Mart 1991 tarihinde THY ve Havaş'ta greve çıkılması

üzerine işveren, THY'ye ait uçakları başka firmalara kiralarak zararı önlemek istemiştir. Grev kırıcılığı yapıldığı iddiasıyla THY yönetimi sert dille eleştirilmiş ve kitlesel eylemler düzenlenmiştir. Hava-İş THY'den kiralama yoluyla hizmetleri devam ettiren şirketleri grev kırıcılığı iddiasıyla Cumhuriyet savcılığına şikâyet etmiştir. İşveren tarafından, Hava-İş üyelerine yönelik baskılar ve sendika yönetimine yönelik THY'yi iflas ettirme amacıyla olduğu doğrultusunda basına yansıtılan haberler ile grev hedef alınmıştır. Turizm şirketlerinden hükümet yetkililerine kadar tüm kesimlerin hedef aldığı Hava-İş, taleplerinden vazgeçmemiştir. Kamuoyu baskısının arttığı dönemin ardından başlayan görüşmeler sonucunda Hava-İş ile işveren tarafı arasında anlaşma sağlanmış ve THY grevi 7 Mayıs 1991'de, Havaş grevi ise 10 Mayıs 1991'de sonlandırılmıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 3, s. 225-226).

THY ve Havaş işyerlerini kapsayan toplu sözleşme görüşmelerinde uyuşmazlığın yeniden baş göstermesi üzerine 24 Şubat 1995 tarihinde her iki işyeri için yeniden grev kararı alınmış ve Bakanlar Kurulu grevin uygulanacağı gün milli güvenlik gerekçesiyle 60 gün süreyle grev erteleme kararı vermiştir. Hava-İş'in grev erteleme ile ilgili yürütmeyi durdurma talepli Danıştay başvurusu sonuçlanmadan, toplu iş sözleşmesi YHK tarafından bağitlanmıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996, Cilt 1, s.543).

2003 yılında THY hisselerini halka arz etmeye başlamıştır. Kamunun elindeki hisse binde 8 farkla yüzde 50'nin altında kalmış ve şirket biçimsel açıdan özel sektöre devredilmiş, ancak yönetim açısından kamu sektöründe bırakılmıştır. Bu durumun THY yönetiminin sendikaya tasfiye ve etkisizleştirme girişimlerinin bir parçası olduğu savunulmaktadır. 2007 yılında alınan grev kararının ardından THY yönetiminin grev oylaması talebi sonucu, işçilerin sendikanın kararına uyduğu görülmüştür. 2009 yılında ise sendikanın THY ve THY Teknik A.Ş'deki yetkilerine itiraz edilmesi üzerine, Hava-İş'in yetki süreci geciktirilerek yıldırma politikası izlendiği ileri sürülmektedir. 29 Mayıs 2012 tarihinde THY yönetimi tarafından hazırlandığı ileri sürülen taslak ile havayolu taşımacılığı işkolunda grevi yasaklayan hüküm TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilerek yasalaşmıştır. Aynı gün Hava-İş üyeleri tarafından başlatılan eylemler neticesinde 305 işçi işten çıkarılmıştır. 2012 yılında çıkarılan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile hava taşımacılığı işkolunda grev yasağını öngören düzenlemeden geri atılmış, ancak THY işvereni işten atılan işçilerin geri alınması taleplerini geri

çevirmiştir. 16 Ocak 2013 tarihinde başlayan toplu iş sözleşmesi görüşmelerine ise THY işvereni katılmamış, ardından yasal prosedürel süreç tamamlandığında 10 Nisan 2013 tarihinde grev kararı alınmıştır. Grev başlangıç tarihi olan 15 Mayıs 2013'e kadar herhangi bir görüşme gerçekleştirilmediğinden Hava-İş, grevi fiilen uygulamaya başlamıştır. İşverenin grev kırılcılığı uygulamasını gerçekleştirdiği öne sürülmektedir. Grev günü polis ablukası altında grevin engellendiği belirtilmektedir. Grev esnasında diğer havayolu şirketinden işçilerin grev kırılcısı olarak kullanıldığı bilirkişi raporuna da yansımıştır (Çelik, 2013).¹²⁸

Hava-İş'in 2013 yılındaki grevine ilişkin hükümet, işveren ve basın-yayın organları tarafından eleştiriler gelmiştir. Sendika içerisinde ise "*Reform hareketi*" adıyla 27'nci Olağan Genel Kurul'da yönetime aday olan grup, seçimi kazanmış ve "*çatışan değil çalışan sendika*" sloganıyla yönetime getirilmiştir. "*Gökkuşluğu hareketi*" adıyla seçimlerde yeniden aday gösterilen önceki dönem genel başkanı, THY'nin gökkuşluğu hareketi delegelerine "*genel kurula katılmayın işten atılırsınız*" şeklinde baskı yaptığı ve hükümet, işveren ve Türk-İş müdahalesiyle yönetime el koyulduğunu açıklamıştır.¹²⁹ Türk-İş içerisindeki sendikalardan Basın-İş, Belediye-İş, Deri-İş, Hava-İş, Kristal-İş, Petrol-İş, Tek Gıda-İş, Tez Koop-İş, TGS ve TÜMTİS'in oluşturduğu Sendikal Güç Birliği Platformu'na da üye olan Hava-İş'e hükümet ve işveren baskısıyla müdahale edildiği iddiasıyla platform üyesi sendikalardan da tepkiler yükseldiği görülmüştür (Petrol-İş, 2013).¹³⁰ Yönetimin değişiminin ardından devam eden toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde Hava-İş ile THY arasında anlaşma sağlanarak grev sonlandırılmıştır.¹³¹

Hava-İş Sendikası'nın grevleri ve ardından gelen grev erteleme kararları ile 2013 yılındaki genel kurulunun, Türk endüstri ilişkileri sisteminde işçi-işveren-devlet taraflarının rollerinin incelenmesi açısından ayrı bir öneme sahip olduğu görülmektedir. 2017 yılındaki genel kurulun ardından Hava-İş içindeki Zeydindalı hareketinin

¹²⁸ Detaylı bilgi için bkz. <https://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/bir-grevfobi-oykusu-butun-yonleriyle-thy-grevi,7030> (Erişim Tarihi: 29 Nisan 2019)

¹²⁹ Detaylı bilgi için bkz. <https://www.demokrathaber.org/calisma-hayati/hava-iste-atilay-aycin-secimi-kaybetti-h25737.html> (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2019)

¹³⁰ Sendikal Güç Birliği Platformu üyesi Petrol-İş'in konuyla ilgili açıklaması için bkz. <https://www.petro-is.org.tr/haber/akp-sendikalarimizdan-elini-cek-hava-ise-mudahaleden-vazgec-7153> (Erişim Tarihi: 2 Mayıs 2019)

¹³¹ Detaylı bilgi için bkz. <https://www.bloomberght.com/haberler/haber/1477153-thy-grevi-sona-erdi> (Erişim Tarihi:5 Mayıs 2019)

sendikadan ayrılarak Hava-Sen'i kurması ve tarafların sendika içi tartışmalarının boyutlarının bir üst boyutlara taşınması, Türk sendikacılığının özgün yanlarının göz önüne serilmesi açısından önem taşımaktadır.

b. ITF ve ETF Üyeliğinden İstifa

ITF ve ETF üyesi olarak faaliyet gösteren Hava-İş, 2017 yılında her iki federasyon üyelikten istifa ettiğini bildirmiştir. İstifasının arkasında ITF'in kampanyalarının yer aldığı sirkülerde "Öcalan'a Özgürlük" adı altında kampanya yatmaktadır.

ITF'e son dönem aidat borçlarını da ödemediği tespit edilen Hava-İş'in bu kampanyayı gerekçe göstererek ITF ve ETF üyeliğinden istifa ettiği, ITF yetkilisi ile yapılan görüşmede dile getirilmiştir. Sendika genel başkanın konuyla ilgili yaptığı açıklamada ise söz konusu kampanyaya Türkiye'deki sendikaların da destek vermesi amacıyla ITF tarafından mail atıldığı, buna karşı Öcalan'ın terör örgütü lideri olduğu ve ITF'in bu durumu düzeltmesi gerektiği, ancak ITF'in bu uyarıları dikkate almadığı belirtilmiştir. Sendikalardan aldığı aidatla ayakta kaldığı öne sürülen ITF'in terör örgütü lehine kampanya düzenlemesinin kabul edilemeyeceğini belirten genel başkan, genel kurulu toplayarak üyelikten istifa yetkisi aldıklarını ifade etmiştir.¹³² Hava-İş yönetiminin bu tepkisinin arkasında milliyetçi tutumun yer alması olabileceği gibi, ITF yetkilisiyle yapılan görüşmede milliyetçi şovenizmin etkisinden de bahsedilmiştir. Türkiye'deki üyelerini muhafaza etmek ve sendikanın kamuoyundaki meşruiyetini sağlamak amacıyla böyle bir tavır sergilendiği ifade edilmiştir. Diğer yandan Hava-İş'in 2018 yılında ITF ile yeniden temasa geçtiği ve üyelik başvurusunu yinelediği de eklenmiş olup, konuyla ilgili gelişmelerin takip edildiği belirtilmiştir.

Hava-İş'in ITF ve ETF'e istifasını bildirdiği 23 Kasım 2017 tarih ve 2017.28/60.01/37 sayılı yazısında, İngiliz Unite ve GMB sendikalarının 27 Temmuz 2016 tarihinde başlattığı "Öcalan'a Özgürlük" kampanyasına ITF'in destek verdiği, ancak Öcalan'ın Türkiye'de binlerce insanı katleden PKK terör örgütünün lideri olduğu belirtilmiştir. Öcalan'ın kırmızı bültenle aranan Avrupa ve ABD'nin dahi terörist olarak kabul ettiği biri olduğunu hatırlatan Hava-İş, Türklerin ve Kürtlerin Türkiye'de barış içinde yaşadığını ifade etmiştir. Dünyada birçok sorun varken, ITF'in terör örgütü

¹³² Hava-İş Genel Başkanının açıklaması için bkz. <https://www.airporthaber.com/hava-is-haberleri/hava-is-teror-destekcisi-itfden-ayrildi.html> (Erişim Tarihi: 22 Mayıs 2019)

liderine özgürlük verilmesi konusundaki kampanyayı desteklemesinin anlamlandırılmadığı vurgulanmıştır. Hava-İş'in bu kampanya karşısında kayıtsız kalamayacağını belirttiği ve genel başkan yardımcısı ile genel sekreterin imzasıyla paylaşılan yazıda genel kurur kararına istinaden ITF ve ETF üyeliğinden ayrıldığı bildirilmiştir.¹³³

3.4.5. Deniz Çalışanları Dayanışma Derneği (DAD-DER)¹³⁴

Araştırmanın kapsamını oluşturan 15 no'lu taşımacılık ve 16 no'lu gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkollarında faaliyet gösteren bir sendika olmayıp, uluslararası sularda yer alan yabancı bayraklı gemilerde ITF sözleşmelerini takip eden Deniz Çalışanları Dayanışma Derneği, kapsama dahil edilmiştir. Sendika olmamasına rağmen, ITF toplu sözleşmelerini yürüten ve Türkiye'deki ITF üyelerinden biri olan bu derneğin, ayrı niteliğiyle incelenmesi gerekmektedir. Daha önce DAD-DER ile ilgili çalışmanın literatürde yer almaması, literatüre katkı açısından konunun önemini arttırmaktadır. Bu bölümde öncelikle DAD-DER'in kuruluş ve faaliyetleri üzerinde durulmakta, ardından uluslararası örgütlerle ilişkileri irdelenmektedir.

a. Kuruluş ve Faaliyetler

Deniz çalışanlarının ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının korunup geliştirilmesi amacıyla kurulduğu öne sürülen DAD-DER, denizlerde en fazla sömürüye mâruz kalan çalışanların sorunlarının çözüm aracı olduğu iddiasını taşımaktadır. Sendika niteliğinde olmayan derneğin amacının, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki sendika tanımına paralel bir biçimde açıklandığı görülmektedir.

Armatörler tarafından gemiadamlarının ücretlerinin ödenmemesi veya eksik ödenmesi gibi sorunlara karşı örgütlenerek mücadele etmenin önemine vurgu yapan DAD-DER, avukatlar aracılığıyla hukuki destek vermek, ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar ile işbirliği içerisinde dayanışma göstermek işlevlerine sahip olduğunu öne sürmektedir. Bireysel yollarla işverenlerle pazarlık edilemeyeceği ve bu yüzden örgütlenerek toplu pazarlık mekanizmasının geliştirilebileceği vurgusunda bulunan

¹³³ ITF yetkilisiyle yapılan görüşmede, Hava-İş'in ITF ve ETF üyeliğinden istifa ettiğine dair gönderilen yazı paylaşılmıştır.

¹³⁴ DAD-DER hakkında detaylı bilgi için bkz. <http://dadder.org/index.php/tr/anasayfa/> (Erişim Tarihi: 16 Mayıs 2019)

DAD-DER, toplu pazarlık dışında gemiadamlarına iş kazası, ücretlerin ödenmemesi, eksik veya geç ödenmesi gibi durumlarda yasal yollarla destek verdiğini iddia etmektedir. Geminin limana yanaşmasının ardından armatörler tarafından terk edilmesi hâlinde, mahsur kalan gemiadamlarının ihtiyaçlarının giderilmesi ve hukuki destek sağlanması konusunda rolü olduğu ileri sürülmektedir. Diğer yandan iletişim düzeyinin düşük olduğu deniz çalışanları arasında iletişim ağlarını güçlendirmek, sektörde yaşanan sorunlar ve gelişmeler hakkında bilgi akışını sağlamak üzere faaliyetlerde de bulunmaktadır. Örgütlenme bilincinin artırılması amacıyla bilgilendirme toplantıları ve seminerler düzenlemek de derneğin diğer faaliyetleri arasında gösterilmektedir.¹³⁵

Denizcilik okulunda birlik olan öğrenciler aracılığıyla 1990'lı yıllarda temeli atılan DAD-DER, 2004 yılında İstanbul'da kurulmuştur. Kuruluşunda üniversitelerin Denizcilik Fakülteleri'nde görev yapan akademisyenlerin öncü olduğu yapılan görüşmede ifade edilmiştir. DAD-DER'in ITF ile teması ise, kuruluşundan önce 1999 yılına kadar uzanmaktadır.

b. Uluslararası Örgütlerle İlişkiler

DAD-DER, uluslararası örgütler içerisinde ITF ve ETF üyesi olarak faaliyetlerine devam etmektedir. Araştırma çerçevesinde uluslararası örgütler ile ilişkiler ve ilgili görüşler konusunda dernek başkanıyla alan görüşmesi gerçekleştirilmiştir.¹³⁶

(i). ITF ile İlk Temas

1999 yılının Aralık ayında ITF'e ait bir geminin, sendikal bilgilendirme toplantısı düzenlemek amacıyla İstanbul'a geldiği ve yılbaşı tatiline rastladığı gerekçesiyle gemi personellerinin tamamına izin verilmesi üzerine gemideki rutin işlerin yerine getirilmesi için denizcilik okulundan yardım istendiği öne sürülmektedir. O dönemde denizcilik okulunda öğrenci olan DADDER-Y, ITF ile ilk temasın sendikal bilgilendirme toplantılarında başladığını ve sonrasında ITF toplantı ve etkinliklerini takip ettiklerini belirtmektedir.

