

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research
Cilt: 13 Sayı: 71 Haziran 2020 & Volume: 13 Issue: 71 June 2020
www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

DEVLETE BAĞIMLI İŐ SİSTEMİ UYGULAYICISI OLARAK TÜRKiYE VE GÜNEY KORE SENDİKAL AKTÖRLERİNDEN TÜRK-İŐ VE KCTU KARŞILAŞTIRILMASI* COMPARISON OF TÜRK-İŐ AND KCTU WHICH ARE THE TRADE UNION ACTORS OF TURKEY AND SOUTH KOREA AS A STATE DEPENDENT BUSINESS SYSTEMS IMPLEMENTERS

Mahmut ŐAYLIKAY**

Adnan AKIN***

Özet

Karşılaştırmalı tarihsel kurumsalcılık geleneği içerisinde yer alan makro kurumsal yaklaşımlar, verimlilik kadar var olunan çevreye uyumu da önemser. Richard Whitley'in yapmış olduğu iŐ istemleri sınıflandırılması temel alındığında, sosyo-ekonomik geliŐmiŐ bazı ülkelerin iŐ sistemlerinin olduğunu ve bu iŐ sistemlerine göre tüm sektör yapılarının Őekillendirildiđini savunulmaktadır. Bu çalışmada, literatürde benzer iŐ sistemlerine sahip ve devlete bağımlı iŐ sistemi grubunda yer alan Türkiye ve Güney Kore'nin sendikal örgütlenmelerindeki baskın aktörler olan Türkiye İŞçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŐ) ve Güney Kore Demokratik Sendikalar Konfederasyonu (KCTU) karşılaştırılması yapılarak son yıllarda meydana gelen sendikal anlamdaki gelişmeler ve yenilikler karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ulusal iŐ sistemi, devlete bağımlı iŐ sistemi, Sendika, Türk-iŐ, KCTU.

Abstract

Macro-institutional approaches, which are included in the tradition of comparative historical institutionalism, attach importance to the environment as well as efficiency. Based on the classification of the business demands made by Richard Whitley, it is argued that some socio-economically developed countries have business systems and all sector structures are shaped according to these business systems. In this study, similar business systems owners and government raid in dependent business systems located in the group, Turkey and South Korea's unionization actors in the literature that Turkey Confederation of Trade Unions (TÜRK-İŐ) and the South Korean Democratic Trade Union Confederation (KCTU) made the comparison in recent years occurred in the comparative developments and innovations within the meaning union It is discussed.

Keywords: National business system, state-dependent business system, trade unions, Türk-iŐ, KCTU.

* Bu makale, Mahmut ŐAYLIKAY'ın Doktora Tezinden üretilmiŐtir.

** Öğr. Gör., Kırıkkale Üniversitesi, Fatma Őenses Sosyal Bilimler MYO, mahmut210@gmail.com

*** Prof. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, akin-adnan@hotmail.com



1. Giriş

Ülkelerin piyasalarını oluşturan tüm kurumların birlikte iş yapma arzusundan hareketle oluşturdukları ve ülkeye has tüm karakteristik özellikleri sergileyen örgütlenme biçimlerine "ulusal iş sistemi" adını vermiş olan Whitley (1992), ulusal iş sistemlerinin, ülkelerin bünyelerinde ve o ülkeye özgü baskın karakterli bir yapı oluşturduğunu ileri sürmektedir. Bu baskın aktörün tek bir sosyal alanda faaliyet göstermesi beklenemez ve bu sosyal alanları oluşturan örgütler tek başına özerk olsalar bile genel manada onları kontrol altında tutan ve yöneten bir üst yapıya bağlıdırlar.

"Divergent Capitalisms" adlı çalışmada Whitley (1999), ekonomi temelli yaşamın şekillenmesinde devletin baskın rolünün yadsınamayacağını ve bu bağlamda finans, eğitim tarzı, sendikal örgütlenme, yetki devri ve güven gibi kavramların farklı ülkelerde farklı formlarla karşımıza çıktığını ve bu kavramlar temelinde gerek ilişkiler gerekse örgüt yapıları bakımından farklılaşma meydana geldiğini ortaya koyarak altı iş sisteminin şekillendiğini savunmuştur. Bu iş sistemlerini; parçalı, bölümlenmiş, sanayi bölgesi, işbirliğine dayalı, devlet eşgüdümü ve devlete bağımlı iş sistemi olarak adlandırmıştır.

Makro kurumsal yazını temel alarak ortaya çıkan tarihsel karşılaştırmalı kurumsal analiz ile ülkelerin yapılarına ilişkin incelemelerden sistemin benimsenme süreci üzerindeki etkisinin ortaya konulması hedeflenmektedir. Literatüre katkı sağlayan (Öniş, 1992; Flingstein, 1991; Buğra, 2018; Gökşen ve Üsdiken, 2001) çalışmaların daha çok tek örneklem üzerinden konuyu ele almasından dolayı, derinlemesine analiz kısıtını ortaya çıkarmaktadır. Whitley (1999), devletin gerek sosyal yapıya ve gerekse iş yaşamında sahiplendiği aktör rolüne bağlı olarak benzer kurumsal niteliklerin benzer ve farklı kurumsal niteliklerin ise farklı organizasyonların oluşmasına yol açacağını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda Whitley'in sınıflandırmasına göre benzer özellikteki Türkiye ve Güney Kore, devlete bağımlı iş sistemi kategorisinde yer alan iki örnek olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Küreselleşme ile birlikte ülkelerin iş ilişkileri, sosyal örgütlenmeleri ve küresel olarak üstlendikleri roller her geçen gün değişim-dönüşüm yaşamakta ve artan bir ivme kazanmaktadır. Türkiye ve Güney Kore, tarihsel olarak kalkınma sürecine aynı dönemde başlayan iki ülke konumundadır. 1960'lı yılların başından itibaren ekonomik kalkınma sürecine girmiş ve bu doğrultuda kalkınma programları belirlenmiştir. Bilim ve teknoloji politikaları da bu kalkınma programları içerisinde kritik öneme sahip olmuştur.

Öte yandan, aynı dönemde kalkınma sürecine girmelerine rağmen Türkiye ve Güney Kore arasında gerek örgütlenme ve gerekse yapısal değişimler açısından ciddi farklılıklar oluşmuştur. Ülkelerin örgütlenme yapılarına ve iş aktörlerine bakıldığında, endüstri piyasasındaki gelişim düzeyleri, ar-ge ve inovasyon çalışmalarına yaptıkları yatırım miktarları, GSMH ve GSYİH rakamları bu durumu açıkça ortaya koymaktadır. Bundan dolayı benzer özelliklere sahip bu iki ülkenin yapısal olarak baskın iş aktörlerinin ve sendikal örgütlenmelerinin karşılaştırılması oldukça önemlidir.

Bu çalışmanın amacı, devlete bağımlı ve benzer karakteristik özellikler taşıyan, Türkiye ve Güney Kore'nin sendikal örgütlenmelerindeki baskın aktörler olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ve Güney Kore Demokratik Sendikalar Konfederasyonu (KCTU) karşılaştırılması yapılarak son yıllarda meydana gelen sendikal anlamdaki gelişmeler ve yenilikler karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Çalışmada, içerik analizi ile gerek ülkelerin ve gerekse sendikal aktörlerin yapısal mekanizmalarının kendi ulusal iş sistemlerinden ne ölçüde etkilendikleri ve birbirlerinden farklı olarak hangi yöntem ve politikaları sergiledikleri incelenmiştir.

