



MAYIS

ULUSLARARASI
KONGRESİ
[ONLINE]



ÇALIŞMA HAYATINDA YENİ ZİHNİYET İHTİYACI
VE PRATİK UYGULAMA ZEMİNİ OLARAK
KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI
KONGRESİ

BİLDİRİLER KİTABI
II. Cilt





**ÇALIŞMA HAYATINDA YENİ ZİHNİYET İHTİYACI
VE PRATİK UYGULAMA ZEMİNİ OLARAK
KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI
KONGRESİ**

B İ L D İ R İ L E R K İ T A B I
II. Cilt

30 Nisan-2 Mayıs 2020
ANKARA

“Doğrusu insana “çalışma”sından başka bir şey yoktur.”

Necm/39



Memur-Sen Adına Sahibi
Ali YALÇIN

Genel Yayın Yönetmeni
Mehmet Emin ESEN

Yayın Kurulu
Semih DURMUŞ
Levent USLU
Hüseyin ÖZTÜRK
Hacı Bayram TONBUL
Mehmet BAYRAKTUTAR
Soner Can TUFANOĞLU

Proje Koordinatörü
Mehmet BAYRAKTUTAR

Grafik Tasarım
Mustafa Fehmi ÖZDEMİR

ISBN: 978-605-71079-7-8
Aralık, 2021

Baskı
EPA-MAT
Basın-Yayın Promosyon LTD. ŞTİ.
İvedik OSB Ağaç İşleri San. Sit. 1357. Sok. No:41
Yenimahalle/Ankara - 0312 394 48 63

Tel: 0 312 230 48 98 - Fax: 0 312 230 39 89
www.memursen.org.tr

Kongre Düzenleme Kurulu

Prof. Dr. Abdülkadir Şenkal
(Kocaeli Üniversitesi)

Prof. Dr. Adnan Mahiroğulları
(Cumhuriyet Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Delican
(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Öztürk
(Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Osman Şimşek
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Seyfettin Erşahin
(Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Yücel Uyanık
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Kongre İlim Kurulu

Prof. Dr. Abdülkadir Şenkal
(Kocaeli Üniversitesi)

Prof. Dr. Adnan Mahiroğulları
(Cumhuriyet Üniversitesi)

Prof. Dr. Ahmet Ak
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Ahmet Cahit Haksever
(Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Ahmet Kala
(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Ahmet Tabakoğlu
(Marmara Üniversitesi)

Prof. Dr. Ahmet Taşgın
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Ayfer Gedikli
(Düzce Üniversitesi)

Prof. Dr. Bayram Ali Çetinkaya
(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Bünyamin Bacak
(Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Prof. Dr. Emrah Akbaş
(Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)

Prof. Dr. Erdal Aksoy
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Ergün Yıldırım
(İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi)

Prof. Dr. F. Beylü Dikeçligil
(İstanbul Medipol Üniversitesi)

Prof. Dr. Fırat Purtaş
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. İbrahim Gashi
(Priştina Üniversitesi-Kosova)

Prof. Dr. Kazım Hacımeyliç
(Saraybosna/Sarajevo Üniversitesi-Bosna-Hersek)

Prof. Dr. Kazım Sarıkavak
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Mehmet Zeki İbrahimgil
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Murat Akçakaya
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Murat Okçu
(Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Musa Kazım Arıcan
(Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Aykaç
(Marmara Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Delican
(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Orçan
(Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Öztürk
(Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Nazif Gürdoğan
(Üsküdar Üniversitesi)

Prof. Dr. Orhan Kurtoğlu
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Osman Şimşek
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Safvet Halilović
(Zenica Üniversitesi - Bosna-Hersek)

Prof. Dr. Samettin Gündüz
(Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi)

Prof. Dr. Sami Şener
(KTO Karatay Üniversitesi)

Prof. Dr. Seyfettin Erşahin
(Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Sıtkı Yıldız
(Kırıkkale Üniversitesi)

Prof. Dr. Süleyman Bakıç
(Tetova Üniversitesi-Makedonya)

Prof. Dr. Vahit Göktaş
(Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Veysel Bozkurt
(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Yusuf Tekin
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Yücel Uyanık
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Zeki Parlak
(İstanbul Üniversitesi)

Doç. Dr. Banu Metin
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Doç. Dr. Kaldybay Kainar
Kaldybayoğlu
(Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk
Kazak Üniversitesi)

Doç. Dr. Kemal Şamlıoğlu
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Doç. Dr. Mehmet Merve Özaydın
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Doç. Dr. Nurkhodzha Akbulev
(Azerbaycan Azerbaycan Devlet İktisat
Üniversitesi UNCE)

Yrd. Doç. Dr. Rashid Tazhibayev
(Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk-
Kazak Üniversitesi)

Yrd. Doç. Dr. Raziya Abdiyeva
(Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi)

Dr. Cengizhan Canaltay
(Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk-
Kazak Üniversitesi)

Dr. Rifki İsmal
(Endonezya Üniversitesi)

Dr. Nenden Octavarulia
Shanty-SESRIÇ
(Statistics and Information Department
of the Statistical, Economic and Social
Research and Training Centre for Islamic
Countries)

Prof. Dr. Kazım Sarıkavak
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Avcı
(Kırıkkale Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Delican
(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Öztürk
(Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Osman Şimşek
(Ankara Hacı Bayramı Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Seyfettin Erşahin
(Ankara Üniversitesi)

Kongre Hakem Kurulu

Prof. Dr. Abdülkadir Şenkal
(Kocaeli Üniversitesi)

Prof. Dr. Adnan Mahiroğulları
(Cumhuriyet Üniversitesi)

Prof. Dr. Bünyamin Bacak
(Çanakkale 18 Mart Üniversitesi)

Prof. Dr. Kazım Hacımeyliç
(Saraybosna/Sarajevo Üniversitesi -Bosna-
Hersek)

Kongre Sekreteryası

Arş. Gör. Dr. Banu Karakaş
(E-posta: banu.karakas@hbv.edu.tr)

Arş. Gör. Dr. Ömer Can Çevik
(E-posta: o.cevik@hbv.edu.tr)

Arş. Gör. Yusuf Yılmaz
(E-posta: ahmet.yilmaz@hbv.edu.tr)

İÇİNDEKİLER

4. BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATI VE SENDİKAL ANLAYIŞ

14- Prof. Dr. Adnan Gülerman “Çalışma Hayatı ve Teknolojik Gelişmeler”	11
15- Doç. Dr. Mehmet Merve Özyayın “Değişen Refah Anlayışı Bağlamında Sendikalar İçin Medeniyet Merkezli Bir Öneri: İnsan Onurunu Koruma Hedefinde Sendikacılık”	35
16- Dr. Öğr. Üyesi Servet Gün “Vatandaşlık Geliri Önerisinin Ekonomi Politigi: İşçi Sınıfı Açısından Bir Değerlendirme”	55
17- Dr. Öğr. Üyesi Neslihan Arslan-Derya Dünder “Sendika Yazınının Bibliyometrik Analizi”	74
18- Öğr. Gör. Yasin Yüksel “Modern Dönemden Postmodern Döneme Çalışma İlişkilerinin Özellikleri ve Sendikacılık”	88
19- Arş. Gör. Abdurrahman Sefa Ulu “Yeni Sendikacılık Anlayışında Çalışma Yaşamının İnsanileştirilmesi”	126

5. BÖLÜM: ÇALIŞMA VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM İLİŞKİSİ

20- Öğr. Gör. Kemal Uçacak “İnsan Kaynakları Yönetimindeki Yapay Zekâ Tekniklerinin Kamu Sektöründe Uygulanabilirliğinin Değerlendirilmesi”	143
21- Arş. Gör. Muhammed Yusuf Ertek “Çalışma İlişkileri Açısından İnsan Kaynakları Yönetimi’nin Aidiyeti”	156

6. BÖLÜM: ÇALIŞMA VE HUKUK İLİŞKİSİ

21- Dr. Öğr. Üyesi Ali İhsan Çelen

“Platform Ekonomik Yapıda Sosyal ve Ekonomik Hakların Korunması: Yeni Bir Model Arayışında 3F-HILFR Toplu İş Sözleşmesi”185

22- Dr. Öğretim Üyesi Bayram Doğan-Av. Muhammed Mustafa Yırtıcı

“Covid-19 Pandemisi Nedeniyle Temel Hak ve Hürriyetlerin 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu Çerçevesinde Sınırlandırılmasının Hukuka Uygunluğu”223

23- Dr. Öğr. Üyesi Mutlu Sesli-Arş. Gör. Mücahit Kelek

“Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Sendikal Faaliyetlerinin Politik ve Hukuki Sorunları Üzerine Bir Değerlendirme”249

7. BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATI VE PRATİK UYGULAMA ZEMİNİ OLARAK KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI

24- Prof. Dr. Mustafa Öztürk-Dr. Öğr. Üyesi Ali Kemal Nurdoğan

“Türkiye’de İşçi Sendikası ve Kamu Görevlileri Sendikalarının SWOT Analizi ile Değerlendirilmesi”273

25- Prof. Dr. Fatih Yardımcıoğlu

“Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Yapısı; Eksikler, Eşitsizlikler, Eleştiriler ve Öneriler”300

26- Prof. Dr. Mustafa Öztürk-Tevfik Kaçar

“Kamu Sendikacılığı ile İşçi Sendikacılığının Karşılaştırılması”312

27- Numan Özcan

“ILO Sözleşmeleri Bağlamında Türkiye’de Kamu Sendikacılığı”329



**DÖRCÜNDÜ BÖLÜM:
ÇALIŞMA HAYATI
VE SENDİKAL ANLAYIŞ**

ÇALIŞMA HAYATI VE TEKNOLOJİK GELİŞMELER

Adnan GÜLERMAN*

ÖZET

İnsanın var oluşundan günümüze kadar ihtiyaçların karşılanabilmesi için üretim faaliyetinde bulunulmuştur. Gerek nüfus artışı, gerekse ihtiyaçların artması ve çeşitlilik kazanması, mevcut üretim teknolojilerinin geliştirilmesini de zorunlu kılmıştır. Bireyin, toplum ihtiyaçları için üretim faaliyetinde yetersiz kalması ilk çalışma ilişkilerinin de doğmasının başlangıcıdır. Bu başlangıç döneminde, çalışan ve çalıştırmanın ilişkilerini düzenleyen kuralların henüz bulunmaması sorunların ortaya çıkmasının da nedenidir. “Emeğin hakkını, işçinin teri kurulmadan verin” gibi dini öğütlerin her zaman ve her çalışma ortamında uygulanamaması, ya da uygulanmanın ihmal edilmiş olması, yasal düzenlemelere de ihtiyaç duyulmuştur. 18. yüzyıl başlarından itibaren üretim teknolojisinin baş döndürücü bir hızla gelişmesi, çalışma ilişkilerinde de aynı hıza ayak uyduracak düzenlemelere de ihtiyaç göstermiştir. Günümüzde iş ilişkilerinde otomasyonun büyük payı olması sebebiyle emeğin ilişkileri ikinci plana inmeye başlamıştır. Yüzlerce işçinin bir robot, bir makine tarafından yapılabilmesi yeni bir iş ilişkileri ortamını oluşturmuştur. Çalışma ilişkilerinin bundan böyle hangi doğrultuda gelişme göstereceğini ortaya koyabilmek için, bu günkü noktaya nasıl ve neden geldiğimizin değerlendirilmesi gerekli olacaktır,

1. Çalışma İlişkilerinin Başlangıç Dönemi

İnsanın var oluşundan itibaren yaşantısını sürdürebilmek için üretim faaliyetinde bulunmuştur. Her halde ilk insan bu faaliyetini en basit biçimi ile el ve

* Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF. Emekli Öğretim Üyesi

ayaklarını kullanarak yerine getirmekteydi. Aile kavramı da olmadığından, tabiat-tan topladıkları ile geçimini sağlıyor, bulabildikleri ile yetiniyordu. Müzelerimiz-de gördüğümüz taş, kemik, ağaç parçalarını kullanarak ihtiyaçlarını daha kolay karşılamaya başlıyordu. Bir süre sonra başkaları ile bir araya gelerek yaşamayı ve birlikte üretmeyi ve bölüşmeyi paylaşmışlardı. Üretimde kullandıkları bu nesnele-re ilk ve ilkel üretim teknolojisi de diyebiliriz. Esasen, insanların sayıları da henüz çok az olduğu için bu nesneler ihtiyaçlarını karşılamak için kullanmakta da yeterli olmaktaydı. Ayrıca, üreten kişi, üretimde faydalandığı arazinin, doğal kaynaklarını da sahiplenmekteydi.

Nüfusun artışına paralel olarak ihtiyaçların da artması, üretim faaliyetlerinde birlikte hareket etmeyi de gerekli kılmıştı.

Sonraki gelişmelerde kendisi için üretmenin yanında başkaları için üretim dö-nemine girildiği görülür. Çünkü her bölgede bütün ihtiyaç türlerinin karşılayacak doğal kaynaklar bulunmamaktadır. Ayrıca, insanların arasındaki beceri farkı da ki-min kiminle birlikte ve kimin yanında çalışacağı noktasına gelinmeye başlamıştır.

Kuşkusuz, dünya çapında birbirinin aynı ya da benzeyen çalışma ilişkileri-ne rastlanılmaktadır. Tabiat şartları, toprak, yer altı zenginlikleri, iklim, toplum ilişkileri, dünya yüzünde birbirinden oldukça farklı çalışma ilişkilerinin meydana gelmesine sebep olmuştur. Her birinin de öyle olmasının belli gerekçeleri bulun-maktadır

Biz burada, hangi bölgede, nasıl bir çalışma ilişkisi neden olmuş, nasıl gelişme göstermiş gibi çok geniş bir çalışmaya girmek yerine, içinde yaşadığımız toplum-da çalışma ilişkilerinin nereden geldiği, bu günkü durumu ve gelecekte nasıl bir yön ve nitelik kazanmış olabileceğini ele almakla yetineceğiz.

Hangi dönem söz konusu olursa olsun, çalışma ilişkilerinden söz edebilmek için öncelikle bir iş yerinin mevcudiyeti gerekli olmaktadır. Bu iş yerinin boyutları da tek sahipli kuruluştan uluslararası kuruluşlara kadar genişler.

Çalışma hayatının sürekliliği gereği göz önünde bulundurulacak olursa, bu iş yerinin ömrünün de sürekli olması gerekmektedir. Bu süreklilik, sadece iş yeri sa-hip ya da sahipleri için değil, bu iş yerinde çalışanlar için de olmazsa olmazlardan birisidir.

Sürekliliği sağlamaya yardımcı olan hukuki düzenlemelerin yanında, ekonomik ve sosyal faktörler de önem taşımaktadır. Bu faktörlerin ekonomik, kültürel, din vb. etkilerle farklılık göstermesi kaçınılmazdır.

Biz bu çalışmamızda başka ülkelerdeki gelişmeleri ele almak yerine önce Osmanlı İmparatorluğu, sonra da Cumhuriyet döneminde hangi doğrultuda gelişme gösterdiğini sebep ve sonuçları ile ele almaya çalışacağız.

Henüz, sanayileşmenin görülmediği toplumlarda çalışma ilişkilerinin çalışan ve çalıştıran ilişkilerinden öteye gidemediği görülmektedir. Bazı toplumlarda bu ilişki türü, sahip ve köle olmasının yanında, bazı toplumlarda da sahip ve çırak ilişkisi şeklinde ortaya çıktığı görülmektedir.

Osmanlı Devletinde çalışma ilişkilerini inceleyebilmek için öncelikle Ahilik konusu ele alınmalıdır.

2. Ahilik ve İş İlişkileri

Ahi birlikleri, Fütüvvet teşkilatının Anadolu'daki bir uzantısı şeklinde kabul edilmektedir. Özellikle Ahilik üzerinde ayrıntılı inceleme ve araştırma yapan bazı Batılı uzmanlar Ahiliğin Doğu'da İslâmiyetin kabulünden sonra Araplar arasında gelişmiş olan "Fütüvvet Teşkilatı"na dayandığı ve Anadolu Türkleri tarafından İslam ahlakı ve Türk geleneklerine uygun şekilde geliştirilerek Müslüman Türklere özgü bir teşkilat haline geldiği hususunda birleşmektedirler.

İnsan severlik Ahiliğin temel özelliklerinin başında gelmektedir. Ahilik teşkilatına sadece esnaf, sanatkâr ve meslek sahibi kimselerin kabul edilmiş olması bu teşkilatın temel ilkelerinden birisi olmuştur. Ancak, Ahilik Fütüvvetnamelerinin bazılarında, bu kimselere ek olarak müderrislerin, kadıların, hatiplerin, hatta hükümdar, emirlerin ve bunlara benzer kimselerin yer almış olması bu teşkilatın topluma yön verebilme özelliklerinin başında gelmektedir.

Ahilikte esnaf ve sanatkârlara, çalışma hayatının temellerinden olan yamak, çırak, kalfa ve usta, ustabaşı hiyerarşisine göre mesleğin gerekleri ve incelikleri öğretilmiştir. Böylece, Türk esnaf ve sanatkârları arasında güçlü bir yardımlaşma

ve dayanışma oluşturulmasının yanında, özellikle Bizans sanatkarları ile rekabet edebilecek güç kazandırılmıştır.

Ahilikteki çalışma ilişkileri, günümüzün iş yerindeki çalışma ilişkilerinden çok farklıdır. Günümüzün iş yerindeki patron ya da işveren ile işçi ilişkilerine karşılık, Ahilikte yamaklıktan ustalığa kadar uzanan bir iş ilişkileri zincirine ilave olarak, ayrıca iş yeri sahibi kılma gibi, çok farklı bir çalışma ilişkisi de görülür.

Bu ilişki zincirini kısaca açıklayacak olursak, yamaklıktan başlayan çalışma, başarı kademelerinden sonra ustalığa ulaşabilmesi halinde, bir anlamda yardımlaşma fonu diyebileceğimiz bir birikimden de desteklenerek bu kimsenin bir iş yeri sahibi olması sağlanmaktadır.

Aynı tarihi dönemde yer almalarına karşılık, Bizans loncaları ile Ahi birlikleri birbirinden farklı yapıdadırlar. Bizans loncaları bazı kamu görevlerin yerine getirmek için, devlet güdümündeki meslek kuruluşu olmalarına karşılık, Ahi Birlikleri bütünü ile devlet otoritesinin dışında kurulmuş olup, faaliyetleri arasında gönüllü kamu görevlerini de yerine getiren kuruluşlar olarak faaliyetlerini sürdürmüşlerdir.

Ahiliğin sosyoekonomik açıdan faaliyetlerini aşağıdaki gibi değerlendirmek mümkündür.