¹³⁵ Faaliyetler hakkında bilgi için bkz. <http://dadder.org/index.php/tr/ne-yapiyoruz/> (Erişim Tarihi: 22 Mayıs 2019)

¹³⁶ Araştırmanın bu bölümünde görüşmecisi, DADDER-Y olarak kodlanmıştır.

2004 yılında çıkarılan 5253 sayılı Dernekler Kanunu'nun 5'inci maddesiyle¹³⁷, derneklere uluslararası kuruluşlara katılma ve uluslararası faaliyetlerde bulunma serbestisinin tanınmasıyla birlikte, ITF ile temas hâlinde olan bu ekip dernek olarak faaliyete geçme kararı alarak, derneği kurmuştur. Yabancı bayraklı gemilerde sendika adıyla örgütlenmenin yasal sınırlar nedeniyle mümkün olmadığını belirten DADDER-Y, toplu sözleşmeli düzene geçmek için ITF'in TCC toplu sözleşmelerinin önemli bir işleve sahip olduğunu ifade etmekte ve bu sözleşmeleri ITF adına Türkiye'de kendilerinin imzaladıklarını eklemektedir. 6356 sayılı Kanun öncesinde noter kanalıyla üyeliğin gerçekleştirilmesi nedeniyle sendika üyeliği yasal olarak mümkün olsa bile noterin yabancı bayraklı gemiye çıkarılmasının mümkün olmaması, toplu sözleşmenin tarafının belirsizliği gibi sorunlar dernek olarak kurulma zorunluluğunu doğuran koşullar olarak gösterilmektedir.

(ii). Üretimin Merkezleşmesine Koşut Olarak TCC Toplu Sözleşme Sisteminde
ITF ile DAD-DER Arasında Fason İlişkiler

FOCs bayraklı gemilerde çalışan ve deniz çalışanları Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmasına rağmen, maliyet minimizasyonu amacıyla bu bayrakların tercih edilmesi üzerine, çalışanların sendikal hak ve özgürlüklerini kullanamadığı görülmektedir. GUF ise bu aşamada çalışma koşullarına uluslararası standartlar getirmek amacıyla TCC toplu sözleşmeleri ile devreye girmektedir. Bu durum sendikal hakların gerçek anlamda kullanılmasını sağlamamakla birlikte, çalışanlara kısmi bir güvence sağlamaktadır. DAD-DER'in ise ITF'in bu sürece dahil olmasında “*taşeron*” olarak devreye girdiğini belirtmek mümkündür.

Türkiye'deki sendikacılık ve toplu sözleşme sistemini, işverenlerden ve hükümetten bağımsızlığın sağlanamadığını ileri sürerek eleştiren DADDER-Y, sendikanın ve toplu sözleşmenin her ülkede farklı nitelikte ve yapıda olduğunu belirtmektedir. Türkiye'de mevzuat çerçevesinde yapılan sendikacılığın, uluslararası örgütler içerisinde sendikacılık olarak adlandırılmadığını öne sürmektedir:

“Türkiye’de tabelayı sendika yapmak için uyman gereken birtakım kurallar var. Ama o kurallara uyduğun zaman yurtdışından bakan biri sana sendika demiyor. Mesela farklı örnekler de verelim

¹³⁷ Kanun maddesi için bkz. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5253.pdf> (Erişim Tarihi: 24 Mayıs 2019)

buna Çin’de sendikalarda seçim falan yok. Devletin atanmış kurumları. Buna sendika diyebilir misiniz? Şimdi bir Çinliyle karşılıklı aynı masaya oturduğun zaman o sendika kavramını kullanırken, senle aynı şeyden bahsetmiyor. Biz de Türkiye’de 12 Eylül sonrasındaki sendikalar kanunuyla bir şeylere sendika diyoruz, ama onlar sendika değil (DADDER-Y).”

Sendika içi demokrasinin önemine işaret eden DADDER-Y, 12 Eylül askeri darbesi sonrasında oluşan sendikacılık ilkelerinin evrensel geçerliliğinin olmadığına inanmaktadır. Diğer yandan Çin’deki korporatist sendikal örgütlenmenin de sendikacılık temel ilkelerine aykırı olduğunu ileri sürerek, iddiasını desteklemektedir.

ITF’in 60 yıldır yabancı bayraklı gemilerde çalışma standartlarının geliştirilmesi için TCC toplu sözleşmelerini imzaladığını belirten DADDER-Y, Türk mevzuatında bu sisteminin yerinin bulunmamasına eleştiri getirmektedir. Yalnızca baraj koşulunu sağlayan sendikanın yetki belgesi olarak, toplu sözleşmelerle sınırlı düzeyde kazanım elde edildiği ileri sürülmektedir. ITF’in TCC sözleşmesine bakıldığında ise uluslararası standartlara çerçeve çizildiği ve deniz çalışanlarına güvencenin sınırlı ekonomik ve sosyal hakla sağlandığı görülmektedir. Diğer yandan deniz taşımacılığında örgütlü olan Türk Deniz-İş’in TCC toplu sözleşmelere ilişkin olarak, taşınan yükün niteliği ve armatöre getirisi hesaplanmadan tüm gemilerde aynı standardı uygulamanın adil olmayan bölüşüm ilişkilerine yol açtığı doğrultusundaki görüşleri, her iki örgütün bu alanda çatışma içerisinde olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de yetki sistemini Fransa’da örgütlenme oranı yüzde 8 olmasına rağmen, toplu pazarlık kapsamının yüzde 90’ının üzerinde olması örneğiyle açıklayan DADDER-Y, Türkiye’de toplu pazarlığın yalnızca Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nda geniş bir işçi kitlesini kapsadığını belirtmektedir. Bu durumun sendikal örgütlenmede Türkiye’nin gelişmiş ülkelerin çok daha gerisinde yer aldığını göstermede önemli bir kanıt olduğu ileri sürülmektedir. ITF sözleşmelerinde ise yetki sorunu olmadığı, çalışanların ekonomik ve sosyal haklarının geliştirilip korunmasının yalnızca armatörle anlaşmaya bağlı olduğu ifade edilmektedir. TCC yöntemiyle dünya deniz ticaretinde çalışanların yaklaşık yüzde 60’ının koruma altında olduğu savunulmaktadır. TCC toplu sözleşmelerini, İngilizce ve Türkçe olarak imzalama yükümlülüğü bulunan DAD-DER, bunun dışında farklı toplu sözleşme türleri de bulunduğunu, ancak en yaygın sözleşme sisteminin TCC olduğunu belirtmektedir.

TCC sisteminde ITF'in merkez olduğu ve tek başına süreci yürütmesinin mümkün olmadığını öne süren DADDER-Y, işin parçalara ayrılması gerektiğini ve derneğin bu parçalara ayrılma sürecinde işlevini kazandığını belirtmektedir. Postfordist birikim rejiminde üretimin merkezsizleşmesi ve parçalara ayrılmasına koşut olarak, ITF ile DADDER arasında merkezsizleşme ve fason ilişkileri ortaya çıktığını ileri sürmek mümkündür.

DAD-DER'in faaliyetlerinin ITF merkezine bağlı olmasının yanında, TCC sisteminde mali yapının merkezi olduğu belirtilmektedir. Toplu sözleşme süreci merkezsizleşerek yürütülse de, sözleşme maddeleri merkezi olarak önerilmektedir. ITF adına sözleşmeye taraf olan DAD-DER'in toplu sözleşme metninde değişiklik yapma hakkının bulunmadığı, ancak ITF'e önerilerde bulunma olanağına sahip olduğu belirtilmektedir. Önerge yöntemini aktif olarak kullandıklarını belirten DADDER-Y, ITF'teki bürokratik sürecin ağır işlemesi ve bu standartların dünyanın birçok ülkesinde sağlanmaya çalışılması nedeniyle önerilerin dikkate alınmasının zor olduğundan yakınmaktadır. Uluslararası standartların geliştirilmesinde, işyerinin özgün niteliklerinin dikkate alınmamasının, bu standartların asgari normlar getirme amacı taşıdığından kaynaklandığı ileri sürülebilir.

TCC sözleşmelerinin imzalanması ve genel çerçevelerin oluşturulması dışında, Dad-Der, Türk armatörleri takip etmek, Türklere ait gemilerde çalışanların sorunlarını tespit etmek ve diğer ülke bayraklı gemilerde çalışan Türk personellerle ilgili o ülkenin sendikalarıyla diyalog kurmak gibi özel yükümlülükleri bulunmaktadır. ITF'in Türkiye'deki enspektörü de, Türkiye'de yabancı bayraklı gemilerde TCC toplu sözleşme imzalama yetkisini elinde bulunduran Dad-Der bünyesinde çalışan personel olarak belirlenmektedir. Enspektörün ücreti ve diğer ekonomik ve sosyal hakları ITF tarafından karşılanmakta, karşılık olarak enspektörün Türkiye'deki faaliyetler ve gelişmeler hakkında ITF'e bilgilendirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Enspektörü, sendika işyeri temsilcisine benzer bir biçimde ITF'in ülke temsilcisi olarak düşünmek mümkündür.

(iii). Etkinliklere Katılım

Yaklaşık 3 bin üyesi bulunan Dad-Der'in, yapılan görüşmede üye tam sayısını ITF'e ve ETF'e bildirdiği ve aidatları 3 bin üye üzerinden ödediği ifade edilmektedir. Uluslararası örgütlere düşük sayıda aidatlı üye bildiren sendikalara da eleştiri

getirilmektedir. Dernek, üyeleri olan deniz çalışanlarından aidat almamakta; ITF'in TCC toplu sözleşmeleri karşılığında armatörlerden sağladığı fonlardan pay geliri elde etmektedir. Dolayısıyla mali konularda ITF ile Dad-Der arasında organik bir ilişki bulunduğunu belirtmek mümkündür.

ITF'te oluşturulan fon aracılığıyla aidat gelirini elde etmenin, 1980 öncesinde Türkiye'de de bulunduğunu belirten DADDER-Y, sendikaların vakıflar aracılığıyla aidat gelirlerini topladığını öne sürmektedir. Bu uygulamanın kökenlerinin yurt dışındaki sendikalardan geldiği ileri sürülmekte ve sistemin devamlılığı açısından verimli bir uygulama olduğuna inanılmaktadır.

Denizcilik sektörünün uluslararası niteliği gereği örgütlenmenin de uluslararası düzeyde olması gerektiğine inanan DADDER-Y, küresel ticarete denizciliğin rolü ve ITF'in tanıtımı ile ilgili Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi'nde seminer düzenlediklerini, şirketlere uluslararası toplu sözleşme sistemiyle ilgili bilgilendirmelerde bulunduğu, sirküler yayınlamak gibi faaliyetlerde bulduklarını belirtmektedir.

ITF ve ETF'in genel kurulları, toplantıları ve diğer birçok etkinliklerine katılmaya çalıştıklarını belirten DADDER-Y, denizlerde çalışanların etkinliklere katılmasının karada çalışanlara göre daha güç olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle etkinliklerde derneği temsilen dernek çalışanlarının ve yönetimin daha fazla yer aldığını, üyelerin de gençlik komitesi gibi komitelere yönlendirildiğini ve daha fazla yer alması için çaba gösterildiğini belirtmektedir:

“Denizcilerin sürekliliğini sağlamak zor. Çünkü işyeri diğer karadakilerinki gibi burada değil. Adam bir gidiyor 6 ay yok. Geliyor 15 gün burada, 1 ay burada .Sonra bir gidiyor bir 6 ay daha yok. Yani aynı insanın sürekliliğini sağlayabilmek için ancak onun sendikada bilfiil çalışıyor olması lazım. Denizciliği bırakmış olması lazım. Ee şimdi denizciliği bırakanlar içinde denizcilik sektöründe çalışanlar doğrudan firmalarda beyaz yakalı çalışanlar statüsünde devam ediyor. Ve gemi adamlarından kopuk. Karada bir fabrikada ya da işyerinde beyaz yakalı mavi yakalı arasındaki ayrım bizdeki kadar ayrı değildir. Bizde karada çalışan denizci değildir. Çünkü denizdeki adam beraber ölüm tehlikesi yaşar, aynı fırtınaya beraber girer. Kaptan da mücadele eder. Beraber korkudan titrer, beraber aç kalır, beraber üşür onun bir kader birliği ortaklığı var. Karadaki öyle değil. Karadakinin işi kârı nasıl daha fazla artıracak, dolayısıyla gemidekinin tepesine nasıl binecek bunu en üstten en alta kadar. O uzaklıkla onu bir kademeye yansıtan bir

yapı içinde. Dolayısıyla bizde o ayırım net. Bıçak sırtı. Bizde denizin kara alanında, karada şirketler çalışanlarından beyaz yakalıları gönderemeyiz oraya (DADDER-Y).”

Denizlerde işgücü piyasası içerisindeki tabakalaşma kara işgücü piyasasına göre keskin bir biçimde olması, gemiadamlarının işkolları gereği yaşamakta olduğu risklere, beyaz yaka çalışanlarının mâruz kalmaktan uzak olmasıyla desteklenerek açıklanmaktadır. Beyaz yakalı çalışanların dernek aracılığıyla sendikal etkinliklere katılması ise, bu perspektiften değerlendirilerek olumsuz karşılanmaktadır.

ETF genel kurul ve etkinliklerine de katıldıklarını belirten DADDER-Y, Türkiye’deki birçok sendikanın ETF ile ilişkilerinin prosedürel düzeyde olduğunu belirtmektedir. Bunun arkasında yatan neden olarak, Avrupa Parlamentosu üzerinde baskı unsuru olarak AB üyesi ülke sendikalarının bölgesel örgütlenme aracı olduğu, Türkiye sendikalarının konularıyla ilgilenilmesinin kolay olmadığı öne sürülmektedir.

(iv). Gerekliliğin Ötesinde Bir Zorunluluk: Denizcilikte Uluslararası Örgütlenme

Küresel rekabet sonucunda emeğin daha fazla sömürüldüğünü belirten DADDER-Y, bu rekabetten çalışanların korunması için uluslararası normların oluşturulması gerektiğine inanmaktadır. Sosyal politikanın, kapitalist dizgenin devamlılığını sağlama işlevi çerçevesinde verilen bu yanıt, uluslararası sosyal politikanın itici gücü olan rekabet etkisini de yansıtmaktadır.

Uluslararası örgütlenmenin olmaması durumunda denizcilikte ucuz işgücü arayışına paralel olarak armatörlerin, düşük nitelikli personelleri düşük ücret ve sosyal korumadan yoksun bir biçimde istihdam etme yönünde faaliyette bulunacağı öne sürülmektedir:

“Denizcilikte belli bir standardın, kalite standardının yakalanabilmesi bakımından, rekabetin sınırlandırılması gerek. ITF’in işlevi o (DADDER-Y).”

