

Türk Devletleri Teşkilatı'na Üye Ülkelerde Endüstri İlişkileri

Ramazan TİYEK¹ ve Bayram BALCI²

Öz

Türk Devletleri Teşkilatı, aynı etnik ve kültürel bağlara sahip ülkelerin oluşturmuş olduğu bölgesel bir yapıdır. 5 asil ve 2 gözlemci statüsünde üyesi olan Teşkilat, resmi olarak 20-21 Ekim 2021 tarihinde kurulmuştur. Birliğin kurulmasında sadece çıkar ilişkileri gözetilmemiş tarihi sorumlulukların gereği de yerine getirilmiştir. Türk Devletleri Teşkilatı üyesi ülkelerde işgücü yapısı ve endüstri ilişkilerinin karşılaştırılmalı bir şekilde değerlendirilmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır. 163 milyonluk nüfusa sahip olan Teşkilat'ta çalışma çağındaki nüfusun oranı (15-64 yaş) % 65,52'dir. İstihdamın ağırlıklı olarak hizmetler sektöründe (ortalama % 52,8) yer aldığı Teşkilat'ta ortalama işsizlik oranı % 6,41'dir. Sendikal hakların kazanılmasında rehber olarak değerlendirilen temel ILO Sözleşmeleri tüm üye ülkeler tarafından kabul edilmiştir. Bu durum ülkelerin ilgili yasaları tarafından da onaylanmıştır. Bununla birlikte kamu görevlilerinin sendikalaşması ile ilgili 151 No'lu ILO Sözleşmesi sadece 3 ülke (Azerbaycan, Türkiye, Macaristan) tarafından kabul edilmiştir. Her ne kadar sendikalarla ilgili yasal düzenlemeler kabul edilmiş olsa da sendikalaşma ve toplu pazarlıktan yararlanma oranı düşük seviyelerdedir.

Anahtar Kelimeler: Türk Devletleri Teşkilatı, Endüstri İlişkileri, İstihdam ve İşsizlik, Sendikacılık, Toplu Pazarlık

Industrial Relations in the Member States of the Organization of Turkish States

Abstract

The Organization of Turkic States is a regional structure formed by countries with the same ethnic and cultural ties. The Organization, which has 5 full and 2 observer status members, was officially established on 20-21 October 2021. In the establishment of the union, not only the relations of interest were considered, but also the historical responsibilities were fulfilled. To evaluate the labor force structure and industrial relations in the member countries of the Organization of Turkish States in a comparative way is the purpose of the study. The ratio of the working age population (15-64 years) in the Organization, which has a population of 163 million, is 65.52%. The average unemployment rate in the Organization, where employment is predominantly in the services sector (52.8% on average), is 6.41%. The basic ILO Agreements, which are considered as a guide for the acquisition of trade union rights, have been adopted by all member states. That situation also approved by the relevant laws of the countries. However, ILO Aggrement No. 151 on the unionization of public servants has been adopted by only 3 countries (Azerbaijan, Turkey, Hungary). Although legal regulations regarding trade unions have been accepted, the rate of unionization and benefiting from collective bargaining is low.

Key Words: Organization of Turkic States, Industrial Relations, Employment and Unemployment, Unionism, Collective Bargaining.


Atıf İçin / Please Cite As:

Tiyek, R. ve Balcı, B. (2023). Türk Devletleri Teşkilatı'na üye ülkelerde endüstri ilişkileri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(2), 818-833. doi:10.33206/mjss.1244262


Geliş Tarihi / Received Date: 29.01.2023

Kabul Tarihi / Accepted Date: 22.02.2023

¹ Doç. Dr. - Kırklareli Üniversitesi İİBF, ramazan.tiyek@klu.edu.tr

 ORCID: 0000-0002-3442-3517

² Dr. Öğr. Üyesi - Kırklareli Üniversitesi İİBF, bayram.balci@klu.edu.tr

 ORCID: 0000-0002-6563-945X

Giriş

İkinci Dünya Savaşından sonra öncelikle güvenlik daha sonraları ise ticari kaygılarla birden fazla ÷lke bir araya gelerek bölgesel birliktelikler oluşturmaya başlamıştır. Bu kapsamda 2021 yılında kurulan Türk Devletleri Teşkilatı'nın temelleri 1992 yılında Türki Cumhuriyetlerinin bağımsızlıklarını kazanmaları ile atılmıştır. Güvenlik ve ticari kaygılarla birlikte aynı etnik ve kültürel geçmişe sahip olunması, Teşkilat'ın varlığını devam ettirmesinde önemli bir etkidir. Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan ve Türkiye'nin üye olduğu Türk Devletleri Teşkilatı'nda Macaristan ve Türkmenistan gözlemci statüsünde yer almaktadır.

Türk Devletleri Teşkilatı üyesi ÷lkelerde işgücü yapısı ve endüstri ilişkilerinin karşılaştırmalı bir şekilde değerlendirilmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırma'da işgücü piyasasına ilişkin veriler değerlendirilmiştir. Bunlar; çalışma çağındaki nüfus, ekonomik büyüme, istihdam ve işsizlik, istihdamın sektörel dağılımı, temel ILO Sözleşmeleri, sendikalaşma, grev ve lokavt konularından oluşmaktadır. İnsan Sermayesi Endeksi gibi bireylerin nitelik gelişimi açısından önemli olan parametreler de karşılaştırılmıştır. Bu kapsamda farklı tecrübelerle sahip ÷lkelerin birbirleri ile kıyaslanmaları ve iyi uygulama örneklerinin benimsenmesi sağlanabilir.

Türk Devletleri Teşkilatı üyesi ÷lkelerin işgücü ve endüstri ilişkileri açısından değerlendirildiği araştırmada, nüfus yoğunluğunun belirgin bir şekilde en fazla olduğu ÷lke Türkiye (% 51,50); genç nüfusun en fazla olduğu ÷lke Kırgızistan (% 32,65); nüfus artış hızının en düşük olduğu ÷lke de Macaristan (-% 0,24) olmuştur. İstihdam oranının en yüksek olduğu ÷lke Özbekistan (% 68,1); işsizlik (% 14,8) ve genç işsizliğin (% 29,9) en yüksek olduğu ÷lke Türkiye olmuştur. İstihdamın hizmet sektörü ağırlıklı gerçekteşiğı ÷lkelerde temel ILO Normlarının kabul edildiği anlaşılmaktadır. Bireysel olarak çalışanların refah seviyelerinin iyileştirilmesi ve ulusal düzeyde sürdürülebilirliğinin sağlanması önemli olan sendikalaşma oranının yeterli düzeyde olmadığı ifade edilebilir. Temel ILO Normlarına ek olarak her bir ÷lkenin kendi Anayasa ve ilgili yasalarında sendikal haklarla ilgili düzenlemeler yapılmış olsa da bu durumun pratiğe çok yansımadağı ifade edilebilir.

Bölgesel Örgütler ve Türk Devletleri Teşkilatı

Birkaç ÷lkenin bir araya gelerek oluşturdukları bölgesel birliktelikler İkinci Dünya Savaşından sonra özellikle güvenlik kaygısı nedeniyle oluşmaya başlamıştır. 1980'li yıllarla birlikte uluslararası ticaretin sonuçları bağlamında ekonomik alanda bölgesel birliktelikler yaygınlaşmıştır. Bölgesel örgütlerin vücut bulmasında coğrafi yakınlık önemli bir etken olmakla birlikte tek başına belirleyici değildir. Bölgesel örgüt, siyasi, ekonomik, kültürel, sosyal ve güvenlik alanında belirli amaçları gerçekteşirmek üzere birkaç hükümet tarafından kurulmuş resmi bir yapıdır (Ateş, 2021, s. 221-227; Bennett ve Oliver, 2015, s. 283). Bölgesel iş birliği, devletlerin kendi ölçek büyüklüklerinden daha fazlasını yerine getirmelerinde olumlu ekonomik katkılar sunmaktadır. Bu durum üye ÷lkeler için rekabet koşullarını iyileştirmektedir (Bennettve ve Oliver, 2015, s. 284-285).

Mevcut rekabet koşullarında ÷lkelerin tek başlarına ayakta kalmaları kolay değildir. SSCB'nin dağılması ve Soğuk Savaş'ın sona ermesi ile birlikte bölgesel iş birliği süreçleri ve örgütlerinin sayısı artmaya başlamıştır. Doğal zenginlikleri ve insan kaynağı ile birlikte tarihi İpek Yolu üzerinde yer alan ve coğrafi olarak stratejik konumda bulunan Avrasya, bölgesel birlikteliklerin vücut bulduğu yerlerden birisidir (Artam, 1993, s. 159; Baki, 2014, s. 134). Ortak amaçlarla birlikte aynı etnik ve kültürel kimliğe sahip olmak bölgesel örgütlerin belirli amaçları yerine getirmelerini kolaylaştırmaktadır. Farklı ÷lkeler bir araya gelmiş olsalar da kardeşlik, dostluk, hoşgörü, dayanışma, iş birliği ve barış gibi unsurlar hükümet yöneticilerine önemli avantaj sağlamaktadır (Alyılmaz, 2015, s. 73). Bu kapsamda, Türk Devletleri Teşkilatı, ekonomik, siyasi ve güvenlik alanlarında birlikte hareket etme amacıyla oluşturulmuştur.

Türk Devletleri Teşkilatı'nın kurulması ile ilgili ilk toplantı 30-31 Ekim 1992 tarihlerinde Türkiye'nin ev sahipliğinde Ankara'da yapılmıştır. Toplantı sonrası Ankara Bildiris'i'nin imzalandığı görüşmeye Türkiye ile birlikte Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan ve Türkmenistan Devlet Başkanları katılmıştır. Serbest ticaret düzenininin kurulmasının amaçlandığı toplantıda kişi, mal ve hizmetlerin serbest dolaşımına imkan tanıyacak şekilde gümrük mevzuatının uyumlaştırılmasına odaklanılmıştır. Ayrıca Türk Cumhuriyetlerinin sahip olduğu doğal kaynakların Türkiye üzerinden Avrupa'ya sevk edilmesi ve ekonomik iş birliği konuları zirvenin ana temalarını oluşturmuştur. Sonra sırasıyla 1994 (İstanbul), 1995 (Bişkek), 1996 (Taşkent), 1998 (Astana), 2000 (Bakü), 2001 (İstanbul), 2006 (Antalya), 2009 (Nahcivan) ve

2010 (Antalya) tarihlerinde Türk Devletleri Başkanlarının katıldığı zirveler gerçekleştirilmiştir (Pala, 2012: 599-600).