2. Ulusal İş Sistemi ve Alt Bileşeni Olarak Devlete Bağımlı İş Sistemi

İnsan ve hammadde kaynaklarını görece daha etkin kullanan, verimlilik, rantabilite ve iktisadilik temelinde büyük kazançlar elde edebilen örgütlenmeler ki onlara küresel aktörler deniyor, içinde buldukları piyasa için belirleyici ve düzenleyici konumdaki anahtar ekonomik aktörlerdir. Bu aktörlerin temel özelliği nispeten özerk karar verebilir olmalarıdır. İçinde buldukları iş sistemi nedeniyle yani bağlı buldukları devlet, finansal sistem, kontrol sistemleri ve beceri geliştirme çevreleri farklı olduğundan piyasadan etkilenmeleri de farklı olmaktadır. Burada anahtar ölçüt, örgütün ilişkili çevrelerde kapsadığı alan içinde kaynaklarını nasıl koordine ve kontrol edebildiğidir. Ülkelerin kendine özgü kurumsal nitelikte özelliklerinin olduğunu savunan makro kurumsal yaklaşımlar, ortaya çıkan bu özelliklerin de ülkelere özgü örgütsel formlar yarattığını ileri sürmektedir (Gökşen, 2007). Buna göre, yerel değerlerin/özelliklerin iş yaşamında belirleyici/baskın karakter olmalarına bağlı olarak, mal ve hizmet üretim piyasaları da o doğrultuda şekillenmektedir. Bu bağlamda, ulusal iş sistemleri doğası gereği millidir ve her ülke için kendine özgü özellikler göstermektedir.



Whitley (1992)'e göre, ulusal iş sistemleri kendi sistemleri içinde kendi ekonomik aktörlerini yarattıklarından, örgütler bir ülke içinde benzerlikler ve farklılıklar gösterebilir. Bir diğer ifadeyle, ülke düzeyinde farklılıklar ve benzerlikler ortaya çıkmaktadır. Çünkü kurumlar kültürel değerlerinden farklı olarak ulusalcı bir yapıya sahiptirler. Yine, Lane (1992)'e göre de ulusal iş sistemleri zaman içinde sosyal, politik, ekonomik ve teknolojik gelişmelere uyum sağlayarak değişmektedir. Zaman içinde kurumsal çevrede meydana gelen birçok değişiklik ulusal iş sistemine de yansımaktadır. Fakat Whitley bir iş sisteminin tamamen değişmesinin olası olmadığını savunmasından hareketle, Almanya'da savaşın sonra yaşanan kurumsal değişikliğe rağmen ülkenin iş sisteminin ve baskın ekonomik aktörünün özellikleri büyük oranda devam etmiştir.

Öte yandan, (Gökşen, 2007) çalışmasında, Whitley tarafından geliştirilen ulusal iş sistemi yaklaşımının Aix grubu (Fransa) çalışmalarının ruhuna uygun olarak örgütlenmeleri ve iktisadi aktörleri içinde buldukları sosyal çevre ile organik bağlantıları çerçevesinde değerlendirilerek, iş entegrasyonunun sağlanmakta olduğunu dile getirmektedir. Çalışmasında, sonraları, Avrupa Birliği, Güneydoğu Asya, Doğu Avrupa'daki örnekleri de deneysel çalışmalara dayandırmış, böylece farklı ülkeleri analize dahil ederek genişletmiştir. Buradan hareketle, Whitley (1990), "topluma özgül etkiler okulu"nun, iş örgütlenmesinde beceri geliştirme ve eğitim sistemlerinin etkisini ele alan çerçevesine, yönetim unsurunu ekleyerek daha kapsamlı bir çerçeve oluşturmuştur. Devamında da, ulusal iş sistemi yaklaşımı ile örgütün iç yapısına etki eden ulusal faktörleri ayrıntılı bir biçimde açıklamaktadır.

Ulusal İş sistemi sekiz ana boyutta temellendirilmiştir (Whitley, 1999). Bunlardan sahiplik koordinasyonu olarak tanımlanan ilk üçü (sahipliğe dayalı eşgüdüm, sahipliğe dayalı olmayan eşgüdüm, çalışma ilişkileri ve iş yönetimi) mülkiyet ilişkilerindeki farklılıklar ile sahipliğin faaliyetlerin eşgüdümlemesindeki rolü üzerine eğilmektedir. Bu çerçevede, sahiplik kontrolünün ana şekli (hissedarlığa, karşılıklı pay sahipliğine veya aile mülkiyetine dayalı denetim biçimleri vb.), üretim zincirindeki sahiplik bütünleşmesinin kapsamının ölçütü olarak dikey ve yatay bütünleşme derecesi ortaya konmaktadır. Sahipliğe dayalı olmayan eşgüdüm boyutunda ise, dikey işbirliği, rakipler arası işbirlikleri ve sektörler arası işbirliği gibi alt boyut unsurları üzerinden ilişki seviyeleri ortaya konmuştur. Son olarak çalışma ilişkileri ve iş yönetimi boyutunda ise, işçi-işveren bağımlılığı ve işçilere yetki devri-güven alt boyut unsurlarının seviyeleri şekillendirilmektedir.

Whitley (1999), belli başlı faktörlere (ulusal çevre, sosyal sınıflandırma, endüstriyel ilişkiler) odaklanmanın, sınıflandırmacı yaklaşımın analitik çerçevesini durağan hale getirdiğini ileri sürmektedir. Cox ve Mair, (1991) iş sistemlerinin ulusal ölçekten ziyade ulus-altı yerel ölçekte oluştuğunu savunmaktadırlar. Öte yandan, (Morgan, 2007), ulusal işletmecilik sistemlerinin her ülke için tek tip yapı-örgüt modeli önerdiğini, böylelikle de belli bir ülkedeki firmalar arasında oluşabilecek farklılıkları gözden kaçırdığını ifade etmektedir. Bir diğer değerlendirme (Hall ve Soskice, 2001) tarafından gelmekte ve Whitley'in ulusal unsurlara ağırlık vermesinin küreselleşmenin getirdiği yakınsama etkilerini küçümsediğini vurgulamaktadır. Nitekim Whitley'in çerçevesi ulusal farklılıkları ve kapitalist çeşitliliği vurgulayan yönüyle kurumsal determinizmden uzaklaşmaktadır. Çünkü bu yaklaşımda kurumsal unsurların ülkeler üzerinde, tek bir yöne doğru türdeşleştirici sonuçlar yaratmaktan ziyade coğrafi oluşumlardaki toplumsal farklılıklara duyarlı etkiler yarattığı kabul edilmekte ve gösterilmektedir. Ancak yazarın ulusal sınırları girişkenliği konusunu yeterince dikkate almaması yapılan eleştirilere zemin hazırlamıştır.