ITF’in işlevini rekabetin sınırlandırılmasıyla açıklayan DADDER-Y, uluslararası standartların sistemin devamlılığı açısından önemine vurgu yapmakta ve sistemin devamlılığı dışında çalışanların sömürüden korunması için küresel örgütlenmenin zorunlu olduğuna dikkat çekmektedir. Aksi takdirde kapitalizmin ucuz işgücü bulmada kendini geliştiren bir sistem olduğu; geçmişte Yunan, Polonyalı, İspanyol ve İngiliz

gemiadamları popüler hâldeyken, 1950’li yıllardan itibaren Filipinler, Panama, Hindistan, Gana ve Myanmar gibi az gelişmiş ülkelerde açılan denizcilik okulları aracılığıyla düşük maliyetli gemiadamları bulunduğu örneği üzerinden desteklenmektedir.

Ücret borcunun ödenmemesi veya eksik/geç ödenmesi, geminin terk edilmesi, iş kazası hâlinde sosyal güvence yoksunluğu gibi durumlarda, ITF’in gemiadamlarına doğrudan koruma sağladığı, yapılan görüşmede federasyonun önemli bir işlevi olarak savunulmaktadır. Davalarının takip edilmesinde ve mağduriyetlerin giderilmesinde ITF’in DAD-DER üzerinden doğrudan sürece katıldığı öne sürülmektedir.

ITF’in diğer bölümlerinde, küreselleşmenin denizcilikteki kadar yoğun hissedilmediğini iddia eden DADDER-Y, diğer taşımacılık sektörlerinin ulusal niteliği aşmadığı, havayolu taşımacılığının dahi “*emekleme safhasında*” yer aldığı ileri sürülmektedir. Denizcilikte küreselleşmenin, küresel ticaret dolayısıyla kapitalizm öncesine dayandığı ve işçi-işveren ilişkilerinin geçmişten bu yana küresel niteliğe sahip olduğu, havayolu taşımacılığında ve diğer taşımacılık sektörlerinde ise ulusal işçi-işveren ilişkilerinin varlığını koruduğu ifade edilmektedir.

(v). Türkiye’deki Sendikalarla İlişkiler

DAD-DER, sendika niteliği taşımadığından sendikalararası rekabet kavramından bahsetmek mümkün değildir. Ancak sendikal faaliyetler yürüten bir dernek olarak, özellikle deniz taşımacılığı işkolunda yer alan Türk Deniz-İş ve Liman-İş ile ilişkileri, ITF ve ETF faaliyetlerine yansımaları açısından önem arz etmektedir. Diğer yandan yapılan görüşmede, Öz Taşıma-İş, Hava-Sen ve Hava-İş’in ITF üyelik başvuruları ile ilgili sorular da yöneltilmiştir.

Türkiye’deki sendikal faaliyetlerin kanunlarla sınırlandırılarak pragmatik bir çizgide tutulduğu doğrultusunda fikir beyan eden DADDER-Y, devletin sendikal alana fazla müdahil olduğunu ifade etmektedir. Korporatizm ve neokorporatizm tartışmalarında açıklanmaya çalışılan durum, devletin sendikaların kuruluşundan denetimine kadar sürece dahil olmasıyla ilişkilendirilmektedir.

Türkiye’de sendikaların şubelerinin harcama yetkisinin bulunmaması ve yönetimlerin değişme sıklığının düşük kaldığını belirten DADDER-Y, bu durumun

Türkiye’de sendika içi demokrasinin bulunmamasının kanıtı olduğunu öne sürmektedir. Üye tabanlarının yönetimlerden şikâyetçi olmasına rağmen, taban hareketiyle sendika yönetimi değiştirmenin mümkün olmaması nedeniyle, sendikalar önemli ölçüde eleştirilmektedir. Böyle bir yapının içinde bulunan sendikaların ise, kendilerine yönelik olumsuz yaklaşımlarının bulunduğu ifade edilmektedir:

“Biz dernek olarak kurulup sendikal faaliyet yürütünce, ilk başta çok tepkiye neden oldu hâliyle. Çünkü örnek teşkil eder mi? Yani dışarıdan bu denetim mekanizmasının içine girmeden, birtakım kurumların, kuruluşların örgütlenmesini, alternatif birtakım işlerin oluşmasını tetikler mi? O yüzden epeyce sendikadan yana tepki aldık. Özellikle ne kadar merkezine gidersen ne kadar konfederasyonlara kadar gidersen o kadar tepkisel bir yaklaşım, başlangıçta daha şiddetli olmak üzere, vardı. Hâlen daha var (DADDER-Y).”

Sendika adını taşıyamamasına rağmen sendikal faaliyet yürüttüğü gerekçesiyle tepki çeken DAD-DER’e yönelik eleştirilerin, sendikal örgütlerin merkezine gidildikçe yoğunlaştığı anlaşılmaktadır. Diğer yandan da denizcilik sektöründe yabancı bayraklı gemilerde işyeri SGK sicil numarası bulunmaması nedeniyle, Türk gemiadamı da olsa sendikalara üye olamadığı için dernek statüsünde bu faaliyetlerin yürütülmesinin gerekliliğinin sendikalara ITF desteğiyle açıklandığı belirtilmektedir. Kendilerine yönelik olumsuz algının tamamen kırılmadığını belirten DADDER-Y, ilk kuruldukları döneme göre daha az tepki çektiklerini de sözlerine eklemektedir.

Türkiye’deki sendikaların çokuluslu şirketlerdeki örgütlenmelerine destek verdiklerini ifade eden DADDER-Y, bu desteği küresel dayanışmanın bir parçası olarak gördüklerini belirtmektedir. Liman-İş’in Mersin Limanı, TÜMTİS’in UPS, DHL ve DHL Express örgütlenmelerinin de ITF çatısı altında önemli örgütlenmeler olduğu aktarılmaktadır. Ancak denizcilik sektörünün ITF içerisindeki öneminin her zaman başat durumda olduğu da vurgulanmaktadır.

Son yıllarda sendikaların çokuluslu şirketlerdeki örgütlenme deneyimlerinin basın ve yayın araçlarında yer bulmasının, diğer sendikalara örnek teşkil ettiği yapılan görüşmede ileri sürülenler arasında yer almaktadır. Bu örgütlenme pratiklerinin, GUF’ların çatısı altında sendikaların daha aktif olması yönünde etkileri olduğu öne sürülmektedir. IndustriALL, UniGlobal ve ITF gibi örgütlere üyeliğin “moda” hâline geldiği savunulmaktadır. Postmodern toplumsal yapı içerisindeki çalışma ilişkilerinde bu

modaya uyum sağlamanın, krizden çıkış için postmodern bir sendikal strateji olduğunu öne sürmek mümkündür.

Hava-İş'in ITF üyeliğinden istifa etmesiyle ilgili, *“örgütlerin özerk karar verme hakkıyla ilgili”* yorumunu yapmakla yetinen DADDER-Y, ITF'in Türkiye ile ilgili siyasi bir yaklaşım getirmesinin mümkün olmadığını belirtmektedir. DADDER-Y, bu durumu *“Türk-İş'in konfederasyon olarak Adana ile ilgili olumsuz bakış açısı geliştirilmesinin mümkün olmaması”* benzetmesiyle desteklemektedir.

Türkiye'deki sendikacılığa ilişkin genel olarak olumsuz bir tablo çizen DADDER-Y, ITF'e üyelik başvurusunda bulunan sendikalarla ilgili kendilerinden talep edilen görüşler konusunda kayıtsız olduklarını belirtmektedir. Üye olan sendikalar ile olma gayretinde olanların farklı nitelik ve yapıda olmadığını, DADDER'in de bu rekabette taraf olmayı arzulamadığı savunulmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Küreselleşme, emek üzerinde birçok olumsuz sonucu beraberinde getirmektedir. Özelleştirmeler, taşeronlaşma, fason üretimin yaygınlaşması, esnekleşme, enformel sektörün büyümesi, kayıtdışı istihdamın artması, güvencesiz istihdam biçimlerinin başat hâle gelmesi, işsizlikteki artışlar ve sendikal harekete yönelik hükümetler ve işverenler tarafından gerçekleştirilen saldırılar sonrası örgütlenme özgürlüğünün sekteye uğraması bu sonuçlar arasında yer almaktadır. Neoliberal iktisat anlayışı doğrultusunda kendisini gösteren bu uygulamalarla, artı-değerin bölüşümünde emeğin dezavantajlı konumu yeniden üretilmektedir.

Sosyal devlet anlayışının terk edilerek klasik iktisat anlayışının dirilmiş hâli olduğu öne sürülen yeni dünya düzeninde, emeğin ekonomik ve sosyal hak taleplerinde bulunması, 19'uncu yüzyıl Sanayi Kapitalizmi'nin başlangıcından itibaren yalnızca kolektif mücadeleyle mümkün olmaktadır. Sermayenin küresel bir nitelik kazanmasına koşut olarak, emeğin de aynı ölçüde küreselleşmesi gerektiği küresel dayanışmanın önemine vurgu yapan birçok çalışmada ifade edilmektedir.

Marx ve Engels'in çağrısına paralel olarak 1864 yılında toplanan Birinci Enternasyonal, küresel emek dayanışmasının ilk örgütü olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde Birinci Enternasyonal'in, örgüt içerisinde Marksistler ile Anarşistler arasında, mücadele stratejisi konusundaki görüş ayrılıkları nedeniyle 1876 yılında dağılmıştır.

Kapitalizmin 1870'li yıllardaki krizinin ardından İngiltere'de vasıfsız işçilerin de sendika çatısı altında örgütlenmesini sağlayan yeni sendikacılık akımına paralel olarak, uluslararası örgütlenmelerde de benzeri yolun izlendiği görülmektedir. Sanayi düzeyinde genel ve işkolu sendikacılığının yaygınlaştığı bu süreçte, uluslararası sendikacılık hareketinde de yatay örgütlenme modeli olan federasyon tipinin benimsenmesi söz konusu olmaktadır. 1890'lı yıllardan itibaren çeşitli işkollarında Uluslararası Meslek Sekreterlikleri'nin kurulmuştur.

Birinci Enternasyonal'in dağılması neticesinde tüm ülke işçilerini birleştirilmesi amacıyla İkinci Enternasyonal'in kurulduğu, bu örgütün de batılı ülkelerdeki işçi sınıflarının Birinci Dünya Savaşı yıllarında ulusal hükümetlerinin yanında saf tutmaları nedeniyle dağılmaktan kurtulamamıştır. Savaş yıllarında kurulan ve dağılan diğer bir

örgüt de yatay örgütlenme modeli olan Uluslararası Meslek Sekreterlikleri'nin dikey alanda bıraktığı boşluğu doldurma amacı taşıyan Ulusal Sendika Merkezleri Uluslararası Sekreterliği'dir.

İki savaş arasında kurulan sendikal örgütler ise Uluslararası İşçi Sendikaları Federasyonu, Üçüncü Enternasyonal, Kızıl İşçi Sendikaları Enternasyonalı ve Uluslararası Hıristiyan Sendikalar Federasyonu'dur. Savaş politikalarının baskısı altında bulunan bu sendikal örgütlerin çatısı altındaki ideolojik kökenli tartışmalar, örgütlerin dağılmasında rol oynamıştır.

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından kurulan ve varlığını devam ettiren Dünya Sendikalar Federasyonu ise, SSCB etkisi altında kalmıştır. WFTU günümüzde sömürgeci ülkelerinin sorunlarıyla yakından ilgilenmektedir. WFTU'ya bağlı olarak farklı sanayi kollarında enternasyonaller, işkolu düzeyinde çalışmalarını sürdürmektedir. Araştırma kapsamına giren taşımacılık işkolunda TUI Transport Enternasyonalı faaliyetlerde bulunmakta ve Türkiye'den Nakliyat-İş Sendikası bu örgüte üye olarak varlığını sürdürmektedir.

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından kurulup küreselleşme sürecinde varlığını sürdüren, ancak 2006 yılında birleşerek Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nu kuran iki örgüt de Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Dünya Emek Konfederasyonu'dur. Dünya genelinde işçilerin üst örgütü olarak faaliyetlerini devam ettirmeye çalışan bu iki örgütün ITUC'u kurmasıyla, küreselleşmeye sosyal bir nitelik kazandırmada işlevsel hâle geldiklerini belirtmek mümkündür. ITUC, çalışma yaşamıyla ilgili konularda ILO gibi uluslararası kuruluşlarla doğrudan iletişim hâlinde olmakta, hükümetlere karşı da baskı grubu olarak faaliyet gösterebilmektedir. ITUC, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde küresel örgütlenme kampanyaları organize etmekte, adil bir küreselleşme amacına hizmet etmektedir. Diğer taraftan küreselleşme sürecinde bölgesel üst örgüt olarak da Avrupa'da 1973 yılında kurulan Avrupa Sendikalar Konfederasyonu faaliyetlerine devam etmektedir.

Araştırma çerçevesinde ele alınan GUF'lar ise, 19'uncu yüzyıl sonlarında kurulan ITS'lerin 2001 yılında adını değiştirmesiyle ortaya çıkmıştır. GUF'lar küresel çerçeve sözleşmeler, küresel endüstriyel eylemler, örgütlenme kampanyaları ve dayanışma eylemleri gibi faaliyetlerle küresel emek dayanışmasını sağlamaktadır. Çokuluslu

şirketlerde çalışan işçilerin çalışma koşullarının uluslararası standartlarını oluşturan metinler olan çerçeve sözleşmeler, uluslararası sosyal politikanın önemli belgeleri arasında yer almakta olup, GUF'ların temel faaliyetleri arasındadır. Şirketlerin sosyal sorumluluk projeleri doğrultusundaki tek taraflı davranış kodlarının aksine, iki taraflı olarak imzalanan bu belgelerle toplu iş ilişkilerinin küresel nitelik kazandığını belirtmek mümkündür. Küresel çerçeve sözleşmeler, ulusal düzeyde örgütlenmenin ve toplu sözleşmeli işyeri düzeninin önünü açan belgeler arasında yer almaktadır. Diğer yandan çokuluslu şirketlerdeki örgütlenmelerde, işten atılma gibi durumlarla karşılaşıldığında, şirkette örgütlü olan herhangi bir ülke sendikasının dayanışma göstererek eylem yapması ve GUF'ların küresel eylem kararı alması, ulusal düzeydeki örgütlenmeyi kolaylaştıran uygulamalar arasındadır.

Bu araştırma çerçevesinde Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu ve Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu ile Türkiye'de taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren ulusal sendikalar arasındaki ilişkiler ve bu sendikaların uluslararası sendikacılığa bakış açıları incelenmiştir. Literatür taraması ve alan araştırmasına dayalı olarak hazırlanan bu çalışmayla, Türkiye'deki sendikaların etkilendikleri düşünce akımları, beklentileri ve küresel dayanışmanın nesnel temellerine ilişkin görüşleri doğrultusunda uluslararası sendikal örgütlere yaklaşımları ortaya koyulmaya çalışılmıştır. ITF ve ETF ile yapılan görüşmelerle ise küresel veya bölgesel örgütlerin Türkiye'deki sendikalara yönelik yaklaşımları incelenmiştir.