2009 yılında Nahcivan Antlaşması ile daha önce oluşturulan Türk Dili Konuşan Ülkeler İş Birliği Konseyi, Türk Konseyi (Keneşi) ismi ile anılmaya başlanmıştır. Sonrasında 2011 (Almatı), 2012 (Bişkek), 2013 (Gebele), 2014 (Bodrum), 2015 (Astana), 2018 (Çolpon-Ata), 2019 (Bakü) ve 2021'de İstanbul'da olmak üzere 8 Zirve düzenlenmiştir. Devlet Başkanları Nisan 2020'de Olağanüstü ve Mart 2021'de Gayri Resmi Türkistan Zirvesinde online olarak bir araya gelmiştir (<https://www.turkkon.org/tr/zirveler>).

Türk Konseyi 12 Kasım 2021 tarihinde İstanbul'da Türkiye, Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan, Türkmenistan, Macaristan Devlet Başkanlarının katılımıyla gerçekleştirilen Zirve'de "Türk Devletleri Teşkilatı" şeklinde isim değişikliğine gidilerek kurulmuştur. Türkmenistan ve Macaristan'ın gözlemci ülke olduğu teşkilat 5 ülkenin üyeliği ile kurulmuştur (<https://www.turkkon.org/tr/organizasyon-tarihcesi>). Bünyesinde Türk Dünyası'nın UNESCO'su olarak bilinen TÜRKSOY (Uluslararası Türk Kültürü Teşkilatı) 1993 yılında, TÜRKPA (Türk Dili Konuşan Ülkeler Parlamenter Asamblesi) 2008 yılında, Türk Akademisi ile Türk Kültür ve Miras Vakfı 2012 yılında kurulmuştur (<https://www.turkkon.org/tr/iliskili-kurumlar>).

Endüstri İlişkileri ve Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri Kavramları

Genel olarak endüstri ilişkileri; sermaye ve emek arasındaki değişim ilişkileridir. Bu da ikisi arasında iş birliği ya da anlaşmazlıkları içermektedir (Traub-Merz, 2010, s. 3). Sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan çalışma hayatında yer alan işçi, işveren ve bunlar arasındaki ilişkileri, düzenlemeleri incelemektedir (Yıldırım, 1997, s. 23). Sermaye ve emek arasında çalışmadan kaynaklanan ilişki, üretim sonucu elde edilen kârın paylaşımı, çalışma koşullarının belirlenmesi, çatışmacı ve barışçı çözüm yollarının kurumsallaşması boyutlarından oluşmaktadır (Çetik ve Akkaya, 1999, s. 15-16).

Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri ise, iki veya daha fazla ülke ile ilgili analitik çıkarımlara varmak üzere kullanılan sistematik bir araştırma yöntemidir (Bean, 1994, s. 4). Karşılaştırma yapılmak istenen ülkelerin endüstri ilişkilerinin ana konuları kapsamında kıyaslanarak değerlendirilmesidir. Karşılaştırmalı endüstri ilişkilerinde karşılaştırma kapsamına alınan konular genellikle sendikalar, endüstriyel çatışma, toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlığı, ILO normlarını benimseme düzeyi, işveren stratejileri, devletin rolü ve endüstri ilişkilerindeki değişim süreci gibi konulardır (Bailey ve Todd, 1999, s. 5-8).

Karşılaştırmalı çalışmalarda yatay ve dikey olmak üzere iki tür yaklaşım söz konusudur. Yatay yaklaşımda ülke sistemlerinin her biri belirli konular çerçevesinde bir bütünlük içerisinde aktarılır. Dikey yaklaşımda ise önceden belirlenmiş konu başlıkları her bir ülke açısından ayrı ayrı karşılaştırılarak değerlendirilir (Dereli, 2009, s. 6-13). Araştırmada dikey karşılaştırma yaklaşımı tercih edilerek endüstri ilişkilerinin temel konuları her bir ülke açısından ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Türk Devletleri Teşkilatı'na Üye Ülkelerde Endüstri İlişkileri

Genel Bilgiler

Ekonomik yapı içerisinde işgücünün belirlenmesinde etkili olan faktörlerden biri nüfusun kendisi ile doğrudan ilişkilidir. Öyle ki, diğer istihdam unsurlarının eşit olduğu varsayıldığında nüfus çokluğunun emek arzını da artıracığı değerlendirilerek milli hasıla ve iktisadi gücü doğrudan etkileyen üretimin de rekabet koşullarında üstünlük sağlayacağı değerlendirilmektedir. Ekonomik olarak güçlü olmaya çalışan ülkeler nüfuslarını artırma yarışı içindedirler (Zaim, 1968, s. 80).

Tablo 1. Üye Ülkelerin Nüfus Bilgileri (2020)

Ülkeler	Nüfus	Yüzdalık (%)
Azerbaycan	10.093.121	6,16
Kazakistan	18.754.440	11,45
Kırgızistan	6.591.600	4,03
Macaristan	9.749.763	5,95
Özbekistan	34.232.050	20,90
Türkiye	84.339.067	51,50
Türkmenistan	6.031.187	3,68

Kaynak: <https://www.ilo.org/> adresinden yazar tarafından derlenmiştir.

Toplam 163.760.041 kişilik nüfus yoğunluğuna sahip olan Türk Devletleri Teşkilatı içerisinde en fazla nüfus % 51,50 oranı ile (84.339.067) Türkiye’de yer almaktadır. Nüfus verileri, çalışabilir çağdaki nüfus gibi işgücü ile ilgili istatistiki bilgilere ulaşılması açısından önem taşımaktadır. Tablo 1’de görüldüğü üzere nüfusun ortalama % 65,52 (108.658.606) gibi büyük bölümü işgücünü oluşturan 15-64 yaş aralığındaki ‘alışma çağındaki nüfus’ olarak nitelendirilen kişilerden oluşmaktadır.

Tablo 2. Üye Ülkelerin Nüfus Bilgileri (2020)

Ülkeler	Nüfus-2019		0-14 Yaş Nüfus-2020		15-64 Yaş Nüfus-2020		Nüfus Artışı 2018 (%)
	Kadın	Erkek	Sayı	Oran(%)	Sayı	Oran (%)	
Azerbaycan	50,08	49,92	2.373.427	23,52	7.039.254	69,74	1,19
Kazakistan	51,49	48,51	5.465.826	29,14	11.806.487	62,95	1,46
Kırgızistan	50,53	49,47	2.152.081	32,65	4.127.875	62,62	2,06
Özbekistan	50,12	49,88	9.858.846	28,80	22.733.880	66,41	1,74
Türkiye	50,65	49,35	20.192.508	23,94	56.572.012	67,08	1,67
Macaristan	52,42	47,58	1.404.810	14,41	6.379.098	65,43	-0,24
Türkmenistan	50,76	49,24	1.857.110	30,79	3.886.509	64,44	1,79
Toplam/ Ortalama	(Ort) 50,86	(Ort) 49,14	41.447.498	(Ort) 26,17	108.658.606	(Ort) 65,52	(Ort) 1,38

Kaynak: <https://databank.worldbank.org/source/human-capital-index#> adresinden yazar tarafından derlenmiştir.

Üye ülkelerin nüfusunun ortalama % 50,86’sı kadınlardan, % 49,14’ü ise erkeklerden oluşmaktadır. Gelecek yıllarda çalışma çağındaki nüfusa dahil olması beklenen 0-14 yaş aralığındaki nüfusun ise ortalama % 26,17 olduğu görülmektedir. Doğurulanlık oranını göstermesi açısından da önemli bir gösterge olan 0-14 yaş aralığındaki nüfusun oransal olarak en düşük olduğu ülke % 14,41 ile gözlemci ülke olan Macaristan’dır. Aynı ülkede nüfus artış hızı verileri % -0,24 olarak bu durumun gerçekleşmesinde önemli bir gösterge şeklinde yer almaktadır. 0-14 yaş arasındaki nüfusun oransal olarak en yüksek olduğu ülke ise % 32,65 ile Kırgızistan’dır. Araştırma kapsamındaki tanımlayıcı bilgilerden bir tanesi de ekonomik göstergelerle ilgilidir. Dünya genelinde etkili olan Covid-19 Salgın hastalığının da etkisinin olduğu 2020 yılında sadece iki ülkenin (Özbekistan ve Türkiye) ekonomisi pozitif bir büyümeye sahip olmuştur (Tablo 3).

Tablo 3. Üye Ülkelerin Genel Ekonomik Durumları (Kişi Başı Gelir, GSMH ve Büyüme Oranları)

Ülkeler	2019			2020		
	Kişi Başı Gelir (\$) (Milyar \$)	GSMH (Milyar \$)	Büyüme Oranı (%)	Kişi Başı Gelir (\$) (Milyar \$)	GSMH (Milyar \$)	Büyüme Oranı (%)
Azerbaycan	4805,75	48,174	2,50	4221,40	42,607	-4,30
Kazakistan	9812,59	1816,671	4,50	9122,23	1710,823	-2,5
Kırgızistan	1374,03	887,102	4,60	1173,61	773,597	-8,61
Özbekistan	1784,00	599,076	5,70	1750,69	599,299	1,71
Türkiye	9121,51	7610,044	0,88	8536,43	7199,548	1,79
Macaristan	16735,65	1635,260	4,55	15980,74	1558,080	-4,67
Türkmenistan	7612,03	452,314	6,30	-	-	-

Kaynak: (1)https://data.worldbank.org/indicator/ny.gdp.mktp.kd.zg?locations=az-hu-tr-tm-uz-kg-kz&name_desc=false.

(2)https://data.worldbank.org/indicator/ny.gdp.pcap.cd?locations=az-hu-tr-tm-uz-kg-kz&name_desc=false

(3)https://data.worldbank.org/indicator/ny.gdp.mktp.cd?locations=az-hu-tr-tm-uz-kg-kz&name_desc=false

Kişi başı gelir açısından değerlendirildiğinde nüfus artış hızı en düşük olan Macaristan 15.980\$ ile ilk sıradadır. Özbekistan ise 1.750 \$ ile son sırada yer almaktadır. Gayri Safı Milli Hasıla açısından ise birlik içerisinde en yoğun nüfusa sahip olan Türkiye, 7.199 milyar \$ ile ilk sırada bulunmaktadır.