Daha önceden de değinildiği gibi, makro kurumsal yaklaşımlar tarihsel bakış açısına sahiptirler. Ulusal iş sistemleri yazını da, bir makro kurumsal yaklaşım olarak tarihsel inceleme ile iş sistemlerinin nasıl şekillendiğini incelemektedir. Foss (1999), iş sistemlerinin, tarihsel süreçte ülkelerin ekonomik, sosyal, siyasal, hukuki ve kültürel bağlamları içerisinde şekillendiklerini ve bu nedenle de kurumsal bağlama yerleşik olduklarını ifade ederken bu tarihsel bakış açısını da yansıtmaktadır.

Whitley (1999), "devlet" in ekonomik faaliyetlere dâhil olma düzeyinin yüksek olduğu, krediye dayalı finansal sistemin olduğu, firmalar arası kişisel bağların orta düzeyde olduğu ve özel aracılının öneminin düşük olduğu bağlamları devlete bağımlı iş sistemi olarak tanımlamıştır. Buna göre, Whitley, yapmış olduğu tanımlamadan yola çıkarak devlete bağımlı iş sisteminin en belirgin özelliği olan 'baskın devlet profilinin' Türkiye ve Güney Kore için de geçerli olduğu görülmektedir. Baskın devlet profiline sahip Türkiye ve Güney Kore'de, devleti diğer kurumlardan bağımsız karar alabilen, özerk, bu özelliği nedeniyle de "güçlü devlet" olarak değerlendirilmesi söz konusudur. Çalışmanın araştırma kısmı, bu yönüyle, bir Whitley çözümlemesi şeklinde analizi içermektedir.

Devlet tüm ekonomik aktivitelerin belirleyicisi, düzenleyicisi ve denetleyicisi konumundadır. İş dünyası süreçleri kapsamında, Türkiye ve Güney Kore'de devlet ile ilişkiler çok önem kazanmakta ve



sahiplik kontrolünün doğrudan olması sonucu doğmaktadır. Baş aktörün siyasi iktidar olduğu, tüm yetkelerin ona eklemli kurumların elinde olması ve devletin hem işi yaptıran hem de finans kaynağı olması devlete bağımlılık olgusunu pekiştirmektedir.

3. Araştırma Metodolojisi

Ulusal iş sisteminin farklı bakış açılarıyla geniş olarak incelenmesi ve detaylarının belirginleşmesi ancak makro kurumsal bir yaklaşım ile mümkün olmaktadır. Devletin, finansal sistem, kontrol sistemleri, sendikal örgütlenme, çalışma ilişkileri gibi unsurlar üzerindeki etkisini, Whitley'in iş sistemleri sınıflandırmasındaki (1999) devlete bağımlı iş sistemi faktörü dikkate aldığımızda göz ardı edilmemesi gereklidir. Bu sınıflandırmadaki bahse konu unsurlar bazı ülkelerde farklılaştığı gibi bazı ülkelerde ise benzerlik gösterebilir.

Altı farklı iş sistemi (parçalı, bölümlenmiş, sanayi bölgesi, işbirliğine dayalı, devlet eşgüdümü ve devlete bağımlı) ve onlarla ilişkili üç alt unsur (sahipliğe dayalı eşgüdüm, sahipliğe dayalı olmayan eşgüdüm, çalışma ilişkileri ve iş yönetimi) ve alt özellikleri incelendiğinde (Whitley, 1992), yatay ve dikey ilişkilerin, örgütsel faaliyetlerin, kaynakların koordinasyonu, risk paylaşımı, karşılıklı bağımlılık ve kontrol mekanizmasının birbirlerini etkileme düzeyleri ve karşılıklı etkileşimleri incelenerek ilişki seviyeleri üzerinde yorum yapılabilir.

Öte yandan Whitley'in sınıflandırması ve yaklaşım tarzı daha çok ekonomi temelli olduğundan ve ülkelerin örgütsel formlarının oluşumu ile kültür yapılarını göz ardı ettiğinden eleştirilmiştir. Nitekim (Buğra, 2018)'in öne sürdüğüne göre, örgütsel yapıların ortaya çıkışları, oluşum şekilleri, oluşturdukları kültürler, tarihsel arka planları, birbirleri ve devlet ile olan ilişkileri önem kazanmaktadır. Türkiye ve Güney Kore gibi devlete bağımlı iş sistemi özelliklerinin baskın olduğu ülkelerde bu yapıların saydığımız unsurlar ışığında "Devlet" temelli yaklaşımları izlemesi, risk paylaşımı, fon kullanımı ve iş ilişkileri ağında önemli yer tutmaktadır. Buna göre, her iki ülkede de siyasi iktidar ile olan ilişkiler piyasa temelli örgütlenmeleri etkilemekte, hatta bu ilişkiler çerçevesinde yeni iş aktörleri, örgütsel formlar ve bu yapılara eklenmiş sendikal örgütlenmeler de ortaya çıkmaktadır.

Bu araştırmada, tarihsel olarak iki ülkenin iş sistemlerinin alt olgularından baskın sendikal örgütlenmelerinin karşılaştırılmasına yer verilmektedir. Dolayısıyla, gerçekleştirilecek karşılaştırmalı çalışmalara teorik bir alt yapı sunan model ve yaklaşımlardan yararlanılmasının faydalı olacağına inanılmaktadır.

Araştırmada, 'Devlete bağımlı iş sistemi' uygulamasının söz konusu olduğu her iki ülkenin sendikal örgütlenmelerindeki baskın aktörler olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ve Güney Kore Demokratik Sendikalar Konfederasyonu (KCTU) örneklemi seçilerek, karşılaştırılması yapılmıştır. Bu kapsamda, her iki ülkeye ait yapısal ve işlevsel benzerlik-farklılıklar; Fox'un içerik analiz tanımlaması olan "sözel veya yazılı verilerin belirli bir problem veya amaç bakımından sınıflandırılması, özetlenmesi, belirli değişken veya kavramların ölçülmesi ve bunlardan belirli bir anlam çıkarılması için taranarak kategorilere ayrılması" formülizasyonundan yola çıkarak (Tavşancıl ve Aslan, 2001), araştırma konusu her iki ülkeye ilişkin olarak ikincil veriler kapsamında doküman tarama yöntemiyle veriler toplanmış, sistematik biçimde kategorize edilerek, değerlendirmeler yapılmıştır.

4. Türkiye Ulusal Sendikal Örgütlenme Örneği Olarak TÜRK-İŞ

Türkiye sendikal örgütlenme hareketinin lokomotifi kabul edilen (bağlı sendika ve üye sayısı) TÜRK-İŞ, ülke çapında örgütlenmiş şube ağı ile merkezden alınan kararların şubelerce en hızlı şekilde uygulandığı ve üyelere aktarıldığı konfederasyondur. Genel amacı, üyelerinin çıkarlarını gözetmek ve bu doğrultuda uygun ortamı yaratmak olan TÜRK-İŞ, bu çıkarları gözetirken geniş kamuoyu yaratan miting ve grevler de organize etmiştir. Siyasi partilerin seçim dönemlerinde seçmen desteği almak adına en büyük konfederasyon olan TÜRK-İŞ ile iyi ilişkiler kurduğu da göze çarpan önemli hususlardan biridir.