- Kişiyi eğitip, üretici ve faydalı hale getirmek ve bu suretle onu toplumda ona layık olduğu en uygun yere ulaştırmak,
- Ahlaklı, verimli ve üretken bir çalışma ortamı meydana getirmek ve bu ortamın sürekliliğini sağlamak,
- Karşılıklı anlayış ve güvene dayalı iş bölümü ve iş birliğini gerçekleştirerek toplumda sosyoekonomik denge kurmak.

3. Batı'nın Sanayileşme Hareketinin Osmanlı İmparatorluğu Toplumuna Yansıması

Yukarıda saydıklarımızdan birinci sırada yer alan ilişki incelendiğinde, bir işveren ve işçi ilişkilerini bile görememekteyiz. Ticari faaliyet çerçevesindeki bir

çalışma ilişkisi görülmektedir. Ayrıca, bu kuruluşlarla tüketici ilişkileri de toplumu memnun eden bir tarzda sürdürüldüğünden, toplumda başka bir arayış da görülmemiştir.

Osmanlı devleti içindeki bu düzenin 1700'lere kadar sıkıntısız devam etmesine karşılık, başka ülkelerde bu düzeni sarsabilecek gelişmeler görülmeye başlanılmıştır.

Bir yandan hızlı nüfus artışı, bir yandan kırsal kesimden kentlere başlayan göçler ve bir yandan da emeğin makine gücü ile rekabet edememesinden kaynaklanan işsizlik 1800'lerin başında görülen önemli bir toplum bunalımı haline dönüşmüştür. İşsiz kitlenin yapabileceği tek hareket Ludd isimli işçinin başlattığı ve Ludizm olarak anılan “makineye karşı olma” hareketidir. İşçilerin yapabildikleri tek eylem makineleri kırmakla başlamış ve İngiltere'den başlayan bu hareket öteki Avrupa ülkelerine de yayılmaya başlamıştır.

İngiltere'de 1700'lerin başlarında buhar gücünün üretim araçlarında uygulanması ile yapılan ilk makinelerin üretim faaliyetlerinde kullanılması ile elde edilen ürünler Avrupa piyasalarının yanında, Osmanlı Devletinde de Ahi birliklerinde çözümlere sebep olmuştur. Sanayi ürünlerinin Avrupa piyasalarında yer alması, Ahi kuruluşlarının ürünlerinin Avrupa yolunu tıkamasının yanında, sanayileşmeye başlamış ülkelerin ürünleri, yerli ürünleri rekabet edemez hale getirmiştir.

Ahilikteki üretimin belli standartlara uygun olma kuralına karşılık, Avrupa fabrika ürünlerinin piyasa dengesini fiyat düşüklüğü ve miktar fazlalığı, belli standartlara uygunluk kuralından fedakârlık yapılmasına zorunlu kılmış bulunmaktadır.

Bozulma bununla da kalmamıştır. Daha önce hazinenin zenginliğinin önemli bir kısmı fetihlerden yerlerden gelirken, bu gelirlerin ortadan kalmasının yanında, askerlerin büyük bir kısmının köylerine dönmeyerek, şehirlerde tüketici durumuna düşmeleri, dengenin bozulmasının başka bir sebebi olmuştur.

Bu olumsuz gelişmelerin yanında, kapitülasyon uygulamaları sebebiyle ülkenin ihraç ürünlerinin sadece ham maddelerle sınırlı kalması sonucunda da iç piyasadaki üretim faaliyetleri sadece ham madde üretimi ile sınırlı kalmıştır.

Bu gelişme aynı zamanda ülke ekonomisinin daha da zayıflamasının en önemli sebeplerinden birisi olmuştur.

Osmanlı İmparatorluğu döneminin başlarında sıklıkla söylenen “Ticaretsiz bir alem olur, ancak ziraatsız adam olmaz” sözü sürekli geçerliğini korumuştur. Bu görüş, devlet yönetimine de hâkimdi.

Halkın maden ocakları ve benzeri yerlerde işçi olarak çalışmaya soğuk bakmaları yanında, onların tarlalarını terk ederek şehirlere göç etmelerini engellemek için de “O kişiler doğduklarından beri doğancı oğlu doğancılar ve küreci (madenci) oğlu küresi olmayıp...” denilerek çiftliklerinde çalışmaya devam etmelerinin yerel yönetimler tarafından temin edilmesi Padişah tarafından emredilmiştir.

Ayrıca, bu dönemde kırsal kesimde tarımla uğraşanların topraklarını terk ederek şehirlere gelip yerleşmelerinin tarım ürünlerinin azalmasına neden olup sıkıntılar yaratacağı düşüncesiyle göçlere izin verilmeyeceği, aksine hareket edenlerin de cezalandırılacakları padişah buyruğu olarak duyurulmuştur.

Osmanlı işgücü içinde, özellikle, demiryolu ve madencilik gibi üst düzey uzmanlık gerektiren işlerde, ülkenin hemen her bölgesinde yabancıların çalıştırılması zorunlu olmaktaydı. Hatta Zonguldak gibi maden işletmeciliğin bulunduğu bölgelerde yabancı işçilerin fazla sayıda çalıştırılması sonucunda, bu işçilerle ilgilenilmesi için de “Pasaport memuru” olarak isimlendirilen kimseler görevlendirilmişti.

Farklı milletlerden işçiler arasında yaşanan sıkıntılar, bireysel çatışmalarda yaşanan problemler, kolaylıkla farklı milliyet ve dinden gruplar arasında toplu kavgalara dönüşebiliyordu. Bu durum işçilerin bağlı olduğu ülkelerin de olayın tarafı olmalarına ve sorunun derinleşmesine de neden olmaktaydı. Zonguldak’ta Fransız işçiler ile yerli ve yabancı diğer işçiler arasında yaşanan her problemde Fransız elçiliğinin sürekli devreye girmesi ve şikâyetlerde bulunması devlet yönetiminin de zorda kalmasına ve bu duruma tepki göstermesine neden olmuştu.

Osmanlı’nın sanayileşme çabaları çerçevesinde, fabrika denilebilecek iş yerlerinin açılmasında devlet öncülük yapmıştır. Zaten, fertlerin fabrika diye isimlendirilebilecek büyüklükteki iş yerlerini açıp çalıştıracak ne görgüsü ne de parasal gücü olmadığı gibi, tarımdan koparıp, tezgâhlarda, atölyelerde çalıştıracak beceride işçisi vardı.

Sanayileşmede öncülüğü yapan devlet, askeri ihtiyaçların karşılanabilmesi için 1804 yılında Beykoz Kâğıthanesini, 1810 yılında deri ve kundura fabrikasını, 1827 yılında iplik fabrikasını, 1833 yılında feshane fabrikasını, yine o yıllarda İstinye çuha fabrikasını, 1840'larda Bakırköy ve Zeytinburnu sanayi komplekslerini hep askeri ihtiyaçların karşılanması için kurmuştu.

Tanzimat sonrası ilk sanayileşme çabalarında fabrikaların askeri niteliği, yeni ordunun ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş olmaları, ilk Osmanlı işçilerinin de asker olmasına yol açmıştı. 1844'de sivil iş gücünün sayıca yetersiz kalması, ya da istenilen verimin elde edilememesi nedeniyle, özellikle askeri malzeme üreten devlet fabrikalarında asker daha ucuz ve düzenli bir emek kaynağı olarak istihdam edilmekteydi. Başta demiryolu olmak üzere büyük çaplı yatırımların artmasıyla birlikte, bu asker emeği sivil iş gücünün sayısal yetersizliğini tamamlama adına değerlendirilmiş, ancak 1908 sonrası, asker emeği daha farklı boyutlar kazanmıştı. Grev ve benzeri işçi hareketleri halinde üretimin durmasını engellemek için askerden yararlanılması, bu alternatif emek kaynağına bir grev kırılcılığı niteliği de kazandırmış ve sivil işçiler karşısında asker istihdamının önemini artırmıştı.

1800'ler boyunca Osmanlı Devletinde sanayileşmede yerli hammaddelerinin kullanıldığı üretim süreci karmaşık olmayan türde fabrikaların faaliyette olduğu ve ülke büyüklüğü ile karşılaştırıldığında da bu fabrikaların daha çok İstanbul ve dolaylarında toplandığı görülür (Tablo: 1).

Tablo: 1. Özel Şahıslara Ait Sanayi Müesseselerinin Kuruluş Yılları İtibariyle Sınıflandırılması

Sanayi Türü	1800'e kadar	1880-1890	1891-1900	1901-1915	Toplam
Gıda Sanayii	15	6	7	38	66
Toprak	1	2	3	5	11
Deri	3	1	3	4	11
Tahta	3	-	6	15	24

Tahta	3	-	6	15	24
Tekstil	17	4	6	18	45
Kâğıt-matbaa	17	6	6	21	50
Kömür	-	-	1	6	7
Toplam	56	19	32	107	214

Kaynak: Eldem Vedat, Osmanlı İmparatorluğunun İktisadi Şartları Hakkında Bir Tetkik, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1970

1900’lü yıllarla birlikte askerin sivil iş gücüne alternatif olarak istihdam edilmesinden önce de asker emeği bir işgücü kaynağı olarak çeşitli alanlarda değerlendirilmekteydi. Bu erken dönemin farkı ise asker emeğinden yine ordu için gerekli top, silah vb. malzeme üretiminde yararlanılmaktaydı. 1863 yılıyla birlikteyse ilk olarak iki adet sanayi alayı kurulmuş ve asker emeğinin çalışma hayatında kullanılmasına kurumsal bir kimlik kazandırılmıştı. Sivil işçilerin disiplinden uzak olmaları ve üretim için yapılan masrafların üretim sonucu elde edilen çıktıdan daha yüksek maliyetli olması gibi nedenlerle fabrikalardan yeterli verim alınamamaktaydı. Bu nedenlerle de askeri malzeme üreten bir fabrika olan Tophane-i Amire de sanayi alayları kurulmuştu.

Özellikle ilk dönemlerde devletin bu fabrikaları açmaktaki en büyük amacı askeri ihtiyaçların yurt içinden karşılanması ve tasarruf sağlanıp yurt dışına gidecek paranın ülke içinde kalmasının teminiydi. Diğer bir amaç da fabrikalaşma ile ülkenin sanayileşmesinin sağlanabilmesiydi. Bunun için de Avrupa’dan usta işçilerin getirilmesi ve yerli işçilere modern teknolojinin öğretilmesi istenilmisti.

1700’lerin başında İngiltere’de görülen sanayileşme hareketinin öteki Avrupa ülkelerinde yansımalarının devam etmesine karşılık, Osmanlı İmparatorluğunda hala Ahi düzeninin bozulmuş hali ile devam edilmeye çalışıldığı görülmektedir.

Osmanlı Devletinde bilinen ilk işçi hareketi Osmanlı Ameleperver Cemiyeti gibi örgütler ile 1776 yılında Kütahya Fincan İşçilerinin haklarını düzenleyen bir çalışmada görülmektedir. Bu hareketi günümüzün işçi sendikal hareketlerine

benzetmek mümkün değilse de, o günün şartlarında ilk farklılaşmanın başlama hareketlerinden birisi olarak görmek de mümkündür. Ama yine de Batıdaki üretimde makinenin üretimde kullanılması hareketinden uzaktır. Bu tarz üretimin hala atölye tip bir üretim tipi olduğu görülür.

Çalışma hayatı ile ilişkili olan ilk yasal düzenleme ise 1865 yılında kabul edilen ve Ereğli bölgesindeki kömür madeni çalışanlarını korumayla ilgili bir mevzuatta görülür.

Ereğli bölgesinde zengin kömür yataklarının işletilmesinde pek çok işçi çalıştırıldığından bu işçilerin işe alınma şekilleri, ücretleri, barındırılmaları ve çalışma şartlarını belirlemek için 1845 yılında yürürlüğe konulan “DİLAVER PAŞA NİZAMNAMESİ” işçilerle ilgili yürürlüğe konulan ilk hukuk metni olarak sayılmaktadır. Bu nizamnamenin 12. Maddesinde,

“İşini, gücünü terk ile sadece işin durdurulması amacıyla olan amele ve işçi sınıfının cemiyet ve birliklerinin veya bu gibi kamu düzenini bozacak her türlü fitne ve fesat cemiyetlerinin kapatılması ve ortadan kaldırılması, ihtilale kalkışmalarının önünün alınmasına girişmek...”

B biçiminde bir suç belirlenmesi yaparak, bu cemiyetlerinin kapatılacağını ve maddede belirtilen olaylara karışan kişi ve cemiyetlerin cezalandırılacağını hükme bağlamıştır.

Daha sonra, 1872 yılında İstanbul’daki Ameleperver Cemiyeti’ne bağlı olan Beyoğlu telgraf işçilerinin, ücretlerinin düşüklüğü ve çalışma şartlarının ağır olması gerekçesi ile başlattıkları grevin durdurulması, Ameleperver Cemiyeti’nin kapatılması ve yöneticilerinin tutuklanması bu Polis Nizamnamesine dayanılarak gerçekleştirilmiştir.

Bu durumlar da, Osmanlı Devletinde 1800’lerin sonuna kadar olan dönemde, Batı dünyasında görülen sendikal oluşmaya ve sendikal hareketlere benzer bir durumun mevcut olmadığı görülmektedir. Bu durumun başlıca gerekçesinin de henüz sanayileşme olarak isimlendirilecek iş yerlerinin kurulup faaliyete geçmemiş olmasına bağlamak yanıltıcı olmayacaktır.

Nitekim bu gelişmenin etkileri Meclis-i Meb’usan’a da yansımış bulunmaktadır. 1909 yılının Meclisinde ilk kez grev yapmanın o zamanki ismi ile tatil-i eşgal

görüşmeleri ve işyerlerinde işçilerin işi bırakmaları ile ilgili görüşmeler yapılmaktadır. Ne var ki, bu konu ile ilgili olarak Mecliste konuşma yapanların tamamına yakınının azınlıklardan olması, o dönemde Türk insanının henüz sınai faaliyetlere yeterince girmediği, iş yerlerinin büyük çoğunluğunun azınlıklara ait olduğu da görülmektedir. Bu görüşmelerde geçici olarak yürürlüğe konulan kanunun 1911 yılında da geçiciliğinin kaldırıldığı ve sürekli hale getirildiği görülür.

Bu olayların hemen arkasından başlayan Balkan Savaşları, Birinci Dünya Savaşı ve sonrasında İstiklal Savaşı pek çok meselede olduğu gibi, sanayileşmede de bir durgunluk, hatta gerileme dönemidir.

4. Cumhuriyet Dönemi Çalışma Hayatı Düzenlemeleri

Ama savaşın kazanılmasından sonra ve Cumhuriyetin ilanının tarihinden 6 ay kadar önce İzmir’de toplanan Birinci İktisat Kongresinde çalışma hayatı ile ilgili kararların alındığı görülür. Kongre sonunda yayınlanan bildiride;

- İşçilere sendika kurma ve grev yapma hakkının verilmesi,
- Asgari ücret esasının getirilmesi,
- Kaza ve yaşlılık sigortasının uygulanması,
- Ücretli yıllık izin uygulamasının başlatılması,
- Çalışma şartlarının iyileştirilmesi,
- Ülkede faaliyete geçirilecek bütün iş yerlerinde Türk işçilerinin istihdam edilmesi,
- Hastalanan işçilere üç aya kadar tam gündelik verilmesi,
- Amele kelimesi yerine işçi kelimesinin kullanılması,
- Maden ocaklarında günlük çalışma süresinin en fazla 6 saat olması,
- Kadın işçilere doğum öncesi ve sonrası toplam 8 hafta doğum izni verilmesi,
- Cuma gününün hafta tatili olması kabul edilerek, işçilerin bu günde dinlendirilmesi,
- Sürekli olarak gece çalışması gereken işçilerin günde 8 saatten fazla çalıştırılmaması, çalıştırılıyorsa iki kat ücret ödenmesi gibi esaslar bulunmaktadır.

Batının sanayileşmiş ülkelerindeki esaslar göz önünde bulundurularak sıralanan bu önerilerin, o dönemin mevcut durumuna uygun olamaması sebebiyle henüz uygulanmadığı, bir temenniden ileri gitmediği de zamanla görülecektir.

1900'ler sonrasında geçerli olan bu durum 17 Ekim 1908 tarihli hayvancılıkla ilgili ıslah çalışmalarına yönelik olarak Dâhiliye Nezareti tarafından hazırlanan bir raporda “Memalik-i Osmaniye’de sanat ve ticaret henüz terakki etmemiş olması hasebiyle ahalinin medar-ı maişeti ziraatten ibaret kalmış...” sözleriyle ifade edilmişti. Tarıma yönelik ıslahat çalışmaları çerçevesinde kurulan Osmanlı Ziraat Cemiyeti (1908) ile ilgili bir devlet kaydında da Osmanlı vatandaşlarının 3’de 2’sinin geçim kaynağının ziraat olduğu ifade edilmişti.

Ayrıca, 1924 yılında Anadolu’nun bazı yerlerinde görülen ve yaygınlaşmaya başlayan isyan hareketlerini bastırmak için yürürlüğe konulan Takrir-i Sükûn Kanunu sendikal hareketlerinin yanında, her türlü toplumsal hareketi de önlediği için bu Kongrede alınan kararların rafta kalması sonucunu da doğurmuştur.

1926 yılında yürürlüğe konulan 818 satılı Borçlar Kanunu’nun 313-354 sayılı maddelerinde çalışma hayatı ile ilgili bazı hükümlere yer verilmiştir.

Daha önce de değindiğimiz gibi, sanayileşmenin bulunmadığı, işçilik gibi bir çalışma alanının mevcut olmadığı bir ortamda çalışma ilişkilerinden söz edilemeyecektir.

1932 yılında Türkiye bir yandan Milletlerarası Çalışma Teşkilatına üye olurken, bir yandan da Ali İktisat Meclisince hazırlanan ve liberal iktisat görüşüne ağırlık veren 192 maddelik bir İş Kanunu tasarısı Meclis Encümeninde incelenmeye başlanmışsa da bu tasarı üzerinde yapılan bazı değişikliklerle 1934 yılında kanunlaştırılması için Meclise sevk edilmiştir. 1933 yılında uygulanmaya başlayan Birinci Beş Yıllık Sanayi Programı ile fabrika türü yatırımlara, fabrika işçiliği denilen yeni bir çalışma alanı oluşmaya başlamıştır. Bu gelişmenin etkisi ile de Türkiye’de ilk kez 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Bu kanunun yürürlüğe konulması dönemine kadar İktisat Vekâletinde görev yapan büro şefliği, “müdürlük” haline getirilmiş ve çalışma hayatı ile ilgili resmi işlemler bu müdürlük tarafından yürütülmeye başlanılmıştır.

