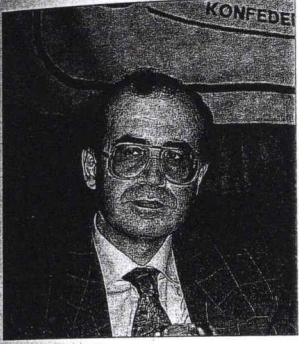


Değişim İçinde Sendikalar

Mercek I, 2 (Nisan
1996), 41-47



Prof. Dr. Tankut CENTEL
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Çalışanların korunması, tarihi gelişim süreci içinde, temel olarak iki yoldan gerçekleşmiştir. Bunlardan ilki; **kamu müdahalesi** olarak adlandırılan, devletin çalışma yaşamına doğrudan karışarak çalışma koşullarını düzenlemesi yoludur. İkinci yol ise; **kendi kendine yardım** denilen ve bireysel iş sözleşmesinin yanlarını oluşturan işveren ile işçinin, toplu olarak çalışma koşullarını belirlemeleri usulüdür.

Günümüzde sendikalar, çok sayıdaki üyeleri ve büyük sayılara ulaşan malvarlıkları ve de kendilerine tanınan grev/lokavt yetkileriyle, kurulu ekonomik ve sosyal düzeni etkileyip toplum yaşamında ağırlıklarını duyurabilmektedir.

Sosyal siyasete ilişkin bu mekanizmalar içinde gerek işveren ve gerekse işçi sendikalarının rolü, oldukça farklıdır. Nitekim, kamu müdahalesi koşullarında yürütülen sendikacılık, çalışma koşullarıyla ilgili sorunların çözümünü daha çok siyasi alanda görür. Buna göre, işçi ücretlerinin yükseltilmesi ile iş sürelerinin kısaltılması ve iş güvencesine ilişkin konular, daha çok devletin çalışma politikası içinde görülüp; sendikalar, kamusal işlevlerini yerine getirmek üzere, anılan siyaseti etkilemeye çalışırlar. Gerçekten, günümüzde sendikalar, çok sayıdaki üyeleri ve büyük sayılara ulaşan malvarlıkları ve de kendilerine tanınan grev/lokavt yetkileriyle, kurulu **ekonomik ve sosyal** düzeni etkileyip toplum yaşamında ağırlıklarını duyurabilmektedir. Bu bağlamda, aslında sosyal devlet olmanın en belirgin niteliklerinden birisi de, çıkar topluluklarının kamu yönetimine katılmalarını ve bunların kamusal işlev-

lerini yerine getirmelerini sağlamaktır.¹

Kamu müdahalesi koşullarında yürütülen sendikacılık faaliyetlerinin alternatifi, toplu sözleşme sendikacılığıdır. Bu tür sendikacılık, kendi kendine yardım mekanizmalarının sağladığı olanakla ve toplu sözleşmeler aracılığıyla, üyelerinin çalışma koşullarını kendince en ileri düzeyde belirlemeye çalışmayı **hedefler**. Nitekim, ülkemizde kamu kesimi sendikacılık hareketi; 60'lı yıllarda ve hatta 70'li yılların sonlarına kadar, özellikle toplu sözleşme sendikacılığına dayanır. Söz konusu evrede sendikal faaliyetlerin önemli bir bölümü; toplu sözleşmeler yoluyla üyelerin ücretlerinin yükseltilmesi, iş sürelerinin düşürülmesi, akdi iş güvencesinin güçlendirilmesi ve işyeri yönetimine katılmayı gerçekleştirme konularına yöneliktir. Kamu kesiminde çalışan işçilerin sendikal anlayışı da, bu dönemde işyerindeki toplu sözleşme süreciyle sınırlı kalmıştır. Toplu sözleşme sendikacılığı ise; dönemin soğuk savaş ve düşük oranlı **işsizlik** koşullarında, ekonomik büyümenin siyasi iktidarlara sağladığı olanaklarla, çalışma koşullarını oldukça ileri bir düzeye götürebilmiştir. Bu anlamda, esas olarak özel kesimde faaliyet gösteren işçi sendikalarının önemli bir bölümü de, belirtilen gelişmelerden uzak kalamamıştır.²

Günümüz bilgi toplumunun sendikaları, geçmişin sanayi toplumu sendikalarıyla aynı değildir.