Türkiye'de sendikal örgütlenme analiz edildiğinde 3 farklı konfederasyona üye ve ayrıca onlardan bağımsız örgütlenmeyi tercih eden sendikaları görmek mümkündür. Tablo 1 incelendiğinde TÜRK-İŞ'e üye 33, HAK-İŞ'e üye 20, DİSK'e üye 21 ve bu konfederasyonlardan bağımsız örgütlenen sendika sayısı da 93'tür. Çelik (2006)'e göre, Türkiye'de sendikal örgütlenmenin yeri ve konumu, devletin hukuki/siyasal/ekonomik düzenlemeleriyle sabit olarak belirlenmiştir.

Tablo 1'den anlaşılacağı üzere, konfederasyonlar arasındaki en etkin konfederasyon TÜRK-İŞ olarak kabul edilmektedir. Bünyesindeki 33 sendika ve yaklaşık 1.018.092 üyesi ile bu etkinliğini, siyasi iktidar ile olan ilişkilerinde, işçilere yönelik çıkarılan uyum yasalarında ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde etkin bir biçimde kullanmaktadır.



Tablo 1:Türkiye’deki Sendika Konfederasyonlarına İlişkin Bazı Bilgiler

İşçi Konfederasyon ve Sendikaları			
Konfederasyon	Üye Sendika	Üye Sayıları	Kuruluş Yılı
TÜRK-İŞ	33	1.018.092	1952
HAK-İŞ	20	666.303	1976
DISK	21	184.852	1967
BAĞIMSIZ	93	28.954	2002
TOPLAM	167	1.898.201	

Kaynak:<https://ailevecalisma.gov.tr/media/35790/2020-ocak.pdf> , <https://ailevecalisma.gov.tr/sendikalar/isci-isveren/>

5. Güney Kore Baskın Sendikal Örgütlenme Örneği Olarak KCTU

Güney Kore sendikal örgütlenme hareketlerini dönemsel olarak ele alırsak ve gerçek anlamda demokrasi sürecinin 1987 yılında başladığı varsayımı üzerinde durursak, üç farklı dönemden bahsetmemiz gerekir. Bunlar (Delican, 2014):

- Otoriter yapının hakim olduğu 1980 öncesi dönem
- Demokratikleşmeye geçiş süreci olan 1980 ve 1987 arası dönem
- Demokratik sürecin başladığı ve günümüze kadar devam eden süreç olan 1987 ve sonrası dönem.

Sendikalar, 1987 yılına kadar işletme ve işkolu sendikacılığı kararsızlığı arasında kalmıştır. Fakat devletin hayata geçirdiği işletme sendikacılığını benimsemek durumunda kalmışlardır. 1987 sonrasında ise, demokratikleşme süreci ile birlikte işkolu sendikacılığı benimsenmiştir (Güney Kore sendikal örgütlenmesinin en güçlü konfederasyonu (bağlı sendika ve üye sayısı) olarak kabul edilen KCTU, çalışmalarının büyük çoğunluğunu işyeri sendikacılığını ortadan kaldırıp yerine işkolu sendikacılığını getirmeye harcamıştır. Üyelerinin çıkarlarını ön planda tutma anlayışıyla devlet olan ilişkilerini sürekli olumlu seviye de tutmuşlardır. 2000 yılında yapılan seçimlerde KCTU’nun desteklemiş olduğu “Kore Demokratik İşçi Partisi” % 13 oy almıştır Delican, 2014).

Tablo 2 incelendiğinde, 1995 yılında kurulan KCTU’ya üye 1770 federasyon, şube ve sendika kolu bulunmakta olup, 2018 yılı itibariyle üye sayısı yaklaşık 963.035 kişidir. 1961 yılında kurulan FKTU’ya ise, 26 federasyon, şube ve sendika kolu bulunmaktadır. 2016 yılı itibariyle yaklaşık 954.546 üyesi bulunmaktadır.

Tablo 2: Güney Kore Sendika Konfederasyonlarına İlişkin Bilgiler

İşçi Konfederasyon ve Sendikaları			
Konfederasyon	Federasyon, Şube ve Sendika Sayısı	Üye Sayıları	Kuruluş Yılı
KCTU	1770	963.035 (2018)	1995
FKTU	26	954.546 (2016)	1961

Kaynak:https://en.wikipedia.org/wiki/Korean_Confederation_of_Trade_Unions,
https://en.wikipedia.org/wiki/Federation_of_Korean_Trade_Unions

Yoon (2010)’un yapmış olduğu çalışmada, 1980’li yılların ortalarında yaşanan demokratikleşme sürecinden önce % 10 civarında olan sendikal örgütlenme yoğunluğu, 1990’lı yılların başında hızla artarak %18,6, 2010 yılında %9,7 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 3: 1991'den Bugüne Güney Kore’de Atılan Önemli Adımlar

1	ILO'ya katılma ve bazı ILO sözleşmelerinin onaylanması
2	Ulusal ve endüstriyel düzeyde birden fazla sendikanın yasallaştırılması ve fiilen tanınması
3	Endüstriyel uyuşmazlıklara üçüncü taraf müdahalesinin yasaklanması ve bunun yerine bağlı olmayan üçüncü taraflara yönelik bir bildirim hükmünün değiştirilmesi
4	Tam sendikalaşma için bir başlangıç olarak devlet çalışanları için çalışma danışma komitelerinin oluşturulması
5	Grev yapmaya uygun olmayan “temel” kamu hizmetleri listesinde aşamalı azalma
6	Birliğin siyasi faaliyetlere katılımı yasağının geçici olarak kaldırılması
7	İhracat işleme bölgelerindeki çalışanlara işçi haklarının tam olarak yayılması
8	Daha önce meşru sendika faaliyeti nedeniyle hüküm giymiş veya tutuklanmış işçiler için af
9	Yasal haftalık azami çalışma saatlerinde azalma

Kaynak: OPIC (1998),

Kim, D., Kim, S. (2003). Globalization, Financial Crisis and Industrial Relations: The case of South Korea, Industrial Relations,

42 (3).

1987 yılındaki demokratikleşme süreci ile birlikte Tablo 3 incelendiğinde, işçi-işveren ilişkilerinde yaşanan değişimin uluslar arası normlara uygunluk açısından önem arz ettiği görülmektedir. ILO’ya katılım



ve ILO sözleşmelerinin onaylanması bunun en açık göstergesi olarak kabul edilebilir. Takip eden yıllarda sendikal örgütlenmelerdeki yapısal gelişmeler (Birden fazla sendikaların tanınması, işçi haklarının tam olarak dikkate alınması, sendikalar faaliyetler yüzünden hüküm giymiş işçiler için af vb.) ve değişiklikler Güney Kore iş sistemi için oldukça önemlidir. Alınan kararların daha çok özel sektörü kapsamaması devlet çalışanlarının da bu doğrultudaki taleplerini arttırdığından, devlet çalışanları için danışma komitelerinin oluşturulması sendikal örgütlenme de bu bağlamda atılan önemli adımlardan biri olarak kabul edilebilir (Kim ve Kim, 2003).