Tanımlayıcı İşgücü Verileri

Türk Devletleri Teşkilatı’nı oluşturan ülkelerin endüstri ilişkileri açısından karşılaştırılmasının daha anlaşılabilir olmasında istihdam ve işsizlik gibi işgücünü tanıttıcı bilgilerin açıklanması gerekmektedir. Çalışma hayatında yer alabilmek amacıyla emeğini arz eden kişiler işgücünü oluşturmaktadır. Çalışma ağındaki insanların bir kısmı işgücüne dahil olmadığı halde (zengin mirasyediler, ev hanımları), çalışma ağı dışındaki bir kısım insanlar (15 yaşından küçük, 65 yaşından büyüklerin çalışması) da işgücüne katılmaktadır (Zaim, 1968, s. 89).

Tablo 4. Üye Ülkelerin İşgücüne Katılım Oranları

Ülkeler	Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
Azerbaycan	2019	66,5	69,7	63,3
Kazakistan	2020	69,2	75,5	63,7
Kırgızistan	2018	58,8	74,2	44,1
Özbekistan	2019	74,9	81,5	67,6
Türkiye	2020	49,3	68,2	30,8
Macaristan	2020	56,9	66,3	48,5
Türkmenistan	-	-	-	-

Kaynak: <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/> adresinden yazar tarafından derlenmiştir.

Türkmenistan³ ile ilgili işgücüne katılım verilerinin yer almadığı Tablo 4'de üye ülkelerin işgücüne katılım oranı ortalaması % 62,6'dır. Erkeklerin işgücüne katılım oranı ortalaması % 72,57 iken, kadınlarda % 53 şeklindedir. Erkek ve kadınların her ikisinde de işgücüne katılım oranı en yüksek Özbekistan'da gerçekleşmiştir. İşgücünün hesaplanmasında işi olmayan işsizler yer alırken istihdam oranında sadece belirli bir işte çalışanlar dikkate alınmaktadır. Türk Devletleri Teşkilatı'na üye ülkelerin istihdam oranı ortalaması % 57,81'dir (Tablo 5).

Tablo 5. Üye Ülkelerin İstihdam Oranları

Ülkeler	Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
Azerbaycan	2019	63,2	66,9	59,7
Kazakistan	2020	65,9	72,1	60,3
Kırgızistan	2018	56,1	71,1	41,9
Özbekistan	2019	68,1	76,6	58,9
Türkiye	2020	42,8	59,8	26,3
Macaristan	2020	54,5	63,6	46,3
Türkmenistan	2020	54,1	-	-

Kaynak: <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/> adresinden yazar tarafından derlenmiştir.

İstihdamın cinsiyete göre dağılımı değerlendirildiğinde kadınlardaki istihdam oranı ortalama % 48,9'dur. Diğer taraftan, erkeklerdeki istihdam oranı ortalama % 68,35 şeklindedir⁴. Erkek istihdam oranı % 76,6 ile en çok Özbekistan'da, kadın istihdam oranı ise % 60,3 ile Kazakistan'da gerçekleşmiştir.

Toplumların tarihsel gelişim sürecinde iktisadi gelişme ile birlikte işgücü zamanla tarımdan sanayi kesimine yönelmiştir. Sanayi kesimi gelişince yan kesimler canlanır ve işgücü sanayi kesiminden hizmet kesimine yayılır. Bu duruma üç sektör kanunu denilmektedir (Zaim, 1997, s. 146-147). İstihdamın sektörel dağılımına bu açıdan bakıldığında ağırlıklı olarak hizmetler kesiminde yoğunlaşması beklenmektedir.

Tablo 6. Üye Ülkelerde İstihdamın Sektörel Dağılımı

Ülkeler	Yıl	Tarım	Sanayi	Hizmet
Azerbaycan	2020	36,3	14,6	46,1
Kazakistan	2020	13,5	24,9	74,1
Kırgızistan	2018	20,4	24,6	48,3
Özbekistan	2019	26,2	23,2	50,6
Türkiye	2020	17,6	26,2	56,2
Macaristan	2020	4,8	31,9	63,3
Türkmenistan	2019	9	60	31
Ortalama	-	18,26	29,34	52,8

Kaynak: <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/> adresinden yazar tarafından derlenmiştir.

Üye ülkelerdeki istihdamın sektörel dağılımı ortalama olarak değerlendirildiğinde % 52,8 oranında hizmet sektörü ağırlıklı bir istihdam yapısı olduğu görülmektedir. Üye ülkelerde istihdamda tarım sektörünün en yüksek olduğu ülke % 36,3 (Ortalama % 18,26) ile Azerbaycan, sanayi sektörünün en yüksek olduğu ülke % 60 (Ortalama % 29,34) ile Türkmenistan olurken, hizmet sektörünün en yüksek olduğu ülke ise % 74,1 ile Kazakistan'dır. İstihdam oranları ile birlikte işsizlik oranlarının da açıklanması, üye ülkelerdeki işgücü hakkında daha net bilgiler ortaya çıkaracaktır. Çalışma isteğinde olup da iş sahibi olamayanlar işsizleri oluşturmaktadır. Çeşitli nedenlerden dolayı işsiz bireylerin yer alabileceği toplumsal hayatta işsizliğin yüksek olması iktisadi sistemin sorgulanmasına neden olmaktadır.

³ Türkmenistan'ın işgücüne katılma oranı ile ilgili herhangi bir istatistikî veriye ulaşılamadığı için ortalamanın hesaplanmasında dikkate alınmamıştır.

⁴ Türkmenistan'da cinsiyete göre istihdam oranları ile ilgili istatistikî verilere ulaşılamadığı için ortalamanın hesaplanmasında dikkate alınmamıştır.

Tablo 7. Üye Ülkelerin İşsizlik Oranları

Ülkeler	Yıl	İşsizlik Oranları			Yıl	Genç Nüfus (15-24 Yaş) İşsizlik Oranları		
		Toplam	Erkek	Kadın		Toplam	Erkek	Kadın
Azerbaycan	2019	4,8	4	5,7	2019	12,4	10,9	14,2
Kazakistan	2020	4,9	4,4	5,4	2020	3,8	3,4	4,2
Kırgızistan	2018	4,5	4,2	5	2018	9,6	7,8	13,4
Özbekistan	2019	9	6	12,8	-	-	-	-
Türkiye	2020	13,1	12,3	14,8	2020	25,1	22,5	29,9
Macaristan	2020	4,2	4,1	4,5	2020	12,8	11,9	14
Türkmenistan	2020	4,4	-	-	-	-	-	-

Kaynak: (1) <https://ilostat.ilo.org/data/data-catalogue/#> (2) <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/>

Üye ülkelerde 15 yaş ve üzerindekiilerdeki işsizlik oranı ortalaması % 6,39'dur. En yüksek işsizlik oranı % 13,1 ile Türkiye'de iken, en düşük işsizlik oranı ise % 4 ile Türkmenistan'dadır. 15-24 yaş arasındaki nüfusta genç işsizlik oranının en yüksek olduğu ülke % 25,1 ile Türkiye olmuştur.

İşgücü açısından bireylerin yetişkinlik dönemlerinde daha rahat istihdam süreçlerine dahil olmalarında etkili olan faktörlerden birisi de insan sermayesi endeksi göstergeleridir. İnsan Sermayesi Endeksi, insanların yetişkin olduklarında sahip olabilecekleri yetkinlikleri ifade etmede kullanılan kavramlardan bir tanesidir. Eğitim ve sağlık durumu açısından imkânlarla erişebilirliği göstermektedir. Bu kapsamda bireysel gelişim açısından gerçekleştirilen eğitim programları önem taşımaktadır (Biçerli, 2007, s. 271). Üye ülkelerde İnsan Sermayesi Endeksi'nin ortalama % 60-70 oranlarında olması, bireylerin çalışma hayatına başlayıncaya kadar almaları gereken eğitim ve sağlık imkânlarının % 60-70'ine ulaşabildikleri anlamına gelmektedir.

Tablo 8. Üye Ülkelerde İnsan Sermayesi Endeksi

Ülkeler	Yıl	Toplam	Erkek	Kadın	Zorunlu Eğitim Süresi
Azerbaycan	2020	0,6	0,6	0,6	10
Kazakistan	2020	0,6	0,6	0,7	9
Kırgızistan	2020	0,6	0,6	0,6	10
Özbekistan	2020	0,6	0,6	0,6	12
Türkiye	2020	0,6	0,6	0,7	12
Macaristan	2020	0,7	0,7	0,7	13
Türkmenistan	2020	-	-	-	12

Kaynak: (1) <https://databank.worldbank.org/source/human-capital-index>

(2) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102556

Tablo-8 üye ülkelerin insan sermaye endeksindeki zorunlu eğitim sürelerini göstermektedir. Zorunlu eğitimin süresi en az 9 yıl ile Kazakistan, en çok ise 13 yıl ile Macaristan'da uygulanmaktadır. Bu durum üye ülkelerde yaşayan bireylerin eğitim imkânlarının genel olarak % 60'ına erişebildiklerini göstermektedir. Refah göstergesi olarak da değerlendirilebilecek İnsan Sermayesi Endeksi'nin en yüksek olduğu ülke % 70 ile Macaristan'dır.

Türk Devletleri Teşkilatı'nda Endüstri İlişkileri

Endüstri ilişkileri çalışma hayatında sendikaların da dahil olduğu toplu pazarlık, grev ve lokavt gibi toplu iş ilişkileri ile ilgili konuları içermektedir. Bu kapsamda tüm dünyada belirli standartların oluşturulması için Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) çalışmalar yapmaktadır (Hasgüler ve Uludağ, 2012, s. 134). ILO tarafından kabul edilen sözleşmelere uyumluluk düzeyi, üye ülkelerin toplu iş ilişkileri ile ilgili yetkinlik durumunu göstermektedir.

Tablo 9. Üye Ülkelerin ILO ile İlişkileri

Ülkeler	ILO Üyelik Tarihi	Temel Sözleşmeler	Yönetişim Sözleşmeleri (Öncelik)	Teknik Sözleşmeler	Yürürlükte Olan Sözleşme Sayısı
Azerbaycan	19.05.1992	8/8	4/4	46/178	54
Kazakistan	31.05.1993	8/8	4/4	12/178	24
Kırgızistan	31.03.1992	8/8	3/4	42/178	52
Özbekistan	13.07.1992	8/8	4/4	6/178	18
Türkiye	18.07.1932	8/8	3/4	48/178	53
Macaristan	18.09.1922	8/8	4/4	61/178	51
Türkmenistan	24.09.1993	8/8	2/4	1/178	10

Kaynak: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102556

Üye ülkelerin tamamının ILO'ye üye oldukları ve temel sözleşmelerin her ülke tarafından kabul edildiği görülmektedir. Yönetişim ve Teknik Sözleşmeler açısından uygulama farklılıkları olan ülkelerde en az sözleşmeyi imzalamış olan Türkmenistan tarafından onaylanan tek teknik sözleşme, ILO'nun 2003 yılında kabul ettiği 185 sayılı 'Denizcilerin Kimlik Belgeleri Sözleşmesi'dir. Mevcut durumda yürürlükte olan ILO Sözleşmesi en az olan ülke Türkmenistan (10), en fazla olan ülke ise Azerbaycan'dır (54).