Çalışma hayatı ile ilgili olarak Türkiye’deki gelişmeleri sıralayacak olursak,

- 8.7.1945 tarihinde 4792 sayılı kanunla İşçi Sigortaları Kurumunun kurulması,
- 27.6.1945 tarihinde 4772 sayılı kanunla iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortalarının kurulması,
- 21.1.1946 tarihinde 4837 sayılı kanunla İş ve İşçi Kurumu'nun kurulması,
- 28.1.1946 tarihinde 4841 sayılı kanunla Çalışma Bakanlığı'nın kurulması,
- 2.6.1946 tarihinde 5417 sayılı kanunla ihtiyarlık sigortasının kurulması,
- 9.7.1946 tarihinde Türkiye İşçi Derneği'nin kurulması,
- Ağustos 1946 tarihinde İstanbul İşçi Sendikalar Birliği ve Türkiye Deniz İş Sendikası'nın kurulması,
- 20.2.1947 tarihinde 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Kanunu'nun yürürlüğe girmesi,
- 4.1.1950 tarihinde 5502 sayılı kanunla hastalık sigortasının kurulması ve analık sigortası ile birleştirilmesi,
- 9.8.1951 tarihinde 5837 sayılı kanunla İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkındaki kanunun çıkartılması,
- 31.7.1952 tarihinde Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu TÜRK İŞ'in kurulması,
- 2 Mart 1954 tarihinde 6301 sayılı Öğle Tatili Kanunu'nun yürürlüğe girmesi,
- 20 Mart 1954 tarihinde 6379 sayılı Deniz İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi,
- 1961 Anayasası'nın Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı başlıklı 47 Maddesinde ilk kez toplu sözleşme ve grev hakkının yer alması,
- 20.12.1962 tarihinde Türkiye İşveren Sendikalar Konfederasyonu TİSK'in kurulması,
- 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yürürlüğe girmesi,
- 25.8.1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi,

- 1982 Anayasası'na dayalı olarak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunun yürürlüğe girmesi.

5. Gelecekte Çalışma İlişkileri

Genellikle, gelecek ile ilişkiler hakkında tahminlerde bulunmak fütüristlerin işleri ise de, bazıları ile ilişik tahminlerde bulunmak bizler için de zor olmamaktadır. Bir örnek vermek gerekirse ilk çağlarda o dönemin insanları için tekerlek denilen bir nesne hiç kimsenin aklına gelemediği halde, tekerleğin icadından sonra lastikli tekerleği düşünmek ve bulmak zor olmamıştır.

Günümüze geldiğimizde, bilgisayarlardaki gelişme için de aynı şeyi söyleyebiliriz. 1970'lerin başında tezim için bir bilgisayar programının yazılması için yüzlerce kart ve bir salon büyüklüğündeki bilgisayar gerektiğinde, İstatistik Genel Müdürlüğündeki bilgisayardan faydalanmam gerektiyse de program yazma işine bir arkadaşım yardımcı olmuş, bu program daha sonra “delikli kart” denilen kartlara işlenmiş, en sonunda da bu kartlar bir salon büyüklüğündeki bilgisayara okutularak tezim için metin haline dönüştürülmüştü. Ama şu anda, program yazmama gerek kalmadan dizlerimin üstündeki bilgisayarım ile salonu kaplayan o bilgisayarın yaptığı işten çok fazlasını oturduğum yerden yapmaktayım.

Bir tekerleği icadı için binlerce sene geçtikten sonra, lastik tekerleğinin için belki yüzlerce yıl geçmesi gerekmiştir. Ama yukarıda da yazdığım gibi, günümüzün gelişmeleri ne aritmetik, ne geometrik bir dizi halinde olmayıp, astronomik bir dizi halinde olmaktadır.

Üstelik geçmişteki gelişmeler bir dizi halinde olmasına karşılık günümüzde gelişmenin gününü, yönünü, boyutunu bile belirleme gücünü kaybetmek üzereyiz. Bir örnek vermem gerekirse tekerleğin icadından çok yıllar sonra bu tekerleğin lastikli olması, yine çok seneler sonra da bu tekerleğin rulmanlı olması gündeme gelmişti. Ama günümüzde, kısa bir süre önce insanlığın hizmetine sunulan sistemin arkasından e-ticaret başlamışsa da, ticaretin ülke sınırlarını aşan boyutuna karşı ülkeler henüz nasıl bir vergilendirme sistemi uygulayacaklarının çözümünü bulamamışlardır.

Bir süre önce, “E-Ticaretin Vergilendirilmesi” ile ilgili yaptığım bir çalışmada “Yasal düzenlemeler dijital ekonominin hızına erişemediğinden, hemen öteki ülkelerde olduğu gibi, Türkiye’de de dijital ekonominin peşinden yakalamaya çalışmakta olduğunu görmüştüm. Nitekim OECD ülkeleri 2003 yılından bu yana çözüm çalışmaları içine girmişlerse de, gerek bazı ülkelerin değerlendirme farklılıkları, gerekse dijital ekonominin izlerini yakalamanın kolay olmaması bu güne kadar kesin bir çözüme ulaşılmamasını engellemektedir.”

Ekonomik ilişkilerin gelişen duruma göre düzenlenmesinin bir ölçüde sabır ve tahammülünün olmasına karşılık, çalışma ilişkileri için kısa zamanda çözümlerin üretilmesi zorunluğunun bulunmaktadır. Çeşitli ülkelerin ekonomik ve sosyal yapısına uygun olarak belirlenmiş bulunan asgari ücret uygulamasını ele alalım (Tablo: 2)

Tablo: 2. AB ÜLKELERİNDE ASGARİ ÜCRET UYGULAMASI

Ülkeler	Asgari Ücret (Euro)	Ülkeler	Asgari Ücret (Euro)
Lüksemburg	2.022	Litvanya	642
İrlanda	1.724	Slovenya	623
Hollanda	1.685	Polonya	624
Belçika	1.626	Estonya	584
Almanya	1.614	Çekya	579
Fransa	1.555	Avusturya	563
İspanya	1.108	Letonya	500
Slovenya	1,024	Romanya	458
Malta	785	Macaristan	442
Portekiz	776	Türkiye	392
Yunanistan	758	Bulgaristan	332

KAYNAK: Eurostat

NOT: 1 Ocak 1921 itibarıyla AB ülkelerindeki asgari ücreti gösteriyor. AB Ülkesi 27 devletin 21'inde ulusal asgari ücret uygulanıyor. Danimarka, İtalya, Güney Kıbrıs, Finlandiya ve İsveç asgari ücret uygulamıyor. Türkiye'nin brüt asgari ücreti Euro'ya çevrilerek hesaplanmıştır.

Yukarıdaki tabloda yer alan verilerle ilgili kısa bir çalışma yapalım:

Asgari ücreti 392 Euro olan Türkiye'deki bir işçi, dijital bir işlemle Lüksemburg'daki bir iş yerinin üretim faaliyetine katılabildiğinde sosyal güvence, yasal haklar ve hatta kıdem tazminatı gibilerinden nasıl bir durumda bulunacaktır?

Bu gün gerek Lüksemburg'da, gerekse Türkiye'de mevcut hükümler bu ve benzeri sorulara cevap ve çözüm bulacak durumda olamadığı gibi, yasa düzenleme prosedürü içinde aylarca çalışarak bir çözüm bulacak olsa bile, dijital teknoloji'deki gelişme hızı bulunan çözümü modası geçmiş hale getirebilecektir.

Böylece, aynı haberleşme sistemi ile bir işçinin, dünyanın öteki ucundaki bir iş yerinin işini yapabilmesi mümkün olabilirken, bu işçinin hak ve sorumluluğunda hangi ülkenin ne kadar yükümlü olabileceklerinin çözümünü ortaya koyabilmek de kolay olamamaktadır.

Bu güne kadar ekonomik, politik, kültürel, hukuki vb. çıkar çatışmaları ortadan kaldırılamamış olan ülkelerin, konumuzla ilgili sorunların çözüme bağlanmasında nasıl işbirliği içine girebilecekleri de gündemdeki önemli yerini korumaktadır.

Bu güne kadar, dünyanın görebildiği en iyi uluslararası anlaşma olarak 28 ülkenin bir arada olmaya çalıştığı Avrupa Birliği olmasına karşılık bu 28 ülke arasında bile pek çok mesele kendi ülkesinin içinde kalmış, 28 ülkede geçerliliği olan bir hale gelememiştir.

Bu durumu dikkate alıp, yetersizliğimizi kabul ederek “Her ülke kendi başının çaresine baksın, kendi çözümünü kendisi üretsın” diyecek durumda da değiliz. Ne orta çağda yaşıyoruz, ne de kendi yağımızda kavrulduğumuz bir “Kapalı Ekonomi” sistemi uygulamasındayız.

Gelecek için, çalışma ilişkilerinde kimlerin ne düşünmekte oldukları merakımı gidermek için bilgisayarımda gezdiğimde, birçok bilim adamının, yazarın birbirlerinden çok farklı tahminlerde bulunduğunu görmüştüm. Buna da

şaşırmamıştım. Çünkü aşağıda sözünü edeceğim baş döndüren değişim hızı o kadar çok alternatifler sunmaktadır ki, hemen hepsi birbirinden farklı olmasının yanında, her biri için de “Neden olmasın?” dedirtecek durumları bulunmaktaydı.

Bir genelleme yapılırsa, insanlığın var oluşundan, Birinci Dünya Savaşı’na kadar olan devrede geliştirilen teknolojik gelişmelerin yaklaşık kırk katı, iki dünya savaşı arasındaki 20 yılda geliştirilmiş olup; insanlığı var oluşundan İkinci Dünya Savaşı’nın sonuna kadar olan devredeki teknolojik gelişmelerin yüzlerce katı 2000’lerin başına kadar olan dönemde geliştirilmiştir.

Daha önceleri, bu denli gelişmeleri “aritmetik dizi” ve “geometrik dizi” diye ifade ederdik. Ama bu son gelişme hızını bu iki deyimden de ötesinde “Astronomik Dizi” olarak ifade etmek durumundayız.

Bundan 80-90 yıl kadar önce kullanılan bilgisayarlar bir odayı dolduracak büyüklükteyken onlardan çok daha güçlü olanlar bu gün ilkökul çocuklarının elinde ders yardımcısı bir araç olarak kullanılmaktadır.

1970’lerde Sosyal Politika derslerimde öğrencilerime sendikal ilişkileri anlatırken “Gelecekte bir lokantaya gittiğinizde, oturduğunuz masanın bir köşesinde dijital bir liste, bu listede mevcut yemek isimlerini görebileceksiniz. Bu listede tıkladığınız yemekler bir robot tarafından getirilecek, yemekten sonra da yine masanın öteki köşesindeki yeri tıklayacak borcunuzu ödeyebileceksiniz. Bu ortamda çalışma ilişkileri olarak ne mesai saati, ne fazla çalışma, ne senelik izin, ne iş kazası, ne kıdem tazminatı, ne grev, ne de lokavt göremeyebileceksiniz.” dediğimi hatırlıyorum.

Şu satırları yazdığım sırada da, bir yandan robot köpeği ile ava çıkan avcının köpeğinin vurulan kuşu otlar arasından bulup avcıya getirdiğini izlemekteyim.

Yani, bu gelişme hızı ile yakın bir gelecekte nelerle karşılaşacağımızı bu günden tahmin edebilmek gücünü de kaybetmek üzereyiz.

Böyle olsa da, plan ve program yapmak, başka bir anlatımla geleceğe hazırlıklı olmak durumundayız.

Her ne kadar robot garson yemeğimizi getirse de, robot köpek avı bulsa da, bu iki robotu da fabrika adını verdiğimiz yerlerde veya evlerindeki oturdukları yerde insanlar planlayıp yapacaklardır.

Genel bir ifade ile bu teknolojik gelişmeler sonunda işlerin türü değişmemiş olsa da o işleri yerine getirmede kullanılan araçlarda önemli değişimler olmakta ve bu değişimler süreklilik gösterecektir.

Artık, teknolojik gelişme emeği işsiz bırakma gibi bir durum oluşturmayıp, gelişme hızı doğrultusunda yeni iş alanları, uzmanlık alanları oluşturmaktadır.

1800'lerin "makine korkusu" yerini teknolojik gelişmelerin oluşturduğu yeni iş alanlarına, yeni mesleklere bırakmış bulunmaktadır.

1800'lerin başında emeğin yerini almaya çalışan, derme-çatma makineler için duyulan J. C. L. Sismondinin "Zavallı işçileri koruyunuz. Çünkü onlar güvenilmez ve eğreti hayat şartları içinde her geçen gün bir hakkından daha vazgeçmeksizin, sermaye sahipleri ile başa çıkamaz. İşçileri birbirleri ile rekabet etmekten kurtarıp, çalışmaları karşılığında milli gelirden hak ettikleri payı almalarını kanunlarla ve toplu iş sözleşmesi hakkını vererek sağlayınız. Endüstrileşmenin meyvelerini toplamak istiyorsanız, en önemli tüketici kesimi olan işçileri korumak zorundasınız." feryadını bu gün on binlerce emeğin yerini alan robot makineler için bile duymamaktayız.

"Geleceğin İş Gücü Nasıl Şekillenecek" başlıklı bir yazıda,

"Dördüncü Sanayi Devrimi üretim ve hizmetlerde dijital dönüşümü sağlarken günümüzde yapılan birçok işin yapılış şeklinde değişime neden oluyor. Geleceğin meslekleri listesine yeni meslek kolları ekleniyor, el emeği yerini zihin emeğine bırakıyor. Geleneksel iş yeri kavramı değişirken, çalışma yöntemleri de yeniden şekilleniyor. Artık, daha hızlı, dinamik, canlı ve üretken bir çalışma hayatı bizleri bekliyor. Kuşkusuz, bu yeni çalışma hayatı yeni meslekleri, hatta içinde bulunduğumuz dönemin şartlarını karşılayacak yeni insan gücü arayışını da ortaya çıkaracak.

Araştırmalara göre, 2022 itibarıyla tüm dünyada toplam 133 milyon yeni iş fırsatı doğarken, 75 milyon pozisyon yok olacak. Hatta bundan beş yıl sonra bu günün iş gücünde önemli görülen becerilerin %35'i değişmiş olacak. Bu çerçevede dijital dönüşüm, teknoloji ve Dördüncü Sanayi Devrimi geleceğin iş gücünü, meslekleri ve iş yapma biçimini nasıl değiştirecek, yeni işgücü piyasasında hangi yenilikler ön plana çıkacak?" denildikten sora devamla "Son birkaç yıl içinde iş dünyasının gelecekte nasıl şekilleneceğine dair pek çok araştırma yapıldı, farklı

sonuçlar alındı. Ancak, tüm bu çalışmalarda üzerinde durulan ortak görüş, insanların sorumluluğundaki işlerle makinelerin görevleri arasındaki sınırın teknoloji geliştikçe ortadan kalkacağına işaret ediyor. İşgücü piyasasını önemli ölçüde etkileyen bu dönüşüm akıllıca kullanılırsa herkes için daha iyi iş fırsatları oluşacak, ancak tersi olursa iş dünyasında yeniden emek açığı ve eşitsizlik artacak” (2018) denilmektedir.

Geleceğin iş dünyası için işlerin gelişmesi hakkında bazı tahminlerde bulunulurken, bazı tereddütlerin ortaya atılması da yadırganmamalıdır.

Çünkü dünyanın binlerce yerindeki laboratuvarlarda kimlerin gelecek için neler planladıklarını, çalışma hayatına ne sürprizler hazırladıklarını ve bu hazırlıklarının çalışma hayatında ne gibi değişikliklere neden olacaklarını tahmin gücüne sahip değiliz.

Endüstriyel dönüşümün sırası şöyle gerçekleşmişti:

- Endüstri 1.0 - Su ve buhar gücü ile mekanizasyon (1760-1840)
- Endüstri 2.0 - Elektrikle çalışan seri üretim ve montaj hatları (1870-1914)
- Endüstri 3.0 - Bilgisayar teknolojisi ve otomasyon (1960-...)
- Endüstri 4.0 - Akıllı fabrikalar ve siber sistemler (Günümüz ve sonrası)

Bu sıralamaya dikkat edilirse endüstrinin ilk gelişmelerinde süre aralıkları oldukça uzun olmasına karşılık sonrakiler kısa aralıklarla, peş peşe çalışma hayatına girmiş bulunmaktadır. Bu baş döndürücü gelişme, kısa gelecekte yeni gelişmelerin olacağını da habercisidir. Çünkü her gelişme, bir sonraki için zemin olmuştur.

Öte yandan bir gelişme, sonraki gelişmenin müjdecisi olmuşsa da 3.0 ve 4.0 aşamalarından sonrasının ne olacağını tahmin etmek kolay olamayacaktır. Bu belirsizlik, emek çalışma hayatının gelecekte nasıl şekilleneceğini belirleyip, bu günden gelecek günler için hazırlıklı olunmasını da güçleştirmektedir. Ama bu gidişin bilinen tarafı pek çok iş alanının gerekliliğini kaybedeceği, buna karşılık da pek çok yeni çalışma alanının hizmete gireceğidir.

Bize göre, çalışma hayatında oluşacak en önemli değişikliklerden birisi de bildiğimiz organizasyon şemalarında görülen genel müdür, müdür, şef, usta dizisinin önemli ölçüde bozulacağı, kademelerin çok azalacağıdır.

Sözü buraya getirmişken, bir ticaret işletmesinde lojistik faaliyetinden örnek verelim. Günümüzde elemanlar raflardaki ve stoklardaki mal mevcudunu gözden geçirerek satıcılara sipariş miktarlarını bildirmektedirler. Keza, üreticiler de bu akışa göre ham madde tedarikini ve üretim programını düzenlemektedirler. Artık, raflarda, stoktaki miktarı bir elemanın sayıp, siparişleri bu duruma göre verme yerine, elektronik kayıtlar bir yandan raf mevcudunu gözden geçirip, stoklarla ilişkisini kurmanın yanında, stok mevcudunun durumuna göre de firma satıcılardan en uygununu bularak siparişini verebilmekte, firmaya para girişi ile para çıkışının programlamasını da yapabilmektedir.

Günümüz haberlerinde sürücüsüz otobüslerin, metroları hizmet vermeye başladığı yer almaktadır.

Bütün bu gelişmelerde en önemli nokta otomasyonun yer almasından dolayı ticarethanede işini kaybeden stok yöneticisi ile otobüste ve metroda işini kaybeden sürücüsünün ve daha birçok benzerinin ne iş yapacağı, geçimini nasıl sağlayacağıdır.