Küresel dayanışma ağlarını örerek küreselleşmeye sosyal bir nitelik kazandırma işlevi bulunduğu savunulan GUF'lar içerisinde ITF'in, sendikal hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi ve insan haklarının dünya genelinde güvence altına alınması ilkesine sahip olduğu belirtilmektedir. Üyeler arasında dayanışmanın sağlanması, bilgi alışverişine aracılık edilmesi, eğitim ve araştırma faaliyetleri yürütülmesi, insan onuruna yaraşır çalışma için hükümetlere ve uluslararası kuruluşlara karşı baskı grubu olarak faaliyetlerde bulunulması temel stratejileri arasında yer almaktadır.

ITF'in en önemli işlevi, diğer GUF'larda olduğu gibi, çokuluslu şirketlerle imzalanan küresel çerçeve sözleşmeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ulusal sendikaların toplu pazarlık sürecine erişimini kolaylaştıran küresel çerçeve sözleşmelerin tarafı olan ITF, küresel endüstriyel eylemler ve ulusal sendikalara sağlanan maddi destekler

aracılığıyla dayanışmayı sağlamaktadır. Ulusal sendikaların örgütlenme çalışmalarında işten çıkarılan işçiler için kurulan dayanışma fonları, örgütlenme uzmanı istihdamında sendikalara proje karşılığı ayrılan ödenekler ve alınan küresel eylem kararlarıyla çokuluslu şirketlerin farklı ülkelerdeki işyerlerinde eşanlı olarak gerçekleştirilen eylemler bu kapsamdadır.

Deniz taşımacılığı bölümü, işkolunun özgün nitelikleri nedeniyle ITF içerisinde ayrıca değerlendirilmesi gereken bir bölüm olarak belirtilmelidir. Deniz çalışanlarının tâbi oldukları ulusal mevzuat konusundaki sorunlar, sendikal örgütlenmeden çalışma koşullarına dek birçok konuda belirsizliği ve güvencesizliği beraberinde getirmektedir. Denizcilik sektöründe yoğun bir biçimde kullanılan Elverişli Bayrak uygulaması, çalışanların esnek mevzuatları bulunan Malta ve Panama gibi ülkelerin sınırlı düzenlemesi altında sömürülmesine yol açabilmektedir. Deniz çalışanlarının korunması ise uluslararası düzenlemelerle mümkün olmaktadır. Nitekim ILO ve AB müktesebatının kabul ettiği sözleşme ve belgeler içerisinde gemiadamlarına yönelik düzenlemelerin sayısal olarak yoğunluğu, bu olguyu desteklemektedir. ITF'in uluslararası kamuoyunda baskı grubu olarak gösterdiği faaliyetlerin de bu belgelerin oluşumundaki rolünü belirtmek gerekmektedir. Diğer yandan ITF'in FOCs bayraklı gemilerdeki deniz çalışanlarının ücret, sosyal güvenlik ve çalışma koşulları yönünden görece olarak güvence sağlanması konusundaki girişimlerinden birisi de tek tip toplu sözleşmelerdir. Armatörlerle imzalanan ve TCC adı verilen tek tip toplu sözleşmeler aracılığıyla, deniz çalışanlarına yönelik uluslararası sosyal politika belgesi üretildiğini ifade etmek mümkündür. Bu toplu sözleşmeler karşılığında armatörlerden alınan aidatların ise ITF'in gelirlerinin yüzde 90'ını oluşturduğu öne sürülmektedir. Bu nedenle ITF'in bağımsızlığına yönelik eleştiriler de bulunmakla birlikte, TCC toplu sözleşmelerinin sağladığı görece güvence nedeniyle bu sistemin devamlılığının gerekli olduğu da vurgulanmaktadır.

Örgütsel yapı incelendiğinde, ITF içerisinde üye sayısı ve mali getirisi yönünden Avrupa merkezli sendikaların güçlü olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum İngiltere, Fransa ve Almanya gibi Sanayi Devrimi'ni erken yaşayan ülkelerin sendikalarının üye sayılarının, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere göre yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sendikaların küresel çerçevede sözleşmeler, çokuluslu şirketlerle

İlgili stratejiler, küresel endüstriyel eylem kararları, ulusal hükümetlere ilişkin politikalar ve basın açıklamaları gibi birçok konuda belirleyici oldukları görülmektedir. İngiliz sendikal örgütü Unite'ın istemi üzerine, Türkiye'deki sendikaların tepkisi pahasına, ITF tarafından desteklenen Öcalan'a Özgürlük kampanyası bu iddiayı güçlendirmektedir. Görüşmeden elde edilen bulgular çerçevesinde ITF çalışanı olan yetkilisinin ITF'e ilişkin görüşlerini, bağımlılık okulunun düşünceleri ve işçi aristokrasisi yaklaşımı doğrultusunda beyan ettikleri sonucu çıkarılmaktadır.

ITF ile yapılan görüşmeden çıkarılan bir diğer sonuç da ITF'in yayınlarında ve basın açıklamalarında, küresel endüstriyel eylemler konusunda pembe bir tablo çizildiğidir. Türkiye'deki sendikaların destek taleplerine ve eylemlerine verilen desteğin de sınırlı düzeyde kaldığı, ancak diğer birçok ülkede benzeri şekilde sınırlı etkinlik düzenlendiği, bürokratik süreçlerin yavaş işlediği, projelerin hayata geçirilmesinde sorunlar yaşandığı doğrultusundaki ifadeler, ITF'e yönelik Türkiye'deki sendikaların getirdiği eleştirileri de desteklemektedir.

Emeğe yönelik saldırıların arkasında yatan küreselleşme gerçeğini göz ardı etmesi ve yerellikten kurtulamaması, ITF'in Türkiye'deki üye sendikalara yönelik eleştirileri arasında yer almaktadır. GUF toplantılarına ve diğer etkinliklere katılımında sendikaların yetersiz kalması, Türk sendika temsilcilerinin yurt dışı toplantılarını sendikal turizm olarak görmesi ifadesiyle açıklanmaktadır. Aidatlı üye sayılarının düşük bildirilmesi ise getirilen diğer eleştiriler arasında yer almaktadır. Bu durum hem Türkiye'deki sendikaların ITF içerisindeki temsiliyet oranını düşürmekte hem de sendikalardan gelen taleplere ITF'in sıcak bakmaması sonucunu doğurmaktadır. Diğer yandan ITF etkinliklerine katılımında toplantı ulaşım ve konaklama masrafları gibi maliyetlerin karşılanması gibi maddi talepler, sendikaların ITF tarafından eleştirilmesine yol açmaktadır.

Örgütlenme faaliyetlerinde maddi veya diğer yöntemlerle destek talebinde bulunan sendikaların ITF'e proje üretmeleri gerekmektedir. TÜMTİS, Liman-İş ve Türk Deniz-İş'in son dönemde proje üretme konusunda başarı gösterdikleri, bu konuda diğer sendikaların da benzeri çalışmaları yürütmesi gerektiği sonucu çıkarılmaktadır. Özellikle TÜMTİS'in UPS, DHL ve DHL Express şirketlerindeki örgütlenme deneyimlerinin

Türkiye'deki sendikaların uluslararası ilişkiler geliştirmesinde çıkış noktası olduğunu ileri sürmek mümkündür.

Ulusal ve uluslararası sendikalar içerisinde bürokratik süreçlerin yoğunlaşmasının, sınıf bilincinden uzaklaşmaya ve yabancılaşmaya yol açtığı çalışmadan çıkarılan sonuçlar arasında yer almaktadır. Ulusal sendikalara idari ve mali konularda getirilen eleştirilerin, uluslararası örgütler açısından da dile getirildiği görülmektedir.

Çalışmanın önemli bulgularından birisi de uluslararası örgüt çatısı altında, ulusal sendikalararası rekabetin sürdürülmesidir. Ulusal sendikaların üyelik başvuru sürecinden, uluslararası örgütlerle iletişime ve sağlanan desteklere kadar birçok konuda, rekabet önemli bir değişken olarak belirtilmelidir. Türk-İş ve DİSK'in olumsuz görüş bildirmesi nedeniyle Hak-İş'in ICFTU ve ETUC üyeliğinin 1997 yılına kadar onaylanmaması örneğinde olduğu gibi, GUF'lar içerisinde de ulusal işkolu sendikalarının rekabeti belirleyici öneme sahiptir. ITF özelinde incelenecek olursa Öz Taşıma-İş Sen'in üyelik başvurusuna, Türkiye'deki diğer birçok sendikaların olumsuz görüş bildirdiği görülmektedir. Olumsuz görüşün arkasında TÜMTİS'in DHL'deki örgütlenme kampanyasında Öz Taşıma-İş Sen'in işveren tarafından kurularak takım sözleşmesi imzalaması gösterilmektedir. TÜMTİS'in bu yaklaşımı, diğer sendikaların büyük çoğunluğu tarafından da desteklenmektedir. Diğer yandan Hava-Sen ve Hava-İş arasındaki rekabetle, diğer sendikalar tarafından TÜMTİS- Öz Taşıma-İş Sen rekabeti kadar ilgilenilmemektedir. Ancak tüm bunların yanında Türkiye'deki tüm sendikaların ITF içerisinde daha etkin rol alarak, Türkiye'deki genel örgütlenme sorununun aşılmasında dayanışma gösterilmesine yönelik görüşler de bulunmaktadır.

ETUC'a bağlı sanayi federasyonu olan ETF, uluslararası işçi dayanışmasını Avrupa bölgesi özelinde sağlamakta ve genel olarak Avrupa Parlamentosu'na yönelik baskı grubu olarak faaliyet göstermektedir. Uluslararası çalışma standartlarının AB düzeyinde oluşturulması konusunda girişimlerde bulunmaktadır. Sosyal Avrupa ilkesine "adil Avrupa için adil taşımacılık" sloganıyla katılan ETF, taşımacılık işkolunda çalışanların çalışma ve yaşam koşullarında refah seviyesinin yükseltilmesi amacını taşımaktadır. ITF ile eşgüdümlü olarak küresel dayanışma kampanyalarının desteklenmesi, örgütlenme ve grev hakkının güvence altına alınması için gerçekleştirilen girişimler, ETF'nin diğer faaliyetleri arasında yer almaktadır.

Türkiye'deki sendikaların ITF yanında ETF'e de üye olduğu veya ITF'e üyelik başvurusunun yanında ETF üyeliğine de başvurduğu görülmekle birlikte, ITF etkinliklerinde görünürlüğün daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır. ETF'in üye tabanının büyük ölçüde AB üyesi ülkelerden gelen sendikalardan oluşması nedeniyle, Türkiye'deki sendikalar ITF'e göre daha mesafeli yaklaşmaktadır. ETF politikalarında AB üyesi ülke sendikalarının baskın rolü, Türkiye'deki sendikaların yaklaşımlarının şekillenmesinde önemli bir paya sahiptir. Diğer yandan TÜMTİS'in genel başkanının ETF icra kurulunda görev alması ve Liman-İş ile Türk Deniz-İş üyelerinin komite toplantılarında aktif rol alması, Türkiye'deki sendikaların ETF içerisindeki etkinliğinin arttığını göstermektedir. Ancak diğer sendikaların da daha aktif olması gerekmektedir.

Küreselleşme sürecinin temel özelliklerinden olan çokuluslu şirketlerin yaygınlaşması karşısında, emeğin karşı karşıya olduğu tahribatı giderme yöntemi ve sendikal krizden çıkışın yolu olarak sunulan yeni enternasyonalist düşünce uluslararası sendikacılığın temel yaklaşımları arasında yer almaktadır. Türkiye'deki sendikal örgütler yeni enternasyonalist perspektif çerçevesinde yaklaşıma sahip olmakla birlikte, işçi aristokrasisi, sendikal emperyalizm veya diğer görüşler doğrultusunda da eğilime sahip olabilmektedir (Tablo 4.1.).

Tablo 4.1. *Türkiye'de Taşımacılık İşkolundaki Sendikaların Uluslararası Sendikacılığa İlişkin Yaklaşımları*

Sendika	Yaklaşım
TÜMTİS	Yeni enternasyonalizm+ işçi aristokrasisi
Nakliyat-İş	Marksist enternasyonal düşünce + sendikal emperyalizm
Demiryol-İş	Pasif üyelik
Liman-İş	Yeni enternasyonalizm+ işçi aristokrasisi
Türk Deniz-İş	Yeni enternasyonalizm
Limter-İş	Marksist enternasyonal düşünce
Öz Taşıma-İş Sen	Ulusal temsil söylemi
Hava-Sen	Yeni enternasyonalizm

Kaynak: Alan araştırması bulguları sonucunda yazar tarafından oluşturulmuştur.

Gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen bulgulara göre Türkiye’de 15 no’lu taşımacılık işkolunda çokuluslu şirketlerde çalışanların sayısı, toplam çalışan sayısının yaklaşık yüzde 30’unu oluşturmaktadır. Bu işkolunda faaliyet gösteren TÜMTİS, Nakliyat-İş ve Demiryol-İş, ITF ve ETF’e üyedir. Nakliyat-İş, aynı zamanda WFTU’nun TUI Transport Enternasyonu’ne de üyedir. Hava-İş, 2017 yılında ITF ve ETF üyeliğinden ayrılmış olup, 2019 yılı itibarıyla yeniden üyelik başvurusunda bulunmuştur. Diğer yandan Hava-Sen ve Öz Taşıma-İş Sen, üyelik için başvuran sendikalar arasındadır.

Uluslararası örgütlerle ilişkilerde TÜMTİS’in diğer sendikalara göre daha ileri durumda olduğu sonucuna varılmaktadır. UPS, DHL ve DHL Express işyerlerindeki örgütlenmelerin, diğer işkolları da dâhil birçok ulusal sendikanın küresel dayanışma düşüncesi çerçevesinde GUF’larla ilişkileri geliştirmede rol model olduğu sonucu çıkarılmaktadır. Küresel kanalları kullanarak çokuluslu şirketlerde örgütlenme konusunda yeni enternasyonalist perspektifin TÜMTİS’in uluslararası sendikacılığa bakış açısında hâkim olduğu görülmektedir. Küreselleşmenin emek üzerinde yarattığı tahribata karşı emeğin küreselleşmesi, gereklilik olmanın da ötesinde sendikal krizden çıkış konusunda zorunluluk olarak değerlendirilmektedir.