6. Türkiye ve Güney Kore Sendikal Yapılanmalarının Kategorik ve Karşılaştırmalı Analizi

Whitley (1999)'in ulusal iş sistemi sınıflandırmasında, devlete bağımlı iş sistemi içerisinde yer alan Türkiye'de, baskın devlet faktörünün geçerli olması nedeniyle sendikal örgütler ile devlet ilişkisinde de ağırlıklı olarak 'devlet'in baskın yönetim tarzı söz konusu olmuştur. Nitekim, sendikacılığın Türkiye'deki tarihsel serüveni, dünyadaki örneklerine göre biraz geç ortaya çıkan ve geç olgunlaşan bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim Özmen (2014)'e göre, endüstriyel gelişim ve dönüşümlere geç adapte olunması, işgören kesimin çoğunluğunu tarım işçilerinin oluşturması ve sendikal hareket temellerinin hiç olmayışı bu gecikmenin en önemli nedenlerindedir.

Diğer taraftan Çelik (2006), Batılı ülkelerdeki örneklerinde işçi mücadeleleriyle şekillenen sendikal örgütlenme, Türkiye'de anayasaya eklemli ve devlet tarafından şekillendirilmiş örgütlenmeler olarak karşımıza çıkmakta olduğunu ileri sürmektedir. Ona göre, Türkiye'deki sendikal örgütlenme faaliyetlerinin şekillenmesi ve tavır oluşturması, ülke siyasetinde yer edinen siyasi partilerin siyasal ortama yön vermesi ve taraftar toplamak istemelerinden dolayı cılız kalmıştır. Batılı ülkelerin aksine Türkiye'de, siyasal örgütlenmeler sendikaları etkileri altına alıp yön vermişlerdir.

Ulusal iş sisteminin ana etmenlerinden "devlet" unsurunun baskın ve biçimlendirici oluşunu ileri süren (Ersöz, 2008)'e göre, en büyük işveren muhatabı olarak devletin varlığı, işçi-işveren ilişkisinde sendikal örgütlenmelerin devletle iyi ilişkiler içinde olmasının, işçi taleplerinde ve toplu iş görüşmelerinde pozitif bir etki yaratmaktadır.

Tablo 4: Türkiye Kurumsal Sendikacılığının Özellikleri

Türkiye'de kurumsal sendikacılığın ve toplu pazarlığın bazı özellikleri	
YAPISAL FAKTÖRLER	İŞLEVSEL SÜREÇLER
Birliğin Yapısı ve Güç Merkezi	Sendikal örgütlenme yapıları işçi, memur ve işveren sendikacılığı şeklinde görülmektedir. Konfederasyonlar ve onlara üye işkolu sendikaları şeklinde örgütlenmektedirler.
Endüstriyel İlişkilerin Şekli	İşçilerin taleplerine karşılık işverenin cevap vermemesi ve taleplerin kabul görmemesi durumunda iş yavaşlatmalar ve toplu grevler yaşanmaktadır. Bu durum durmalara ve istikrarsızlığa yol açmaktadır. Taleplerin kabul edilebilirlik durumlarına göre ortak bir çözüm ve ortak bir irade ortaya konulması için devlet elinden geleni yapmaktadır.
Çalışanların İş Sürecine Katılımı	Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde, yapılan ortak çalışmalar ve tarafların ortaya koyduğu taleplerde ayırım gözetilmemektedir.
Endüstriyel Eylem ve Grevler	Yapılan toplu görüşmelerde taleplerin karşılanması durumu memnuniyetle, karşılanmaması durumu ise iş yavaşlatma ve devamında toplu grevlere kadar süreç uzamaktadır.
Sendikalar	Çalışanlar tarafından tercih edilen sendikaların daha çok ideolojik temelli olması ve siyasal partilere yakınlık dereceleri, işgörenlerin bu sendikalara üye olmak istemelerinde kilit rol oynamaktadır. Farklı görüşlerde olmaları zaman zaman ortak zemine buluşmalarını engellemektedir. İktidar ekseni sendikalara üye olmak taleplerin kabullendirilmesi noktasında önem arz etmektedir.
İşverenler	Sendikal örgütlenme tipi olarak işverenler işkolu sendikacılığı yerine işyeri sendikacılığını tercih etmektedirler. Bu seçimin nedeni geniş kitleye karşı bir örgütlenme karşısında zayıf kalmak istememeleridir. Zira lider ve başkan seçimlerinde işverenlerde kilit rol oynayarak yakın ilişki kurabilecekleri adaylar üzerinden temayül göstermektedirler.

Türkiye kurumsal sendikacılığına ait yapısal ve işlevsel faktörleri, alt başlıkları ile detaylı ele alarak tarafımızdan kategorik olarak oluşturulan Tablo 4'te, birlik yapılarına ilişkin özelliklere, endüstriyel ilişkilerin hangi faktörlere bağlı olduğuna, çalışanların iş sürecine ne ölçüde katıldıklarına ve bu doğrultuda



yapılan eylemlerin (grevlerin) süreçleri incelenerek; ana aktörlere (Sendikalar ve işverenler) ne şekilde etki ettikleri ortaya konulmuştur.

Tablo 4'te belirtildiği şekliyle, Devlete bağımlı iş sistemi örneğinin net biçimde görüldüğü Türkiye'de, sendikal örgütlenme hareketinin baş aktörünün ulusal iş sistemi ana etmenlerinden olan devletin hukuki/siyasal/ekonomik düzenlemelerle sabittir. En büyük işverenin devlet olması ve daha sonraki süreçte geçmişe eskiye dayanan büyük ailelerin kurmuş olduğu holdinglerinde büyüme ve finansman açısından devlete bağımlı olması, bu ailelerin siyasi iktidar ile ilişkilerini yakınlaştırmıştır. Siyasal iktidara ve dolayısıyla devlete yakın olmak, iş yapma ve sendikal örgütlenmelere karşı işverenlerin elini güçlendirmiş olduğu görülmektedir.

Yine, (Tablo 4)'te sendikaların, mevcut siyasi partilere yakınlık göstererek söz sahibi olma ve taleplerini geniş bir zemine yayma anlamında tavır sergilemiş olduğu görülmektedir. Aynı şekilde, işçiler, geniş katılımlı sendikalara rağbet göstererek taleplerini dile getirme yolunu benimsemişlerdir. Bu durum, Yoon(2010)'a göre, chaebollerde ve devlet kurumlarında çalışanlar tarafından tercih edilen sendikaların ilgi görmesi ve artışı, sosyal kaygı, siyasi nüfuz açısından endişe verici olduğundan ortak gündem geliştirme noktasında sıkıntı meydana getirmiş olduğuna dair tespitle uyumludur.

Tablo 4 bağlamında yapılabilecek tespitlerden birisi de, "endüstriyel ilişkilerin şekli" faktörü bağlamında, günümüz çalışma yaşamının gerçekleri çerçevesinde, emeğini piyasada arz etmiş olan çalışanların iktisadi ya da sosyal haklar çerçevesinde beklentilerinin karşılanmaması durumunda iş yavaşlatma ve toplu grevlere yönelmekte olduğu da belirgin olduğudur. Türkiye'deki bir diğer çalışma yaşamı gerçeği olarak, emek sahiplerinin üyelik yönelimlerinde, büyük ölçüde ideolojik ve siyasi partilere yakın duruşların kilit rol oynamakta olduğu açıktır. Bu durum, özellikle iktidar partisi ya da düşünce yapısına yakınlık açısından zorunlu bir yönlendirme şeklinde olmaktadır; bilhassa üye kayıtlarındaki artış ya da azalışların düzeyi bir partinin iktidara gelmesi sonrası çok daha görünür olmaktadır. Geline bu aşama "devlet erki" olmanın, çalışma yaşamındaki açıktan ya da örtülü olarak müdahalesinin geçer akçe olduğuna tipik işaretlerdir.