I. Sanayileşme Süreci ve Değişim

Değişim rüzgarlarından sendikaların etkilenişini, modern iş hukukunun tarihi gelişiminden soyutlamak mümkün değildir. Çünkü sendikaların işlev ve konumu, iş hukukunun değişimden etkilenişine göre değişmektedir. Nitekim, günümüz **bilgi** toplumunun sendikaları, geçmişin sanayi toplumu sendikalarıyla aynı değildir.

1. Sanayi toplumunun oluşumu

Modern iş hukukunun ortaya çıkışı ve gelişimi, dış etkenler olarak önemli ölçüde, doğrudan

ekonomik ve siyasi etkileşime bağlıdır. Buna göre de, **sanayileşme** süreci içindeki iş ilişkilerinin gelişimini, birbirinden değişik üç aşama içinde ele almak mümkündür.

Günümüz, iş hukukunda esneklik arayışlarının yaşandığı dönemdir.

Gerçekten, ilk evreyi, sanayi devrimi sonrasında yaşanan ve sınırsız sözleşme serbestisinin egemen olduğu klasik liberal dönem oluşturur. Bu dönemde, ekonomik liberalizmin "bırakınız yapınlar/bırakınız geçsinler" söyleminden kaynaklanan bireyci hukuk anlayışı, **endüstriyel** ilişkileri her türlü müdahaleden uzak tutmuştur. Buna karşılık, ilk çalışma yasalarının getirdiği ikinci evre, bütünüyle devlet müdahalesinin baskın olduğu bir dönemdir. Nitekim, 19. yüzyılın ortalarından itibaren, ekonomik yapının yol açtığı sosyal sorunları çözmek üzere getirilen iş hukuku kuralları; temelde sefalet, yoksulluğa ve eşitsizliğe yöneldiği için, emredici ve giderek, katı nitelikte olmak zorunda kalmıştır. Bu bağlamda, söz konusu emredici kuralları; ister kamu müdahalesi yoluyla devlet tarafından getirilmiş (sosyal mevzuat) ve isterse kendi kendine yardım mekanizmaları içinde, yani toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde konulmuş (toplu iş sözleşmesi hükümleri) olsunlar, ancak tek yönlü bir etkiye sahiptir. Buna göre de, anılan kuralları, sadece işçi lehine olmak koşuluyla aşmak mümkündür. Böylelikle, işveren bakımından, zorlayıcı ve dolayısıyla katı; işçi açısından ise, koruyucu nitelikte bir hukuk düzeni oluşur.³ Günümüzde içinde bulunulan üçüncü evre ise, iş hukukunda **esneklik** arayışlarının yaşandığı dönemdir.⁴

2. Sanayi toplumunun aşılması

a) Çatışmacı dünya düzeni

Sanayi toplumu, içerdiği üretim sürecine bağlı biçimde ve özellikle egemen olduğu ilk yüzyıl içinde, ikili bir toplum yapısı yaratır. Söz konusu sosyal yapı, ideolojik düzeyde, iki ayrı

dünya görüşünün doğumuna yol açar. Bu bağlamda, ileri düzeyde sanayileşmiş Batılı ülkeler; sosyal devlet/refah toplumu uygulamalarıyla analan yapının üstesinden gelirken, kendi içlerinde ki sosyal karşıtlığı dışarıya ihraç eder. Böylelikle, bölgesel çatışmalar; "Doğu" ve "Batı" olarak adlandırılan iki blok içinde ve soğuk savaş biçiminde, dünya düzeyine ulaştırılır. Buna karşın, "refah toplumu", 60'lı yıllarda doruğa varır.⁵ Nitekim, geliştirilen sosyal güvenlik sistem ve politikaları ile sosyal bütünleşmeye yönelik sosyal siyaset uygulamaları, sanayi toplumunun temel sorununu oluşturan **bütünleşme** sürecinin başarıyla gerçekleştirilmesinde son derece yararlı olmuştur.⁶