Endüstri ilişkileri bağlamında değerlendirilmesi gereken konulardan biri de sendikalaşma ile ilgilidir. Sendikal örgütlenme, toplu pazarlık, grev gibi sendikal haklar, çalışma hayatını ilgilendiren temel sosyal ve ekonomik haklar arasında değerlendirilmektedir (Koray, 2005, s. 239). Sendika üyesi olan çalışanların kendi çıkarlarını sağlamada daha bilinçli oldukları söylenebilir (Pontusson, 2013, s. 819). Manevi olarak çalışanları güçlendiren, cesaretlendiren bir özelliği de bulunan sendikalaşmanın çalışanlar lehine politik kararların alınmasında kamuoyu oluşturma gibi işlevleri bulunmaktadır (Woos, 1983, s. 577).

Sendikal hareket bir bütün içinde hem üyelerinin yaşam standartlarını hem de onların istihdam düzeylerini korumaya çalışmaktadır. Sendikaların ücretleri yükseltme işlevlerinin yanı sıra ücret farklarını azaltıcı sorumlulukları da bulunmaktadır. Genel olarak sendikal çalışanlar arasındaki ücret farkları sendikasız çalışanlara göre daha düşük düzeydedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007, s. 299-300). Türk Devletleri Teşkilatı üyesi devletlerin tamamının ILO'nun 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'ni kabul ettikleri görülmektedir.

Tablo 10. Üye Ülkelerin Sendikalaşma ve Toplu Pazarlık ile İlgili Kabul Ettiği ILO Sözleşmeleri

Ülkeler	87 Nolu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948)	98 Nolu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (1949)	151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi (1978)
Azerbaycan	19.05.1992	19.05.1992	11.03.1993
Kazakistan	13.10.2000	18.05.2001	-
Kırgızistan	31.03.1992	31.03.1992	-
Özbekistan	12.10.2016	13.07.1992	-
Türkiye	12.07.1993	23.01.1952	12.07.1993
Macaristan	6.06.1957	6.06.1957	4.01.1994
Türkmenistan	15.05.1997	15.05.1997	-

Kaynak: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102556

Sendikalaşma ve toplu pazarlık ile ilgili temel sözleşmelerin kabul edildiği üye ülkelerde benzer bir durum kamu çalışanlarının sendikalaşmasında yaşanmamıştır. Kamu çalışanlarının sendikalaşması ile ilgili 151 No'lu Kamu Hizmeti Sözleşmesi sadece 3 ülke (Azerbaycan, Türkiye ve Macaristan) tarafından kabul edilmiştir. Çalışma ilişkilerinde belirli standartların oluşturulması misyonu ile çalışan ILO'daki istatistik verilerde sadece 3 ülkenin (Kazakistan, Türkiye ve Macaristan) sendikalaşma ve toplu pazarlık oranları yer almaktadır.

Tablo 11. Üye Ülkelerde Sendikalaşma Oranı

Ülkeler	Sendikalaşma Oranı		Toplu Pazarlık Düzeyi	
	Yıl	Toplam	Yıl	Toplam
Azerbaycan	-	-	-	-
Kazakistan	2012	49,2	2012	74,7
Kırgızistan	-	-	-	-
Özbekistan	-	-	-	-
Türkiye	2016	8,2	2016	5,9
Macaristan	2016	8,5	2014	22,8
Türkmenistan	-	-	-	-

Kaynak: <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/> adresinden yazar tarafından derlenmiştir.

Türk Devletleri Teşkilatı üyesi devletlerin sendikalaşma ve toplu pazarlık alanlarında ciddi bir geçmişe sahip olduğu söylenebilir. Bununla birlikte Türkiye ve Macaristan haricindeki ülkelerin Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nin (SSCB) dağılmasından sonra özgürlüklerine kavuşsa da önceki dönemlerde etkili olan sosyalizmin sendikalaşma üzerinde de etkisi olduğu ifade edilebilir. Hatta Macaristan'ın da II. Dünya Savaşı'ndan sonra SSCB'nin kontrolüne girdiği ve 1989 yılına kadar komünist yönetimi benimsediği bilinmektedir. Teşkilat içerisinde en fazla nüfusa sahip olan Türkiye, sanayileşme sürecini tam olarak yaşamadığı için etkili bir işçi sınıfının oluşmadığı Osmanlı Devleti'nin devamı niteliğinde varlığını sürdürmüştür.

Türki Cumhuriyetleri, 1991 yılında bağımsızlığını kazanana kadar sosyalist rejimle yönetilmektedir. Sendikalara üyeliğin otomatik olduğu rejimde sendika yoğunluğu yüksek bir şekilde gerçekleşmiştir. Rejimin kontrolü altında yer verilen sendikalaşma neticesinde özgür toplu pazarlık sisteminde önemli bir gelişme kaydedilememiştir (Yorgun, 2018: 164). Sovyet döneminde sendikalar, devletin işveren olması nedeniyle gerçek bir nüfuz gücüne sahip olmayan işletmelerin yönetiminin eki (ilavesi) statüsündedir. Böylece sendikaların bağımsız hareket etmesi engellendiği için işçilerin çıkarlarının savunulması da zorlaşmıştır (Beissenova, Dzurenich ve Olenchuk, 2016, s. 87). Bu durum sendikacılığın gelişmesini olumsuz etkilemiştir. Buna ek olarak toplumsal güven düzeyinin düşük olmasından dolayı işçi sınıfının yönetime katılması da engellenmiştir (Özbek, 2006, s. 178-179; Sojka, 1999, s. 230). Türk Devletleri Teşkilatı üyesi olan ülkelerin çoğunluğu her ne kadar 1991 yılından itibaren bağımsız olarak varlıklarını sürdürüyor olsalar da sendikal özgürlüklerin kullanımı konusunda yakın geçmiş dönemde siyasi olarak etkili olan sosyalist rejimin benimsediği işleyişi devam ettiriyor izlenimi oluşturmaktadır. Sosyalist sistemlerde, sayısal olarak sendika üyelikleri fazla olsa da sendikal özgürlükler kamu otoritesi tarafından kontrol altında tutulmuştur. Dolayısıyla çalışanların haklarını iyileştirme hususunda bağımsız karar alma durumları kısıtlanmıştır. Bu durum üye ülkeler ile ilgili sendikalaşma ve toplu pazarlık gibi sendikal özgürlüklerin yansımaları olan konularda istatistikî verilere ulaşılmasını zorlaştırmaktadır.

Azerbaycan

Azerbaycan'daki sendikalaşma oranı ve sendika üye sayısı ile ilgili ILO kayıtlarında herhangi istatistikî bir veri bulunmamaktadır. Azerbaycan Sendikalar Konfederasyonu Sendikası (Azerbaycan Hemkarlar İttifaqları Konfederasyonu (AHIK), Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) üyesidir. 2019 yılı verilerine göre AHIK sendikalar konfederasyonuna kayıtlı 735.000 üye bulunmaktadır (https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/list_of_affiliates_2019_v2.pdf).

Azerbaycan Anayasası'nda (36. madde) Silahlı Kuvvetler ile diğer güvenlik teşkilatlarında görev alanlar haricindekiler için sendikal özgürlükler kabul edilmiştir. 1994 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu'nda çalışanlar, emekliler ve öğrencilerin önceden izin almaksızın gönüllü bir şekilde sendikalara üye olabilecekleri kabul edilmiştir (Yorgun, 2018: 162). 1996 yılında da Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilerek çalışma koşullarının belirlenmesinde çalışanların da sürece dahil olmaları sağlanmıştır. Toplu İş Sözleşmesi, Ana Sözleşme (Saha Sazish), Bakanlar Kurulu (AayonSazish), sendikalar konfederasyonu ve işveren dernekleri arasında olmak üzere 3 şekilde uygulanmaktadır (Yorgun, 2018, s. 163). 1999 yılında çıkarılan İş Kanunu ile kamu ve özel sektör çalışanları için grev ve lokavt hakkında düzenlemelere yer verilmiştir. Kanuna göre bir iş uyuşmazlığında işçi bireysel olarak en fazla bir ay sürecek şekilde geçici olarak greve gidebilmektedir (Yorgun, 2018, s. 163).

Sendikalar ile ilgili gerekli yasal düzenlemeler yapılmakla birlikte uygulamada farklılıklar olabilmektedir. Özellikle ILO'nun temel sözleşmelerinden olan 87 ve 98 No'lu Sözleşmeleri ile ilgili 2019 yılı ILO Raporlarında 'tüm devlet memurlarının grev hakkından yoksun olabilecekleri' şeklinde değil de 'grev özgürlüğünün belirli kamu görevlilerini kapsayacak şekilde değiştirilmesi' gerektiği vurgulanmıştır. Buna ek olarak toplu pazarlık sürecinde işçi ve işverenlerin bağımsız hareket etmeleri gerektiği ILO tarafından iyileştirilmesi gereken bir başka düzenleme olarak değerlendirilmiştir (ILO, Freedom of Association and Protection of The Right to Organise Convention (Azerbaijan), 2019).

Kazakistan

Kazakistan'ın bağımsızlık yıllarında gerçekleştirilen sosyal ve ekonomik dönüşüm ortak ve bilinçli değerlere sahip bir işçi sınıfının oluşmasını olumsuz etkilemiştir. Muhafazakâr sendikaların iktidarın himayesinden çıkmakta zorlanması ve bağımsız olarak hareket edememesi iş güvenliği başta olmak üzere birçok alanda çalışma ilişkileri ile ilgili kanuni düzenlemelerin yetersiz olmasına neden olmuştur (Beissenova, Dzurenich ve Olenchuk, 2016, s. 88-89). Kazakistan Anayasası'nın 24. Maddesinde "...Bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarının, grev hakkı da dâhil olmak üzere, kanunla belirlenen yöntemlerle çözümlenmesi hakkı tanınır..." şeklinde düzenlenerek sendikalaşma ve toplu pazarlık sürecinin kabul edildiği vurgulanmaktadır (Kazakistan Cumhuriyeti Anayasası).