Tablo 5: Güney Kore Kurumsal Sendikacılığın Özellikleri

Güney Kore'de kurumsal sendikacılığın ve toplu pazarlığın bazı özellikleri	
YAPISAL FAKTÖRLER	İŞLEVSEL SÜREÇLER
Birliğin Yapısı ve Güç Merkezi	Şirketlerdeki sendikalar, örgütlenme, toplu pazarlık ve grev gibi konularda toplu hareket etme özelliğine sahiptir.
Endüstriyel İlişkilerin Şekli	Çalışanlar ve işveren arasındaki güç dengesindeki değişim, istikrarsızlığa, durmalara ve çekişmelere yol açmaktadır. -Bazen işçi tarafının talepleri ağır basar. -Bazen işveren tarafı ağırlık gösterir. - Bazen de karşılıklı olarak pozisyonlarını koruyup, kaynak yatırımı yaparlar
Çalışanların İş Sürecine Katılımı	Pazarlık için yapılan ortak çalışma ve çabalarda hiçbir ayırım yok.
Endüstriyel Eylem ve Grevler	Taleplerin karşılanma durumuna göre grev olmayışı ya da küçük ölçekli grevler
Sendikalar	Büyük şirketlerde ve devlet kurumlarında çalışan işçiler tarafından tercih edilen sendikaların ilgi çekmesi ve artışı, sosyal kaygı, siyasi nüfuz açısından endişe verici olduğundan ortak gündem geliştirmede sıkıntı yaşanmaktadır.
İşverenler	- Şirkete özgü değişikliklere esnek ve hızlı tepki verme kapasitesi sağlar. - Birlik organizasyonu şirket içinde olduğundan dolayı şirket dostu bir birlik oluşturma fırsatı sunar. - İşveren, liderlerinin seçimi de dahil olmak üzere sendikaların çalışmalarına müdahale edebilir, onlarla yakın kişisel ilişkiler kurabilir. -Rekabetçi ücret anlayışı ekonomik büyüme dönemlerini tehdit edebiliyor.

Kaynak: Yoon, Youngmo (2010). *Labour Relations and Collective Bargaining in South- Korea, Comparative Industrial Relations, Chine, South-Korea and Germany/Europe*, ed.Rudolf Traub-Merz and Junhua Zhang. Chine: Chine Social Sciences Press, s. 43.

Tablo 5'i incelediğimizde, ekonomik kriz sırasında kurumsal sendikalar, geleceklerinin, devletin etkili sosyal güvenlik sistemi olmadan, özel sektörün tasarrufuna bırakıldığını farkına vardılar. Özelde birinin işinin kaybına uğraması, beraberinde toplumsal marjinalleşme tehdidini de beraberinde getirmesi önemli hususlardandır. Sendikalar, kamu ve özel sektörde eşit bir sistem yaratma yoluna giderek, işgörenlerin kaderlerini belli başlı şirketlerin politikalarına alet etmemek için çaba harcamışlardır. Yoon



(2010)'a göre, sendikaların bu farkına varış süreci ve taleplerine karşılık yapılan yapısal değişikliklere bağlı olarak devlet ve özel sektördeki işlevsel değişiklikler, Güney Kore'de 2002 yılına kadar pozitif yönde aşama katetmiş fakat 2002 yılındaki siyasi kriz bu süreci yavaşlatmıştır. Bu çerçevede yaşanan değişim-dönüşüm süreci ile ilgili olarak Tablo 4 incelendiğinde, Türkiye ile Güney Kore sendikal örgütlenmelerinin bazı etkenler dışında (Siyasi iktidar, sektör yapıları, toplum yapısı) benzer aşamaları yaşadıkları görülmektedir. Toplu pazarlıklarda iktidara yakın sendikalara üye olmanın avantaj olarak görülmesi, geniş kitleli katılımların bu sendikalara yönelik olmasına sebep olmuştur. Sendikal kolların ortak bir talep etrafında birleşmesi ve gündem oluşturması istisnalar dışında mümkün görülmemektedir. Fakat ortak taleplerin karşılanmaması durumlarında toplu grevlerin meydana gelmesinde örneklerin çok olması pozitif bir gelişme olarak görülmektedir.

Yine, Tablo 5'e göre, toplu görüşme pazarlıklarında kamu-özel sektör ayrımı yapılmadan tüm konfederasyonlarla eşit mesafede görüşmeler yapılmaktadır. Bu mesafe, sendikalar arasında da birlik oluşturma noktasında oldukça önemli hususlardan biridir. Genel anlamda Güney Kore emek piyasasındaki ücret sisteminde, kıdemin ön planda olduğu ve uzun dönemli istihdamın sanayi ilişkilerinin temelini oluşturduğu söylenebileceğini belirten Kim ve Kim (2003), rekabet anlayışı bir baskı unsuru oluşturduğundan, emek piyasasında performans dayalı ücreti önemli bir handicap haline getirmiş olduğunu ifade etmektedir. Bu olgular neticesinde, 1997 yılında başlayan ekonomik kriz sendikal örgütlenmeyi zayıflatmış hatta güçlü sendikal örgütlenmeye sahip firmaların iflas etmeleri, sendikacılığın gelişimi açısından istenmeyen bir durum olmuş olduğu açıktır.

Ekonomik krizin ortaya çıktığı 1997 yılında sendikal örgütlenme çalışmalarında farklı yöntemlerin izlenmesine yol açmıştır. Merkezileşmeyi savunan sendikalara karşı, işverenler âdem-i merkeziyeti savunmuştur. Aracı, düzenleyici ve denetleyici konumda olan devlet ise, esnek politikalar izlemeye başlamıştır (Kim ve Kim, 2003). Nitekim, Tablo 5'den de anlaşılacağı üzere endüstriyel ilişkilerin şekli, güç dengesinde değişime ve bazen de istikrarsızlığa neden olmuştur. Devletin, işçi ve işveren kesimine karşı tutumu dönemselsel olarak değişkenlik göstermiştir. Belirli dönemlerde işçi talepleri daha baskın görünürken bazı dönemlerde işveren tarafı baskın görüntü vererek Kim ve Kim (2003)'in görüşünü doğrulamıştır.

Öte yandan, demokrasi ve kalkınma süreçleri arasında kalan ve işyeri sendikacılığının hâkim olduğu Güney Kore'de aynı işyerinde birden fazla sendikanın olması yasaktır. İşverenden ve sermayeden yana tavır alan "Sarı Sendika"ların oluşmasını ve farklı görüşteki sendikaların bu işyerlerini girişini engellemeye yönelik olarak kullanılmaktadır. Bu durumdan dolayı sendikalar işkolu sendikacılığına geçebilmek için mücadele vermektedir.