İş ilişkilerindeki esneklik; Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde ilkin, 70'li yılların ortalarından itibaren, özellikle 1973 yılındaki petrol fiyatlarının yükselmesi sonrasında dikkatleri çeker.

b) İktisadi kriz dönemi

Dünya ekonomisi, 70'li yılların ortalarından itibaren, gittikçe derinleşen bir iktisadi kriz dönemine girmiştir. Nitekim, 70'li yılların başından itibaren iktisadi büyüme ile sınırlı **üretim** büyüme hızı yavaşlamış ve giderek, enflasyon ile **işsizlik** oranlarının arttığı görülmüştür. Bunun sonucunda, iktisadi kriz koşullarına uyumlu bir iş hukuku oluşmaya başlar. Gerçekten, iş ilişkilerindeki **esneklik**, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde ilkin, 70'li yılların ortalarından itibaren, özellikle 1973 yılındaki petrol fiyatlarının yükselmesi sonrasında dikkatleri çeker.⁷

Ulusal ekonomilerin dünya ekonomisiyle bütünleşmesi, ekonomik büyüme ile ulusal kalkınmanın vazgeçilmez koşuludur.

c) Sanayi ötesi toplum

80'li yıllara gelindiğinde global bir sermaye piyasasının ortaya çıktığı gözlenir. Bu arada, du-

varların yıkılması (1989), soğuk savaş dönemini sona erdirir ve yeni bir dünya düzeninin oluşumunu hızlandırır. Artık, özellikle 90'lı yıllar, dünya ekonomisinde **küreselleşmeye** ayak uydurulamaya çalışılan bir dönemin başlangıcını oluşturur. Böylece, ulusal ekonomilerin dünya ekonomisiyle bütünleşmesi, ekonomik büyüme ile ulusal kalkınmanın **vazgeçilmez** koşulu olur. Bu bağlamda, küreselleşme, üretime uluslararası nitelik kazandırmış ve dünya ölçeğinde gelişen büyük sanayi işletmelerini ortaya çıkarmıştır.⁸ Nitekim, son 15-20 yılda esas olarak yüksek **teknolojinin** de zorlayıcı etkisiyle dünya piyasalarında kıyasıya bir **rekabet** yaşanmıştır. Gözlenen tüm bu **değişimi**, sanayi toplumunun aşılıp yeni bir dönemin, yani **sanayi ötesi toplumun**⁹ özel koşullarının ortaya çıkışı biçiminde anlamak gerekir.¹⁰

Küreselleşme, üretime uluslararası nitelik kazandırmış ve dünya ölçeğinde gelişen büyük sanayi işletmelerini ortaya çıkarmıştır.

3. Değişimin toplumsal özellikleri

20. yüzyılın son çeyreği, artık yeni bir toplum yapısının, yani **bilgi toplumunun** dönemidir. Söz konusu toplum yapısı içinde sanayi toplumunun yabancılaşmış mavi yakalı işçileri, yerlerini esas olarak beyaz yakalı işçilere bırakmaya başlamıştır. Gerçekten, sanayi toplumunda madde ürünler ön planda yer alırken, bilgi toplumunda ileri düzeydeki bilişim teknolojisinin yarattığı bilgi üretimi ağırlık kazanır. Artık, bilgi; sürekli üretilebilir ve bölünebilir/paylaşılabilir olması yüzünden de emek, sermaye ve toprağı ikame edebilmektedir. Bu bağlamda, sanayi toplumuyla doğal girdilerden (topraktan) sanayie yönelen girdi ağırlığı, bilgi toplumunun ilk aşamasında **nitelikli işgücüne** ve ileri aşamasında da **bilişimsel bilgiye** öncelik tanımakta; bilgi kullanımını da, ulusal sınırları aşılıp **küreselleşmeyi** gerçekleştirmektedir.¹¹ Böylelikle, emek piyasası, nite-

liksiz ya da yarı nitelikli beden gücünün yerine, üstün nitelikli işgücüne, yani beyin gücüne önem vermeye başlamıştır.¹²

Sanayi toplumunda maddi ürünler ön planda yer alırken, bilgi toplumunda ileri düzeydeki bilişim teknolojisinin yarattığı bilgi üretimi ağırlık kazanır.