Yukarıda 4 aşamada endüstriyel gelişmeleri sıralamıştık. Bu sıralamanın bir özelliği de her sonraki aşamanın insan emeğinin, gücünün yerini almasıydı. Hatta ilk aşamalarda insanlar işsiz, aşsız kalma korkusuyla makineleri kırmaya bile girişmişlerdi.

Ama günümüzde teknolojinin baş döndürecek ölçüde hızla gelişmesine karşılık “Benim işim, benim aşım ne olacak?” diye feryatlar duyulmamaktadır. Çünkü teknolojik gelişmelerin modası geçmiş işlerin yerine çok daha fazlasını çalışma hayatının hizmetine sunmaktadır. Böyle olmakla birlikte, yukarıda sıraladığımız her endüstri aşamasından sonra bir alışma, bir şaşkın döneminin geçirileceğidir. Bu uyum sağlama dönemi içinde bir süre sıkıntıların, direnişlerin yaşanması, hatta derme-çatma iş gücünün devreye girmesi de yadırganmamalıdır.

Neil Armstrong ve Davitt Scott’u 16 Mart 1966 tarihinde aya götüren Gemini 8 için İngilizceye yeni 16 bin kelimenin girmesinin yanında ve bu uzay aracında kullanılan parça ve malzemeleri üretebilmek için de 6.700 tür yeni iş gücüne ihtiyaç duyulduğu bir gerçek olmasının yanında, bu geliştirmeler sırasında hiç bir kimsenin çalışma alanının dışlandığı, işsizliğine neden olmadığı da bilinen bir gerçektir.

Burada yaşadığım bir olayı örnek olarak vermek isterim. 1968 yılı başında ABD’den Avrupa boyunca arabamla ülkeme dönerken Almanya’dan geçtiğim sırada yakında başlayacak yayınlara uyumlu bir TV de almıştım. 15 gün kadar sonra da deneme yayınları başlamıştı. O günlerde kurma, onarma gibi işleri, henüz eğitilmiş iş gücü mevcut olmadığından, askerlikte muhabere sınıfından emekli olmuş kimseler yerine getirmekteydi. Ama daha sonra sanat okullarında, meslek yüksekokullarında bu konu ile ilgili bölümler eğitim vermeye başlamışlardı.

Daha önce kullandığımız bir örneği ele alacak olursak, eşya taşımakta kullanılan ilk araba için gelişme sadece bir tekerleğin icadıydı. Arabaya tekerleğin takılmasının sonucu da sadece yeni bir tekerlek yapma mesleği oluşturabilmişti. Böyle bir gelişmenin de çalışma ilişkilerine olumsuz bir etkisi görülmemiş, aksine insanlara yeni çalışma alanları oluşturulmuştu.

Ama bu günün teknoloji gelişmeleri hem iş hayatını kökten değiştirebildiği gibi, hem de yeni haberleşme sistemi sayesinde ve saniyeler içinde dünyanın dört bucağına yayılabilmektedir. Hatta bu yeni gelişme henüz uygulamaya geçmeden dünyanın başka bir yerindeki laboratuvarında yeni bir buluş öncekini de modası geçmiş hale getirebilmektedir.

Dünyayı sarsan ve Çin’in Wuhan kentinde 2020 yılında ortaya çıkan, milyonlarca kişinin ölümüne neden olan Koronavirüs bizlere gelecekte neler olabileceğinin acı bir örneğini verdi. Maske, mesafe ve temizlik üçlüsü en iyi korunma yolu olduğunu göstermesine dayalı olarak anaokullarından başlayıp, üniversitelere kadar uzanan önlem zincirinde, öğrenciler evlerinden çıkmaksızın, öğretim elementleri da kuruluşlarındaki odalarından dijital haberleşme yoluyla derslerini yürüttü, seminerlerini yaptı hatta imtihanlarını bile gerçekleştirdi.

Önceden bir plan ve programın bulunmamasına karşılık, ölüm tehlikesi temassız çalışma ile yaşamının mümkün olduğunu göstermiş oldu.

Yeri gelmişken, nasıl bir yeni düzenlemeye gidildiğini bir makaleden de alıntı yaparak belirtmek isterim.

Sabah Gazetesinde 3 Mart 2021 günü yayımlanan Sait GÜRSOY’un köşe yazısında;

“Eğitim dünyamızda, bu dönemin bileşenlerinden biri ise öğretmenlerin ani gelişen ve tamamen bambaşka bir beceri gerektiren sürece hazırlamaktı. Derslerin doğasına ve öğrencilerin hazır bulunuşlarına uygun interaktif öğrenme odağında dijital ders içerikleri hazırlanmaya başlandı. Bu süreç hem yepyeni, hem de bilinmezliklerle doluydu.”

Bu durum, başlangıçtan bu yana söylemeye çalıştığımız yeni çalışma ortamının bir prototipi olarak değerlendirilebilecektir.

Çalışanların hak ve çıkarlarını korumaya yönelik kurulan işçi, memur sendikalarının yanında, işverenlerin dayanışması için faaliyet gösteren işveren sendikalarının durumu da bu gelişmelere ayak uydurmak zorundadırlar.

1900’lerin başındaki işverenlerin işçi sendikalarını yadırgaması, yasal düzenlemelerin de araya girmesi ile karşılıklı anlayış dönemine girmişse de, elektronik iş ilişkileri adını verdiğimiz ortamda yaşanmaya başlayan yeni iş ilişkileri ortamında sendikal ilişkileri de görmemiz hayal olacak gibidir.

Bu çalışmamı yaparken “Kimler, neler yazmış” diye kaynak araştırması yaptığında “Geleceğin İş Gücü Nasıl Şekillenecek” başlıklı bir yazıda, gelecekteki iş güçleri ile bir liste de bulunmakta.

Bu listede,

- “2022 yılında öne çıkacak meslekler şu şekilde sıralanıyor:” dedikten sonra
- Veri analistleri ve bilim insanları
- Yapay zekâ ve makine öğrenmesi uzmanları
- Genel yöneticiler ve operasyon yöneticileri
- Yazılım ve uygulama geliştiricileri/analistleri
- Satış ve pazarlama meslekleri
- Büyük veri uzmanı
- Dijital veri uzmanı
- Yeni teknoloji uzmanı

- Organizasyonel gelişim uzmanı
- Bilgi teknoloji hizmetleri

Bu listeye hiçbir itirazım yoksa da insanlara bu meslekleri akşamdan sabaha, kısa zamanda kazandırmak mümkün değil. Her birinin bir süreyi alacak eğitim, staj vb. aşaması var. Diyorum ki, baş döndüren bir teknoloji gelişme ortamında bu uzmanların yetiştirilme süresi içinde, yeni sunulacak teknolojiler bu sayılan meslekleri geçersiz kılacak olurlarsa, insanlar bir de gelişen teknolojilere yeni meslekler oluşturmak zorunda kalacaklardır.

SONUÇ

Anadolu'nun hikmetli deyimlerinden birisinde “Doğmamış çocuğa don biçilmez” der. Bu söze uygun olarak da hangi ölçüde ilkel olursa olsun, insan emeğini ön sıraya oturtmak gerekir. Çünkü önce insan vardı. Sonra bu insan, insanlığın var oluşundan bu güne kadar hayatı kolaylaştırmak, üretimi artırmak için sürekli teknolojik gelişmeler yapmış, bu gelişmeler de çoğunlukla çalışanın, insan emeğinin yerini almıştır. Böyle olmasına karşılık, bu gelişmeler işsizliğe sebep olmamış, her gelişme yeni çalışma alanlarını insanlığın hizmetine sunulmuştur. Üstelik her yeni gelişmenin etki alanı öncekilerden daha yaygın olmaktadır.

Bu gelişmelerde dikkati çeken taraf, her yeni gelişmenin, genel ifade ile mavi yakalı işgücünün yerini almasıydı. Günümüzde, teknolojinin insan emeğinin yerine alması, 1800'lerin başlarında olduğu gibi direnişlere sebep olmamakta, hatta her gelişme memnuniyetle karşılanmaktadır.

Şu anda, dünyanın neresinde, hangi laboratuvarında, hangi atölyede kimlerin, hangi teknolojileri, hangi biçimde geliştirme çalışması içinde bulunduğunu bilemediğimizden, insanların gelecekteki çalışma alanları için bir ön hazırlık yapabilmeye gücü ve becerisine de sahip değiliz. Ama geçmişten bu güne gelen tecrübelerimiz, teknolojinin sürekli olarak insanın çalışma alanındaki yerini aldığı, ama buna karşılık o insanlara öncekinden daha fazla sayıda çalışma alanı açtığı ve meslek kazandırdığıdır.

Teknolojinin emeğin yerini almasına karşılık, bir yandan nüfus artış hızı azalırken, öte yandan da ortalama ömür artmaktadır. Bu durum, çalışanların teknolojik gelişmeleri reddetmemesinin başka bir gerekçesidir.

KAYNAKÇA

Çağatay, N. Bir Türk kurumu olan ahilik. Atatürk Kültür, Dil Tarih ve Yüksek Kurumu Yayınları, VII. Dizi.

Eldem, V. (1970). Osmanlı imparatorluğunun iktisadi şartları hakkında bir tetkik. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

GE Türkiye Blog. (2018, December 17). Geleceğin iş gücü nasıl şekillenecek. <https://geturkiyeblog.com/gelecegin-is-gucu-nasil-sekillenecek-i/>.

Gülerman, A. (2019). Çok bilinmeyenli denklem e-ticaretin vergilendirilmesi.

İzmir Yeminli Mali Müşavirler Odası Dergisi, 150, 21-22.

Önsoy, R. (1988). Tanzimat dönemi Osmanlı sanayisi ve sanayileşme politikası. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Refik, A. (1989). Osmanlı devrinde Türkiye madenleri (967-1200). Enderun Kitabevi.

Soykut, R. (1971). Orta yol ahilik. Güneş Matbaacılık.

Toprak, Z. (1986). Tanzimattan Cumhuriyete Osmanlı ekonomisindeki gelişmeler tarım, ticaret, sanayi 1885-1985, Türkiye ekonomisinin yüzüncü yılı ve İzmir. İzmir ticaret odası sempozyumu.

Yıldırım, K. (2011). Osmanlı çalışma hayatında işçi örgütlenmesi ve işçi hareketlerinin gelişimi (1870-1922) [Basılmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

DEĞİŞEN REFAH ANLAYIŞI BAĞLAMINDA SENDİKALAR İÇİN MEDENİYET MERKEZLİ BİR ÖNERİ: İNSAN ONURUNU KORUMA HEDEFİNDE SENDİKACILIK

Mehmet Merve ÖZAYDIN*

GİRİŞ

İnsanın kendisinin ya da başkalarının ihtiyaçlarının giderilmesinde, bu ihtiyaçları giderecek olan mal ve hizmetlerin üretilmesine kaynaklık edecek her türlü be- deni, fikri ve duygusal çabaların ürünün olan çalışma kavramı tarih boyunca farklı biçimlerde uygulamalara konu olmuştur. İnsanın çalışma konusundaki iradesinin yok sayıldığı ya da sınırlı olduğu dönemlerde kölecî bir çalışma düzeninden söz edilirken, kendi iradesi ile bu davranışa yöneldiği süreçte sözleşmesel ilişkilerin olduğu yapılar kurulmuştur. Çalışma, toplumu oluşturan tüm fertlerin içinde yaşadıkları toplumu kalkındırma ve geliştirme aracı olarak ele alındığında sadece bireysel değil toplumsal bir olgu olarak da değer kazanmaktadır. İçinde yaşanan toplumun refah düzeyinin geliştirilmesinde kurucu bir özeliğe sahip olan çalışma kavramı, insan şahsiyetinin yansıması olarak şekillenen toplum hayatında da ahla- ki değerlerin korunmasının aracıdır.

Modern çalışma ilişkilerinin kuruluşunda Sanayi Devrimi önemli bir role sahiptir. Makineleşme ve onun getirdiği fabrika düzeni, emek sahipleri için yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Tarım üretiminden hızlı bir biçimde sanayi üretim biçimlerine geçiş, modern toplum hayatının da oluşumuna öncülük etmiştir. Eski dönemlerinden farklı olarak çalışan iradesinin yok sayılmadığı bu süreç, çalışmayı kişinin iradesine bağlı ve özgür ancak oluşturduğu koşullar yönünden zorunlu bir statü olarak belirlemiştir. Sanayi toplumlarının alternatifsiz geçim biçimi olan çalışma, piyasa merkezli yeni üretim düzeninin “iradi” ve “özgür” bir refah aracı olarak sunulmuştur.

* Doç. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF Çal. Eko. ve End. İliş. Böl. Öğr. Üyesi

Kitlesel üretime dayalı fordist üretim tarzının II. Dünya Savaşı'ndan itibaren başarılı uygulamaları, devlet, işçi ve sermaye sınıfının taraf olduğu endüstri ilişkileri sisteminin kurulmasına imkân sağlamıştır. Ancak, 1970'li yıllardan itibaren yaşanan ekonomik krizler, gelişen teknoloji ve değişen üretim sistemleri çerçevesinde güç kazanan davranışsal ekoller, yönetim-çalışan ilişkilerinde önemli bir değişimin yaşanmasına neden olmuştur. Yüksek nitelikli işgücü talebi ve bunu elde etmek için önem kazanan bireysel sözleşmeler, toplu sözleşme ve sendikaların önem kaybedeceği bir dönemin de başlangıcını oluşturmuştur. İşgücünün bilgi tabanlı yükselişi sanayi sektörü karşısında hizmetler sektörünün güç kazanmasını sağlamıştır.

Refah anlayışında yaşanan değişimlerin emek örgütlenmesi üzerindeki olumsuz etkilerini hiç şüphesiz sadece sanayi üretim biçiminin dönüşümü ile açıklamak da mümkün değildir. Yaşanan değişim, bir yandan çalışmanın ücretliler toplumu eliyle toplumsal sorunlara çözüm sağlama fonksiyonunu zedelemiş diğer yandan sendikaların demokratik gelişimle paralel şekillendirdiği siyaset alanını yeniden tek başlı bir yapıya dönüştürmüştür. Bu süreçte refah devleti hizmetleri vatandaşlık temelinde kapsam açısından genişlerken, hak temelli kazanımlar sınırlandırılmış ya da ortadan kaldırılmıştır. Endüstri ilişkileri sisteminin refah anlayışının vazgeçilmez bir parçası olan sendikal haklar (toplu pazarlık ve grev hakları da dâhil olmak üzere) yeni üretim ilişkileri içinde anlamsız bir düzeye çekilmiştir. Bu durum, çalışma hayatında kuralsız ve güvencesiz bir yapının yeniden hâkim olmasını sağlamış, bu yapının ürettiği sorunlara muhatap olan gruplara sınırlı ve geçici yardımlar reçete olarak sunulmuştur.

Yeni üretim ve bölüşüm ilişkilerinin içinde stratejik bir role sahip olamayan sendikaların üstleneceği fonksiyonlara ilişkin çok sayıda öneri mevcuttur. Bunlar arasında; baskı gruplarına dönüşerek siyaset üzerindeki etkinliklerini artırması gibi politik, işletme düzeyinde yönetim faaliyetlerinin bir parçası olarak bireysel hizmetler sunması gibi mikro ölçekli ve sivil toplum örgütlerine dönüşme gibi organizasyonel öneriler öne çıkmaktadır. Bununla birlikte içinde yaşadığımız dönemi tanımlamada sıklıkla kullandığımız “bilgi” kavramının üretilmesi ve refah ilişkilerine konu edilmesi hususu büyük önem taşımaktadır. Sendikaların sosyal sorunlara ilişkin özgün ve yenilikçi bilgi üretim süreçleri içinde yer alması, sosyal hakların gelişimine ve saygınlıklarının yeniden kazanılmasına önemli katkılar sağlayacaktır.

Oldukça kapsamlı ve çok yönlü bir kavram olan “insan onuru”, sosyal, felsefi, hukuki ve ontolojik birçok yönden değerlendirilebilir. Sosyal açıdan insanın kendisine duyduğu özsaygı ve başkalarının duyduğu saygı yönünden bir anlam bütününe sahip olan kavram, felsefi açıdan en üstün kabul edilme düşüncesinden doğmuştur. Bu yönüyle hümanist felsefenin konusu olan insanın ele alınmasında onurunun ve itibarının korunması meselesi de temel bir çalışma alanı haline gelmiştir. Hukuki yönden bir sosyal düzenin inşası ve kuralları belirleyerek bir hedef olarak insan onurunun kavramsallaştığı da görülür. Bir sosyal düzen kural çeşidi olarak hukuk kuralları, insanın olduğu her yerde insanı insana, insanı topluma ve insanı devlete karşı koruma özelliğine sahip olabilecektir.

İnsan onurunun çalışma merkezli olarak değerlendirilmesine ilişkin yaklaşımların son dönemlerde de ağırlık kazandığı görülmektedir. Çalışma hayatına ilişkin hakların korunması ve geliştirilmesinde evrensel hukuk normları oluşturma çabasını taşıyan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1990’lı yılların sonundan itibaren geliştirdiği “decent work” (düzgün iş) kavramını, insanın varlığına uygun işler geliştirmek teması içinde açıklamaktadır. Ancak kavramsal çerçevesinin oluşturulma sürecinde bu anlam düzeyinden uzak bir literatür çerçevesinin olduğu görülmüştür. İnsanı tanımlamada Batı düşüncesindeki yaklaşımlardan farklılaşan İslam medeniyet düşüncesi, insanın yaratılış mükemmeliyetine yaptığı atıflarla dünyadaki eylemlerinin ahlaki bir temele oturtulmasını hedefler. Bu hedef dünyaya ilişkin tüm eylemlerin bu yüksek onura uygun bir şekilde yapılmasını öngörerek, ebedi hayattaki mutluluğun kapılarını aralamaktadır. Bu düşünce tarzı, Batı yaklaşımında akıl ekseninde insanı yüceltme hedefini taşıyan hümanist düşüncelerle de ilişkilendirilemez.