Kazakistan hükümet yetkililerinin 2020 yılında ILO'ya sunmuş olduğu bilgilere göre, ülkede üç ulusal sendika derneği, 49 sektörel, 44 bölgesel ve 348 yerel sendika örgütünün bulunduğu ve bunların Kazakistan'daki tüm çalışanların yarısını veya yaklaşık 3 milyon işçiyi bir araya getirdiği ifade edilmektedir (Freedom of Association and Protection of The Right to Organise Convention (Kazakhstan), 2020). 2014 yılında hükümet tarafından sendikal örgütlenmeyi modernize etme olarak kabul edilen Meslek Sendikaları

Yasası, Kazakistan Serbest Sendikalar Konfederasyonu tarafından sendikal eylemler ve toplanma özgürlüğünü kısıtlayıcı olarak değerlendirilerek eleştirilmiştir (Bohr ve diğ., 2019, s. VI).

Grev sırasında işçi temsilcileri ve yerel yürütme makamları tarafından önceden kararlaştırılan gerekli asgari hizmetlerin sağlanması şartıyla belirli 'hayati' hizmetlerde (elektrik, ısıtma, su ve gaz tedarik hizmetleri; havacılık, demiryolu, otomobil, toplu taşıma ve su taşımacılığı) grevin yapılabileceği ile ilgili gerekli düzenlemelerin yapılması ILO tarafından olumlu karşılanmıştır. Bununla birlikte uygulamada 87 No'lu Sözleşme'de yer alan 'önceden izin almaksızın örgüt kurma' ilkesinin ihlal edildiği değerlendirilmiştir (ILO Kazakistan Raporu (Freedom of Association and Protection of The Right to Organise Convention (Kazakhstan), 2020). Ayrıca asker ve polis rütbesi olmayan cezaevi personeli ile itfaiyecilerin sendikal haklar ve toplu pazarlık ile ilgili haklarının sağlanmaması 98 No'lu ILO Sözleşmesi kapsamında eleştirilmiştir (Right to Organise and Collective Bargaining Convention (Kazakhstan), 2018).

Kırgızistan

Kırgızistan Sendikalar Federasyonu (FPK), 8.296 birincil kuruluş, bir bölgesel dernek ve 21 sektörel dernekten oluşan ülkenin en büyük sendika birliğidir. 2011 yılı itibariyle 729.312 üyesi bulunmaktadır. FPK, Bağımsız Devletler Topluluğu ülkelerinin Sendikalar Genel Konfederasyonu'na bağlıdır ve Temmuz 2007'den beri Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun ortak üyesidir (CESCR, 2013, s. 17). Kırgızistan'daki toplam sendika üyeliği yaklaşık yüzde 30 ile Sovyet sonrası ülkelerdeki en yüksek üyelerden biri gibi görünüyor, ancak toplu iş sözleşmeleri çoğunlukla kamu sektörünü kapsamaktadır (Markku, 2014, s. 618). Kırgızistan Anayasası'nda (43. madde) "Herkesin grev hakkı olacaktır" ifadelerine yer verilerek sendikalaşma ve grev özgürlüğü tanınmıştır (Kırgızistan Anayasası). Sendikal faaliyetler 16 Ekim 1998 tarih ve 130 Sayılı Sendikalar Yasası, 30 Haziran 2004 tarih ve 164 Sayılı Toplu Sözleşmeler Yasası, 25 Temmuz 2003 tarih ve 154 Sayılı Çalışma İlişkilerinde Sosyal Ortaklık Yasası ve İş Yasası ile düzenlenmektedir (CESCR, 2013, s. 15).

Bir eğitim kurumunda çalışan veya okuyan 14 yaşını doldurmuş tüm vatandaşlar ile emekliler, tüzüğüne uymak kaydıyla sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkına sahiptir. Sendikalar Yasası ve İş Kanunu uyarınca bir sendikaya katılmak veya sendikadan ayrılmak isteğe bağlıdır. Kırgızistan'da, belirli işçi kategorilerine göre sendikaların kurulmasına ilişkin özel yasal hükümler bulunmamaktadır. Sendika üyesi olmayan işçiler, sendikalara çıkarlarını temsil etme yetkisi verebilir (CESCR, 2013, s.16).

Yakın bir grev eylemi, başlamadan en geç on takvim günü önce işverenlere yazılı olarak bildirilmelidir. İş Kanunu'nun 440. maddesine göre; sıkıyönetim, olağanüstü hal veya olağanüstü hal mevzuatı uyarınca özel tedbirler uygulandığında ve elektrik, ısı, su ve gaz sağlayan ve hava, demiryolu ve su taşımacılığı, telekomünikasyon ve hastaneleri işletenler de dahil olmak üzere bu tür işyerlerinde grevler yasaklanmıştır (CESCR, 2013, s. 18). ILO'nun 2020 yılı Raporunda, Sendikalar Yasası taslağının 'tek bir sendika sistemi kurması, sendikaların örgütsel ayrıntılarını ve işleyişini ayrıntılı olarak düzenlemesi ve sendika örgütlerinin feshi için geniş kriterler ortaya koyması' açılarından eleştirilmektedir. Ayrıca grev kararı almayı zorlaştırmak amacıyla oluşturulan işçi yeter sayılarının düzeltilmesi tavsiye edilmektedir (Freedom of Association and Protection of The Right to Organise Convention (Kyrgyzstan), 2020). Düzenlenmekte olan yasa taslağı 98 No'lu ILO Sözleşmesi bağlamında 'sendika üyelerinin sendika karşıtı ayrımcılığa karşı korunmalarını ihlal edebileceği ve sendikal mücadeleyi olumsuz etkileyebileceği kaygısıyla eleştirilmiştir (ILO Kırgızistan Raporu (Right to Organise and Collective Bargaining Convention (Kyrgyzstan), 2020).

Özbekistan

2019 yılında kabul edilen Sendikalar Kanunu kapsamında Özbekistan Sendikalar Federasyonu, 14 şube sendikasını, Karakalakistan Cumhuriyeti'ni, 12 bölgeyi, Taşkent şehrini ve 6,1 milyondan fazla sendika üyesini birleştirmiştir. Özellikle ülkenin bağımsızlık yıllarında kabul edilen ilk kanunlardan biri "Sendikalar, Hak ve Faaliyetlerinin Teminatları Hakkında Kanun" olmuştur (Sirojiddinova ve Kurbanov, 2021, s. 235). Toplu sözleşme imzalayan tüzel kişilerin oranı 2006'da % 84,7'den 2009'da % 87,9'a yükselmiştir. 2009'da ülke çapında imzalanan 113.000 toplu sözleşme, 4,9 milyon işçinin veya çalışan sendika üyelerinin % 92'sinin çıkarlarını yansıtmaktadır (CESCR, 2012, s. 90).

Sendikalara üyeliğin isteğe bağlı olduğu Özbekistan Anayasası'nda "Özbekistan Cumhuriyeti vatandaşları, sendikalar, siyasi partiler ve diğer kamu dernekleri kurma ve kitle hareketlerine katılma hakkına sahiptir" ifadesi ile sendikal güvence sağlanmaya çalışılmıştır (Özbekistan Cumhuriyeti Anayasası). ILO'nun 2020 yılında yayımlanmış olduğu Rapor'da, 87 No'lu Sözleşmenin uygulanmasında sadece 'vatandaş' olan kişilerin yararlanması sendika üyeliği açısından bir kısıtlılık olarak değerlendirilerek

eleştirilmiştir. Emniyet kuvvetlerinde (polis ve silahlı kuvvetler) görev yapan sivil personelin sendikalaşması ile ilgili düzenlemelerin yapılması talep edilmektedir. Bununla birlikte grev hakkı ile ilgili doğrudan bir düzenleme yapılmadığı vurgulanarak ILO tarafından hkmetten işçilerin grev hakkını hangi yasaların tanıdığını ve düzenlediğini belirtmesi talep edilmektedir. Ayrıca, Sivil Toplum Kuruluşları Yasası'nın 36. maddesinin, bir kamu derneğinin bir mahkeme kararıyla tasfiye edilmesi durumunda, mülkünün yeleri arasında dağıtılmayacağını öngördüğünden hareketle, sendikaların tasfiyesi ile ilgili düzenlemelerin gözden geçirilmesi talep edilmektedir. Feshedilmesi durumunda sendika varlıklarının edinildikleri amaçlar için kullanılması gerektiği değerlendirilmiştir (Freedom of Association and Protection of The Right to Organise Convention (Uzbekistan), 2020).

Türkiye

Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı verilerine göre 2020 yılı itibariyle sendikalaşma oranı % 14,13 olup sendikalı işçi sayısı 2.123.685 kişidir. Bakanlığın her yıl Ocak ve Temmuz aylarında açıklamış olduğu verilere göre en fazla üyeli sendika Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)dur. TÜRK-İŞ'in 1.154.177 yesi bulunurken, HAK-İŞ (Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu)'ın 730.516, DİSK (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu)'ın 206.640 yesi bulunmaktadır (Sendika ye Sayıları, 2020).

Sendikal zgrlkler Anayasa ile güvence altına alınmıştır. 1982 yılında kabul edilen Anayasa'nın 51. Maddesi "alışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe ye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya ye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz" (T.C. Anayasası) şeklinde dir.

Birinci Dünya Savaşından sonra Osmanlı Devleti'nin yıkılması ve 1923'te Cumhuriyetin ilanından sonra Türkiye, oğulcu demokrasi yönünde yönetim tercihini ortaya koymuştur. Ancak 1946 tarihinde Demokrat Parti'nin kurulmasına kadar geçen dönem tek parti iktidarında yaşanmıştır. Bu dönemde genel olarak sendikal haklarda kısıtlayıcı düzenlemeler yer alırken dönemin sonuna doğru olumlu yönde gelişmeler yaşanmıştır (Makal, 1999, s. 482; Tokol, 2012, s. 27).

1938 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklikle sendikalaşma tamamen yasaklanmıştır. Çok partili sisteme geçiş sürecinde 1946 yılında aynı kanunda yapılan düzenleme ile sendikal özgürlükler tanınmaya başlanmıştır. 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile sendikalaşmayı düzenleyen ilk yasa çıkarılmıştır. 1961 Anayasası ile sosyal devlet ilkesi benimsenerek grev vb. hakların elde edilmesi anayasal güvenceye kavuşturulmuştur. Grev zgrlğ ise 1963 yılında çıkarılan 275 sayılı Toplu İŞ Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile getirilmiştir (Tokol, 2012, s. 34-38; Mahiroğulları, 2005, s. 38-40). 2012 yılında kabul edilen ve yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İŞ Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikalaşmada işkolu sendikacılığının benimsendiği anlaşılmaktadır (Dereli, 2013, s. 43).