Diğer yandan, yeni toplum değerleri de, sanayi toplumunununkinden oldukça farklıdır. Nitekim, sanayi toplumunun ulusal ve sınıfsal değerlerinin karşısında, grup değerleri ve inançlar yaygındır. Bu anlamda, ulus ya da sınıfla bütünleşen sanayi toplumunun bireyi, artık sosyal grupla bütünleşmeye yönelmektedir. Sonra, sosyal değişimde itici işlev gören güç, işçi hareketleri ve özellikle de grevler olmaktan çıkıp, sivil hareketlerde toplanmaktadır. Bunun gibi, sanayi toplumunda bireyin özgür kılınmasına ağırlık verilirken, **bilgi** toplumunda insan ile doğanın ortak yaşayışını kapsayan **globalizme** yönelinmektedir. Toplum sorunları konusunda da; işsizlik, savaş ve faşizmin yerine, giderek terör ve kişisel dokunulmazlıkların ortadan kaldırılması gibi odak noktalarına ağırlık verilmektedir.¹³

Sanayi toplumunda bireyin özgür kılınmasına ağırlık verilirken, bilgi toplumunda insan ile doğanın ortak yaşayışını kapsayan globalizme yönelinmektedir.

II- Değişimden İşçi Sendikalarının Etkilenişi

1. İşçi sendikacılığının güncel sorunları

a) Sendikal örgütlenme

Geleneksel olarak sendikalaşma eğilimi sürekli yüksek bulunan ülkeler dahi, 80'li yıllarda yükselen bir sendikalaşma oranına sahip olamamışlardır. Nitekim, söz konusu ülkelerin sendikalaşma eğilimi, 80'li yıllarda düşüş göstermekte-

dir.¹⁴ Söz konusu düşüşün en önemli nedenini de, ekonomik yapıdaki **değişim** oluşturmuştur. Gerçekten, **istihdamdaki** sürekli daralma, sendika üye sayısını azaltmıştır.¹⁵ Bu bağlamda, ücret sendikacılığı yerine, üyelerine istihdam olanağı sağlayan ve onları başta işsizlik olmak üzere sosyal tehlikelere karşı koruyan işçi sendikalarına daha çok gereksinme duyulduğu belirtilmelidir. Sosyal çelişkilerin önemini yitirdiği refah toplumlarında sendikacılığı esas olarak ideolojilere dayandıran işçi sendikaları ise, hızla üye kaybına uğramaktadır.¹⁶

b) Çalışma yaşamında esneklik

İşçi sendikalarının çalışma yaşamında **esnekliğe** karşı tutumları, genel olarak söz konusu kavrama kuşkuyla¹⁷ bakmalarıyla özetlenebilir. Nitekim, genelde işçi sendikalarının, esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılmasına uygulamada sıcak bakmadığı görülür. Bu bağlamda, işçi sendikaları, özellikle esnek çalışma modelleri bileşimine çekinceyle yaklaşmaktadır. Gerçekten, sözgelimi Alman İşçi Sendikaları Birliği'nin Berlin'de toplanan XII. Genel Kurulu'nda, esnek istihdama dayalı iş ilişkilerini getirmenin önlenmesi ve tüm esnek istihdam olunanların sosyal koruma altına alınması istenmiştir.¹⁸ Çünkü, değişik esnek istihdam biçimleri; Alman İşçi Sendikaları Birliği'nin görüşüne göre işçi sendikalarını yadsır. Bunun içindir ki Alman İşçi Sendikaları Birliği; iş süresine ilişkin sendikal siyasetin, esas olarak toplu pazarlık temelinde oluşacak bir güvenceye dayandırılmasını önermiştir.¹⁹

Çalışma yaşamındaki esnekliğe karşı işçi sendikalarının endişeleri; iş süresindeki esnekliğin mevcut işleri ortadan kaldırmak yerine bunların güvence altına alınmasına katkıda bulunması gerektiği,²⁰ esnek iş sürelerinin işçinin işverene olan bağımlılığını çoğaltacağı ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin ortadan kaldırılmasına yönelik olduğu, işverenleri masraftan kurtararak işçi istek ve gereksinimlerine büyük ölçüde uygun bir iş süresine erişilemeyeceği, iş süresinin uzun-

luğuna ve dağılımına ilişkin koruyucu toplu iş sözleşmesi hükümleri ile yasadaki asgari nitelikli hükümlerin münferit talepler olarak korunmanın yanısıra genişletilmek zorunda da bulunduğu,²¹ biçiminde özetlenebilir.²²

Teknolojik gelişmeler; beyaz yakalılar ile kadın ve genç işçi oranını çoğaltmaktadır. Bunlar ise, temelde yaygın olarak esnek istihdam biçimleriyle çalıştırılan kesimlerdir.