Küresel çerçeve sözleşmeler konusunda Türkiye’de taşımacılık işkolundaki sendikaların bilgi düzeyinin düşük olduğu, çalışmadan çıkarılan sonuçlar arasında yer almaktadır. Çokuluslu şirketlerdeki örgütlenme çalışmalarında çerçeve sözleşmelerin ve protokollerin önemli olduğu düşünülmeyle birlikte, Türkiye’de küresel eylem kararlarının ve sendikal örgütlenmelerde ITF’in sağladığı maddi desteklerin daha işlevsel olduğu kanısına varılmaktadır. Küresel eylemlerde ise ITF’in yanında Almanya gibi merkez ülkelerdeki sendikaların dayanışması, büyük önem taşımaktadır. Diğer yandan küresel dayanışma fikrinin hayata geçirilmesi açısından dayanışmanın karşılıklı nitelikte olması gereği, yapılan görüşmelerde vurgulanan temel düşüncelerden birisidir.

GUF ve Avrupa bölgesel sanayi federasyonlarının küresel sınıf dayanışması değil, emperyalizmin sendikal alandaki temsilciliği amacını taşıdığına yönelik görüş de bulunmaktadır. Emperyalizm karşısında enternasyonal düşüncenin gerekliliğine vurgu yapan Nakliyat-İş, ITF ve ETF’e çokuluslu şirket tekelleriyle, hükümetlerle ve uluslararası finans kuruluşlarıyla yakın ilişkiler kurulduğu gerekçesiyle eleştiriler

getirmektedir. WFTU ve bağıli enternasyonallerin ise anti-emperyalist çizgide olan uluslararası örgütler olduğu iddia edilmektedir.

ITF ve ETF'e üye olup, küresel dayanışma düşüncesinin dışında kalan sendikalar da bulunmaktadır. Özellikle kamu sektöründeki örgütlenmesi yoğun olan sendikaların, çokuluslu şirketler, küreselleşme ve küresel çerçeve sözleşmeler gibi uluslararası işçi örgütlenmelerinin diğler konularından uzakta kaldığı görülmektedir. Demiryol-İş'in ITF ve ETF etkinliklerine katılımının oldukça sınırlı düzeyde kaldığı ve hatta genel kurullara katılımın dahi söz konusu olmadığı ve üyeliğinin prosedürel düzeyde devam ettiği sonucu çıkarılmaktadır. Literatürde yer alan, sermayenin küreselleşmesi karşısında emeğin yerel kalması durumunda, işçi sınıfının ekonomik, sosyal ve siyasal açıdan güç kaybedeceğini öne süren görüşler doğrultusunda hareket edildiğinde, ulusal sendikaların küreselleşmenin özelleştirme gibi sonuçlarını göz ardı etmeden küresel dayanışma ağlarına eklenmesi gerekmektedir. İşçi sınıfı enternasyonalizmi ile işçi aristokrasisi arasındaki ince çizginin uluslararası sendikal hareket üzerindeki olumsuz sonucunun giderilmesi amacıyla bu gereklilik kendisini yeniden göstermektedir.

16 no'lu gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkolunda ise Liman-İş, Türk Deniz-İş ve Limter-İş, ITF ve ETF üyesidir. Bu işkolundaki sendikalardan üçü de uluslararası sınıf dayanışmasının, küreselleşme koşullarında zorunluluk olduğuna inanmaktadır. Yeni enternasyonal söylem çerçevesinde, gerek deniz taşımacılığının özgün koşulları doğrultusunda gemiadamlarının örgütlenme ve çalışma koşulları konularındaki sorunlarının giderilmesi, gerekse de limancılık ve depoculuk sektöründe faaliyet gösteren çokuluslu şirketlerde örgütlenmenin sağlanması konusunda fikir birliği bulunduğunu belirtmek mümkündür.

İşkolunun kapitalizm öncesi dönemden itibaren ulusaşırı niteliğe sahip olduğunu ileri süren Liman-İş, limancılık ve deniz taşımacılığının kapitalist dizgenin devamlılığında taşıdığı önemi vurgulamaktadır. Limter-İş, genel olarak taşımacılık işkolunun küreselleşmenin koridoru niteliğinde olduğunu, Türk Deniz-İş ise dünya ticaretinin yüzde 90'ının deniz taşımacılığı ile yapılması nedeniyle örgütlenmenin uluslararası düzeyde gerçekleştirilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

İşkolunda sermayenin küresel doğası gereği, emeğin de küresel davranması gerektiğine inanan Liman-İş, neoliberal politikaların emek üzerindeki etkilerinin yerel

düşüncelerden ayrılarak giderilebileceğini savunmaktadır. Bu nedenle 2011 yılından itibaren ITF ve ETF ile ilişkilerini geliştirme kararı alan Liman-İş'in, kamu sektöründeki limanların özelleştirilmesi sonucu yaşanan üye kayıplarına rağmen, üye sayısının 2015 yılının Ocak ayından 2019 yılının Ocak ayına dek yüzde 45 oranında artış gösterdiği görülmektedir. Örgütlenmede gösterilen bu ivmenin arkasında küresel dayanışma düşüncesinin yer aldığı sonucu çıkarılmaktadır.

İşkolunda deniz taşımacılığı faaliyetlerinde örgütlenme çalışmaları bulunan Türk Deniz-İş de, yabancı bayraklı gemilerdeki örgütlenme sorunlarının çözümü konusunda çalışmalar yürütmektedir. Vergi ve sosyal güvenlik maliyetleri nedeniyle Türk deniz çalışanlarının FOCs bayraklı gemilerde istihdam edilmesi, bu çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olmaması nedeniyle sendika üyeliğini gerçekleştirememesine yol açmaktadır. ITF'in FOCs bayraklı gemilerde güvence sağlamak adına imzaladığı tek tip toplu sözleşmelerin ise kısmi güvence sağladığı, deniz çalışanlarının tam anlamıyla sendikal örgütlenme sorunlarının sağlanamadığı savunulmaktadır.

ITF'in örgütlenme çalışmalarında potansiyel üyelerle doğrudan temas kurma konusunda büyük öneme sahip olduğunu vurgulayan Türk Deniz-İş, ITF desteği olmadan gemilerde çalışma yürütmenin zorluğundan bahsetmektedir. Türk Deniz-İş ile yapılan görüşmelerden çıkarılan sonuç, denizcilik sektöründe örgütlenmede ITF ile ilişkilerin geliştirilmesinin mutlak zorunluluk olduğudur.

Üye sayısı diğer sendikalara göre düşük düzeyde kalan Limter-İş ise, kapitalizmin ilk döneminden itibaren küresel bir nitelik taşıdığını öne sürmekte ve sendikacılığın uluslararası niteliğinin yeni bir olgu olmadığını savunmaktadır. Tarihsel yapısalcı yaklaşım düşüncesi çerçevesinde küreselleşme yorumlanmakta ve kapitalizmin emek üzerindeki baskısının giderilmesi için sınıf dayanışmasının enternasyonalist düşünce perspektifinde şekillenmesi gerektiğine inanılmaktadır.

15 ve 16 no'lu işkollarında faaliyet gösteren Öz Taşıma-İş Sen, Hava-Sen ve Hava-İş, ITF ve ETF üyesi olmayan sendikalardır. Uluslararası örgüt desteğiyle örgütlenme çalışmalarında başarıya ulaşmanın önemine vurgu yapan Öz Taşıma-İş Sen'in ITF üyelik başvurusu, sendikaların birçoğunun TÜMTİS ile rekabetin sonuçları doğrultusunda olumsuz görüş bildirmesi nedeniyle askıya alınmıştır. 2018 yılında

kurulmuş olan Hava-Sen'in başvurusu da bekleme sürecinde olup; Hava-İş, 2017 yılında Öcalan'a Özgürlük kampanyasına destek verilmesi nedeniyle ITF ve ETF üyeliğinden ayrılmıştır. Diğer yandan Hava-İş'in yeniden üyelik başvurusunda bulunduğu ITF ile yapılan görüşmede ifade edilmiştir. Ancak Hava-İş ile görüşme gerçekleştirilmediğinden, görüşlerinin alınması mümkün olmamıştır.

Sendika statüsünde olmadan Dernekler Kanunu'na göre kurulmuş olan DAD-DER, Türkiye'den ITF ve ETF'e üye olan diğer bir örgüttür. ITF'in FOCs bayraklı gemilerdeki tek tip toplu sözleşmelerinin imzalanmasında rol alan DAD-DER, Türkiye'deki sendikaların 12 Eylül 1980 darbesinin ardından nitelik açısından dönüşüme uğradığını, toplu sözleşmelerle elde edilen hakların korunamadığını düşünmektedir. TCC gibi tek tip toplu sözleşmelerin ise FOCs bayraklı gemilerde örgütlenmenin tek yolu olduğu ve bu konuda DAD-DER'in Türkiye'deki en önemli örgüt olduğu savunulmaktadır. Diğer yandan deniz çalışanlarının örgütlenmesi konusunda Türk Deniz-İş ile fiili bir rekabet söz konusu olduğu sonucu çıkarılmaktadır.

Türkiye'deki sendikaların emeğin, küreselleşme karşısında kaybettiği haklarını koruyup geliştirme konusunda, yerel kalıpların dışında küresel emek dayanışması ağlarına dâhil olması gerektiği sonucu çıkarılmaktadır. Uluslararası sendikacılığa yönelik farklı yaklaşımları bulunan ulusal sendikal örgütlerin, üst örgüt olarak üye oldukları veya üyelik başvurusunda buldukları bu örgütler içerisinde daha aktif rol almaları, sendikal krizden çıkış ve emeğin hakkının korunması açısından önem taşımaktadır. Küreselleşme ve neoliberal iktisat anlayışın yarattığı tahribatın giderilmesinde, yeni enternasyonalist düşünce perspektifinde hareket edilmesiyle, işçi arisktorasisi veya sendikal emperyalist yaklaşımlar çerçevesinde ileri sürülen görüşlerin temellerinin de ortadan kaldırılacağı düşünülmektedir. İçinde bulunulan küreselleşme sürecinde emeğin küreselleşmesinin nesnel temellerinin en temel göstergesinin arkasında, çokuluslu şirketlerin ucuz işgücü maliyetleri nedeniyle Türkiye'yi tercih ederek, emek sömürüsü yaratması gerçeği yatmaktadır. Bu temel üzerinde işçi sınıfının küresel dayanışmasının öneminin içselleştirilerek küresel davranış gösterilmesi anahtar rol oynamaktadır.

KAYNAKÇA

- Aker, Ö. (1996). Dünya Sendikalar Federasyonu. C. Talas vd. (Yayın Kurulu), *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi* içinde (s. 334-335), 1, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayınları.
- Aker, Ö. (1996). Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu. C. Talas vd. (Yayın Kurulu), *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi* içinde (s. 433-435), 3, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayınları.
- Aker, Ö. (1996). Uluslararası İşçi Sendikaları Federasyonu. C. Talas vd. (Yayın Kurulu), *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi* içinde (s. 435-437), 3, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayınları.
- Aker, Ö. (1996). Uluslararası İşkolu Federasyonları. C. Talas vd. (Yayın Kurulu), *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi* içinde (s. 443-444), 3, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayınları.
- Aker, Ö. (1996). Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu. C. Talas vd. (Yayın Kurulu), *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi* içinde (s. 449), 3, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayınları.
- Aktan, C.C. (2002). *Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Özelleştirme*. İzmir: Anadolu Matbaacılık.
- Amin, S. (2014). *Emperyalizm, Eşitsiz Gelişme*. (Çev: S. Lim). İstanbul: Yordam Kitap.
- Anderton, B. and Brenton, P. (1999). Outsourcing and Low-Skilled Workers in the UK. *Bulletin of Economic Research*, 51(4), 267-286.
- Arı, F. A. (2006). Küreselleşme ve Kuralısızlaştırma. *Çalışma ve Toplum*, 3, 23-30.
- Arrighi, G. (2005). Globalization in World-Systems Perspective. R. P. Appelbaum and I. R. William (Ed.), *Critical Globalization Studies* (33-44). New York: Routledge.
- Arrighi, G., Hopkins, T. K. and Wallerstein, I. M. (2012). *Antisystemic Movements*. London&New York: Verso.
- Bakır, H. (2018). Neo-liberalizmin Hegemonyası Altında Türkiye Emek Piyasası. *Çalışma ve Toplum*, 3, 1459-1480.

- Bauman, Z. (2017). *Küreselleşme: Toplumsal Sonuçları*. (Çev: A. Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Baykal, Ö. N. (2009). Türkiye'deki Özelleştirmeler ve Özelleştirmelere Karşı Sendikaların Tepkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Beck, U. (2011), *Risk Toplumu: Başka Bir Modernliğe Doğru*, B. Doğan, K. Özdoğan (Çev.), İstanbul: İthaki Yayınları.
- Boratav, K. (1988). *Türkiye İktisat Tarihi 1908-1985*. (1. Baskı), İstanbul: Gerçek Yayınevi.
- Boratav, K. (2004). *Yeni Dünya Düzeni Nereye?*. (2. Baskı). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Bovenberg, L., Wilthagen, T. and Bekker, S. (2008). Flexicurity: Lessons And Proposals From The Netherlands. CESifo DICE Report, 6(4), 9-14. (<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/166947/1/ifo-dice-report-v06-y2008-i4-p09-14.pdf>).
- Carew, A. (1984). The Schism Within the World Federation of Trade Unions: Government and Trade-Union Diplomacy. *International Review of Social History*, 29(3), 297-335.
- Castells, M. (2008). The New Public Sphere: Global Civil Society, Communication Networks, and Global Governance. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 616(1), 78-93.
- Castells, M. (2014). Küresel Enformasyon Kapitalizmi. D. Held ve A. McGrew (Ed.), *Küresel Dönüşümler, Büyük Küreselleşme Tartışmaları* içinde (s. 367-395). (Çev: A. R. Güngen, A. S. Mercan, B. Özçelik, C. Boyraz, E. Sarıtekin, E. Sarıot, E. Sarıtaş ve M. C. Çelebi). Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Castles, S. (2005). Hierarchical Citizenship in a World of Unequal Nation-States. *Political Science and Politics*, 38(4), 689-692.

Chossudovsky, M. (1999). *Yoksulluğun Küreselleşmesi*. (Çev: N. Domaniç). İstanbul: Çivi Yazıları.

Çelik, A. ve Lordoğlu, K. (2006). Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunlar. *Çalışma ve Toplum*, 2006/2, 11-30.

Çelik, A. (2007). Eğreti Emek-Parçalanın Sınıf. *Birikim Dergisi*, 217, 1-12. (https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36646346/Egreti_emek-parcalanan_sinif_Aziz_Celik.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1559251998&Signature=ZMK8sQxCaW%2B%2BjU%2BtpXejuOnaOoc%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEgreti_Emek-Parcalanan_Sinif.pdf).

Çelik, A. (2012). ABD Diplomatik Yazışmalarında Türkiye Sendikal Hareketi (1973-1976). *Çalışma ve Toplum*, 2012/2, 49-74.

Çelik, A. (2017). Zarf Değişti Mazruf Aynı: 6356 Sayılı Yasa Sonrasında Türkiye’de İşçi Sendikacılığı. A. Makal ve A. Çelik (Ed.), *Zor Zamanlarda Emek* içinde (s. 149-215). Ankara: İmge Kitabevi.