Günümüz toplumları bir refah arayışının ötesinde insanı yeniden tanımlama ve varlığını yüceltmenin ahlaki arayışı içindedir. Bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmeler büyük bir ekonomik refahın kaynağını oluştururken, insanlık onurunun bu gelişmelerle uyumlu bir biçimde gelişmediği açıktır. Bencillik temelinde başlayan rekabetçi yaklaşımlar, tüm organizasyonların ve nihayet devletin güç merkezli yaklaşımlarla ürettiği ayrımcı ve ötekileştirici uygulamalara neden olmaktadır. Kendi hazlarını yüceltme ve kendisinden olmayana yok sayma düşüncesi, ekonomik kaynakların kullanımı ve refahın paylaşımı sorunlarını beraberinde getirmektedir. Bütün bu olumsuzluklara bir cevap olarak medeniyet tarihimizin başarılı

uygulamalarını gündeme almak ve yeniden günümüz refah politikaları içinde anlamlandırmak zorunluluğu mevcuttur. Bu çalışma ile değişen refah anlayışı ek-seninde çalışma hayatında ve sendikacılıkta yaşanan dönüşümlere, yeni dönem refah paradigmaları içinde medeniyet değerleri merkezinde nasıl bir tanımlama yapılabileceğine ilişkin bir tartışmanın yapılması hedeflenmiştir.

1. KAVRAM OLARAK İNSAN ONURU

İnsanın yaratışında diğer varlıklardan farklı olarak sahip olduğu aklı kullanma yeteneği, onu diğer canlılardan üstün kılarken onun şahsiyet sahibi bir varlık olarak gelişmesine de öncülük etmiştir. Bu özelliği ile bir yandan bulunduğu dünyayı düzenleme ve şekillendirme gücüne sahip olan insan diğer taraftan şahsiyetini korumak ve onu bir toplumsal bütünlük içinde sürdürmenin yollarını aramıştır. Bu özellikler diğer canlılarda olmayan bir takım sorumlulukların insanlarla ilişkilendirilmesine neden olmuştur. Sosyal bir varlık olan insan, toplum düzeni içinde maddi ve manevi varlığını koruyacak ve geliştirecek bir çaba içinde olmak zorundadır. Bu zorunluluk onun diğer canlılardan farklı olarak bir değere sahip olduğunun bilinmesiyle karşılık bulacaktır. Bu çerçevede insan onuru çok yönlü bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır.

İnsan onurunun niteliği onun farklı yönleriyle analiz edilmesi ile mümkündür. Bu çerçevede insan onuru kavramı, sosyal, felsefi ve teolojik yönleri olan bir kavram olarak öne çıkmaktadır (Arslan, 2015: 158). İnsan onurunun sosyal yönü insanın kendisine ve başkalarına duyduğu saygının bir yansımasıdır. Kişinin kendisine duyduğu özsaygı ve başkalarına duyulan saygı şeref ve haysiyet gibi kavramlarla ilişkilendirilmektedir. İnsan onurunun felsefi yönünü, insanın en üstün değer olarak kabul edildiği hümanizm (insancılık) ilkesinden doğuşu ile ilişkilendirmek mümkündür. Hümanizm düşüncesi, insan varlığı ile insan sevgisini en yüce ideal ve amaç sayan bilim, sanat ve felsefe görüşü ve bu yolda geliştirilen öğretilerdir. Üçüncü olarak insan onuru teolojik bir kavramdır. İnsan hakları ve insan onuru insanlık tarihinde tek bir din ve tek bir kültürde işlenmemiştir. Özellikle kitaplı dinlerde bu kavramlar üzerinde değerlendirmeler ve tespitlerde bulunulmuştur. İnsan onurunun bir yönünü de hukuki niteliği oluşturmaktadır. Bir sosyal düzen kuralı çeşidi olarak hukuk kuralları, insanın olduğu her yerde; insanı insana,

insanı topluma ve insanı devlete karşı koruyacaktır. Bu bakımdan hukuk için insan onuru kavramı mutlak kabul görmesi gereken bir kavramdır.

İnsan onuru kavramı ilk defa Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) de anayasası olarak kabul edilen 1944 tarihli Philadelphia Bildirgesi'nde yer almıştır. Onur kavramı, Bildirge'de çeşitli yönleri ile ele alınmıştır. Giriş kısmı ve birinci maddede, “insanlık ailesinin tüm üyelerinin doğal yapısında ve eşit olarak bulunan bir değer” olarak çıkması bakımından içkin bir değeri; ekonomik sosyal ve kültürel haklar bağlamında ise “herkes insan onuru ve kişiliğin özgür gelişmesi bakımından vazgeçilmez olan ekonomik, toplumsal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir” ifadesinden anlaşılan haliyle, gelişebilen, dinamik bir durumu ifade eder görünmektedir (Çelik, 2019: 291). Bu durum haklar rejimi içinde insan onuru kavramının sosyal haklar ile daha fazla ilişkilendirildiğinin de bir göstergesi konumundadır. Modern toplum hayatında çalışmanın bireyin ekonomik ve sosyal statüsünü belirlemedeki etkin gücü ve emek sahiplerinin elde ettikleri gelirlerin hayatlarını idame ettirmedeki yegâne kaynak olması, çalışmanın temel insan hakları ile ilişkilendirilme çabalarını güçlendirmiştir. Bildirgenin gerek giriş kısmı ve birinci maddesinde gerek sosyal güvenlik ve çalışma hakkına ilişkin maddelerinde kavrama yer vermiştir.

İnsan onuru kavramının insana özgü niteliği onun evrensel bir kavram olarak öne çıkmasında da etkili olmuştur. Günümüzde geçerli olan tüm evrensel hukuk metinlerinde insan onuru kavramına rastlamak mümkündür. Bu çerçevede çalışma hakkı kavramının da insan onuruna uygun bir yaşam düzeyinin aracı olarak geliştiği ve birçok evrensel belgede yerini aldığı görülmektedir. Bu çerçevede çalışma hakkı herkesin yaşamının devamına yetecek bir iş ve gelire, onurunu koruyacak ve kişiliğinin gelişimine olanak sağlayacak bir toplumsal düzen içinde yaşamaya imkân veren bir hak olarak öne çıkmaktadır. Çalışma hakkının devlete pozitif sorumluluklar yükleyen ikinci kuşak haklar içinde geliştiği görülmektedir. Özellikle modern toplum hayatında üretim biçimindeki farklılaşmaların oluşturduğu çalışma hayatı ve toplum merkezli sorunlar devletin sorumluluklarının geliştirilmesini zorunlu kılmış ve bu anlayışın bir sonucu olarak ikinci kuşak hakların geliştiği görülmüştür.

İnsan onuru kavramı, insanın tinsel bir varlık olarak özgürlük ve bilinç içinde bağımsız karar vermesi ve çevresine etkili olması amacına yöneliktir. İnsan

onurunun korunması ilkesi ile insana, insan oluşu nedeniyle tinsel ve sosyal bir değer verilmesini ve saygı gösterilmesini isteme hakkı tanımaktadır. İnsanın onuru, insanın kişilik değerini ve bağımsızlığını kapsamaktadır. İnsanın maddi ve manevi varlığının bütünlüğü ve gelişimi için kaçınılmazdır. Bu yüzden insan onuru dokunulmazdır (Gören, 2007: 21). Bu nedenle insan haklarından biri olan çalışma hakkı diğer insan haklarının gerçekleşmesi için vazgeçilmez bir hak olup insanlık ailesinin bütün üyelerinin doğuştan sahip oldukları insanlık onurunun ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir (Şen, 2013: 18; Kaya ve Yılmaz, 2016: 64).

2. BATI DÜŞÜNCESİNDE ÇALIŞMANIN ANLAMI VE GELİŞİMİ

Birey ve toplum hayatının devamının sağlanmasında insan ve onun sahip olduğu emeğin ayrı düşünülememesi, emek tarihini insanlık tarihi kadar eski bir konu olduğunu ortaya koymaktadır. İlkel toplumlarda üretim ve tüketim birliğine dayanan sosyal yapılarda geçimin sağlanması, çalışan ve çalışmayanların bir arada bulunduğu ve her yapının kendi imkân ve şartları ölçüsünde sağlandığı bir çalışma düzenini ortaya çıkarmıştır (Dilik, 1991: 13). İlkel dönemlerde emeğin kullanım biçiminin; yaşamın sürdürülmesi amaçlı, işbölümü ayrılaşmasının olmadığı, ilkel alet ve gereçlerin kullanıldığı ve çalışmanın tarafları arasında farklılık yaratacak herhangi bir üretim fazlasının bulunmadığı bir yapı içinde gerçekleştiği görülmektedir. Bu süreçte kullanılan emek ve araçlar, beslenme amacına yönelik kullanıldığından ve hemen tüketim sürecine girdiğinden değer fazlası ile karşılaşmak söz konusu olmamıştır (Bozkurt ve Ercan, 2011: 13).

Antik çağda düşünürler tarafından “çalışma” köle sınıfına özgü “aşağılık” bir kavram olarak karşılık görmüştür. Bir zorunluluğun sonucu olarak ortaya çıkan ve beden üzerinde denetim kurma süreci olarak tanımlanan çalışma kavramı, “özgürlük” ve “zorunluluk” kavramlarının karşıtlığından hareketle, özgür insanların zorunlulukların kölesi olamayacağı gerekçesiyle değer görmeyen bir niteliğe sahip olmuştur. Birçok konuda görüş ayrılığı yaşayan Antik çağ filozoflarının, çalışmanın köleliğe özgü bir iş olduğu konusunda fikir birliği içinde oldukları görülmektedir (Bozkurt, 2005: 34).

Toprağa bağlı yaşam biçimi ve üretim şeklini ifade eden foedal düzen, on ikinci yüzyıldan itibaren hâkim çalışma düzenini tanımlamakta önemli bir aşamayı ifade etmektedir. Toprağın “malikâne” adı verilen bölgelere ayrıldığı bu yapıda, malikâne beylerinin ve toprağı asıl işleyen köylülerin paylaşımı söz konusu idi. Toprağın önemli bir kısmının malikâne beylerine ait olduğu bu yapıda, köylülerin kendi toprakları yanında beylerinin topraklarını işleme sorumluluğu vardı. Bu çalışma biçimini kölelikten ziyade toprağa bağlılık ile ifade edilen “serflik” olarak değerlendiren Huberman, tüm olumsuzluklarına karşın bu çalışma biçiminin köleliğe göre daha iyi olduğunu belirtmektedir. Köle, her yerde ve her zaman alınıp satılabilen bir niteliğe sahipken; serfler, her türlü kötü muameleye karşın toprağında kalarak, aile bütünlüğünü koruma ve küçük bir toprak parçasını işleme gibi bir şansa sahip olabilmıştır (Huberman, 2005: 14-17; Metin ve Özaydın, 2016: 30).

En basit ifadesi ile tekniğin gelişiminin bir sonucu olarak emeğin yerini makinenin aldığı bir üretim yapısını tanımlamakta kullanılan Sanayi Devrimi, sürdürülebilir enerji kaynakları ile üretimde sürekliliğin sağlandığı bir süreci ifade etmektedir. İnsan emeğinin yerini sürekli ve düzenli güç kaynağına dayalı olarak çalışan makinelerin alması, fabrika üretim sistemi içinde üretim faktörleri arasındaki ilişkinin emek aleyhine bir yapıda ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yeni iş ilişkileri ve çalışma biçimlerine konu olan fabrika üretim sistemi, işverenin sermaye sahipliği nedeniyle sevk ve idare sorumluluğu ile riski üstlendiği ve işin görülmesi amacıyla emeği ile ücret karşılığında çalışanları (işçileri) bağımlı bir statüde kendisine bağladığı yeni bir yapıyı ortaya çıkarmıştır. Ortaçağ toprak düzeninin dağılması ile buradan kopan niteliksiz ya da düşük nitelikteki işgücünün, yeni dönem sanayi merkezlerinin bol ve ucuz emek gücünü oluşturduğuna şahit olunmuştur. Sanayi Devrimi’nin ilk döneminde, klasik iktisat öğretisinin doğal düzen temeline dayanan piyasa işleyişinin her türlü düzenlemeyi reddeden yaklaşımı, fabrika üretim yapısında piyasa adaletsizliklerinin çalışanlar üzerinde büyük baskılar oluşturmaya neden olmuştur (Metin ve Özaydın, 2016: 32)

Emek ve sermaye arasındaki ilişkiyi piyasa ilişkilerinin güç dengesi içinde çözmeyi amaçlayan felsefesi, güç dengesinin zayıf tarafı olan emek sahipleri bakımından insan onuru ile uyuşmayana çok sayıda sonucun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bireyin kendi ihtiyaçlarını bile karşılamaktan uzak olan ücret geliri

diğer aile fertlerinin de çalışma hayatına katılımı ile sonuçlanmış ve her biri için yaşamını sürdürmeye yetecek bir gelir ile sınırlı kalmıştır. Emek faktörünü bir üretim ve maliyet girdisi olarak değerlendiren sermaye algısı, emek sahiplerini sürekli olarak işin zahmetinden kaçınmaya çalışan ve boş zaman meraklısı insanlar olarak değerlendirmiş ve üretim sürecinde onları yoğun bir denetim alanında bulundurmaya temel görevlerinden biri görmüştür. Buna karşın sermaye ve işvereni kendi ürettikleri değerden çalmaya çalışan yapılar olarak gören emek sahipleri de, karşılaştıkları olumsuzluklar karşısında işverenin serveti üzerinde mücadeleci bir tutum izlemekten geri kalmamışlardır. Karşılıklı güvensizlik ve hoşgörüsüzlüğün hâkim olduğu bu yapı içinde kural adaletine dayalı bir sistemin kurulması zorunlu olmuş ve her türlü normun belirlendiği ve sıkı norm denetimlerinin olduğu bir çalışma rejimini kurmak zorunluluk olmuştur.

Modern sanayi toplumlarının kuruluş aşamasında daha fazla üretim yapabilmenin emeğin daha fazla kullanılması anlamına gelmesi, emeğin tek zenginlik kaynağı olarak ortaya çıkışını sağlamıştır. Bu dönemin yoksul emek kitlesinin sefaletini kabullenen ve bu durumdan kurtulmak için hiçbir çaba harcamayan özelliği, üretimin ve zenginliklerin oluşması önünde büyük bir engel teşkil etmiştir. Daha fazla üretmek isteyen girişimci ile daha fazla çalışmak istemeyen yoksul emek sahipleri arasındaki denge çalışma etiği ile sağlanabilmiştir. Modern tarihin kuruluşu aşamasında ahlaki kaygılar ile iktisadi çıkarlar çalışma etiği sayesinde birbirine bağlanabilmiştir. Yoksulları fabrikalarda çalışmaya zorlamak bir yandan girişimcilerin çıkarlarına hizmet ederek zenginliklerin kaynağını oluştururken, diğer yandan işsizlerin yaşadığı sefaletten rahatsızlık duyan toplumun ahlaki kaygılarını tatmin etmiştir (Bauman, 1999: 93-115'den Akt. Gökçeoğlu Balcı, 2007: 49; Metin ve Özeydin, 2016: 37).

Endüstri ilişkilerinin yapısında yaşanan değişimler ve küreselleşme etkileri hâkim neo-liberal politikaların öğretileri doğrultusunda çalışma hayatında önemli değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur. Hâkim fordist üretim yapısının güç kaybı bun yerine esnek bir yapılanmanın kurulması çabalarını da beraberinde getirmiştir. Yüksek işsizlik ve ekonomik büyüme sorunlarının aşılmasında bir kural-sızlık biçimi olarak esneklik güç kazanmıştır. 1980 ve 90'lı yıllar boyunca esneklik ve kuralsızlaştırma tartışmaları ile şekillenen çalışma hayatında işgücüne dayalı

hedeflere ulaşamadığı gibi birçok kazanım da yitirilmiştir.

Küresel ekonominin yeni işleri oluşturma konusundaki yetersizlikleri uluslararası örgütleri de bu alanda yeni çözümler oluşturmaya itmiştir. Çalışma ve sosyal politikalara ilişkin evrensel hakların düzenleyicisi olan ILO 1990'lı yılların sonunda “decent work” (düzgün iş-insan onuruna yakışır iş) kavramı ile hem yeni işleri yaratmaya olan ihtiyacı hem de bu işlerin niteliğine dikkat çekmiştir. İnsana yakışır iş, insanların çalışma yaşamındaki özlemlerini yansıtmaktadır. Kavram ile ifade edilmek istenilen, üretken ve adil bir ücret getiren, işyerinde güvenli ve ailelere sosyal konuma sağlayan, kişisel gelişim ve toplumla bütünleşme açısından daha iyi fırsatlar sunan, insanların kaygılarını serbestçe dile getirme özgürlüğüne sahip oldukları, örgütlenerek yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılabildikleri, tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri işlerdir. İnsan onuruna iş yaklaşımı ILO'nun dört stratejik hedefine yönelik uygulamalarla gerçekleştirilmektedir:

- İş yaratılması – yatırım, girişimcilik, beceri geliştirme, iş yaratma ve sürdürülebilir geçim fırsatları sunan bir ekonomi.
- Çalışma yaşamındaki hakların güvence altına alınması – çalışanların haklarının tanınmasını ve bu haklara saygılı olunmasını sağlamak. Özellikle dezavantajlı ya yoksul olanlar olmak üzere tüm çalışanların temsil edilmeye, katılmaya ve çıkarlarını koruyacak yasal düzenlemelere ihtiyacı vardır.
- Sosyal korumanın yaygınlaştırılması – kadınların ve erkeklerin güvenli, yeterli serbest zaman ve dinlenme imkânları tanıyan, aileyi ve sosyal değerleri gözetken, gelirin yitirilmesi ya da azalması durumlarında telafi sunan ve yeterli sağlık hizmetlerine erişimi güvence altına alan çalışma koşullarından yararlanmalarını sağlayarak hem geniş kesimlerin kapsanması hem de verimliliğin artırılması
- Sosyal diyalogun geliştirilmesi – güçlü ve bağımsız işçi ve işveren kuruluşlarının varlığı, verimliliğin artırılması, çalışma yaşamındaki uyuşmazlıklardan kaçınılması ve bütünleşmiş toplumlar inşası açısından merkezi önemdedir.