Esnekliğe karşı işçi sendikalarının ileri sürülen eleştiriler kaynağını; esnek **istihdam** biçimleriyle çalışanların sendikalaşma oranının düşüklüğü yüzünden,²³ bu tür istihdam biçimlerini yaygınlaştırmanın, işçi sendikalarının mücadele gücünü zayıflatacağı²⁴ endişesinde aramak gerekir.²⁵ Nitekim, esnek istihdam edilenlerde belli bir sosyal soyutlanmanın görüldüğü²⁶ ileri sürülür. Bu yüzden, işçi sendikaları; esnek çalışmaya yaygınlaştırmaya karşılık olarak, haftalık iş süresinin kısaltulmasını önermeyi tercih etmektedir.²⁷

Esasında, **teknolojik** gelişmeler; beyaz yakalılar ile kadın ve genç işçi oranını çoğaltmaktadır. Bunlar ise, temelde yaygın olarak esnek istihdam biçimleriyle çalıştırılan kesimlerdir. Söz konusu işçi gruplarının, öteden beri sendikalaşmadan uzak durdukları görülür. Bu durum da, giderek sendikacılığı olumsuz yönde etkilemektedir.²⁸

c) Çokuluslu şirketlerin rolü

Günümüzde çokuluslu şirketler, daha ucuz işgücü bulabildikleri ve hammadde ya da pazar faktörlerine yakınlığıyla ön plana çıkan ülkelerde yatırımı tercih etmektedir. Bu ise; bir yandan, **üretimin** dış ülkelere kayıp, ana ülkedeki istihdamı daraltması ve diğer yandan da, ana ülkelerin dış pazarda **rekabet** güçlerinin azalıp, pazar paylarının azalması sonucunu yaratmaktadır.²⁹ Giderek, değişik ülkelerde aynı malı üreten çokuluslu şirketler, ana ülkedeki sendikaların taleplerine karşı pazarlık güçlerini artırabilmektedir.

Özellikle, diğer ülkelerde çokuluslu şirketlerin stoklara sahip bulunmaları, ana ülkedeki sendikaların grev tehdidinin aşılmasında etkili olmaktadır. Bunun gibi, çokuluslu şirketlerin, sendikal taleplere karşı yatırımları dış ülkelere kaydıracaklarına ilişkin tehditleri de sendikacılığın önüne dikilmektedir.³⁰

Değişimin üzerlerinde yarattığı etki sonucunda işçi sendikalarının, günümüzde karşı yanla olabildiğince işbirliğine gitme eğilimi içinde oldukları gözlemlenmektedir.

2. İşçi sendikalarında işbirliği anlayışının gelişmesi

Değişimin üzerlerinde yarattığı etki sonucunda işçi sendikalarının, günümüzde karşı yanla olabildiğince **işbirliğine** gitme eğilimi içinde oldukları gözlemlenmektedir. Söz konusu işbirliği eğiliminin de temel olarak, yukarıda belirtilen³¹ işçi sendikacılığını zayıflatan sorunların üzerine kurulu bulunduğu gözden uzak tutulamaz. Gerçekten, gerek **teknolojik** gelişmeler ve gerekse iktisadi bunalımlar sonucunda istihdamın daralması, işçi sendikalarının öncelikle akdi iş güvencesi ile işsizlikle mücadeleye ilişkin diğer önlemlere öncelikle eğilmeleri sonucunu yaratmıştır. Nitekim, sendikaların, iş güvencesi karşılığında ücretlerden fedakarlık ettikleri görülmektedir.³² Bunun gibi, uluslararası pazarlarda ortaya çıkan kıyasıya rekabet ortamı da, işçi sendikalarını ulusal düzeyde işbirliğine yönelme zorunda bırakmaktadır. Bu bağlamda, işçi sendikaları, çalışma koşullarını işten çıkarmalar olmaksızın geliştirilmesi noktasında yoğunlaşmaktadır. Bunu sağlayacak olan da, esas olarak çalışma yaşamındaki **ücret ve istihdama ilişkin esneklik** görüş ve düşünceleridir. Ancak, işçi sendikalarının, daha önce belirtildiği üzere,³³ çalışma yaşamına ilişkin esneklik görüşlerine olumlu yönde bakmayışları gözden uzak tutulamaz. İşçi sendikaları esneklik adı altında haklarının ellerinden alınacaklarından