Çelik, A. (2017). Çalışma İlişkilerinde Esneklik ve Kuralsızlaştırma: 1980’den 2010’a. A. Makal (Ed.), *Çalışma İlişkileri Tarihi* içinde (s. 198-234). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

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

Dahl, R. A. (2014) Uluslararası Örgütler Demokratik Olabilir Mi? Bir Kuşkucunun Görüşü. D. Held ve A. McGrew (Ed.), *Küresel Dönüşümler, Büyük Küreselleşme Tartışmaları* içinde (s. 628-641). (Çev: A. R. Güngen, A. S. Mercan, B. Özçelik, C. Boyraz, E. Saritekin, E. Sarıot, E. Sarıtaş ve M. C. Çelebi). Ankara: Phoenix Yayınevi.

Dicken, P. (2014). Yeni Bir Jeo-Ekonomi. D. Held ve A. McGrew (Ed.), *Küresel Dönüşümler, Büyük Küreselleşme Tartışmaları* içinde (s. 358-366). (Çev: A. R. Güngen, A. S. Mercan, B. Özçelik, C. Boyraz, E. Saritekin, E. Sarıot, E. Sarıtaş ve M. C. Çelebi). Ankara: Phoenix Yayınevi.

Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.

- Doogan, K. (2001). Insecurity and Long-Term Employment. *Work, Employment & Society*, 15(3), 419-441.
- Erdiñ, I. (2014). AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılanması ve Kutuplaşma: Hak-İş ve Ötekiler. *Çalışma ve Toplum*, 41(2), 155-174.
- Erdoğdu, S. (2006). *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık*. Ankara: İmge Kitavevi.
- Erdoğdu, S. ve Kutlu, D. (2014). Dünyada ve Türkiye'de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 41(2), 63-114.
- Esping-Andersen, G. (1996). Welfare States Without Work: The Impasse of Labour Shedding and Familialism in Continental European Social Policy. G. Esping-Andersen (Ed), *Welfare States in Transition*, 66-87.
- Etcı, H. ve Kağıncıoğlu, D. (2017). Kamuda Taşeron Çalışan İşçilerin Sendikal Algısı: Eskişehir Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 1(52), 75-105.
- Fevre, R. (2007). Employment Insecurity and Social Theory: The Power of Nightmares. *Work, Employment and Society*, 21(3), 517-535.
- Fichter, M., Helfen, M. and Sydow, J. (2011). Regulating Labor Relations in Global Production Networks: Insights on International Framework Agreements. *Internationale Politik und Gesellschaft*, 2(2011), 69-86.
- Gallin, D. (2013). The WFTU–Hydroponic Stalinism. *Global Labour Journal*, 4(1), 78-87.
- Gerek, N. (2007). Kamu Kuruluşlarında Hizmet Alım İhaleleri Kapsamında Çalıştırılan Alt İşveren İşçileri İle İlgili Sorunlar. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 81-90.
- Ghigliani, P. (2005). International Trade Unionism in a Globalizing World: A Case Study of New Labour Internationalism. *Economic and Industrial Democracy*, 26(3), 359-382.
- Giddens, A. (2000). *Elimizden Kaçıp Giden Dünya*. (Çev: O. Akınhay). İstanbul: Alfa Yayınları.

Güler, C. (2017). Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikal Hareket: Yeniden Örgütlenme Arayışları ve Yeni Enternasyonalizm Söylemi. P. A. Kaya ve C. Güler (Der.), *Uluslararası Sosyal Politika Teorisi, Normlar, Kurumlar, Sorunlar ve Güncel Gelişmeler* içinde (s. 281-306), Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Güler, C. (2016). *Dünden Bugüne Uluslararası Sendikal Hareket Yeni Arayışlar ve Sendikal Stratejiler*, Ankara: Notabene Yayınları.

Gürkan, B. E. (2012). Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar ve Sendikalar: Olanaklar, Sınırlar. *Çalışma ve Toplum*, 35(4), 233-262.

Hammer, N. (2005) International Framework Agreements: Global Industrial Relations between Rights and Bargaining. *Transfer*, 9(4), 511-530.

Hardt, M. ve Negri, A. (2014). İmparatorluk Olarak Küreselleşme. D. Held ve A. McGrew (Ed.), *Küresel Dönüşümler, Büyük Küreselleşme Tartışmaları* içinde (s. 144-154). (Çev: A. R. Güngen, A. S. Mercan, B. Özçelik, C. Boyraz, E. Sarıtekin, E. Sarıot, E. Sarıtaş ve M. C. Çelebi). Ankara: Phoenix Yayınevi.

Harvey, D. (2014). *Sermaye Muamması Kapitalizmin Krizleri*. (Çev: S. Savran). (2. Baskı). İstanbul: Sel Yayıncılık.

Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin Kısa Tarihi*. (Çev: A. Onacak). (2. Baskı). İstanbul: Sel Yayıncılık.

Haworth, N. and Ramsay, H. (1986). Matching the Multinationals: Obstacles to International Trade Unionism. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 6(2), 55-82.

Haworth, N., Hughes, S. and Wilkinson, R. (2005). The International Labour Standards Regime: A Case Study in Global Regulation. *Environment and Planning A*, 37(11), 1939-1953.

Held, D. (1997). Democracy and Globalization. *Global Governance*, 3, 251. (https://pure.mpg.de/rest/items/item_1235619/component/file_2366416/content).

Held, D., McGrew, A., Goldblatt, D. ve Perraton, J. (2014). Küreselleşmeyi Yeniden Düşünmek. D. Held ve A. McGrew (Ed.), *Küresel Dönüşümler, Büyük Küreselleşme Tartışmaları* içinde (s. 88-96). (Çev: A. R. Güngen, A. S. Mercan, B. Özçelik, C. Boyraz, E. Sarıtekin, E. Sarıot, E. Sarıtaş ve M. C. Çelebi). Ankara: Phoenix Yayınevi.

Hernstradt, O. E. (2007). Are İnternational Framework Agreements A Path To Corporate Social Responsibility. *U. Pa. J. Bus. & Emp. L.*, 10, 187-224.

Hirst, P. ve Thompson, G. (2007). *Küreselleşme Sorgulanıyor*. (Çev: E. Yücel ve Ç. Erden). Ankara: Dost Kitabevi.

Hirst, P. ve Thompson, G. (2014). Küreselleşme - Gerekli Bir Mit Mi?. D. Held ve A. McGrew (Ed.), *Küresel Dönüşümler, Büyük Küreselleşme Tartışmaları* içinde (s. 123-132). (Çev: A. R. Güngen, A. S. Mercan, B. Özçelik, C. Boyraz, E. Sarıtekin, E. Sarıot, E. Sarıtaş ve M. C. Çelebi). Ankara: Phoenix Yayınevi.

Hirst, P., Thompson, G. and Bromley, S. (2015). *Globalization in Question*, Third Edition, Cambridge: Polity Press.

Hodkinson, S. (2005). Is There a "New" Trade Union İnternationalism? The International Confederation of FreeTrade Unions' Response to Globalization, 1996-2002. *Labour, Capital and Society*, 38(1/2), 36-65.

Hyman, R. (2001). Trade Union Research and Cross-National Comparison. *European Journal of Industrial Relations*, 7(2), 203-232.

Hyman, R. (2004). Varieties of Capitalism, National İndustrial Relations Systems and Transnational Challenges. A.W. Harzing and J. V. Ruysseveldt (Ed.), *International Human Resource Management*, 2, London: SAGE Publications, 411-432.

Hyman, R. (2005). Shifting Dynamics In İnternational Trade Unionism: Agitation, Organisation, Bureaucracy, Diplomacy. *Labor History*, 46(2), 137-154.

İşıklı, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*, Ankara: İmge Kitabevi.

İşıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*. (6. Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.

Kağnıcıoğlu, D. (2017). Çokuluslu Şirketler ve Çalışma Standartlarının Özelleştirilmesi. P. A. Kaya ve C. Güler (Der.), *Uluslararası Sosyal Politika Teorisi, Normlar, Kurumlar*,

Sorunlar ve Güncel Gelişmeler içinde (s. 309-325), Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Kağnıcıoğlu, D. (2014). *Toplu Pazarlık Teori ve Uygulama*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kalfa Topateş, A. ve Topateş, H. (2017). Latin Amerika Ülkelerinde Enformel Sektör, Sosyal Güvenlik ve Örgütlenme. A. Kalfa-Topateş ve H. Topateş (Der.), *Sosyal Politika, Sosyolojik Açılımlar* içinde (s. 81-112), İstanbul: Kafka Kitap Kafe Yayınları.

Karadoğan, E. (2017). Sendika ve Konfederasyon İlişkileri Açısından Sendikaların Konfederasyon Hareketliliği: Liman-İş Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 55(4), 2093-2132.

Kılıç, S, Yüksel, B. ve Balcı, A.İ. (2018). Sendikalar Örgütlenme Stratejisi ile İlgili Ne Yapıyor? TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ Örnekleri. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 20 (3), 259-284.

Koç, Y. (2001). *Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları No: 61. (<http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1322171572b.pdf>).

Koç, Y. (2003). Avrupa Birliği'nin Sendikal Emperyalizmi ve Türkiye'deki Faaliyetleri. *Jeopolitik Dergisi*, Güz 2003, (<http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1325448547a.pdf>).

Koç, Y. (2004). *AB Emperyalizmi ve İşçi Sınıfı*, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Eğitim Yayını.

Koç, Y. (2014). Emperyalizm, İşçi Sınıfı ve Sendikalar. B. Doster (Der.), *Emperyalizm ve Türkiye- Prof. Dr. Alpaslan Işıklı Anısına* içinde (s. 197-230), İstanbul: Kaynak Yayınları.

Koçak, M. H. (2017). Küresel Çerçeve Sözleşmeler. P. A. Kaya ve C. Güler (Der.), *Uluslararası Sosyal Politika Teorisi, Normlar, Kurumlar, Sorunlar ve Güncel Gelişmeler* içinde (s. 327-342), Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Koray, M. (2003). Küreselleşmeye Eleştirel Bir Bakış ve Yeni Bir Küresel Anlayışın ve Örgütlenmenin Kaçınılmazlığı. *Küreselleşme Koşullarında Kapitalizm ve Sendikal Hareket* içinde (s. 47-90), İstanbul: Petrol-İş Yayınları.

Koray, M. (2007). Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak. *Çalışma ve Toplum*, 4(15), 19-56.

Koray, M. (2011). *Kapitalizm Küreselleşirken Dünya Ahvalı*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Kutal, M. (2005). Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı. *Çalışma ve Toplum*, 5, 11-26.

Lillie, N. (2004). Global Collective Bargaining on Flag of Convenience Shipping. *British Journal of Industrial Relations*, 42(1), 47-67.

Lillie, N. (2008). The ILO Maritime Labour Convention, 2006: A New Paradigm For Global Labour Rights Implementation. K. Papadakis (Ed.), *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework* (191-288). Geneva: International Institute for Labour Studies.

Liman- İş Sendikası 19. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (2015-2019). (Nisan 2019). Ankara.

Liman-İş Sendikası Dergisi. (Şubat 2018). Yıl:1, Sayı:1. Ankara.

Makal, A. (2011). *Ameleden İşçiye Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları*, (2. Baskı), İstanbul: İletişim Yayınları.

Marx, K. (2009), *Kapital: Kapitalist Üretim Eleştirel Bir Tahlili, 1. Cilt*, A. Bilgi (Çev.), Ankara: Sol Yayınları.

Marx, K. ve Engels, F. (2018). *Komünist Manifesto*, 2. Baskı, (Çev: T. Bora), İstanbul: İletişim Yayınları.

Matthews, J. T. (2014). Küresel Ekonomiyi Yönetim Şebekeleri Aracılığıyla Yönetmek. D. Held ve A. McGrew (Ed.), *Küresel Dönüşümler, Büyük Küreselleşme Tartışmaları* içinde (s. 247-256). (Çev: A. R. Güngen, A. S. Mercan, B. Özçelik, C. Boyraz, E. Sarıtekin, E. Sarıot, E. Sarıtaş ve M. C. Çelebi). Ankara: Phoenix Yayınevi.

Mazur, J. (2000). Labor's New Internationalism. *Foreign Affairs*, 79 (1). 79-93.

- Merriam, S. B. (2013). *Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama için Bir Rehber*. (Çev: S. Turan). Ankara: Nobel.
- Milanovic, B. (2018). *Küresel Eşitsizlik Küreselleşme Çağı İçin Yeni Bir Yaklaşım*, M. Uzbay ve M. Pirili (Çev), Ankara: Efil Yayınevi.
- Munck, R. (1995). *Uluslararası Emek Araştırmaları*, (Çev: C. Aygün), İstanbul: Öteki Yayınevi.
- Munck, R. (1999). Labour Dilemmas and Labour Futures. Labour Worldwide in the Era of Globalization. R. Munck and P. Waterman (Ed.), *Alternative Union models in the New World Order (3-23)*. London: McMillan Press.
- Munck, R. (2000). Labour in the Global. Challenges and Prospects. R. Cohen and S. M. Ray (Ed.), *Global Social Movements*, 83-100.
- Munck, R. (2000). Postmodernism, Politics, and Paradigms in Latin America. *Latin American Perspectives*, 27(4), 11-26.
- Munck, R. (2003). *Emeğin Yeni Dünyası: Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma*. (Çev: M. Tekçe). İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Ohmae, K. (1992). The Rise of the Region State. *Foreign Affairs*, 72, 78-88.
- Okcan, N. ve Bakır, O. (2010). İşletmenin ve İşin Gereği Taşeronlaştırma: Taşeron Cumhuriyetine Doğru”. *Çalışma ve Toplum*, 27(4), 55-74.
- Olle, W., Schoeller, W. and Mann, R. (1977). World Market Competition and Restrictions Upon International Trade-Union Policies. *Capital & Class*, 1(2), 56-75.
- Öngen, T. (2003). Küresel Kapitalizm ve Sermayenin Yeni Hegemonya Stratejileri. *Küreselleşme Koşullarında Kapitalizm ve Sendikal Hareket*. İstanbul: Petrol-İş Yayınları. (s. 29-46).
- Özuğurlu, M. (2008). *Anadolu'da Küresel Fabrikanın Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi*, İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Özuğurlu, M. (2009). Taşeronlaşma, Güvencesiz İstihdam ya da “Hayatta Dikiş Tutturamama” Halleri Üzerine. *Memleket Siyaset Yönetim*, 9, 122-128.