Tablo 5 analiz edildiğinde, Güney Kore örneğinde, sendikal yapıların bir yandan şirket dostu bir birlik oluşturma yöneliminde olduğunu göstermekteyken, öte yanda, işverenin, liderlerin seçimi dahil olmak üzere sendikanın iç işleyişlerine bir şekilde müdahale edebildiğini göstermektedir. Diğer taraftan, bunun tersine bir durum olarak, yapısal faktör olan endüstriyel ilişkilerin şekli açısından duruma bakıldığında ise, işgören ile işveren arasındaki güç dengesindeki farklılaşmaların, istikrarsızlığa yol açmakta olduğu gerçeği önümüzde durmaktadır. Bu durum, bazen işçi tarafının taleplerinin, bazen de işveren tarafının baskınlığıyla sonuçlana bilmektedir. Yine, Endüstriyel Eylem ve Grevleri içeren yapısal faktörler açısından değerlendirildiğinde ise Güney Kore'de de karşılanıp karşılanmama durumuna göre grev olmayışı ya da küçük ölçekli grevlerin gerçekleşmesinin söz konusu olduğu gözlemlenmektedir. Bu noktada, "*devlet erki*"nin çalışma yaşamına müdahalesi "emek örgütlenmesinin beklentisi eksenli" sözkonusu olmaktadır.

7.DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışmada, toplumsal harekete dayalı sendikal örgütlenme düzeylerinin benzer olduğu Türkiye ve Güney Kore örneklerinin seçilmesi, benzer iş sistemi ve baskın iş aktör yapılarının benzer olmasından yola çıkmıştır.

Dünyadaki makro değişimler, soğuk savaşlar ve ekonomik krizlerin etkisiyle, Türkiye'de fikir ayrılıkları, eylemler, çatışmalar ışığında ve toplumsal hafıza eşliğinde 31 Temmuz 1952'de TÜRK-İŞ'in kurulmasına vesile oldu. Benzer olarak 1961 yılında TÜRK-İŞ benzeri bir oluşum olan FKTU (Federation of Korean Trade Unions: Kore İşçi Sendikaları Federasyonu) Güney Kore'de kuruldu. FKTU ve TÜRK-İŞ benzer olarak kamu kesiminin sanayi kollarında faaliyetlerini sürdürmeye başladılar. 1995 yılında kurulan KCTU (South Korean Democratic Trade Union Confederation), TÜRK-İŞ benzeri konfederat bir yapı ile Güney Kore sendikal hareketine pozitif bir ivme kazandırmıştır.

Örneklem iki ülkenin ILO üyesi olması ve ILO'nun aldığı kararları önemsemesi, takip eden yıllarda sendikal örgütlenmelerdeki yapısal gelişmeler (Birden fazla sendikanın tanınması, işçi haklarının tam olarak



dikkate alınması) ve değişiklikler Türkiye ve Güney Kore ulusal iş sistemi için oldukça önemli hususlardır. Alınan kararların daha çok özel sektörü kapsamaması devlet çalışanlarının da bu doğrultudaki taleplerini arttırdığından, Güney Kore’de devlet çalışanları için danışma komitelerinin oluşturulması, Türkiye’de memur sendikalarının açılması, sendikal örgütlenme de bu bağlamda atılan önemli adımlardan kabul edilebilir.

Bu çerçevede, Türkiye’deki sendikal örgütlenme ve Güney Kore sendikal örgütlenmeleri arasında, sendikacılığın doğuşu, gelişimi ve dönüşümü açısından küçük farklılıklar olsa da benzerlik göstermektedir. Temel benzerliklerin başında savunulan sendikal hareketler ve örgütlenmeler iktidarlar tarafından kabul görmemiş ve sert yasaklamalara maruz kalmıştır. Tarihsel olarak bu yasaklama hareketleri hem Türkiye’de hem de Güney Kore’de oluşum aşamasında, küçük ayrıntılar dışında benzer şekilde yaşanmıştır. Sendikal örgütlenme tarihinin mihenk taşı olarak kabul edilen Batı ülkelerindeki işçi sınıfının Türkiye’de ve Güney Kore’de bir toplumsal tabanının olmayışı bu örgütlenmelerin siyasi iktidarlar tarafından kolaylıkla müdahale edilme ve kontrol altında tutulmasına neden olmuştur.

Analiz ve karşılaştırmalar neticesinde, Güney Kore sendikacılığının yaşamış olduğu işletme ve işkolu sendikacılığı kararsızlığının bir benzerini Türk sendikal hareketi de yaşamıştır. 70’li ve 80’li yıllarda benzer iş yerlerinde birden fazla sendikanın varlığını yok sayan işyeri sendikacılığının hüküm sürmesi ve bu sendikaların varlığı, daha çok işveren taraftarı olan ve aynı zamanda bir devlet politikası olan “Sarı Sendikalar”ı ortaya çıkarmıştır. Gerek Türkiye’de ve gerekse Güney Kore’de 2000’li yıllara gelindiğinde, işkolu sendikacılığı benimsenmiş ve örgütlenme düzeyinde artış gözlenmiştir.

Türkiye sendikacılığı, cumhuriyetten sonra işgörenleri sınıflandırmak anlamında ortak bir görüş üzerinde birleşmemiş, bazı kesimler “İşçi” kavramını “emeği karşılığında geçimini sağlayan kişi” olarak tanımlamış, diğer bazı kesimler ise devlete ait işletmelerde çalışanları “Devletten geçimini sağlayan kişiler” olarak tanımlamışlardır. Hakim olan anlayışın devlet politikaları olmalarından dolayı işçi sınıfının olmadığı da öne sürülmüştür.

Son yıllarda Türkiye sendikal örgütlenmesi dünyadaki örneklerinin aksine birleşmeden çok işçi ve memur ayırımına maruz kalmıştır. Bu ayırım beraberinde birçok sorun ortaya çıkarmıştır. İşgörenleri, yaptıkları işin mahiyetine göre ayırarak işçi ve memur sendikacılığı olarak iki farklı sendikal örgütlenme yapısı ayırımına giderek dağınık ve parçalı sendikal sistemi benimsemişlerdir. Öte yandan, siyasal eğilimlerin ve siyasal partilerin güdümünde olmaları sendikaları farklı kollara bölmüştür. Batılı ülkelerde siyaset belirlemede sendikalar etkin olmalarına rağmen Türkiye ve Güney Kore sendikacılığı siyaset belirlemektedir. Nerdeyse her siyasal parti kendi fikir akımına uygun bir sendikal örgütlenme oluşturmaktadır.

2012 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile Türkiye’de sendikal örgütlenme yapısı konfederasyon olarak düzenlenmiştir. Konfederasyon tarzının benimsenmesi, sendikaların küresel değişimlere ve makro hedeflere daha örgütlü bir biçimde katılımını amaçlamıştır. Türkiye’de üç büyük konfederasyon TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK bu doğrultuda örgütlenmelerine şekil vermişlerdir. Benzer şekilde, Güney Kore’de Konfederasyon sistemi benimsenmiş ve iki büyük konfederasyon olan KCTU ve FKTU sendikal örgütlenmelerini şekillendirmiş oldukları da gözlemlenmiştir.