korktukları sürece ise, tepkilerinin olumsuz olacağı ve kalacağı³⁴ tartışmasıdır.

Artık verimlilik, salt işyeri yönetimini ilgilendirir bir konu olarak algılanmamaya başlanmıştır.

İşbirliğine gidişi gösteren diğer bir olgu, **verimlilik** konusunda işyeri yönetimlerinin dışında işçi sendikalarının da eğilmeleridir. Nitekim, verimlilik alanında işçi sendikalarının işverenlerle işbirliği yaptıkları ve işyerinin yönetimine katılma sırasındaki olumsuz tutumlarını yavaş yavaş terketmeye başladıkları³⁵ gözlemlenmektedir. Bu durum, artık verimliliğin salt işyeri yönetimini ilgilendirir bir konu olarak algılanmamaya başladığını göstermektedir.

İşçi sendikalarının değişimden hissedilir ölçüde etkilendikleri, yadsınamaz bir gerçektir.

Değerlendirme ve Sonuç

Değişimin, işçi sendikalarını önemli ölçüde etkileyişi karşısında, haklı olarak, işçi sendikacılığının sonunun mu geldiği sorusu ortaya atılmaktadır. İşçi sendikacılığının günümüzde içinde bulunduğu güçlüklerine rağmen, tümüyle ortadan kalkmakta olduğunu ya da olacağını söylemek güçtür. İşçi sendikalarının değişimden **hissedilir** ölçüde etkilendikleri ise, yadsınamaz bir **gerçektir**. Bu nedenle, ancak olsa olsa, sendikacılık hareketinin anlayış ve yapı değişikliğini yaşadığı rahatlıkla söylenebilmektedir. Nitekim, değişim içinde işçi sendikalarının bunalıma düştükleri ortadadır. Ancak, işçi sendikalarının bu bunalımı, herhangi bir çöküşü değil, değişim koşullarına **uyma** zorunluğunun yarattığı sıkıntıları içermektedir.³⁶

Değişim içinde işçi sendikaları, oluşan ortama uyma doğrultusunda, ücretlerin iyileştirilmesi mücadelesine dayalı geleneksel sendikacılık anlayışlarını kısmen terkedip revize etmek zorundadırlar.

Değişim içinde işçi sendikaları, oluşan orta-

Esnek istihdam

biçimlerine

yönelen

bireyi göz önünde

bulunduracak

toplu iş

sözleşmeleri,

sendikaların toplu

pazarlık

uygulamasında

yer almalıdır.

ma uyma doğrultusunda, ücretlerin iyileştirilmesi mücadelesine dayalı geleneksel sendikacılık anlayışlarını kısmen terkedip revize etmek zorundadırlar. Bu durum, önümüzdeki dönemde sendikal politikaların önemli ölçüde değişimini de beraberinde getirecektir. Özellikle, **esnek istihdam biçimlerine** yönelen bireyi göz önünde bulunduracak toplu iş sözleşmeleri, sendikaların toplu pazarlık uygulamasında yer almalıdır. Şimdiye dek, esnek istihdam koşullarında çalışanları temel alan toplu sözleşmelere rastlanmadığı gibi; tam aksine, sendikaların bunları dışladıkları ve toplu iş sözleşmelerinin kapsamı dışına ittikleri görülmüştür. Hukuken haklı (geçerli) bir neden bulunmadığı sürece, bu tür uygulamaların toplu iş sözleşmesi özerkliği içinde görülmesi mümkün değildir.³⁷