- Özveri, M. (2012). *Sendikal Haklar Ve 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası*. Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Özveri, M. (2013). *Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009)*, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Özveri, M. (2014). Alt İşveren (Taşeron) Sermayenin Örgütlü İşgücüne Başkaldırısıdır. *DİSK-AR Dergisi*, 2, 28-37.
- Özveri, M. (2017). Türkiye’de Güvencesiz Çalışmanın “Hukuki” Dayanakları. A. Makal ve A. Çelik (Ed.), *Zor Zamanlarda Emek* içinde (s. 411-453). Ankara: İmge Kitabevi.
- Petras, J. (2002). *Küreselleşme ve Direniş*. (Çev: A. Ekber, C. Aşkın ve Ç. Arın). İstanbul: Adonis Reklam ve Yayıncılık.
- Petras, J. ve Veltmeyer, H. (2006). *Maskesi Düşürülen Küreselleşme*. (Çev: Ö. Akpınar). İstanbul: Mephisto Basım Yayın.
- Piven, F. F. and Cloward, R. (1993). *Regulating the Poor: The Functions of Public Welfare*, New York: Vintage.
- Robertson, R. (1995). Glocalization: Time-Space and Homogeneity-Heterogeneity. *Global Modernities*, 2(1), 25-44.
- Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L. and Van Daele, J. (2009). The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009. *Book Samples*, New York: ILR Press.
- Ruggunan, S. (2011). The Global Labour Market for Filipino and South African Seafarers in the Merchant Navy. *South African Review of Sociology*, 42(1), 78-96.
- Scheve, K. F. and Slaughter, M. F. (2007). A New Deal for Globalization. *Foreign Affairs*, 86 (4), 34-47.
- Sennett, R. (2005). *Karakter Aşınması, Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerine Etkileri*. (Çev: B. Yıldırım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Smith, J. and Wallerstein, I. M. (1992). *Creating and Transforming Households: The Constraints of The World-Economy*, Cambridge University Press.

Strange, S. (2014). Devletlerin Azalan Otoritesi. D. Held ve A. McGrew (Ed.), *Küresel Dönüşümler, Büyük Küreselleşme Tartışmaları* içinde (s. 155-163). (Çev: A. R. Güngen, A. S. Mercan, B. Özçelik, C. Boyraz, E. Sarıtekin, E. Sarıot, E. Sarıtaş ve M. C. Çelebi). Ankara: Phoenix Yayınevi.

Sturmthal, A. (1948). The Crisis of the WFTU. *ILR Review*, 1(4), 624-638.

Subaşı, İ. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili. *Çalışma ve Toplum*, 4(39). 209-246.

Sweezy, P. ve Baran, P. (2007). *Tekelci Sermaye*. (Çev: G. Akalın). İstanbul: Kalkedon Yayınları.

Şahlanan, F. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 2013/4. 110-142.

Şafak, C. (2008). Sendika Özgürlüğünün Bir Parçası Olarak Referandum. *Mülkiye Dergisi*, 33(263), 183-203.

Şafak, C. (2017). Türkiye’de Toplu Pazarlık Sistemi ve Sorunları. A. Makal ve A. Çelik (Ed.), *Zor Zamanlarda Emek* içinde (s. 255-294). Ankara: İmge Kitabevi.

Şaylan, G. (2016). *Değişim, Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi*. (3.Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.

Şenses, F. (2006). *Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk*. (4. Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.

Tabb, W. K. (1999). Labor and The İmperialism of Finance. *Monthly Review*, 51(5), 1-13.

Talas, C. (1969). *Ekonomik Sistemler*, Ankara: Sevinç Matbaası.

Thomas, M. (2011). Global Unions, Local Labour, and the Regulation of International Labour Standards: Mapping ITF Labour Rights Strategies1. York: York University.[in English].

Tomandl, T. (1982). Avusturya'da İş İlişkilerinin Düzenlenmesi. İ. Yazman (Çev). *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 39(1), 213-239.

Topateş, H. (2018). *Çalışma Sosyolojisinde Dönüşümler: Sanayi Toplumu ve Sanayi Sonrası Toplum*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Topateş, H. ve Kıdak, E. (2018). Sanayi-sonrası Toplum Çerçevesinde Yabancılaşma ve Sendikal Bilinç İlişkisi. *Izceas 2018 New Trends In Economics and Administrative Sciences*, 2343-2357. (http://www.izceas.org/2018/books/izceas-2018-fullpaper-proceedings-book-isbn-978-605-254-071-8-page1999_to_2506.pdf).

TÜMTİS *İşçi Gücü Dergisi*. (Ağustos 2014). Sayı 35.

TÜMTİS *İşçi Gücü Dergisi*. (Ekim 2018). Sayı 39.

TÜMTİS *İşçi Gücü Dergisi*. (Haziran 2013). Sayı 33.

TÜMTİS *İşçi Gücü Dergisi*. (Haziran 2015). Sayı 36.

TÜMTİS *İşçi Gücü Dergisi*. (Haziran 2016). Sayı 37.

TÜMTİS *İşçi Gücü Dergisi*. (Ocak 2014). Sayı 34.

TÜMTİS *İşçi Gücü Dergisi*. (Şubat 2013). Sayı 32.

Türcan Özşuca, Ş. ve Toksöz, G. (2003). *Sosyal Koruma Yoksunluğu Enformel Sektör ve Küçük İşletmeler*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No:591.

Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi. C. 1. İstanbul: Tarih Vakfı Yayını, 1996.

Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi. C. 2. İstanbul: Tarih Vakfı Yayını, 1996.

Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi. C. 3. İstanbul: Tarih Vakfı Yayını, 1996.

Uçkan Hekimler, B. (2019). Türkiye’de Kamu Sektöründe Yeni Bir Endüstri İlişkileri Sistemine Geçişin Habercisi: Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolleri. *Çalışma ve Toplum*, 2, 903- 916.

Uçkan Hekimler, B. (2017). Uluslararası İşçi Örgütlerinin Tarihsel Gelişimi, Faaliyetleri ve Üye Yapıları. P. A. Kaya ve C. Güler (Der.), *Uluslararası Sosyal Politika Teorisi, Normlar, Kurumlar, Sorunlar ve Güncel Gelişmeler* içinde (s. 257-279), Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

- Uçkan, B. (2002). *Türkiye’de Sendikalararası Rekabet*. Kocaeli: Selülöz İş Sendikası Eğitim Yayınları.
- Uçkan, B. (2006). *Avrupa Birliği Düzeyinde Toplu Pazarlık*, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Uçkan, B. (2007). İşçi Sendikaları ile İşsizlik Sigortası Arasındaki Köprü: Ghent Sistemi. *Çalışma ve Toplum*, 3, 29-57.
- Uçkan, B. ve Kağmcıoğlu, D. (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 3(22), 35-56.
- Urhan, B. (2005). Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları. *Çalışma ve Toplum*, 1, 57-88.
- Urhan, B., & Selamoğlu, A. (2008). İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 3(18), 171-197.
- Visser, J. (2003). *Unions an Unionism Around the World*. Addison, J. T. And Schnabel, C. (Ed.), Celtenham&Northampton: Edvard Elgar.
- Waddington, J. (1999). Situating Labour Within the Globalization Debate. J. Waddington (Ed.), *Globalization and Patterns of Labour Resistance* (1-28). London: Mansell.
- Wallerstein, I. (2018). *Dünya-Sistemleri Analizi*. (3. Baskı). (Çev: S. N. Hazar). İstanbul: BGST Yayınları.
- Waterman, P. (1998). *Globalization, Social Movements and the New Internationalisms*, London&New York: Mansell.
- Waterman, P. (2004). The Global Justice and Solidarity Movement and the World Social Forum: A Backgrounder. *In World Social Forum: Challenging Empires*, 55-66.
- Weiler, P. (1981). The United States, International Labor, and the Cold War: The Breakup of the WorldFederation of Trade Unions. *Diplomatic History*, 5(1), 1-22.
- Willims, S., Bradley, H., Devadason, R. and Erickson, M. (2013). *Globalization and Work*, Cambridge: Polity Press.
- Windmuller, J.P., Pursey, S.K. and Baker, J. (2007). The International Trade Union Movement. *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Kluwer Law International, 69-94.

Yıldırım, E. ve Uçkan, B. (2010). İşverenlerin Sendikasıızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 25(2), 163-184.

Yücesan Özdemir, G. (2010). Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma. *Çalışma ve Toplum*, 27(4), 35-50.

İnternet Kaynakları:

<http://dadder.org/index.php/tr/anasayfa/> (Erişim Tarihi: 16 Mayıs 2019).

<http://dadder.org/index.php/tr/ne-yapiyoruz/> (Erişim Tarihi: 22 Mayıs 2019).

<http://disk.org.tr/uye-sendikalar/limter-is/> (Erişim Tarihi: 30 Nisan 2019).

<http://nakliyatis.org/ankara-buyuksehir-belediyesi-sirketleri-olan-belka-belko-ve-bugsasta-calisan-isci-kardeslerimiz-isveren-baskisi-ortadan-kalkinca-ozgur-iradeleri-ile-oz-tasima-isten-istifa-edip.html> (Erişim Tarihi: 26 Nisan 2019).

<http://nakliyatis.org/basindan-mscmedlog-lojistikte-isci-kiyimina-karsi-ilk-hukuk-zaferi.html> (Erişim Tarihi: 27 Mart 2019).

<http://nakliyatis.org/hakkimizda/tarihce/sendikamizin-kisa-tarihimiz> (Erişim Tarihi: 15 Mart 2019).

<http://nakliyatis.org/pttde-oz-tasima-sendikasi-taseron-isebirligine-baskilara-isten-cikarmalara-karsi-direnecegiz-ve-kazanacagiz.html> (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2019).

<http://nakliyatis.org/real-market-iscileri-il-il-isci-dusmanligi-yapmaya-devam-eden-metrodan-hesap-sormaya-devam-ediyor.html> (Erişim Tarihi: 21 Nisan 2019).

<http://nakliyatis.org/sendikamiz-genel-baskani-ali-riza-kucukosmanoglu-uluslararası-tasimacilik-iscileri-sendikası-enternasyonalı-tui-transportun-genel-sekreterligine-secildi.html> (Erişim Tarihi: 8 Mayıs 2019).

<http://nakliyatis.org/tuvturk-mugla-direniscileri-ise-iade-davasini-kazandi.html> (Erişim Tarihi: 26 Nisan 2019).

<http://nakliyatis.org/uluslararasi-tasimacilik-iscileri-federasyonu-itf-heyeti-sendikamizi-ziyaretti.html> (Erişim Tarihi: 28 Mart 2019).

<http://tds.org.tr/> (Erişim Tarihi: 9 Mayıs 2019).

<http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30690> (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2019).

<http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30690> (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2019).

http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/calisma_yasami/1348996/Hak-is_ile_Memur-Sen_e__uyelerine_baski_yapmakla_sucladigi_diger_sendikalardan_cok_sert_tepki_geldi.html (Erişim Tarihi: 14 Mayıs 2019).

http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ekonomi/858478/Hava-is_yine_gundemde..._Kamyoncu__pilota_karsi.html (Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2019).

http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=481 (Erişim Tarihi: 16 Mayıs 2019).

<http://www.havais.org.tr/> (Erişim Tarihi: 8 Mayıs 2019).

<http://www.havais.org.tr/tr/haber-detay/h1-itempropnamegenel-baskanimizdan-mesajh1> (Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2019).

<http://www.hurriyet.com.tr/gundem/8-yillik-sendika-kavgasina-15-yil-hapis-16386060> (Erişim Tarihi: 25 Nisan 2019).

<http://www.milliyet.com.tr/oz-tasima-is-sendikasi-ndan-taseron-ankara-yerelhaber-2378407/> (Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2019).

<http://www.oztasimais.org.tr/> (Erişim Tarihi: 8 Mayıs 2019).

<http://www.oztasimais.org.tr/hakkimizda/> (Erişim Tarihi: 22 Mayıs 2019).

<http://www.oztasimais.org.tr/kurumsal-kimlik/> (Erişim Tarihi: 24 Mart 2019).

<http://www.oztasimais.org.tr/orgutlu-oldugumuz-is-yerleri/> (Erişim Tarihi: 29 Mart 2019).

<http://www.wftucentral.org/trade-union-intationals/> (Erişim Tarihi: 7 Ocak 2019).

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/525938/Trade_Union_Membership_2015_-_Statistical_Bulletin.pdf (Erişim Tarihi: 13 Eylöl 2018).

<https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm> (Erişim Tarihi: 12 Kasım 2018).

<https://havasen.org.tr/> (Erişim Tarihi: 8 Mayıs 2019)

<https://havasen.org.tr/bildiri/> (Erişim Tarihi: 9 Mayıs 2019).

<https://havasen.org.tr/bildiri-havais-secim-sureci/> (Erişim Tarihi: 14 Mayıs 2019).

<https://havasen.org.tr/havais-kamyoncularin-degildir/> (Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2019).

<https://ilerihaber.org/icerik/direnisteki-makro-market-iscileri-eylemlerine-devam-ediyor-92548.html> (Erişim Tarihi: 19 Mart 2019).

https://read.oecd-ilibrary.org/employment/labour-force-statistics-2010_ifs-2010-en-fr#page53 (Erişim Tarihi: 10 Kasım 2018).

<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> (Erişim Tarihi: 5 Kasım 2018).

<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> (Erişim Tarihi: 12 Aralık 2018).

<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>. (Erişim Tarihi: 12 Aralık 2018).

<https://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/bir-grevfobi-oykusu-butun-yonleriyle-thy-grevi,7030> (Erişim Tarihi: 29 Nisan 2019).

https://www.academia.edu/38284403/K%C3%BCresel_%C3%87er%C3%A7eve_S%C3%B6zle%C5%9Fmeleri_S%C3%B6yle%C5%9Fi_ (Erişim Tarihi:21 Ocak 2019).

https://www.academia.edu/38284403/K%C3%BCresel_%C3%87er%C3%A7eve_S%C3%B6zle%C5%9Fmeleri_S%C3%B6yle%C5%9Fi_ (Erişim Tarihi:21 Ocak 2019).

https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1693/2015_temmuz_6856.pdf (Erişim Tarihi: 8 Mayıs 2019).

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1694/28072018-resmi-gazete.pdf> (Erişim Tarihi:13 Mayıs 2019).

https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3394/tis-2017_.pdf (Erişim Tarihi: 17 şubat 2019).

<https://www.airporthaber.com/hava-is-haberleri/ali-kemal-tatlibal-secim-vaadlerini-acikladi.html> (Erişim Tarihi: 9 Mayıs 2019).

<https://www.airporthaber.com/hava-is-haberleri/hava-is-teror-destekcisi-itfden-ayrildi.html> (Erişim Tarihi: 22 Mayıs 2019).

<https://www.aydinlik.com.tr/isveren-in-yetki-itarazi-tis-e-engel-olmamali-emek-subat-2018>

<https://www.aydinlik.com.tr/tarim-is-in-yurtdisi-gezi-harcamalari-yildirim-koc-kose-yazilari-ocak-2019> (Erişim Tarihi: 27 Ocak 2019).

<https://www.birgun.net/haber-detay/real-market-iscileri-yeni-yila-direnisle-giriyor.html> (Erişim Tarihi: 24 Nisan 2019).

<https://www.birgun.net/haber-detay/simdi-tehlike-canlari-turk-is-icin-caliyor-198195.html> (Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2019).

<https://www.birgun.net/haber-detay/union-busting-at-turkish-airlines-212294.html> (Erişim Tarihi: 11 Mayıs 2019).