3. TÜRK-İSLAM MEDENİYET SİSTEMİNDE ÇALIŞMAYA BAKIŞ VE GELİŞİMİ

Çalışmanın toplum hayatının devamında tamamlayıcı bir alan olduğu düşüncesi, Türk-İslam düşünce sisteminde çalışmanın belirli değerler ekseninde şekillenmesine kaynaklık etmiştir. Belirli bir davranışın ortaya çıkmasında rehber olan inançlar olarak özetlenebilecek değerler sistemi, “çalışma” davranışını da yakından ilgilendiren bir niteliğe sahiptir. Temel bir akış açısıyla meseleye baktığında tüm medeniyet sistemlerinde çalışmanın anlamlı kılınması ağırlıklı olarak bu değerler sistemi üzerinden gerçekleşmektedir. Batı düşünce sistemine göre bireyi farklı tanımlayan kendi medeniyet sistemimiz ise insanı sadece maddi dünyanın ihtiyaç ve gereklerine göre değil madde ve mana doğasının dengesine göre ele almaktadır. Bu düşünce bireyde, çalışmanın da içinde olduğu dünyadaki bütün davranışlarından sorumlu olma anlayışını geliştirmektedir. Batı düşünce sisteminin hedonistik anlayışı içerisinde hazlarını en üst düzeye ulaştırmak için araçsallaştırılmış çalışma kavramı, kendi medeniyet sistemimizde birey ve toplum dengesini gözetecek bir ahlaki sorumluluğa karşılık gelmiştir. Buna göre bireyin iş ile ilişkisi sadece işverenle yaptığı sözleşme ile sınırlı kalmamakta, işe, topluma ve nihayetinde ve hepsinin üzerinde yaratıcısına karşı bir sorumluluk olarak ahlaki bir sorumluluğa dönüşmüştür. Batı düşünce anlayışının bireyci ve rasyonalistik ilişkiler sisteminde sözleşmelerle belirlenen çalışma ilişkisi, sözleşme taraflarının güç dengesine göre şekillenmiştir. Bu durum çoğu zaman güçsüz tarafının istismarını söz konusu yapmış ve koruyucu ve denge sağlayıcı yeni mekanizmalara ihtiyaç duyulmuştur.

Bireysel yaklaşımın ve sınıflı toplum yapısının reddedildiği, zanaat ilişkilerinin üretim döngüsünü oluşturduğu, “din” ve “kültür”ün şekillendirdiği Türk toplumsal yapısı ise farklı bir sosyo-ekonomik temele oturmaktadır. Bu temel, gelecekte aile koruması, kamu düzenlemeleri ile sosyal yaşama müdahale edilmesi, dezavantajlı grupların korunmasının sosyal ve dini bir sorumluluğa dayanması gibi özelliklere sahiptir. Bu özellikler geleneksel sayılabilecek sosyal birçok işlevin, batıdaki örneklerinden farklı kurumlarca yerine getirilmesini sağlamıştır. Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşu öncesinde oluşan bu kurumlar ve geleneksel koruma düşüncesi, Cumhuriyet tarihi boyunca da etkisini sürdürmüştür (Özaydın, 2007: 205).

İslam düşünce sisteminde, ekonomik faaliyetler, bir bütün olarak toplumun refahını her şeyin üstünde tutan bir anlayışla belirlenmektedir. İslam anlayışının bireyi tanımlamada “homo economicus” kavramından ayrılarak dünya görüşünün, dünya ile ahiret birliğine dayanması düşüncesi, “Allah rızası” anlayışının insan yaşamının nihai hedefi durumuna gelmesine neden olmuştur. Bu nedenle, gerçekleştirilen ekonomik amaçlar, yoksul ve muhtaçların gözetilmesi, gelecek nesillerin refahına kaynak tahsis edilmesi ve toplum yaşantısının iyileştirilmeye çalışılması anlayışlarına uygun düzenlenmiştir (İnalcık, 2000: 83-84). Kurumsal alanda düzenlemelere kaynaklık eden bu düşüncenin çalışma merkezinde etkilerini görebilmek de mümkündür. Birey ve toplum dengesinin sağlanmasına yönelik çabaların, çalışma hayatında yıkıcı rekabetin önlenmesi, emeğin konu olduğu sözleşmelerde güç merkezli bir yapının kurulmasının önlenmesi ve çalışmanın birey ve toplum bakımından değer oluşturan niteliğinin ön planda olduğu bir çalışma ilişkileri sisteminin kuruluşuna kaynaklık ettiği görülmüştür.

Farklı bir medeniyet geleneğinden gelen Türk-İslam toplumsal yapısında ise insan tipine ilişkin özelliklerin Batı düşüncesine göre çok önemli farklara sahip olduğu görülecektir. “Ben cinleri ve insanları ancak bana kulluk etsinler diye yarattım” (Zariyat; 56) ayeti varlığın ontolojik temelini inşa etmektedir. İnsanın bu amacını unutmaya yatkın bir varlık olması ve bundan dolayı ilahi cezaya maruz kalabilmesi insan tanımının ontolojik vahiy merkezli, anti materyalist bir tanımla ele alınmasına neden olmuştur. İnsanın kulluk fonksiyonu ile tanımlanması sosyal hayattaki tüm pozisyonlarını bu manevi hayatının sınırlarına göre biçimlendirmesinin istenmesinden kaynaklanmaktadır. Buna göre Türk-İslam düşüncesinde fert, ilahi ruhtan oluşan ve ontolojik bilgiye sahip, seküler ve metafizik aklın oluşturduğu bütüncül akıldan hareket eden, kulluk ihtiyacı içinde olan, İslam düşüncesinin “bir”likçi düşüncesine sahip, toplumcu bir hayat anlayışına dayalı, ben içinde “biz”ci yaşam tarzını benimseyen, madde-ruh birlikteliğine dayanan yaşam tasavvuruna sahip, sınıfsız, eşitliği amaçlayan adaleti merkez alan yapıda fert inşasını hedefleyen özelliklere sahiptir (Şimşek, 2013: 113-116; SASAM, 2016: 8).

Çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde ise, tüm Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, Anadolu’da da esnaf örgütleri büyük bir rol oynamıştır. Ekonomik nedenlerle ortaya çıkan esnaf örgütleri başlangıçta Doğu ve İslam etkisi altında kalmış, fütüvvet geleneğinden yoğun ölçüde etkilenmiş ve 13. yüzyıldan itibaren

Anadolu’da dini ve mesleki karakterli bir müessese olarak Ahilik adı ile yayılmıştır (Özcan, 2006: 41). Ahi birlikleri, başta mensupları olmak üzere, insanlar arasında dayanışmayı ve yardımlaşmayı oluşturmaya çalışmıştır.

Ahi teşkilatı, üyelerin dayanışma yoluyla oluşturdukları bazı kurumlar eliyle sosyal güvenlik işlevlerini de üstlenmiştir. Üyelerden toplanan aidat gelirleri, bağışlar, kiralar ve vakıf gelirlerinden oluşan “orta sandığı” ahi birliklerinin maddi varlığını oluşturmuştur. Bu gelirler, üyelerin iktisadi faaliyetlerini destekleyen yardımlarda kullanıldığı gibi, yaşlı, hasta, sakat üyelerle bunların dul ve yetimlerine ve ölüm ve doğal afetler sonucu kazanç imkânları ortadan kalkanlara yönelik sosyal güvenlik fonları şeklinde de kullanılmıştır. Üyeleri dışında, yardıma muhtaç diğer bireylere de ulaşmanın yanı sıra yol, köprü, su bendi gibi imar faaliyetlerini de yürüten ahi birlikleri, döneminin şartları ile uyumlu bir sosyal sigorta ve sosyal güvenlik sisteminin uygulayıcısı haline gelmiştir (Turan, 1990: 138). Çalışma, ibadet ve dürüstlüğü bir bütün olarak ele alarak mesleki gelişimin gerçekleşmesini hedefleyen ahi anlayışı, yüksek bir ahlak anlayışının temsilcisi olmuştur. Ahi ahlâkının temeli olarak ortaya çıkan ilkelerin, İslam ahlaki kaidelelerinden etkilendiği görülmüştür. Bu temel ilkeleri; doğru sözlü olmak, emanete hıyanet etmemek, cömert olmak, gözünü kötü şeylerden sakınmak, ikiyüzlü ve kötülerden uzak durmak ve öfkelenmemek olarak sıralamak mümkündür. Ahi anlayışının, bencillik ve çıkar merkezli birey yerine, paylaşımcı ve yardımsever bireyi, iş ve toplum hayatının merkezine aldığı görülmüştür (Sancaklı, 2010: 7-8; Metin ve Özyaydın, 2016: 149). Osmanlı İmparatorluğuna uzun yıllar hâkim olan bu yapı, sistemin temel kurumlarından biri olarak en gelişmiş dönemini yaşadığı 18. yüzyılın sonlarından itibaren çeşitli faktörlerin etkisiyle daralma ve çözülme süreci içine girmiştir.

Tanzimat’tan (1839) itibaren devletin ekonomik ve siyasal yapılarında kimi reformlara girilmiştir. Birçok alanda gücünü kanıtlamış, ekonomik, sosyal ve siyasal atılımları başarmış olan Avrupa, bu dönemde Osmanlı yöneticilerinin de dikkatini çekmiş ve devleti yönetenler yeni bir toplum oluşturma düşüncesi içine girmiştir (Talas, 1990: 39). Tanzimat ve Meşrutiyet döneminin en büyük özelliği ise, bu dönemde iş ilişkileri ve yaşamının örf ve adet hukuku çerçevesinden çıkarılarak, kanun ve nizamnamelerle düzenlenmeye başlanmasıdır. Bir diğer ifade ile yazılı hukuk düzenine (Pozitif Hukuk) bu dönemde geçilmiştir. Ayrıca,

sanayileşme ile birlikte işçi sayılarının çoğalması ve bunların çalışma yaşamı ve iş ilişkilerinde korunması ihtiyacının duyulması da yine bu döneme rastlamaktadır (Altan, 2008: 68).

Çalışma hayatında hakların inşa edilmesinde de Batı geleneğinden farklı bir takım dinamiklerden söz edebilmek mümkündür. Hak mücadelesinin bir güç mücadelesi olarak kurgulandığı Batı çalışma sisteminde çalışmaya dayalı hakların aşağıdan yukarı yönlü oluşturulduğu görülürken güçlü bir devlet geleneğine sahip olan ülkemizde hakların daha çok paternalist bir nitelikte yukarıdan aşağıya yönlü şekillendirildiği görülmüştür. Geleneksel yapıda önemli işlevler gören, sosyal ve mesleki hayatı şekillendiren birçok kurumun (vakıflar, ahi teşkilatı vb.) Cumhuriyet dönemine aktarılamaması, yukarıdan aşağı yönlü olan kural koyma ve hak belirleme süreçlerinin cumhuriyet burjuvazisi ve elitistlerin keyfi tavırlarına göre şekillenmesine kaynaklık etmiştir. Hakların inşasında insan onurunun korunması ve devletin sosyal niteliklerinin geliştirilmesi hedeflerinden çok siyasi çıkarlar ve ideolojik endişeler etkili olmuştur. Bu şartlar altında en doğru sendikacılığın kamu sektöründe oluşturulması çabası hem bir model oluşturma hem de sendikalar üzerinde kontrol ve denetimi sağlama çabasının bir sonucu olarak değerlendirilmelidir. 1980’li yıllarda devletin küçülmesi ve özelleştirilmesi yaklaşımlarının hemen sonrasında sendikacılık oranlarındaki ciddi düşüşler bu kontrol sürecinin önemli bir yansımasıdır.

Cumhuriyet döneminin gelişmiş modern Batı dünyası ile uyumlaşmaya dayalı zihniyeti, kendi medeniyet değerlerinden kopuk bir Batılılaşma yaklaşımının önem kazanmasına neden olmuştur. Bu yaklaşımın çalışma hayatında da çok derin etkilerini izlemek mümkündür. Bir yandan geçmişin mirasından kurtulma diğer yandan gelişmiş ve ileri olana en kısa zamanda ulaşma çabası kendi toplumsal dinamiklerine dayanmayan bir çalışma rejiminin kurulmasına kaynaklık etmiştir. 1930’lu yıllarda Almanya’dan Nazi baskısından kaçan bilim adamlarının bilim hayatında oluşturduğu etkilerin çalışma rejimi üzerinde de derin tesirlere sahip olduğu görülmüştür. Özellikle ilk dönem iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku ve çalışma hayatı kurumlarının oluşumunda Alman Bismarck rejiminin açık etkilerinden söz edebilmek mümkündür. Cumhuriyet döneminin önemli bir bölümünde kendi rejimine uygun model arayışları çalışma hayatında reform ve değişimlerin sıkça yaşandığı dengesiz bir yapının oluşumuna kaynaklık etmiştir.

4. ÇALIŞMANIN ANLAMINDAKİ FARKLILIKLAR ÜZERİNDEN SENDİKACILIĞI ANLAMAK

Sanayi Devrimi, ağırlıklı olarak tarımda istihdam edilen Avrupa nüfusunun sanayi merkezlerine güçlü bir hareketine neden olmuştur. Dönemin hâkim ekonomik paradigmasının her türlü müdahaleyi reddeden anlayışı, devletin müdahalesinin olmadığı bir ortamda piyasa ilişkilerinin hâkim kılınmasını amaçlamıştır. Emek arz ve talebi arasındaki farklılıkların emek sahipleri için bir sömürüye dönüşmesi uzun sürmemiş ve çalışma hayatında ortaya çıkan kötü sonuçlar çalışanları yeni arayışlara itmiştir. Bu arayışın belki de en önemli sonuçlarından biri kendi iç dinamikleri ile oluşturdıkları örgütlenme faaliyetleri olan sendikalar olmuştur.

Sanayi üretiminin artırılırken kol gücüne duyduğu ihtiyaç, sermaye çıkarları ile çatışan büyük bir çalışan grubu da ortaya çıkarmıştır. Büyük fabrikaların kurulu olduğu sanayi merkezlerinde bir araya gelen işçilerin aynı ekonomik-sosyal sorunlar içinde ortak bir bilince ulaşmaları da uzun sürmemiştir. Bu grupların birleşmesi ile ortaya çıkan kolektif organlar, çalışanların sermaye karşısında da güçlü bir blok oluşturmalarını sağlamıştır.

Belirli bir sosyal ideale inanma temelinde güçlenen sınıf bilinci, çalışanların kurdukları sendikalar eliyle, mevcut düzen içerisinde ekonomik ve sosyal durumlarını düzeltme hareketi olarak güç kazanmıştır. Çalışanların kendi gelecekleri üzerinde söz sahibi olmaları ve amaçlarının gerçekleşmesine katkı sağlamaları, modern toplumun bir unsuru olarak da değer görmüştür. İlerleyen süreçte sendikaların toplu pazarlık, grev ve toplu sözleşme hakları ile donatılması, çalışma hayatının güçlü bir aktörü olarak ortaya çıkmalarına ve sosyal politikaları şekillendiren etkin bir unsura dönüşmelerine neden olmuştur (Tuna ve Yalçıntaş, 1991: 213-214).

Sendikaların sanayi üretim yapısının hâkim çalışan grubunun temsilcisi olarak etkinliğinin Endüstri İlişkileri Sisteminin kurulmasında ve işleyişinde önemli bir ağırlığa sahip olduğu görülmüştür. Bu yapının II. Dünya Savaşı sonrasında “altın çağ” olarak da ifade edilen refah devleti başarısı üzerinde de önemli etkilere sahip olduğu açıktır. Ancak 1970’li yıllardan itibaren üretim tekniklerinde yaşanan değişimler ve ekonomik darboğazların klasik sanayi üretim sisteminin devamını imkânsız hale getirmiş ve bu durum endüstri ilişkileri uzlaşısını ortadan kaldırmıştır.

Bu süreçte yapının en önemli aktörlerinden olan sendikaların rolünün yeniden tanımlanması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. İstihdam ilişkilerinde ortalama vasıfsız işçiyi esas alarak kitlesel pazarlık güçlerini ön plana çıkartan sendikacılık anlayışı, endüstri ilişkileri sisteminde yaşanan değişimin sonucunda büyük güç kaybetmiştir. Yaşanan teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı değişim, endüstri ilişkileri sistemindeki kurumların rolleri ve güçlerinin azalmasına ve bireyciliğin ön plana çıkmasına neden olmuştur. Üretim ve organizasyon yapısındaki değişimlere, işgücünün yapısal değişimlerinin de eklenmesi sendikacılık üzerindeki olumsuzlukları derinleştirmiştir. İşgücünün nitelik düzeyindeki artış, bireysellik ekseninde kendi beceri ve vasıflarına güvenen yeni çalışan tipini ortaya çıkarmıştır. Bu da, sendikaların sadece sosyolojik bir kuvvet ve baskı aracı olarak öneminin azalmasını değil, çalışanlar için bir ihtiyaç olmaktan çıkmasını da gündeme getirmiştir (Kurtulmuş, 1996: 199).

Refah anlayışında yaşanan değişimlerin emek örgütlenmesi üzerindeki olumsuz etkilerini hiç şüphesiz sadece sanayi üretim biçiminin dönüşümü ile açıklamak da mümkün değildir. Yaşanan değişim, bir yandan çalışmanın ücretliler toplumu eliyle toplumsal sorunlara çözüm sağlama fonksiyonunu zedelemiş diğer yandan sendikaların demokratik gelişimle paralel şekillendirdiği siyaset alanını yeniden tek başlı bir yapıya dönüştürmüştür. Bu süreçte refah devleti hizmetleri vatandaşlık temelinde kapsam açısından genişlerken, hak temelli kazanımlar sınırlandırılmış ya da ortadan kaldırılmıştır. Endüstri ilişkileri sisteminin refah anlayışının vazgeçilmez bir parçası olan sendikal haklar (toplu pazarlık ve grev hakları da dâhil olmak üzere) yeni üretim ilişkileri içinde anlamsız bir düzeye çekilmiştir. Bu durum, çalışma hayatında kuralsız ve güvencesiz bir yapının yeniden hâkim olmasını sağlamış, bu yapının ürettiği sorunlara muhatap olan gruplara sınırlı ve geçici yardımlar reçete olarak sunulmuştur (Özaydın, 2014: 83).

Aydınlanma düşüncesinin etkisi altında gelişen 18. yüzyıl sonrasındaki dönem “tabiat kanunlarının sürekliliği ve düzenliliğinden hareketle” akli esas alan bir bilimsel yaklaşımın sosyal bilimlere uyarlanmasına neden olmuştur. Bu süreçte Batı medeniyeti bilimi sadece akla indirgeyerek ona tanrısallık yüklemiş ve bu yolla paganist bir inancın temelini atmıştır (Şimşek, 2013: 2-3). Maddi dünyaya ilişkin hedeflerin akıl yoluyla tüm çabaların ana hedefi haline gelmesi, üretim ve çıkarların maksimize edilmesi çabası üzerinde yapılanan bir toplumsal sistemin ortaya

çıkmasına neden olmuştur. Bu yapı içerisinde emeğin örgütlenme gücünü temsil eden sendikalara da elindeki toplu pazarlık ve grev gibi yöntemleri kullanarak çıkarlarını koruma ve geliştirme görevi verilmiştir. Batı toplumunun sınıflı karakterinden de beslenen kendi sınıfının çıkarları adına mücadele anlayışı sendikaları, çatışma ile hakların kazanılması bağlamında sürdürülen güç mücadelesinin aracı haline getirmiştir.