Uyuşmazlıkların çözümünde arabulucu devreye girmektedir. İşçi sendikaları sadece çıkar uyuşmazlığında greve gidebilme özgürlüğüne sahip iken, hak uyuşmazlığında çözüm mekanizması olarak mahkemelere başvuru yapılmaktadır. Yapılmasına karar verilen grev ve lokavt, genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte değerlendirilirse, Cumhurbaşkanı tarafından altmış gün süre ile ertelenebilmektedir (6356 Nolu Sendikalar ve Toplu İŞ Sözleşmesi Kanunu).

ILO'nun 2020 yılında 87 No'lu Sözleşme ile ilgili hazırlamış olduğu Rapor'da, sendika yöneticilerinin işlerini yapmasını engellemeye yönelik tutum eleştirilmiştir. Adli işlemler sonucu olmayacak şekilde herhangi bir sendika görevlisinin görevden alınması veya görevinin askıya alınması, sendika görevinin yürütülmesine ciddi şekilde müdahale ettiği için eleştirel bir şekilde değerlendirilmiştir. Ayrıca kamu görevlilerinin grev yaşağı ILO tarafından eleştirilen bir diğer konu olmuştur. Kamu alışanlarının grev yaşağının Devlet ve Devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri ile sınırlı kalacak şekilde düzenlenmesi talep edilmektedir (Freedom of Association and Protection of The Right to Organise Convention (Türkiye), 2020).

Macaristan

Macaristan Temel Hukuku'nda "alışanlar ve örgütleri, bir Parlamento Yasası uyarınca, çıkarlarını korumak için işverenleriyle görüşme ve toplu sözleşme yapma, ortak hareket etme veya grev yapma hakkına sahiptir" ifadeleri ile sendikalaşma ve grev özgürlüğüne yer verilmiştir (Macaristan Temel Hukuku). İşletme düzeyinde ikili bir çalışan temsili sistemi kurulmuştur. İşletme düzeyinde toplu

sözleşmeler imzalayan sendikalara ek olarak, 1992'den itibaren iş konseyleri oluşturulmuştur. Ayrıca, 200'den fazla çalışanı olan şirketlerin yönetim kurullarında yer alan çalışan temsilcileri, şirket düzeyindeki karar alma süreçlerine katılmaktadır (Neumann, 2018, s. 323).

2012 yılında çıkarılan İş Kanunu, sendikaların işyerindeki haklarını ve çalışma koşullarını kısıtlamış, tek taraflı yönetim kararlarının kapsamını artırmış ve yerel sendikaların yokluğunda yarı toplu sözleşmeler akdetmek için ücret konuları dışında yetkili iş konseyleri yetkilendirilmiştir (Borbély ve Neumann, 2019, s. 311). 2010 yılından bu yana hükümet, sendika konfederasyonları ile sosyal diyalogdan çekilmiştir (Neumann, 2018, s. 317). 2013 yılına kadar sendika birleşmeleri sadece eski sanayi sendikalarının küçüldüğü ve sürdürülemez hale geldiği (örneğin tarım ve gıda sektörü sendikalarının birleştiği) sektörel düzeyde gerçekleşirken, 2013 yılında sözde 'sosyalist yönelimli' sendika konfederasyonları (MSZOSZ, ASZSZ ve SZEFE), kısmen hükümetin onları terk etme politikasına yanıt olarak bir birleşme planı açıklamışlardır. 2015 yılında ise personel ve mali konular üzerindeki çatışmalar nedeniyle sendikaların birleşmesi başarısızlıkla sonuçlanmış ve kamu/özel sektör arasındaki sendikal farklılıklar çözüme kavuşturulamamıştır (Neumann, 2018, s. 330).

İstatistiklere göre Macaristan'da grev etkinliği oldukça düşüktür. 2000 ve 2009 yılları arasında 172.255 işçinin katılımıyla 87 grev olayı gerçekleşmiştir. Bunların yaklaşık yarısı, kemer sıkma önlemlerinin uygulandığı 2006-2008 yıllarında meydana gelmiştir. 2010 yılından sonra grev vb. eylemler daha çok azalmaya başlamıştır. 2010 ve 2014 yılları arasında, altısı en fazla iki saat süren uyarı grevleri ve biri dayanışma grevi olan yalnızca 20 olay gerçekleşmiştir (Neumann, 2018, s. 337).

ILO'nun 2017 yılında 87 No'lu Sözleşmesi ile ilgili yaptığı değerlendirmesinde 'grev mevzuatının grev eylemi sırasında yeterli hizmeti sağlama yükümlülüğü içermediğini ve bu durumun bazı sektörlerde grev hakkının kullanılmasını fiilen engellediği' ifade edilerek grevin dolaylı yünden kısıtlanması eleştirilmiştir (Freedom of Association and Protection of The Right to Organise Convention (Uzbekistan), 2017). 98 No'lu Sözleşme kapsamında ise, Hükümetin müdahale eylemlerini yasaklayan özel yasal hükümler kabul etmesi için adımlar atması istenmektedir (Right to Organise and Collective Bargaining Convention (Hungary), 2017).

Türkmenistan

Sendikal hakların nispeten daha zayıf olduğu Türkmenistan'da ücret pazarlığı ve grev kararı özgür bir şekilde alınmamaktadır. Örgütlenmede işkolu sendikacılığının benimsendiği ülkede sendikal faaliyetler devletin denetiminde gerçekleştirilmektedir (Çiçekoğlu, 2004, s. 1). Otoriteren bir yönetim biçiminin olduğu Türkmenistan'da sendikalar hükümetin kontrolü altındadır ve bağımsız sendikaların kurulmasını yasaklayan bir yasa olmamasına rağmen, bağımsız bir sendikanın tescili için herhangi bir girişimde bulunulmamıştır. Meslektaşlar Sendikası (The Colleagues Union), izin verilen tek yasal merkezi sendika federasyonudur. Yasalar grevleri yasaklamamakla birlikte son yıllarda grev vb. eylemlerin gerçekleştiğine dair somut bilgiler yer almamaktadır (Biliouri, 2002, s. 4).

ILO'nun 2018 yılında 87 No'lu Sözleşme ile ilgili yaptığı değerlendirme şu şekildedir:1 Ocak 2018 tarihi itibarıyla Türkmenistan'da 1.138.800 işçinin sendika üyesi olarak kayıtlı olduğunu ve Hükümet'in sektörel düzeyde 14 ve bölgesel düzeyde 5 özerk sendika bulunduğunu beyan ettiği kayıt altına alınmıştır. Bununla birlikte Hükümetin uygulamada tüm sendikalara Türkmenistan Ulusal Sendikalar Merkezi'ne (NCPT) (National Centre of Trade Unions of Turkmenistan) üye olma zorunluluğu getirilip getirilmediği ile ilgili konuları açıklığa kavuşturması talep edilmektedir. Ayrıca İş Kanunu'nda yasal olarak grev hakkına yer verilmemesi de eleştirilen bir diğer konudur (Freedom of Association and Protection of The Right to Organise Convention (Turkmenistan), 2018). ILO'nun 98 No'lu Sözleşmesi kapsamında, sendikanın bulunmadığı işyerlerinde işçi temsilcileri aracılığıyla toplu pazarlıkların teşvik edilmesi gerekliliği ile ilgili talebine karşılık özellikle yabancı şirketler ve ulusal özel teşebbüslerde işçi temsilcilerinin oluşturulduğu ifade edilmiştir (Right to Organise and Collective Bargaining Convention (Turkmenistan), 2018).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Türk Devletleri Teşkilatı üyesi ülkelerin temel işgücü verileri ve endüstri ilişkileri açısından karşılaştırmalı analizinin yapıldığı çalışmada, en az nüfusa sahip ülke Türkmenistan (% 3,68) olurken, Türkiye'nin Teşkilat'ın toplam nüfusunun % 51,50'si gibi büyük çoğunluğunu oluşturduğu anlaşılmaktadır. İşgücü açısından önemli kriterlerden birisi olan nüfus artış hızı (-0,24), kişi başı gelirin en yüksek olduğu ülke olan Macaristan'da negatif düzeydedir.

ILO verilerine göre işsizlik oranının en yüksek olduğu lke Türkiye (% 13,1) olmuştur. Teşkilata ye olan ülkeler arasında en yüksek nüfusun olduğu ülkede işsizlik ve genç işsizlik (% 25,1) oranı da en yüksek seviyededir. Genç işsizliğin oluşma sebeplerinden bir tanesi de genç nüfusun fazlalığıdır. Bu durum işsizlik açısından olumsuz bir fotoğrafı gösteriyor olmakla birlikte toplumda yaşlı nüfusa göre genç nüfusun fazlalığını göstermesi açısından önemlidir. Buna rağmen Teşkilat içerisinde belirgin bir nüfus fazlalığına sahip olduğu düşünüldüğünde diğer ülkelerin de gelişmesine katkı sağlayabilmesi için Türkiye’de istihdamın artırılarak işsizliğin azaltılması gerekmektedir. Ortalama istihdam oranının % 57,81 olduğu Teşkilat içerisinde tarihi gelişim seyrine uygun bir şekilde gelişmiş ülkelerde olduğu gibi en fazla istihdamın hizmet sektöründe olduğu görülmektedir. Hizmet sektöründe istihdamın en yüksek olduğu ülke % 74,1 ile Türkmenistan olmuştur. Bununla birlikte ye ülkelerde istihdam edilenlerin neredeyse beşte biri (% 18,26) tarım sektöründe çalışmaktadır. Azerbaycan’da tarım sektöründe çalışanlar % 36,3 oranı ile sanayi sektörünün çok daha üstünde yer alarak Teşkilat’taki diğer ülkelerden ayrışmaktadır. Sanayi sektörü açısından en yüksek istihdam oranı ise % 60 ile Türkmenistan olmuştur.

Bireylerin kendilerini yetiştirebilmelerinde etkili olan unsurlardan bir tanesi de zorunlu eğitim uygulamalarıdır. Bireyler eğitim yoluyla nitelikli hale gelebilmektedir. Bu kapsamda bireylerin yetişkin olduklarında sahip olabilecekleri yetkinlikleri ifade eden İnsan Sermayesi Endeksi en yüksek olan ülke 0,7 oranı ile Macaristan olmuştur. Diğer tüm ülkelerde bu oran 0,6 şekindedir. Zorunlu eğitim sresinin 9 ile 13 yıl arasında olduğu Teşkilat yesi ülkelerde Macaristan en fazla zorunlu eğitim süresine sahip olan ülke konumundadır. Nitelikli işgücü açısından önemli olan eğitim ile ilgili göstergeler birbirine yakın olmakla birlikte, üretimin artırılmasında önemli sorumlulukları olan çalışanların kendilerini geliştirebilmeleri açısından iyileştirilmeye ihtiyaç duyulmaktadır.