<https://www.bloomberght.com/haberler/haber/1477153-thy-grevi-sona-erdi> (Erişim Tarihi:5 Mayıs 2019).

<https://www.demokrathaber.org/calisma-hayati/borusan-lojistik-iscileri-kazandi-h9947.html> (Erişim Tarihi: 24 Mart 2019).

<https://www.demokrathaber.org/calisma-hayati/hava-iste-atilay-aycin-secimi-kaybetti-h25737.html> (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2019).

<https://www.etf-europe.org/about-us/governance-bodies/etf-congress/> (Erişim Tarihi:24 Ocak 2019).

<https://www.etf-europe.org/about-us/governance-bodies/executive-committee/> (Erişim Tarihi: 26 Ocak 2019).

<https://www.etf-europe.org/about-us/governance-bodies/lay-auditors/> (Erişim Tarihi: 21 Ocak 2019).

<https://www.etf-europe.org/about-us/governance-bodies/management-committee/> (Erişim Tarihi: 26 Ocak 2019).

<https://www.etf-europe.org/about-us/our-mission/> (Erişim Tarihi: 16 Şubat 2019).

<https://www.etf-europe.org/activity/atc-right-to-strike/> (Erişim Tarihi: 19 Şubat 2019).

<https://www.etf-europe.org/activity/dhl-workers-justice-simply-denied/> (Erişim Tarihi: 24 Şubat 2019).

<https://www.etf-europe.org/as-european-parliament-gets-ready-for-elections-thousands-march-in-brussels-for-a-fairer-eu/> (Erişim Tarihi: 23 Ocak 2019).

<https://www.etf-europe.org/social-partners-in-road-transport-stand-together-to-demand-eu-action-on-safe-and-comfortable-truck-parking-areas/> (Erişim Tarihi:22 Ocak 2019).

<https://www.etf-europe.org/svitzer-workers-strike-in-the-netherlands-their-fight-is-our-fight/> (Erişim Tarihi:27 Ocak 2019).

<https://www.evrensel.net/haber/107098/dun-ilac-tasiyorlardi-bugun-koca-bir-umut> (Erişim Tarihi: 24 Mart 2019).

<https://www.evrensel.net/haber/365418/bilgi-universitesi-cogunlugu-saglayan-sendikaya-istiraz-etti> (Erişim Tarihi: 20 Kasım 2018).

<https://www.evrensel.net/yazi/82049/flormar-direnisi-ve-yetki-itirazi>,

<https://www.haberler.com/oz-tasima-is-baskani-toruntay-arife-gunu-yalan-11974309-haberi/> (Erişim Tarihi: 29 Nisan 2019).

<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (Erişim Tarihi: 21 Nisan 2019).

https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=524&_afrLoop=6526674768810&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=14q659eno6_1#!%40%40%3F_afrWindowId%3D14q659eno6_1%26_afrLoop%3D6526674768810%26MBI_ID%3D524%26_afrWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D14q659eno6_57 (Erişim Tarihi: 7 Kasım 2018).

https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=2&_afrLoop=1154904405402164&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=npqmqvstm_1#!%40%40%3F_afrWindowId%3Dnpqmqvstm_1%26_afrLoop%3D1154904405402164%26MBI_ID%3D2%26_afrWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dnpqmqvstm_57 (Erişim Tarihi: 5 Aralık 2018).

<https://www.ilo.org/surveydata/index.php/catalog/107/overview> (Erişim Tarihi: 3 Ocak 2019).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_558658.pdf (Erişim Tarihi: 30 Mart 2019).

<https://www.itfglobal.org/en/about-us/our-achievements> (Erişim Tarihi:27 Ocak 2019).

<https://www.itfglobal.org/en/about-us/our-achievements> (Erişim Tarihi:23 Ocak 2019).

<https://www.itfglobal.org/en/about-us/strategy> (Erişim Tarihi:26 Ocak 2019).

<https://www.itfglobal.org/en/about-us/who-we-are> (Erişim Tarihi:26 Ocak 2019).

<https://www.itfglobal.org/en/news/itf-and-etf-statement-justice-dhl-workers-turkey> (Erişim Tarihi: 8 Mart 2019).

<https://www.itfglobal.org/en/news/itf-holds-railway-workshops-turkey> (Erişim Tarihi: 26 Nisan 2019).

https://www.itfseafarers.org/what_are_focs.cfm (Erişim Tarihi:26 Ocak 2019).

<https://www.milligazete.com.tr/haber/1063672/oz-tasima-is-dhl-de-sozlesme-asamasina-geldi> (Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2019).

<https://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceofstate-ownedenterprises/48476423.pdf> (Erişim Tarihi: 12 Eylül 2018).

<https://www.petrol-is.org.tr/haber/akp-sendikalarimizdan-elini-cek-hava-ise-mudahaleden-vazgec-7153> (Erişim Tarihi: 2 Mayıs 2019).

https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc029/kanuntbmmc029/kanuntbmmc02905018.pdf (Erişim Tarihi: 27 şubat 2019).

http://arsiv.petrol-is.org.tr/dis_iliskiler/dsh/dsh_2.pdf (Erişim Tarihi: 26 Nisan 2019).

<http://www.global-unions.org/?lang=fr> (Erişim Tarihi: 19 Ocak 2019).

<http://www.global-unions.org/?lang=fr> (Erişim Tarihi: 20 Ocak 2019).

<http://sendika63.org/2013/02/dhl-iscileri-sari-sendika-oz-tasima-isi-ve-dhl-yonetiminin-protesto-etti-94400/> (Erişim Tarihi: 1 Nisan 2019).

<http://tumtis.org/v2/2013/0525/sendikamizdan-oz-tasima-ise-kinama/> (Erişim Tarihi: 19 Mayıs 2019).

<http://sendika63.org/2014/04/coca-cola-igsawine-beraat-180238/#more> (Erişim Tarihi: 20 Mart 2019).

<http://tumtis.org/v2/2017/0726/dhl-expressi-sendika-hakkina-saygi-gostermeye-ve-imzaladigi-protokole-uymaya-cagirdik/> (Erişim Tarihi:4 Mart 2019).

<http://dadder.org/index.php/tr/2018/09/13/itf-enspektorleri-hakkinda/> (Erişim Tarihi: 26 Nisan 2019).

<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> (2 Aralık 2018).

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3391/2019-ocak.pdf> (Erişim Tarihi: 17 Nisan 2019).

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3391/2019-ocak.pdf> (Erişim Tarihi:11 Mayıs 2019).

<http://www.wftucentral.org/> (Erişim Tarihi: 7 Ocak 2019).

<https://www.ituc-csi.org/> (Erişim Tarihi: 12 Ocak 2019).

<https://www.ituc-csi.org/> (Erişim Tarihi: 12 Ocak 2019).

<https://www.etuc.org/en> (16 Ocak 2019).

<https://www.etui.org/About-Etui> (Erişim Tarihi: 17 Ocak 2019).

<https://www.etf-europe.org/> (Erişim Tarihi:25 Ocak 2019).

<https://www.etf-europe.org/about-us/> (Erişim Tarihi: 25 Ocak 2019).

[http /disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/02/Sendikalasma-Arastirmasi.pdf](http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/02/Sendikalasma-Arastirmasi.pdf)

<http://tumtis.org/v2/> (Erişim Tarihi: 26 şubat 2019).

<http://tumtis.org/v2/tarihce/> (Erişim Tarihi: 27 şubat 2019).

<http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/03/DISK-AR-Mart-2019-Istihdam-Issizlik-Raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2019).

<https://www.verdi.de/> (Erişim Tarihi: 1 Mart 2019).

<http://tds.org.tr/> (Erişim Tarihi: 4 Mart 2019).

<http://nakliyatis.org/> (Erişim Tarihi: 15 Mart 2019).

<http://tumtis.org/v2/2017/0318/8381/> (Erişim Tarihi:25 Mart 2019).

<http://sendika63.org/2019/04/hak-isten-iscilere-baski-oz-tasima-isten-istifa-edemezsiniz-543948/> (Erişim Tarihi: 22 Mayıs 2019).

<https://www.demiryolis.org.tr/> (Erişim Tarihi: 14 Nisan 2019).

<http://limanis.org.tr/web/> (Erişim Tarihi: 26 Nisan 2019).

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (Erişim Tarihi: 26 Nisan 2019).

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5253.pdf> (Erişim Tarihi: 24 Mayıs 2019).

<http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/5/dosya-5-3034.pdf> (Erişim Tarihi 13 Kasım 2018).

EKLER

Ek-1: Ulusal Sendikalar İçin Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu

1. Küreselleşme ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?
2. Küresel rekabette Türkiye'nin durumu ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?
3. İşkolunuzda çokuluslu şirketler var mı? Varsa bu şirketlerin genel içerisindeki yoğunluğu nedir?
4. Uluslararası sendikal örgütlere üye misiniz?
5. Evetse ne zamandır üyesiniz?
6. Hayırsa üye olmayı düşünüyor musunuz? Neden?
7. ITF ve ETF'nin faaliyetleri hakkında bilgileriniz var mı? Varsa hangi araçlarla bilgi sahibi oluyorsunuz?
8. Ne tür faaliyetler düzenleniyor?
9. Faaliyetlere ne ölçüde katılıyorsunuz?
10. Katılma veya katılmama gerekçeniz nedir?
11. Uluslararası örgütler gerekli mi? Niçin?
12. Ne tür faydalar sağlayabilir veya ne açıdan zararları olabilir?
13. Örgütlenme konusunda size yararları oluyor mu?
14. Türkiye'de veya dünyada örgütlenme konusunda yararı olan somut durumla karşılaştınız mı veya duydunuz mu?
15. ITF ve ETF Genel Kurulları'na katıldınız mı?
16. Herhangi bir organa aday oldunuz mu?
17. Toplantılara katılıyor musunuz?
18. Gittiğinizde neler yapıyorsunuz?
19. Yabancı dil sorunu var mı? Varsa nasıl çözüyorsunuz?
20. Yazışmalar nasıl yapılıyor?
21. Dış ilişkiler uzmanı istihdam ediyor musunuz? Etmeyi düşünüyor musunuz?
22. ITF ve/veya ETF'ye üye olmasanız ne olurdu?
23. Üyelikten çekilmeyi hiç düşündünüz mü? Gerekçesi nedir?
24. ITF ve ETF'ye kaç üye bildiriyorsunuz?
25. Aidat miktarı ne kadar?

26. Aidatları düzenli ödüyor musunuz?
27. Aidatların karşılığında hizmet aldığınızı düşünüyor musunuz?
28. Eğitimlere katılıyor musunuz? Evetse bu eğitimler sizce işlevsel midir?
29. ITF ve/veya ETF'den maddi destek aldınız mı?
30. Küresel çerçeve sözleşmeler hakkında bilgi sahibi misiniz?
31. Türkiye'den ITF ve ETF'ye üye olan diğer sendikalarla ilişkiniz nasıl?
32. Üye olmayan sendikalara üyelik sürecinde destek olur musunuz?
33. İki veya çok taraflı projeleriniz var mı?
34. ITF ve ETF'den beklentilerinizi nasıl özetleyebilirsiniz?
35. Genel olarak görüş ve önerileriniz nelerdir?

Ek-2: Uluslararası Sendikalar İçin Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu

1. Uluslararası sendikacılık hareketi ile ilgili genel düşünceleriniz nelerdir?
2. Türkiye'deki sendikaların uluslararası sendikalardaki durumu hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
3. İşkolunuzdaki çokuluslu şirketlerde, Türkiye'deki sendikaların örgütlenme çalışmaları hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
4. Türkiye'den üye sendikalarla ilişkileriniz ne durumdadır?
5. Üye sendikalar faaliyetleriyle ilgili sizinle iletişime geçiyor mu?
6. Türkiye'de hangi sıklıkla eğitim gibi etkinlikler düzenliyorsunuz?
7. Türkiye'deki etkinliklerde ön plana çıkan sendikalar var mı? Varsa hangileridir ve ön plana çıkmalarının arkasında yatan neden nedir?
8. Türkiye'den sizinle iletişim kurmayan hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
9. Uluslararası toplantılarda ve diğer etkinliklerde Türkiye'deki sendika temsilcilerinin hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
10. Örgütlenme desteğinde bulunduğunuz sendikalar var mı? Varsa hangileridir?
11. Yabancı dil sorunu yaşanıyor mu?
12. Türkiye'deki sendikaların en önemli sorunları nelerdir?
13. Üyelik başvurusunda bulunan sendikalar var mı? Ve bu başvurular ne aşamada?
14. Üyelikten ayrılan sendika var mı? Varsa gerekçesi nedir?
15. Türkiye sendikalarının aidatlı üye olarak katılımı nedir?
16. Türkiye'deki sendikalar en fazla hangi konularda talepte bulunmaktadır?
17. Uluslararası örgütlerin ülkelere göre sendikalara bakış açısında farklılık bulunmakta mıdır?
18. Alt sektörlere göre sendikalara bakış açısında farklılık bulunmakta mıdır?
19. Türkiye sendikaları aidatları düzenli ödeyebilmekte midir?

20. Maddi destek sağlanıyor mu?

21. Küresel çerçeve sözleşmelerle ilgili olarak, ulusal sendikalarla görüş alış verişinde bulunuluyor mu?

22. Türkiye'deki üye veya üye olmak için başvuruda bulunan sendikaların kendi aralarında rekabet gözlenebiliyor mu? Rekabet durumunda uluslararası örgüte yansımaları nasıl oluyor?

23. Türkiye'deki sendikalarla ilgili devam eden iki veya çok taraflı projeleriniz bulunmakta mıdır?

24. Diğer görüş ve önerileriniz nelerdir?

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Erkan Kıdak
Yabancı Dil : İngilizce ve Fransızca
Doğum Yeri ve Yılı : Eskişehir/1992
E-posta : kidakerkan@gmail.com

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

2015, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

2015-2016, Uzman, Liman-İş Sendikası, Genel Merkez

2016, Milletvekili Danışmanı, TBMM

2016-2017, Uzman, Şeker-İş Sendikası, Genel Merkez

2017-2018, Uzman, Liman-İş Sendikası, Genel Merkez

2018-Devam Ediyor, Araştırma Görevlisi, Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Yayımları ve/veya Bilimsel/Sanatsal Faaliyetleri:

Topateş, H. ve Kıdak, E. (2018). Sanayi-sonrası Toplum Çerçevesinde Yabancılaşma ve Sendikal Bilinç İlişkisi. *Izceas 2018 New Trends In Economics and Administrative Sciences*, 2343-2357.

Kıdak, E. (2018). Denizli İşgücü Piyasasında Memnuniyet Düzeyi. O. Karadeniz ve N. Durusoy (Der.), *Denizli İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma* içinde (s. 63-86), Ankara: Gazi Kitabevi.

Kaya, M., Kıdak, E. ve Durusoy Öztepe, N. (2017). Türkiye'de Güncel Özyönetim Deneyimi: Kazova Tekstil Kooperatifi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, Cilt 1, 76-91.