Batı düşüncesinden farklı olarak İslam düşüncesinde çalışmanın ahlaki bir nitelik kazanmasındaki ilk husus, kişinin kendisini ve ailesini geçindirmek için yaptığı her işin Allah katında vacip ibadetler kadar değerli olduğu şeklindeki şer’î hükmüdür. Bu hüküm çalışmanın ibadet niteliğinde ve kulluğun bir gereği olarak şekillenmesine kaynaklık etmektedir. Ancak İslam, Protestanlığın bazı çeşitlerinde olduğu gibi, çalışmak için çalışmayı erdem olarak kabul etmez. İslami bakış açısı, insanın ihtiyaçlarını ve bireyin kendi içinde ve sosyal hayatında kurması gereken dengeyi gözeterek çalışmasını bir fazilet sayar. Ancak çalışma eylemi, bir kişinin kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılaması ihtiyacı her zaman kontrollü olarak yürütülmesi gereken bir nitelikte görülmüştür. Kur’an’da hayatın geçiciliğine, hırs ve tamahın tehlikelerine ve servet birikiminden kaçınmanın önemine yapılan vurgularla, çalışmada aşırıya gitmenin önüne geçilir. Hayattaki her şey gibi çalışma da, İslam’ın her birey ve

İslam toplumu için oluşturduğu hayat nizamındaki denge çerçevesinde anlaşılmalı ve yerine getirilmelidir (Nasr, 2009: 146; SASAM, 2016: 8-9).

Batı’da refah devletinin ve kurumlarının oluşumunda ve sosyal hakların çalışma hayatı merkezli inşasında önemli rolü olan sınıfsal nitelikli işçi örgütlenmesinin, tarımsal üretim ve dayanışmacı toplum yapısı nedeni ile uzun yıllar Türk toplumsal yapısı içinde etkinlik kazanamadığı görülmüştür.

Sanayileşmenin istenilen düzeye ulaşmaması, nicelik yönünden büyük bir işçi sınıfının oluşumunu engellemiş, sosyal taleplerin daha çok yoksul ve muhtaç kesimler üzerinden şekillendiğine şahit olunmuştur. Örgütlenmenin sonucu olarak güç kazanan sınıflı toplumsal yapının Türk toplumunun dini ve sosyo-kültürel yaşamında karşılık bulamaması, bu örgütlenmelerin, işçi sınıfının oluşmaya başladığı dönemde de Batılı örnekleri kadar güçlü pozisyonlar elde edememelerine neden olmuştur (Metin ve Özaydın, 2016: 160)

İşçi sendikacılığı modelleri içinde ideolojik ve mücadeleci sendikal yaklaşımlardan duyulan endişe, sendikaları kanun ve kurallarla belirli bir sınır içinde tutma eğilimini güçlendirmiştir. Herhangi bir toplumsal taban ve talebe dayanmayan 27 Mayıs 1960 askeri darbesinin toplum üzerindeki olumsuz algısını gidermeyi hedefleyen 1961 Anayasası'nın çalışma hakları bakımından günümüzde dahi en ileri hukuk düzenlemelerinden biri olarak ifade edilmesi çalışma hayatında kural koyma etkinliğinin dinamiklerini göstermesi bakımından düşündürücü ve endişe vericidir. Aynı anayasa içinde düzenlenen memurların örgütlenme haklarının bir kelimenin değiştirilmesiyle ortadan kaldırılması da anayasa metnin kaleme alınması tekniğinin hakların inşa sürecinden ne denli uzak bir yapıda belirlendiğinin önemli bir göstergesidir. Kuralların oluşturulmasında taban ve çalışanların taleplerini esas almak yerine içinde bulunulan siyasi ortam, uluslararası gelişmeler ve egemen bürokratik elitin eğilimlerini esas alan yaklaşımlar, kanunların yayımlandığı günden itibaren yeni arayışların oluşmasına neden olmuştur.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışma, bireyin yaşamında hem maddi varlığının devamını sağlayacak geliri elde etmesinin hem de içinde yaşadığı toplumda şahsiyetini geliştirmesinin bir aracı olarak işlev görmektedir. Batı düşüncesinin insanı tanımlamada salt akıl ile hareket eden rasyonalistik yaklaşımı insanın maddi varlığı üzerinden şekillendirilen bir çalışma rejiminin oluşmasına kaynaklık etmiştir. Rekabet, mücadele, bencil düşünme, hırs ve ihtiraslarının kurbanı olan insan, çalışma hayatının herhangi bir faktörü gibi değerlendirilmeye mahkûmdur. İnsanın çalışmasını diğer üretim faktörlerinden ayıran temel özellik onun akıl ve düşünme yetenekleri ile maddi ve manevi varlığını geliştirmesidir. İnsan çalışarak içinde bulunduğu dünyayı değiştirirken bu değişimin yönü insanın kendini ve çalışmasını tanımlaması ile yakından ilişkilidir. Çalışmasını sadece gelire ulaşmanın aracı olarak gören insanın maddi varlığını ve bu insanların oluşturduğu toplum hayatının refahını geliştirmesi muhtemeldir. Ancak çalışmasını şahsiyetinin bir yansıması, toplumsal işbölümünün bir gereği, paylaşmanın ve topluma yaralı olmanın bir aracı olarak gören fertlerin oluşturduğu toplumun ekonomik menfaatler yanında birçok ahlaki ve sosyal amaca ulaşmasının muhtemel olduğu açıktır.

İnsan onuru günümüzde her ne kadar hukuki bir tartışmanın ve evrensel hukuk belgelerinin konusu olarak önem kazansa da ulusal ve uluslararası düzeyde yaşanan sorunlar konunun daha geniş bir perspektife sahip olduğunu göstermektedir. İnsanın haklarını belirlemede ve teslim etmede insan onurunun hedeflenmesi, küresel eşitsizliklerin yol açtığı birçok sorunla mücadelede önemli katkılar sağlayacaktır. Devletlere ilişkin vatandaşlık bağlarının ve örgütsel aidiyetlerinin adaletsizlik ve eşitsizliklere mücadele için yeterli olmadığı hatta çoğu zaman bunların kaynağı olduğu açıktır. Buradaki sorun kaynağı aidiyetin varlığından çok hangi amaçla yapıldığıdır. Toplum hayatının inşasında güç dengelerine dayalı çıkar mücadelesi çeşitli nedenlerle bu mücadeleye dâhil olamayanlar bakımından yıkımlar yaratmaktadır. Uluslararası ölçekte birçok toplum için geçerli olan yoksulluk, yoksunluk ve kıtlık sorunlarının demokrasi ve özgürlük söylemlerinin vaz ettiği piyasa dengelerine dayalı olan çıkar mekanizmaları içinde çözülemeyeceği açıktır. Toplumların kendi bünyelerinde işlediği varsayılan güç mücadelesi mekanizmalarının da yaşlılar, çocuklar, gençler, engelliler, çalışanlar ve göçmenler için adil politik çözümleri oluşturmada yetersiz kaldığı görülmektedir.

Sorunların çözümünde, atomize edilmiş toplum kesitlerinin hak ve çıkar mücadelelerinin statüsel düzeyde desteklenmesi yerine, insan onurunu korumaya hedeflenmiş politikaların daha büyük bir etkinlik alanına sahip olduğu açıktır. Sanayileşmeye denk bir tarihsel perspektife sahip olan sendikacılık düşüncesi bakımından da çalışan ve çalışmayan ayrımı üzerinden sürdürülen bir statü mücadelesi yerine insan onurunu korumayı esas alan bir yaklaşımın geliştirilmesi ihtiyacı vardır. Çalışanlar üzerinden işçi-memur, sanayi-hizmetler, kol gücü-zihin gücü, mavi yaka-beyaz yaka gibi ayrımlarla sınırlandırılan örgütlenme kabiliyetlerinin, insan onuru hedefinde daha büyük bir potansiyele ulaşma imkânı olduğu açıktır. Bu parçalar üzerinden sınırlı statülerin mücadelesini verme çabası, çalışan sınıfların büyük güç kayıpları ile devam etmektedir. Gelineen noktada örgütlenme ve güvenlik haklarından mahrum yeni toplumsal sınıfların (prekarya) en büyük grubu oluşturduğu trajik bir yapı ile karşı karşıya kalınmıştır. İlerleyen sürecin çalışmanın sonuna ilişkin yeni kehanetler ışığında devam edeceği açıktır. Teknolojinin maddi hayatın varlığını bütünü ile sarmaladığı bu dönemde emek sahipleri, sürdürülemez bir rekabetin parçası haline getirilmekten kaçınılmalıdır. Bunun en önemli yolu hiç şüphesiz bütün faaliyetlerin insana hizmet amacını taşıdığı ve in-

san mutluluğu için olduğunun bilinmesidir. Bu durum, insanı tanımlamada maddi ve manevi varlığını esas alan yeni bir çalışma hakkının inşasını ve onu geliştirmek için insan onurunu korumayı hedefleyen bir mücadele anlayışının geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Altan, Ö. Z. (2008). Sosyal politika. Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.
- Arslan, K. O. (2015). İnsan onuru kavramı ve koruma tedbirleri bağlamında temel bir ilke olarak insan onurunun korunması. TBB dergisi, (120).
- Bauman, Z. (1999). Çalışma, tüketicilik ve yeni yoksullar (Ü. Öktem, Çev.). Sarmal Yayınevi.
- Bozkurt, T., & Ercan, N. S. (2011). Çalışma kavramının çalışma ilişkilerinin sosyopsikolojik evrimi. Çalışma ilişkilerinin evrimi. Beta Basım.
- Bozkurt, V. (2005). Püriten etiğin sonu ve post-endüstriyel dönüşüm. A. Keser (Ed.), Çalışma yaşamında dönüşümler örgütsel bakış. Nobel Yayın Dağıtım.
- Çelik, E. (2019). İnsan hakları hukukunda insan onurunun yeri ve rolü. Hacettepe HFD, 9(2), 282-310.
- Dilic, S. (1991). Sosyal güvenlik. Kamu-İş Yayınları.
- Gökçeoğlu, B. Ş. (2007). Tutunamayanlar ve hukuk. Dost Kitabevi Yayınları.
- Gören, Z. (2007). Avrupa Birliği temel haklar şartının ana ilkesi: Dokunulmaz insan onuru. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(12), s. 21-37.
- Huberman, L. (2005). Feodal toplumdan yirminci yüzyıla (M. Belge, Çev.). İletişim Yayınları.

İnalçık, H. (2000). Osmanlı İmparatorluğu'nun ekonomik ve sosyal tarihi 1300-1600 (Cilt 1). Eren Yayıncılık.

Kaya, P. A., & Yılmaz, I. U. E. (2016). Uluslararası insan hakları hukukunda çalışma hakkı. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 70/1, 55-80.

Kurtulmuş, N. (1996). Sanayi ötesi dönüşüm. İz Yayıncılık.

Metin, B., & Özyayın, M. M. (2016). Çalışma ve refah. Gazi Kitabevi.

Nasr, S. H. (2009). İslami çalışma ahlakı. İş Ahlakı Dergisi, 2/3, 143-151.

Özyayın, M. M. (2007). Küreselleşme sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliğinde sosyal politikalarda yaşanan değişimin analizi [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Özyayın, M. M. (2014). Değişen refah anlayışı ve sendikacılık. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi, 49, (1), 67-85.

Özcan, K. (2006). Anadolu'da Selçuklu kentler sistemi ve mekânsal kademeleme (1). ODTÜ Mimarlık Fakültesi Dergisi, c.23, s.2.

Sancaklı, S. (2010). Ahilik ahlakının oluşumunda hadislerin etkisi. İnönü Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 1(1).

SASAM. (2016). Çalışma hayatı ve değerler. Sağlık-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi Yayınları, 2(8).

Şen, M. (2013). İnsan hakları bağlamında çalışma hakkı. MÜHFD, 11(2).

Şimşek, O. (2013). Yeni ahlak toplumu inşası. Gazi Kitabevi.

Talas, C. (1990). Toplumsal politika. İmge Kitabevi.

Tuna, O. & Yalçın, N. (1991). Sosyal siyaset. Filiz Kitabevi.

Turan, K. (1990). İş hukukunun genel esasları. Kamu-İş Yayınları.

VATANDAŞLIK GELİRİ ÖNERİSİNİN EKONOMİ POLİTİĞİ: İŞÇİ SINIFI AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME

Servet GÜN*

Özet

Covid-19 pandemisi, neredeyse tüm ülkelerin sağlık sistemleri başta olmak üzere sosyal politik zayıflıklarını gözler önüne serdi. Akademik dünyanın bir süredir tartıştığı ve bildiği bu gerçek, pandemiyle birlikte ortaya saçılmış oldu ve sosyal devlet tartışmaları yeniden alevlenmeye başladı. Sağlık sisteminin sorunlarından sosyal yardımlara birçok başlığın tartışıldığı bu süreçte, kadim tartışmalardan biri olan temel gelir ya da vatandaşlık geliri önerisi de tartışma başlıkları arasında yerini aldı. Vatandaşlık geliri, işli-işsiz herkese sırf vatandaş olmaları hasebiyle belirli bir gelir seviyesini korumaları bakımından yapılan ödemeler olarak tasarlanmaktadır. İlk bakışta sosyal politika açısından kabulünde bir mahsur görülmeyecek olan vatandaşlık geliri, özellikle işçi sınıfı açısından değerlendirildiğinde önemli bazı sorunları bünyesinde taşımaktadır. Zira emek gücünün gelir elde etme biçimi ücret olduğu halde; işçi, vatandaşlık geliri sayesinde sosyo ekonomik risk yaklaşımıyla devletten sosyal yardım alır hale getirilmektedir. Aktif istihdam politikaları veya özel istihdam büroları sayesinde belirli ölçüde koparılmış olan işçi-işveren ilişkisi, vatandaşlık geliri tasarımıyla tüm işçi sınıfına yayılabilecektir. Bu vesileyle bu tebliğ, emek gücünü sermayeye satan işçinin ücretini (bir kısmını) sosyal yardım benzeri bir yöntemle devletten almasının yaratacağı sorunları tartışma zeminine çekmeyi hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: Neoliberalizm, Vatandaşlık Geliri, Ücret, Sosyal Yardım, Aktif İstihdam Politikaları.

* Dr. Öğr. Üyesi, Munzur Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü

Political Economy of the Citizenship Income Proposal: An Assessment In Terms of The Working Class

Abstract

The Covid-19 pandemic has revealed the sociopolitical weaknesses of almost all countries, especially that of their health systems. This fact which the academic world have known well and discussed for a while has been visible with the pandemic, and the discussions on social state has started widely again. In this process, where many topics from health system problems to social assistance have been discussed, the basic/citizenship income proposal also took its place among the topics which have been discussed widely. Basic income is designed as payments made to unemployed and employed people on the basis of their citizenship status in order to maintain a certain level of income. At first glance citizenship income does not seem as a problem in terms of social policy, but it has some important problems especially when evaluated from the perspective of working classes. Through citizenship income wage earners are becoming clients receiving social assistance from the government from the socioeconomic risk approach. It seems that traditional relationship between employees and employers transformed through active labour market policies and private employment agencies would become widespread. Those workers receive their wages from the state through a method like social assistance instead of selling their labour power to employers will cause some crucial problems. This presentation intends to draw those problems.

Keywords: Neoliberalism, Citizenship Income, Wage, Social Assistance, Active Labour Market Policies.

Giriş

Yoksulluk, kuşkusuz kapitalizm öncesi toplumlardan beri var olan kadim bir sorun olsa da günümüzde kapitalizmle birlikte bağlamı değişmiş ilişkisel bir sorunsalı ifade etmektedir. Daha açık ifade etmek gerekirse, kapitalizmi önceleyen toplumsal yapılarda var olan yoksulluk, yokluğun bir tezahürü olarak ifade edilebilecek bir çehreye sahipken; zenginlik yaratan kapitalizmle birlikte artık ekonomi politik bir probleme dönüşmüş, kapitalizmin işleyiş yasaına bağlı olarak sistemsel ve yerleşik bir sorun halini almıştır. Bu nedenle kapitalizm şartlarında yoksulluk, ‘kader değil siyasettir’ (Sobel, 2002; Alcock, 1997: 13).

Keza kapitalizmin tarihi boyunca uygulamaya konulan görünürde yoksulluğu çözmeye soyunmuş politikaların yoksulluğu çözmekten ziyade yönetmeye eğilimli oldukları da vurgulanmalıdır¹. Günümüze yaklaştıkça Dünya Bankası ve İMF gibi piyasa düzenleyicisi kuruluşlar tarafından geliştirilen projelerle bu yönlü yaklaşımların belirginleştiği bilinmektedir (Çulha Zabcı, 2003). Yoksullukla mücadele adına geliştirilen yoksulluğu yönetme politikaları son yıllarda giderek artmakta ve her geçen gün yeni seçenekler gündeme gelmektedir. Öyle ki, yoksullaştırıcı ekonomi politikaları ile yoksulluğu yönetmek üzere geliştirilen sosyal politikalar birbirini izlemeye başlamış; özelleştirme, istihdamsız büyüme, esneklik gibi yoksullaştırıcı ekonomi politikalarının yanı sıra yoksulluğa çözüm diye sunulan aktif istihdam politikaları ve sosyal koruma politikaları eş zamanlı olarak gündeme getirilmiştir (Gün, 2017). Bunlardan aktif istihdam politikaları, yoksulları piyasalarda tutmaya yararken (Savaşkan, 2009); sosyal koruma politikaları sosyal riski (yoksulları) bas-kılamanın ötesine geçememiştir (Erdoğan ve Kutlu, 2014).