Temel ILO Sözleşmeleri’nin tüm üyeler tarafından kabul edildiği ülkelerde, yürürlükte olan ILO Sözleşmeleri en az Türkmenistan tarafından onaylanmıştır. Sendikal zgrlklerin tüm ye ülkeler tarafından benimsendiği Teşkilat’ta, sendikalaşmanın pratik yansımaları olan toplu iş sözleşmesi ve grev gibi eylemlerin çalışanların yararına olmayacak şekilde kısıtlanması, zaman zaman ILO raporlarında eleştirilen konular olarak yer almaktadır. ILO verileri detaylı bir şekilde değerlendirildiğinde sendikalaşma ve toplu pazarlık düzeyi ile ilgili sadece 3 ülkeye (Kazakistan, Türkiye ve Macaristan) ait verilerin yayımlandığı görülmektedir. Her lke Anayasa başta olmak üzere birçok yasal düzenleme ile sendikalaşma özgürlüğünü tanımış olsa da bu durumun ILO gibi uluslararası kurumların yayınladıkları verilere yansımamış olması pratik durum açısından eleştirilmektedir. Sendikalaşma alışanların emeklerinin korunması ve iyileştirilmesinde zgr hareket etmelerini sağlayan en önemli araçlardan bir tanesidir. Bu kapsamda sendikal özgürlüklerin sağlanması gerekmektedir. Ayrıca alışanlar içerisinde sayısal olarak önemli bir yoğunluğa sahip kamu görevlilerinin sendikalaşması ile ilgili 151 No’lu ILO Sözleşmesi’nin sadece 3 lke (Azerbaycan, Türkiye ve Macaristan) tarafından kabul edildiği anlaşılmaktadır.

Sadece çıkar birliği değil, etnik ve kültürel geçmişe sahip olmak Türk Devletleri Teşkilatı’nın kurulmasında anahtar etken rolünde olmuştur. Oluşturulan birlikteliğin amaçlanan hedefleri gerçekleştirebilmesi için endüstri ilişkileri alanında aşağıdaki önerilerin dikkate alınması faydalı olacaktır:

- İşsizlik ve istihdam göstergelerinin iyileşmesi genel ekonomik yapı ile ilgilidir. Kendi kendine yeten ulusal ekonomiler oluşturmak ve Teşkilat yesi ülkelerin kendi aralarındaki yeni ticari iş birliklerinin, bireylerin çalışma hayatına girmelerinde olumlu katkısı olacaktır.
- Nüfus artış hızının pozitif düzeyde gerçekleşmesi gelecek dönemde yer alacak çalışma çağındaki nüfusun dinamik bir yapıda olması açısından önemli olduğu için yaşlı nüfusun toplumsal yapıda hâkim olmasını engelleyici düzenlemelere yer verilmesi gerekir. Üretim sürecinde yer alan genç nüfusun dinamik yapısı korunmalıdır.
- İstihdam ve işsizlik alanında mevcut problemlerin minimize edilmesi ve gelecek dönem ile ilgili stratejik hedeflerin oluşturulmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu süreçte zorunlu eğitim süreleri başta olmak üzere nitelik sağlayıcı eğitim programlarının oluşturulması ve geliştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.
- İstihdamın hizmet sektörü ağırlıklı olduğu anlaşılmaktadır. Her ne kadar tarım, sanayi ve hizmet sektörü sıralaması ülkelerin gelişmişlik seviyesini gösteriyor olsa da Teşkilat yesi ülkeler için tamamlayıcılık özelliği olan ve stratejik üstünlük sağlayabilecek sektörlerin geliştirilmesine önem verilmelidir. Örneğin, tarım sektörünün toplam üretim içerisinde ağırlığı olmasa da özellikle Teşkilat yesi ülkelerin ihtiyaçlarının karşılanması açısından toprak, iklim vb. açıdan uygun

koşulların olduğu ülkelerde tarım üretimine ağırlık verilerek Teşkilat üyesi ülkelerin birbirlerine katkı sunmaları sağlanabilir.

- Türkiye haricindeki ülkeler tarihsel süreçte sosyalizmin etkilerinde kalmalarından dolayı yüksek sendikalaşma oranına sahiptirler. Bu durumun sendikal özgürlüklerin elde edilmesine yeteri kadar yansımadağı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda her ülke için ILO tarafından yapılan eleştiri ve tavsiyelerin dikkatli bir şekilde analiz edilerek demokratik toplumun pratikleri olarak hayata geçirilmesi gerekmektedir.
- Teşkilat üyesi ülkelerde ILO'nun temel sözleşmelerinin kabul edilmesi endüstri ilişkileri açısından önemlidir. Bununla birlikte küresel çapta çalışanlar için fırsat eşitliği oluşturmaya çalışan ILO'nun ilgili diğer sözleşme ve tavsiye kararlarının da kabul edilmesi ve uygulanması gerekmektedir. Çalışma hayatının her bir boyutu ile ilgili ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararları çalışanların genel refah seviyelerini artırmada yol gösterici araçlar olarak değerlendirilmelidir.
- Sendikal özgürlüklerle birlikte toplu pazarlık süreci, grev ve lokavt ile ilgili endüstri ilişkilerinin temel konularında Teşkilat üyesi ülkelerin kendi aralarından iyi uygulama örneklerini belirlemeleri ve diğer ülkelerde benzer çalışmaların yapılmasına öncülük etmesi sağlanmalıdır.
- Endüstri ilişkileri alanında, Türk Devletleri Teşkilatı kurumları olan TURKSOY, TURKPA benzeri kurum ve kuruluşlar kurularak çalışma ilişkilerinin çalışanlar yararına olacak şekilde kurumsallaşması sağlanmalıdır.

Etik Beyan

"Türk Devletleri Teşkilatı'na Üye Ülkelerde Endüstri İlişkileri" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.

Kaynakça

- Alyılmaz, C. (2015). Türk dünyası vatandaşlığına doğru. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 4(1), 69-76.
- Artam, A. (1993). *Türk Cumhuriyetlerinin sosyo-ekonomik analizleri ve Türkiye ilişkileri*. Türk Milli Kültür Vakfı Yayın No: 7.
- Ateş, D. (2021). *Uluslararası örgütler: devletlerin örgütlenme mantığı*. Bursa: Dora Yayınları.
- Bailey, J. ve Patricia T. (1999). Teaching comparative industrial relations: continuity and change. *Journal of Industrial Relations*, 41(4), 612-633.
- Baki, P. M. (201). Avrasya'da bölgesel işbirliği sürecinden işbirliği mekanizmasına: Türk konseyi. *Bilge Strateji*, 6(11), 133-162.
- Bean, R. (1994). *Comparative industrial relations: an introduction to crossnational perspectives*. Routledge.
- Beissenova, A. A., Dzurenich, E. N. ve Olenchuk, O. N. (2016). Problems in the development of trade union movement in Kazakhstan. *Education Science Without Borders*, 7(13), 87-90.
- Bennett, A., L. ve James K. O. (2015). *Uluslararası örgütler*. Çev. Nasuh Uslu, BB101 Yayınları.
- Bıçerli, M., K. (2007). *Çalışma ekonomisi* (4. Baskı). Beta Yayınları.
- Biliouri, D. (2002). Turkmenistan: an overview. *UNCHR Emergency & Security Service Writenet Paper*, 4, 1-23.
- Bohr, A., Birgit, B., Nigel, G., Nargis, K., Joanna, L., Kate, M., James, N. ve Dosym, S. (2019). *Kazakhstan: tested by transition*. FSC Printed.
- Çetik, M. ve Akkaya, Y. (1999). *Türkiye'de endüstri ilişkileri*. Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları.
- Çiçekoğlu, H. (2004). *Türkmenistan'da çalışma ilişkileri ve sendikacılık* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dereli, T. (2013). 6356 sayılı yeni sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu: Genel bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 36(1), 41-64.
- Dereli, T. (2009). Endüstri ilişkileri ve çalışma hukuku alanında karşılaştırmalı araştırmalar ve yöntem. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 1-19.
- Hasgüler, M. ve Mehmet, B. (2012). *Devletlerarası ve hükümetler dışı uluslararası örgütler: tarihçe-organlar-belgeler-politikalar* (5. Basım). Alfa Yayınları.
- Koray, M. (2005). *Sosyal politika* (2. Baskı). İmge Kitabevi.
- Lordoğlu, K. ve Nurcan Ö. (2007). *Çalışma iktisadı* (3. Baskı). Der Yayınları.
- Mahiroğulları, A. (2005). *Cumhuriyetten günümüze Türkiye'de işçi sendikacılığı*. Kitabevi Yayınları.
- Makal, A. (1999). *Türkiye'de tek partili dönemde çalışma ilişkileri: 1920-1946*. İmge Kitabevi.
- Markku, S. (2014). Labour Migration in the Case of Estonia and Kyrgyzstan: Disillusionment with Lack of Opportunity in the Homeland. *Журналистское исследование социальной политики*, 12(4), 613-624.
- Neumann, L. (2018). Hungarian trade unions from the beginning of transition to the new u-turn. *Trade Unions in Transition*, ed. R. Traub-Merz ve Tim Pringle, Friedrich-Ebert-Stiftung Publishing, ss.317-346.
- Özbek, M. F. (2006). *Çalışma ilişkilerinde güven: yönetim politikaları, güven ve bağlılık ilişkisi konusunda bir Türkiye ve Kırgızistan uygulaması* (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

- Pala, A. (2012). Orta Asya tarihi kronolojisi. *Bölgesel ve Küresel Politikalarda Orta Asya*, ed. M. Savaş Kafkasyalı, Ankara-Türkistan: Ahmet Yesevi Üniversitesi Yayın No: 10, ss. 472-490.
- Pontusson, J. (2013). Unionization, inequality and redistribution. *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 797-825.
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (No: 6356, Tarih: 07.11.2012).
- Sirojiddinova, M., S. ve Muzaffar U., K. (2021). History of transformation process in trade unions of Uzbekistan. *International Journal on Orange Technologies*, 3(4), 234-237.
- Sójka, J. (1999). The impact of trust on employee participation in Poland. *Journal of Business Ethics*, 21(2), 229-236.
- Szilvia, B., N. (2019). Neglected by the state: the Hungarian experience of collective bargaining. *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame Volume II*, ed. Torsten Müller, Kurt Vandaele ve Jeremy Waddington, European TradeUnion Institute (ETUI), ss. 295-314.
- Tokol, A. (2012). *Türk endüstri ilişkileri sistemi* (3. Baskı). Dora Yayınları.
- Traub-Merz, R. (2010). Industrial relations in China, South Korea and Germany. *Comparative industrial relations: China, South Korea and Germany/Europe*, ed. R. Traub-Merz ve J. Zhang, Beijing: China Social Science Press. ss.1-24.
- Woos, P. B. (1983). Union organizing: costs and benefits. *ILR Review*, 36(4), 576-591.
- Yıldırım, E. (1997). *Endüstri ilişkileri teorileri*. Değişim Yayınları.
- Yorgun, S. (2018). Influence of economic and political changes on industrial relations between Turkey and Azerbaijan. *Comparative capitalism and the transitional periphery*, ed. M. Demirbağ, ve Geoffrey Wood, Edward Elgar Publishing, ss. 148-172.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma ekonomisi* (10. Baskı). Filiz Kitabevi.
- Zaim, S. (1968). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları.