Değişime uymamakta direnecek işçi sendikalarını, iki tür tehlike beklemektedir. Bunlardan biri, insan kaynakları yönetiminin giderek artan

önemi ve diğeri de, toplu pazarlık düzeyinin de-
ğişip ademi-merkeziyetçi eğilime girmesidir. Ger-
çekten, insan kaynakları yönetimi, işçi sendikala-
rını aradan çıkarabilmekte veya bunların önemini
ikinci plana itip, çalışanlarla doğrudan ilişkiler
kurabilmektedir. Bu bağlamda, sözgelimi **kalite
çemberleri** ve iç istihdam piyasalarının oluşturu-
lması türünden uygulamalar, anılan ilişkilerin
geliştirilebileceğini göstermektedir.³⁸ Bunun gibi,
80'li yılların başlarından itibaren toplu pazarlık
düzeyinde gözlemlenen değişiklikler, yani toplu
pazarlığın makro düzeyden mikro düzeye kayışı
da, işçi sendikalarının kurumsal varlığını tehdit
etmektedir. Nitekim, geleneksel olarak işçi sendi-
kaları, toplu pazarlık güçlerini "masada" koru-
mak endişesiyle pazarlığın hep makro düzeyde
kalmasından yana olmuşlardır.³⁹

**Gelecekte işçi sendikaları varolacaksa,
bunların mevcut geleneksel kimlikleriyle
bunu başarmaları son derece güçtür.
Bu bakımdan, işçi sendikalarının,
önümüzdeki dönemi yeni vizyon
arayışlarıyla geçireceklerini söylemek,
hiç de "kehanet" sayılmaz.**

Nihayet, son söz olarak; değişimin, sendika-
ları **yeniden yapılanma** yönünde zorladığını
belirtmek gerekir. Gelecekte işçi sendikaları va-
rolacaksa, bunların mevcut geleneksel kimlikle-
riyle bunu başarmaları son derece güçtür. Bu ba-
kımdan, işçi sendikalarının, önümüzdeki dönemi
yeni vizyon arayışlarıyla geçireceklerini söyle-
mek, hiç de "kehanet" sayılmaz.

DİPNOTLAR

- ¹ Bak. Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1994, 274.
- ² Koç, Sendikacılıkta Anlayış Değişikliği, Türk-İş, 305 (Eylül 1995), 21.
- ³ Güzel, Rekabet ve Rekabetin Gereği: Esneklik-MESS (yay.), Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları, İstanbul 1995, 195-196.
- ⁴ Bak. Atasayar, Türk İşverenleri Açısından İş Huku-
kündeki Esneklik - Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı (yay.),
Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir 1994, 315.
- ⁵ Erkan, Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme, Ankara
1994, 8-9.
- ⁶ Bak. Güzel, 198.
- ⁷ Treu, Labour Flexibility in Europe, International Labour
Review 131, 4-5 (1992), 497.