Türkiye ve Güney Kore’de sendikal örgütlenmeler, hem işçi kesimi için hem de memur kesimi ayrı ayrı düzenlenerek yasal teminat altına alınmıştır. Türkiye ve Güney Kore gibi bazı ülkeler, demokratikleşme sürecinin sürekli gelişim gösterdiği ve ekonomik gelişime açık ülkelerdir. Söz konusu iki ülkede siyasal sistem farklılıkları ve ekonomik gelişimin farklı ilerleyişi anlayışında yola çıkarak, sendikal örgütlenmenin gelişim evrelerinin farklı değişim ve dönüşümlere yol açtığı söylenebilir.

Sonuç itibarıyla, çalışma yaşamı koşulları kapsamında sendikalar, örgütlenme, toplu pazarlık ve grev gibi konularda toplu hareket etme özerkliğine sahip olduğu da gözlemlenmektedir. Bu yönleriyle bakıldığında ise Güney Kore çalışma yaşamındaki “devlet erki” müdahalelerinin daha gevşek ve tolere edilebilir olduğu da bir diğer tespit ve bulgu olarak görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Ahn, Hee-Tak. (1998). *Principles of Merit Pay and Employee Appraisal*. Seoul: Korea Employers Federation (in Korean).
- Birleşik Metal İşçileri Sendikası, (2006). Çekik Gözlü Sendikacılık. *Sendikam Dergisi*, İstanbul, sayı:6, http://www.birlesikmetal.org/sendikam/sayi_6/sendikam6.pdf, Erişim Tarihi: 20.05.2020, 27-28.
- Buğra, Ayşe (2018). *Devlet ve İşadamları*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Benson, John, Zhu Ying (2008). *Trade Unions in Asia: An Economic and Sociological Analysis*. Oxon: Routledge.
- Cox, K.R. , Mair, A. (1991). From Localised Social Social Structures to Localities As Agents. *Environment And Plannig A*, 23 (2), 197-213.
- Çağlar, O. (2010). *Türkiye’de Sendikacılığın Gelişimi*. <http://notoku.com/toplu-is-sozlesmesinden-yararlanma> (Erişim Tarihi: 20.04.2020)
- Çelik, Aziz (2006). *Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası*. Der. Sazak, Fikret, Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar. Ankara: Epos Yayınları.



- Dağıstan, U. (2019). Türk İş Sistemi ve Devletin Rolü., *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl:7, Sayı:93, s.s.189-202.
- Delican, M. (2012). Endüstri İlişkileri. *Sendikacılık Akademisi Ders Notları*, vol., pp.257-284.
- Delican, M. (2014). *Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri*. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Ders Notları.
- DiMaggio, P. J. ve Powell, W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48: 161-173.
- Ersöz, Halis Yunus (2008). *AB ve Türkiye'de Sosyal Diyalogün Gelişimi*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Flingstein, N. (1991). The structural transformation of American industry: An institutional account of the causes of diversification in the largest firms, 1919-1979. W. Powell ve P. DiMaggio (Der.), *The new institutionalism in organizational analysis*, Illinois: University of Chicago Press.
- Gökşen, N. S. ve Üsdiken, B. (2001). Uniformity and diversity in Turkish business groups: effects of scale and time of founding. *British Journal of Management*, 12: 325-340.
- Gökşen, Nisan Selekler (2007). *Makrokurumsal bakış açısı*. S. Sargut ve Ş. Özen (Der.), *Örgüt Kuramları*, Ankara: İmge Yayınevi.
- Gülmez, Mesut (1996). *Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Hall, P.A., Soskice, D., (2001). "An Introduction to Varieties of Capitalism. P.A Hall ve D. Soskice (der.), *Varieties of Capitalism, The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press, ss. 1-71.
- Haydaroglu, C., Erdoğlan, H. (2016). Türkiye'nin Sosyal ve Ekonomik Yapısındaki Dönüşümünde Sendika-Siyaset İlişkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, s.s. 38-46.
- ICTUR (International Centre for Trade Union Rights) (2005). *Trade Unions of the World*. 6th Ed., John Harper Publishing, London.
- Jensen, C. S. (2006). Trade Unionism: Differences and Similarities - a Comparative View on Europe, USA and Asia. *Journal of Industrial Relations*, 48 (1).
- Jung, Jin-Ho. (2000). Diversification of Employment Patterns and Recent Compensation Practices. *Quarterly Labor Review*, 13(4):54-69 (in Korean).
- Kim, D., Kim, S. (2003). Globalization, Financial Crisis and Industrial Relations: The case of South Korea. *Industrial Relations*, 42 (3).
- Kleiner, M. M., Lee, Y.-M. (1997). Works Councils and Unionization: Lessons from South Korea. *Industrial Relations*, 36(1): 1-16.
- Korean Confederation of Trade Unions Resmi İnternet Sitesi: <http://www.kctu.org>, Erişim Tarihi: 20.05.2020.
- Kuruvilla, S., Erickson, C. L. (2002). Change and Transformation in Asian Industrial Relations. *Industrial Relations*, 41 (2).
- Morgan, G. (2007). National Business Systems Research: Progress and Prospects. *Scandinavian Journal of Management*, 23, ss. 127-145.
- Mills, Daniel Quinn (1994). *Labor-Management Relations*. New York: Mc Graw Hill, 5th Ed.
- Norad (Norwegian Agency for Development Cooperation), (2011). *Social Dialogue in Developing Countries*. Oslo: Nordic Consulting Group.
- Önder, M., Zengin, Ü. N. (2018). Türkiye'de Sendikalaşmayı Etkileyen Faktörler. *Sağlık ve Sosyal Politikalara Bakış Dergisi*, Güz Dönemi. ISSN: 2459-1068 2/ 2018-2
- Öniş, Z. (1992). Redemocratization and Economic Liberalization in Turkey: The Limits of State Economy. *Studies in Comparative International Development*, 27, 2: 3-23.
- Özkiraz, A., Talu, N. (2008). Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 2: 108-126
- Özmen, Ö. (2014). *Türk Sendikacılığında İşçi ve Memur Ayrımı: Uluslararası Belgeler ve Ülke Uygulamaları Çerçevesinde Değerlendirme*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Uzmanlık Tezi.
- Sendika.org (2005). *10 Soruda Sendika*. <https://sendika63.org/2005/08/10-soruda-sendika-4273/#8> (Erişim Tarihi: 20.04.2020)
- Tavşancıl, Ezel, Aslan, A. Esra (2001). *İçerik Analiz ve Uygulama Örnekleri*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Whitley, Richard (1990). Eastern Asian enterprise structures and the comparative analysis of forms of business organization. *Organization Studies*, 11, 1: 47-74.
- Whitley, Richard (1992). *Business Systems in East Asia: Firms, Markets and Societies*. California: Sage Publications.
- Whitley, Richard (1999). *Divergent capitalisms: The social structuring and change of business systems*. Oxford: Oxford University Press.
- Yoon, Youngmo (2010). *Labour Relations and Collective Bargaining in South- Korea, Comparative Industrial Relations, Chine, South-Korea and Germany/Europe*. ed.Rudolf Traub-Merz and Junhua Zhang. Chine: Chine Social Sciences Press, s. 41-59.
- https://en.wikipedia.org/wiki/Federation_of_Korean_Trade_Unions
- https://en.wikipedia.org/wiki/Korean_Confederation_of_Trade_Unions
- <https://ailevecalisma.gov.tr/media/35790/2020-ocak.pdf>
- <https://ailevecalisma.gov.tr/sendikalar/isci-isveren/>