İnternet Kaynakları

- Constitution of The Republic of Uzbekistan, https://constitution.uz/uploads/constitution_en.pdf.
- Fundamental Law of Hungary:https://tasz.hu/files/tasz/imce/alternative_translation_of_the_draft_constituion.pdf.
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4056491.
- ILO. (1948). “Freedom of Association and Protection of The Right to Organise Convention (No. 87)-Hungary”,https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:P13100_COUNTRY_ID:4123235,102679
- ILO. (1948). “Freedom of AssociationandProtection of The Right toOrganiseConvention (No. 87)-Azerbaijan”,https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4019693:NO.
- ILO. (1948). “Freedom of Association and Protection of The Right to Organise Convention (No. 87)-Kazakhstan”,https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4060436:NO.
- ILO. (1948). “Freedom of Association and Protection of The Right to Organise Convention (No. 87)-Kyrgyzstan”,https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4054235:NO.
- ILO. (1948). “Freedom of Association and Protection of The Right to Organise Convention (No. 87)-Uzbekistan”,https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4054235:NO.
- ILO. (1948). “Freedom of Association and Protection of The Right to Organise Convention (No. 87)-Uzbekistan”,https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4054235:NO.
- ILO. (1948). “Freedom of Association and Protection of The Right to Organise Convention (No. 87)-Turkey”,https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4060470:NO
- ILO. (1948). “Freedom of Association and Protection of The Right to Organise Convention (No. 87)-Turkmenistan”,https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3962856:NO.
- ILO. (1949). “Right to Organise and Collective Bargaining Conventino (No. 98)-Azerbaijan”,https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4015460:NO.
- ILO. (1949). “Right toOrganise and Collective Bargaining Convention, (No. 98)-Kazakhstan”,https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3341019:NO.
- ILO. (1949). “Right to Organise and Collective Bargaining Convention (No. 98)-Kyrgyzstan”,https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4054268.
- ILO. (1949). “Right to Organise and Collective Bargaining Convention (No. 98)-Hungary”,https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3343711:NO
- ILO. (1949). “Right to Organise and Collective Bargaining Convention (No. 98)-Turkmenistan”,https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3963862:NO.
- International Labour Organization (ILO). “Country Profiles (İşgücüne Katılım Durumu/ İstihdam Oranı/İstihdamın Sektörel Dağılımı/Sendikalaşma Oranı)”, <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/>
- International LabourOrganization (ILO). “Country Profiles (İşsizlik Oranı)”, <https://ilostat.ilo.org/data/data-catalogue/#> ve <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/> adresleri.
- International Labour Organization (ILO). “Information System on International Labour Standards”,https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102556.
- International Trade Union Confederation (ITUC). “List of Affiliated Organisations”, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/list_of_affiliates_2019_v2.pdf.
- President of The Republic of Kazakhstan. “The Constitution”
https://www.akorda.kz/en/official_documents/constitution#:~:text=accept%20this%20Constitution.&text=1,life%2C%20rights%2C%20and%20freedom.

- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. “Sendika Üye Sayıları”, https://www.csgeb.gov.tr/media/52856/2020_temmuz.pdf.
- The Constitution of The Republic of Azerbaijan. http://ask.org.az/wpcontent/uploads/2019/10/Konstitusiyaya_ENG.pdf.
- The World Bank. “GDP (Current US\$)”https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=AZ-HU-TR-TM-UZ-KG-KZ&name_desc=false.
- The World Bank. “GDP Growth –Annual %”, https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=AZ-HU-TR-TM-UZ-KG-KZ&name_desc=false.
- The World Bank. “Human Capital Index”, <https://databank.worldbank.org/source/human-capital-index#>.
- The World Bank. “Per Capita (Current US \$)”, https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=AZ-HU-TR-TM-UZ-KG-KZ&name_desc=false.
- Türk Devletleri Teşkilatı. “İlişkili Kurumlar”, <https://www.turkkon.org/tr/iliskili-kurumlar>.
- Türk Devletleri Teşkilatı. “Organizasyon Tarihçesi”, <https://www.turkkon.org/tr/organizasyon-tarihcesi>.
- Türk Devletleri Teşkilatı. “Zirveler”, <https://www.turkkon.org/tr/zirveler>.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf>.
- UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR). (2013). “Consideration of Reports Submitted by States Parties Under Articles 16 and 17 of The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: 2nd and 3rd Reports Submitted by States Parties Due in 2005: Kyrgyzstan”, 08.11.2013, <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain?page=search&docid=556c55a74&skip=0&query=trade%20union&coi=KGZ>.
- UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR) (2012). “Implementation of The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: 2nd Periodic Report Submitted by States Parties Under Articles 16 and 17 of The Covenant: Uzbekistan”, 29.10.2012, <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain?page=search&docid=52caa9f24&skip=0&query=trade%20union&coi=UZB>.

EXTENDED ABSTRACT

After the Second World War, more than one country came together and started to form regional associations, primarily for security and then for commercial concerns. In this context, the foundations of the Organization of Turkish States, which was established in 2021, were laid in 1992 with the independence of the Turkic Republics. Having the same ethnic and cultural background, along with security and commercial concerns, is an important factor in maintaining the Organization's existence. Hungary and Turkmenistan have observer status in the Organization of Turkic States, of which Azerbaijan, Kazakhstan, Kyrgyzstan, Uzbekistan and Turkey are members.

In the study, the structure of the workforce and industrial relations in the member countries of the Organization of Turkish States were evaluated in a comparative way. In this context, countries with different experiences can be compared with each other and good practice examples can be adopted. Improving the welfare level of workers who have a livelihood is important in ensuring the continuity of countries at the national level.

The Turkish States Organization, which has a total population density of 163,760,041 people, has the highest population in Turkey with 51,50% (84,339,067). Since the research data were announced at different times in each country, the year 2020 was generally taken into account. On average, 50.86% of the population of the member states are women, and 49.14% are men. It is seen that the average of the population in the 0-14 age range, which is expected to be included in the working age population in the coming years, is 26.17%. The country with the lowest proportion of the population in the 0-14 age range, which is an important indicator in terms of showing the fertility rate, is Hungary, which is an observer country with 14,41%.

In the study, where the labor force participation data for Turkmenistan is limited, the average labor force participation rate of the member countries is 62.6%. While the average labor force participation rate for men is 72.57%, it is 53% for women. The labor force participation rate for both men and women was highest in Uzbekistan. The average employment rate of the member countries of the Organization of Turkish States is 57.81%. When the sectoral distribution of employment in member countries is evaluated on average, it is seen that there is a service sector-based employment structure with a rate of 52.8%. The country with the highest employment in the agricultural sector in the member countries is Azerbaijan with 36.3% (Average 18.26%), while the country with the highest industrial sector is Turkmenistan with 60% (Average 29.34%), while the country with the highest service sector is % Kazakhstan with 74.1.

The average unemployment rate for those aged 15 and over in the member countries is 6.39%. While the highest unemployment rate is in Turkey with 13.1%, the lowest unemployment rate is in Turkmenistan with 4%. In countries where the youth unemployment rate is higher in the population between the ages of 15-24, the highest unemployment rate was measured in Turkey with 25.1%.

It is seen that all of the member countries are members of the ILO and the basic conventions are accepted by each country. The only technical contract ratified by Turkmenistan, which has signed the least number of contracts in countries with differences in implementation in terms of Governance and Technical Contracts, is the 'Convention on Seafarers' Identity Documents' No. 185, adopted by the ILO in 2003. The country with the lowest number of ILO Conventions currently in force is Turkmenistan (10), while the country with the highest number is Azerbaijan (54).

It can be said that member states of the Organization of Turkish States have a serious history in unionization and collective bargaining. However, it can be said that socialism, which was effective in the previous periods, had an impact on unionization, with the countries other than Turkey and Hungary regaining their freedom after the collapse of the Union of Soviet Socialist Republics (USSR). Even in Hungary. It is known that it came under the control of the USSR after World War II and adopted communist rule until 1989. Turkey, which has the largest population in the organization, continued its existence as a continuation of the Ottoman Empire, where an effective working class was not formed because it did not fully experience the industrialization process.

The Turkic Republics were governed by a socialist regime until they gained their independence in 1991. In the regime where union membership is automatic, union density was high. As a result of unionization, which took place under the control of the regime, no significant progress could be made in the free collective bargaining system. In the Soviet era, the unions were in the status of an annex (addition) of the management of enterprises that did not have a real power of influence due to the state being the employer. They have had difficulty defending the interests of workers and taking an independent role. This situation negatively affected the development of trade unionism. In addition, due to the low level of social trust, the working class was prevented from participating in the administration.

Not only the unity of interests, but also having an ethnic and cultural background has been a key factor in the establishment of the Organization of Turkish States. In this context, the protection of the existing young population is important for the sustainability of the production process. The improvement in unemployment and employment indicators is related to the general economic structure. Creating self-sufficient national economies and commercial cooperation among the member countries of the Organization will contribute positively to the entry of individuals into working life.

Countries other than Turkey have a high unionization rate due to the influence of socialism in the historical process. In addition to the high rate of unionization, trade union freedoms should also be recognized. In this context, the criticisms and recommendations made by the ILO for each country should be carefully analyzed and implemented. In addition, institutions and organizations such as TURKSOY and TURKPA within the scope of the Organization should be established in the field of industrial relations and institutionalization of labor relations for the benefit of employees should be ensured. Such organizations will contribute to the proliferation of good practice examples.