- ⁸ Bak. Güzel, 201-202.
- ⁹ Sanayi ötesi toplumun gelecek bilimciler tarafından
değişik adlandırılış biçimleri için bak. Erkan, 72; Kozlu,
Türkiye Mucizesi İçin Vizyon Arayışları ve Asya
Modelleri, Ankara 1995, 2 vd.
- ¹⁰ Kurtulmuş, Post-Endüstriyel Dönüşüm Sürecinde Geleneksel
Endüstri İlişkilerinde Kriz ve Yeni Arayışlar, Çimento İşveren
9, 6 (Kasım 1995), 4.
- ¹¹ Bak. Erkan, 96 vd.
- ¹² Ayrıca bak. Kurtulmuş, 5; Kutal, Globalleşen Dünyada Sos-
yal Politika ve Toplu Sözleşme Düzeninde Yeni Arayışlar-
MESS (yay.), 2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış,
İstanbul 1994, 81.
- ¹³ Bak. Erkan, 102-103 ve 172.
- ¹⁴ Bak. Koray, Endüstri İlişkileri, İzmir 1992, 122-123 ve aynı
yer, Tablo 4; Kurtulmuş, 11 ve aynı yer, Tablo 2. Ayrıca bak.
Kutal, 84-85.
- ¹⁵ Ayrıca bak. Dereli, Globalleşen Dünyada Sosyal Politika ve
Toplu Sözleşme Düzeninde Yeni Arayışlar-MESS (yay.),
2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış, İstanbul 1994, 75.
- ¹⁶ Kutal, 82.
- ¹⁷ Bak. Buschmann, Flexibilitaet im Arbeitsleben: Die Haltung
der deutschen Gewerkschaften-Yaşar Eğitim ve Kültür Vak-
fı (yay.), Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir 1994, 305.
- ¹⁸ Bak. Kittner, Beschaeftigungsförderungsgesetz-Erlaeuterte
Textausgabe, Köln 1985, 14; Knigge, Zur geplanten Aende-
rung des Rechts der Teilzeitbeschaeftigten, Arbeit und Recht
31, 3 (Mart 1983), 75-76.
- ¹⁹ Bak. Bellgardt, Gewerkschaftliche Positionen zur Flexibili-
sierung der Arbeitszeit-Erlaeuterungen und Kritik zur Arbeits-
zeitpolitik des DGB, Betriebsberater 41, 25 (1986), 1704.
- ²⁰ Engelen-Kefer, Job Sharing-Vorteile für wen?-Eine Stellung-
nahme aus der Sicht des DGB-Heymann/Seiwert (yay.), Job
Sharing-Flexible Arbeitszeit durch Arbeitsplatzteilung, Stutt-
gart 1982, 211.
- ²¹ İleri sürülen savlar ile bunların eleştirisi için bak. Bellgardt,
1705 vd.
- ²² Ayrıca bak. ILO, Part-Time Employment for Women with Fa-
mily Responsibilities, International Labour Review 75, 6 (Ha-
ziran 1957), 551.
- ²³ Bak. Peter, Frauendiskriminierung durch Teilzeitbeschaefti-
gung, Frankfurt a.M. 1988, 20; Tomandl, Arbeitsrechtliche
Probleme der Teilzeitbeschaeftigung, Teil 1, Zeitschrift für
Arbeit-und Sozialrecht 1, 3 (Mayıs 1966), 72.
- ²⁴ Bak. GK-TzA Lipke Einl. Rz 49; Gerek, Kısmi Süreli Çalışma
ların Bireysel İş Hukukumuzda Yarattığı Sorunlar, Tühis 12,
2 (Ağustos 1990), 3.
- ²⁵ Ayrıca bak. Buttler, Arbeitszeitflexibilisierung und Beschae-
ftigung-Buttler/Oettle/Winterstein (yay.), Flexible Arbeitszeit
gegen starre Sozialsysteme, Baden-Baden 1986, 42; Gülmez,
Kısa Süreli Çalıştırma ve Fransa'da Kamu Kesiminde Yarı-
m Zaman ve Kısa Süreli Çalışma Deneyimleri, Anne İdaresi
Dergisi 18, 2 (Haziran 1984), 57.
- ²⁶ Bertelsmann/Rust, Arbeits-und sozialrechtliche Nachteile bei
Teilzeitarbeit, Recht der Arbeit 38, 3 (Mayıs-Haziran 1985),
148.
- ²⁷ GK-TzA Lipke Einl, Rz 51; Winkler-Büttner, Arbeitszeit-
flexibilisierung aus Sicht der Gewerkschaften-Buttler/Oett-
le/Winterstein (yay.), Flexible Arbeitszeit gegen starre
Sozialsysteme, Baden-Baden 1986, 95-96.
- ²⁸ Bak. Koray, 124; Kutal, 83.
- ²⁹ Koray, 128.
- ³⁰ Bak. Koray, 129.
- ³¹ Bak. yukarıda II 1.
- ³² Örnek için bak. Dereli, 73-74.
- ³³ Bak. yukarıda II 1 b.
- ³⁴ Buschmann, 307.
- ³⁵ Bak. Koray, 125; Kutal, 85.
- ³⁶ Koç, 21.
- ³⁷ Bak. Centel, Kısmi Çalışma, İstanbul 1992, 47-48.
- ³⁸ Bak. Kurtulmuş, 16.
- ³⁹ Kurtulmuş, 13.