Bu şekilde yoksulluk üreten kapitalist işleyişe karşı çeşitli sosyal politik çözümler önerilirken vatandaşlık geliri ya da temel gelir gibi kapsayıcılığı geniş, iddialı çözümlerin de zaman zaman öne çıktığı görülmektedir. Pandemiyle birlikte kapitalizmin krizinin derinleştiği bu günlerde uzun soluklu bir talep olan vatandaşlık

1 İngiliz Yoksul Yasaları’ndan günümüze uygulanagelen yoksullukla mücadele politikalarına bakılırsa yoksulluğu ortadan kaldırma iddiasında olmadıkları; esas olarak yoksulluğu yönetmeye meyilli oldukları görülmektedir. Keza Bertolt Brecht’in tahterevallı şiirinde anlatmaya çalıştığı gibi “bütün düzen bir tahterevallı” olduğundan, sınıflardan oluşan bir toplumsal düzende eşitsizliğin ifadesi olarak yoksulluğun tamamen ortadan kalkması eşyanın doğasına aykırı olsa gerekir. Bu minvalde, yoksullukla mücadele adına yoksulların damgalandığını ve cezalandırıldığını tartışan Wacquant’ın (2001) benzer analizler içeren çalışması izlenebilir.

geliri önerisi, yoksulluğun çözümünde etkili bir seçenek olarak yeniden gündem olmaya başlamıştır (Seçkiner Bingöl, 2020; Karan, 2020; Özgentürk, 2020). Belirli bir gelir seviyesini korumak üzere herkese vatandaşlık geliri ödenmesini salık veren öneri, işçi sınıfı açısından değerlendirildiğinde sermayenin yoksullaştırıcı tüm politikalarını tolere eden bir işleyişi yerine getirme riski taşıdığı düşüncesinden hareketle tartışılacaktır. Zira aktif istihdam politikaları olarak bilinen uygulamalarla güvencesiz, süresiz ve düşük ücretler ödenerek yoksulluğa mahkûm edilen işçi sınıfının ‘ücretlerinin bir kısmının’ devlet tarafından vatandaşlık geliri olarak ödenmesi söz konusu olacaktır. Bugün belirli istihdam türleriyle koparılmış olan işçi-işveren-ücret ilişkisi, vatandaşlık geliri sayesinde daha fazla istihdam türüne yayılma potansiyeli taşımaktadır. Nitekim emek gücünün gelir elde etme biçimi ücret olduğu halde; işçi, vatandaşlık geliri sayesinde sosyo ekonomik risk yaklaşımla devletten ‘sosyal yardım’ alır hale getirilebilecektir.

Bu çerçevede öncelikle geleneksel işçi-işveren-ücret ilişkisinin koparıldığı istihdam türlerine örnek olması bakımından aktif istihdam politikalarına bağlı uygulamalar değerlendirilecektir. Daha sonra vatandaşlık gelirinin ifade ettiği olanaklara bakarak işçi-işveren-ücret ilişkisi ile vatandaşlık geliri önerisinin çelişkili doğası birlikte değerlendirilerek; tartışma emek-ücret ilişkisi analiziyle sonlandırılacaktır.

1. Yoksulluğu Yönetme Siyaseti: Çalışan Yoksullar

Kapitalizmin neoliberal evresinde, bugünlerde, işgücü piyasası politikaları ile sosyal politikalar köklü değişime uğramakta; bir bakıma liberalizmin Keynesyen parantezi hızla kapanmaktadır. Neoliberalizm vesilesiyle sistemin aslına dönüşü sayesinde hem küresel hem yerel düzeyde çalışma ile yoksulluk arasındaki tarihsel bağ² giderek yeniden kurulmaktadır. Böylesi bir dönüşüm içerisinde, güvencesiz çalışma koşullarında işçileştirilen geniş bir kesim, ücretli istihdam ilişkisi içerisine girmiş olsa da yoksulluktan kurtulamamaktadır (Erdoğan ve Kutlu, 2014: 64).

2 Çalışan yoksullar olgusu tarihsel olarak en bariz biçimde kapitalizmin kökleşmeye başladığı İngiltere’de kapitalizmin vahşi evresi olarak ifade edilen dönemde yaygın biçimde var olmuş ve bu eğilim refah devleti uygulamalarının yaygınlaşmasıyla kısmen ortadan kalkmıştır. Neoliberalizmle birlikte bu olgu günümüzde yeniden gözle görülmeye ve tartışılmaya başlanmıştır. Çalışan yoksullar olgusunun çarpıcı ilk analizleri Engels’in (2013) eserinden izlenebilir.

Yoksulluğu sınıf eşitsizliği ile bağlantılı sınıfsal bir ‘durum’ olarak ifade eden Marksist yaklaşım; yoksulları ayrıksı bir kategori olarak ele almak yerine sınıfsal ilişkinin sonucu olarak görür.

Dolayısıyla bu yaklaşım açısından yoksulların içinde bulunduğu eşitsizlik, toplumsal adaletsizlikten ziyade sınıfsal eşitsizliğin sonucudur. Bu nedenle, çalışan yoksullar, artı değere el konulması ve bölüşüm ilişkileri gibi süreçler dışlanarak değerlendirilemez (Erdoğan ve Kutlu, 2014: 66).

Yukarıda vurgulanan, çalışan yoksulluğunun önemli bir unsuru olarak değerlendirilen düşük ücret politikası gibi, sınıf içi ücret eşitsizlikleri ve güvencesiz-süreksiz işlerin yaygınlaşması da çalışan yoksulluğunu belirginleştiren etkenler olarak görülebilir. Nitekim yoksulluğa çözüm olarak sunulan aktif istihdam politikalarına bağlı istihdam biçimleri bu çerçevede değerlendirilebilir.

Piyasaların talepleri doğrultusunda şekillenen ve esas amacı piyasaları işler kılmak olan aktif istihdam politikaları, 1980 sonrasında neoliberal stratejiyle birlikte yaygınlaşmış, insanları emek yoğun ve düşük ücretli hizmet sektörüne yönlendirerek işgücü havuzunu genişletmek suretiyle ücretlerin düşürülmesinde etkili bir mekanizmaya dönüşmüştür. Bugün birbirinden önemli derecede farklılık gösteren programlardan oluşan aktif istihdam politikası; mesleki eğitim, istihdam hizmetleri, kamu yararına işler, iş yaratma, ücret ve istihdam sübvansiyonları gibi farklı seçeneklerden oluşan uzayıp giden bir liste sunmaktadır (Gün, 2017: 66).

Burada aktif istihdam politikaları çerçevesinde oluşan tüm programlara yer vermek söz konusu olmasa da, konumuz bağlamında birkaç programı kısaca değerlendirmek mümkün olabilir. Aşağıda değerlendirilecek olan programların çalışmamız açısından belirleyici özelliği, geleneksel işçi-işveren ilişkisini ortadan kaldırması ve bu ilişkisizliğe bağlı olarak çalışan yoksulluk olgusunu yaygınlaştırmasıdır.

1.1. Toplum Yararına (Çalışma) Programı

2008 yılında Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği ile programatik ve yasal çerçevesi çizilen Toplum Yararına Programı (TYP)³, kamu

3 Sonradan adından ‘çalışma’ kelimesi çıkarılarak günümüze kadar Toplum Yararına Programı olarak devam etmiştir. Zira program ilk uygulanmaya başlandığında yönetmeliğinde yer alan ‘kurs-eğitim’ vurgusuna rağmen adında ‘çalışma’ kelimesinin geçmesiyle bariz bir çelişkiye imza atmıştı (Gün, 2013).

kurum veya kuruluşları ile sivil toplum kuruluşlarında (Yön. Mad. 63) çevre temizliği, kamusal altyapının yenilenmesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, bakım onarım ve temizlik işleri gibi (Yön. Mad. 65) işlerde/yerlerde haftada 45 saat, yılda dokuz ayı geçmemek üzere; işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engellemek üzere işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve geçici gelir desteği sağlamak (Yön. Mad. 62) maksadıyla sürdürülen bir istihdam biçimidir.

İlk etapta Türkiye İş Kurumu'na (İş-Kur) kayıtlı işsizlerin bir yılda en çok dokuz ay yararlanabileceği belirtilmişse de, 'programa başlandığı tarihten itibaren on iki ay sonra yeniden yararlanma hakkı doğar' (Yön. Mad. 66) denilerek yeniden yararlanmanın koşulu da gösterilmiştir. Bu düzenlemenin açık ifadesi, bir yıldan kısa süren belirli süreli iş sözleşmesini yerleştirmek suretiyle kıdem tazminatı ve Kanundan kaynaklı diğer yasal işçilik haklarını (yıllık izin, ihbar tazminatı, sendikaya üye olma hakkı) yok saymaktır. Düzenleme bu yönüyle, bu istihdam biçimini düzensiz/geçici istihdam statüsüne sokmaktadır.

Gönderildikleri iş yerlerinde 'İş-Kur elamanı' olarak istihdam edilen TYP'li işçilerin ücretleri işsizlik sigortası fonundan karşılanmakta ve ücret olarak yapılan ödemelerin asgari ücrete endekslendiği bilinmektedir. Dolayısıyla TYP'li işçilerin çalıştıkları yerlerde varsa emsal işçilerle aldıkları ücret farklılıkları değerlendirmeyi hak etmektedir. Nitekim yapılan bir araştırmada (Taşkıran, 2017: 187) bir devlet üniversitesinde görevlendirilen TYP'li işçi ile kurumda bulunan kadrolu emsal işçinin çalışma koşulları karşılaştırılmış ve aralarında kadrolu işçi lehine iki katına kadar ücret farkı olduğu tespit edilmiştir.

Bazı yıllarda toplam sayıları 250 bini bulan (Aşkın ve Aşkın, 2017: 5) TYP'li-lerin çalıştırıldığı alanlarına bakılırsa, 10-15 yıl öncesine kadar sürekli ve düzenli olarak istihdam edilen işçilerin çalıştırıldıkları iş yerlerinde onların yerlerini alarak çalıştırıldıkları anlaşılmaktadır. İşsizliğe ve yoksulluğa karşı çözüm olarak gösterilen TYP'nin düşük ücretli ve süresiz/geçici iş olması hasebiyle çalışan yoksulluğu olgusuna hizmet ettiği açıktır.

1.2. Özel İstihdam Büroları

Özel istihdam büroları, ilk bakışta İş-Kur'un özel sektör versiyonu olarak ya

da işsizlere iş bulması karşılığında komisyon alan emlak ofisi gibi algılanabilir. Ancak özel istihdam bürolarıyla ilgili mevzuat incelendiğinde, esneklik paradigmasını yansıtan geçici iş ilişkisi kurmaya olanak sağlayan atipik istihdam modeline kaynaklık ettiği anlaşılmaktadır.

Özel istihdam büroları, 2003 yılında ilk defa gündeme geldiğinde sadece ‘mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi’ kurmasına izin verilmiş (İşK m.7), dolayısıyla ‘mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi’ kurması yasaklanmıştı. 2016 tarihinde çıkarılan 6715 sayılı Kanun ile birlikte yasağı sona eren özel istihdam büroları, bugün hem işçi işveren ilişkisine aracılık edebilmekte; hem de işveren olarak kendi işçisini başka bir işverene geçici süreliğine verebilmektedir (Güzel ve Heper, 2017: 25).

Özel istihdam bürolarına bağlı işçiler -işveren olsalar da- bu büroya ait bir işyerinde değil; bürodan işçi talep eden başka bir işverene ait işyerlerinde çalışmaktadır. İşçi ihtiyacı olan firmalar, fabrikalar veya işyerleri sürekli işçi çalıştırmak yerine özel istihdam bürolarından ihtiyaç duydukları sayıda işçiyi ihtiyaç duydukları süre kadar ‘kiralayabilmektedir’. Özel istihdam bürosu tarafından geçici süreliğine bir işyerine verilen işçinin sürenin sonunda çalıştığı yerle bağı kesilmekte ve yeniden başka bir iş yerine gönderilme umuduyla özel istihdam bürosuna geri dönmektedir (Korkmaz, 2014: 75).

Üçlü ilişki temeline yaslanan özel istihdam büroları sisteminde, işçinin iki işverenle muhatap olması gerekmektedir. İşçi, ücret ve sigorta gibi yükümlülükler dolayısıyla özel istihdam bürosu ile ilişkilendirilirken; işini yaparken alacağı talimatlar dolayısıyla kendisini ‘kiralayan’ işverenle muhatap olmak zorunda kalmaktadır. Aslına bakılırsa, işçinin çalışmasından doğan tüm sorumluluklar özel istihdam bürosuna yüklenmekte; böylelikle bir bakıma işçi ‘sorunları’ çalışma yaşamının dışına itilmektedir. Kolay ikame edilebilir işgücü sağlama işlevini yerine getiren özel istihdam büroları sayesinde iş hukukunun ‘işçiyi koruma’ ilkesi zayıflamakta; giderek ‘iş ve işletmeyi koruma’ yaklaşımı esas alınmaktadır (Çelik, 2016).

Özel istihdam bürosu işçisi, mevzuata göre, sürekli belirli süreli olarak çalıştırılabilecektir. Zira uygulamada geçicilik özelliği baskın olduğu için ‘daimi geçici’ olarak ifade edilen özel istihdam bürosu işçilerinin yüzde 52’sinin üç aydan kısa süreyle çalıştığı tespit edilmiştir (Çelik, 2016). Özel istihdam bürosu sistemiyle ilgili Bakanlığın yayınladığı raporda ‘eşit ücret’ politikasının geçerli olduğu

ülkelerde dahi emsal işçiye kıyasla önemli oranda daha düşük ücret uygulandığı görülmektedir. Zira büro çalışanlarının emsal işçiye göre Almanya’da yüzde 30, Kanada’da yüzde 40 daha az ücret aldıkları tespit edilmiştir (ÇSGB, 2013: 34). Bugün elimizde Türkiye kıyaslaması için yeterli bilgi olmasa da, büro işçilerinin yaygın olarak asgari ücretle çalıştırıldığını tahmin etmek zor almasa gerekir. Ya da en azından Almanya ve Kanada’dan daha iyi durumda olmadığımızı öngörebiliriz.

İşverenin işçilik maliyetlerini düşüren özel istihdam büro sistemi, geçici istihdamın ve düşük ücret uygulamasının yaygınlaşmasında rol oynamakta; böylece işyerlerinde katmanlaşmaya hizmet eden sistem, yeni/ek istihdam yaratmadığı gibi işgücünün kompozisyonunu değiştirmektedir. Yukarıda özetlenen TYP gibi özel istihdam büro sistemi de, çalışan yoksulluğu olgusunun değirmenine su taşıyan bir istihdam politikası olmaktan öteye gidememektedir.

1.3. Çalışan Yoksulluğuna Kapı Aralayan Diğer Bazı İstihdam Türleri

Taşeronluk: İşgücü piyasasıyla ilgili yaygın istihdam biçimlerinden biri olan taşeronluk da bu minvalde değerlendirilebilir. Bugün Türkiye’de taşeron işçi sayısı konusunda derli toplu verilerin bilinmiyor olması dahi bu konudaki vahamete işaret etmektedir. 2014 yılında dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na yöneltilen bir soru önergesine verilen yanıttan, o dönemde kamu ve özel sektörde çalışan taşeron işçi sayısının 1 milyon 482 bin 690 olduğunu öğrenebiliyoruz. Ancak yapılan bazı çalışmalara göre 2017 yılına gelindiğinde, bu sayının 2 milyona ulaştığı değerlendirilmektedir. Sayılar konusunda belirsizlik olduğu ileri sürülebilse de, son yıllarda taşeronlaşmanın hızla yaygınlaştığı kabul edilmektedir (Bakır, 2017). Taşeron işçilerin bulundukları işyerlerinde emsal işçiye göre daha düşük ücret aldıkları ve düzensiz istihdam biçimi olması hasebiyle bu istihdam biçiminin de çalışan yoksulluğu olgusuna hizmet ettiği açıktır.

Kayıtdışılık: Ülkemizin önemli bir gerçeği ve çalışan yoksulluğu olgusu ile doğrudan bağlantılı bir konu olan kayıt dışı istihdamdan da bahsetmek gerekir. Niteliği itibari ile yasal işlerde çalışan kişilerin eksik ya da hiç kayıt altına alınmaması olarak tanımlanabilen kayıt dışı istihdam, genel olarak düşük ücretlerle çalışmaya olanak sağlamanın yanı sıra işçilerin sosyal güvenlik sistemi dışında kalmasına

imkân tanıyan; bu bağlamda hem ekonomik hem de sosyal sorunlara neden olabilen bir özelliğe sahiptir. 1980 sonrası neoliberal politikalarla artış gösteren ve 1990'larda yüzde 50'lere ulaşan kayıt dışı istihdam oranı, bugün bir miktar düşmüşse de bu oran yüzde 32,9 olarak hesaplanmıştır (Mahiroğulları, 2017: 548; TÜİK, 2020). Sosyal güvenlik sistemine de büyük zarar veren kayıt dışı istihdam, kayıt dışı olduğu ölçüde denetimi olmayan ve asgari ücretin altında dahi ücretlerle işçi çalıştırılmasına imkân veren yapısal bir sorun alanını işaret etmektedir.

Neoliberal stratejiyle birlikte yaygınlaşan ve giderek işgücü piyasasının yerleşik özellikleri olma yönünde gelişen düşük ücret uygulaması, güvencesiz istihdam modelleri, kısmi veya geçici çalışma gibi sorunların çalışan yoksulluğu ile doğrudan bağlantılı olduğu açıktır (Erdoğan ve Kutlu, 2014: 75). Bu durumda, çalışmanın/istihdamın baskın biçiminin bizzat giderek yoksulluk ürettiği bir ekonomik düzende vatandaşlık geliri önerisinin nereye oturduğu sorusuna cevap aramak üzere artık öneri değerlendirilebilir.

2. Vatandaşlık Geliri (Temel Gelir)⁴ Önerisi

Pandemiyle birlikte dünyada olduğu gibi ülkemizde de işsizliğin ve yoksulluğun giderek artacağı öngörüsünden hareketle yoksullukla mücadele seçeneklerinden biri olarak vatandaşlık geliri önerisinin yeniden gündeme geldiği görülmektedir⁵ (Seçkiner Bingöl, 2020; Beken, 2020; Özgentürk, 2020; Karan, 2020). Sosyal politika tarihinin uzun soluklu tartışmalarından/önerilerinden biri olan temel gelirin ilk formülasyonu, döneminin önemli hümanistlerinden Thomas More ve Juan Luis Vives'in eserlerinden izlenebilmektedir (Buğra ve Keyder, 2019: 8). Örneğin, "Tanrı'nın dünyayı gümrüklerle veya duvarlarla çevrelemeden yarattığını" belirten Vives, Yoksullara yardım Üzerine adlı eserinde 'bireysel mülkiyete sahip olanların yoksullara yardım etmesi gerektiğinden; aksi takdirde özel mülkiyetin hırsızlık sayılacağından' bahsetmektedir (Yapıcı ve Karaduman, 2018: 354). More ve Vives'i

4 'Vatandaşlık geliri', kavramı alanyazında, 'nakit gelir desteği', 'asgari gelir', 'temel gelir' veya 'tutunma geliri' gibi kavramlarla da ifade edilmektedir. Vatandaşlık geliri kavramının ilk kullanıldığı yerden itibaren daha yaygın kullanılması nedeniyle temel gelir kavramı kullanılacaktır.

5 Pandeminin başladığı tarihe kadar ABD (Alaska), Finlandiya, İran ve Kanada (Ontario) gibi ülkelerde temel gelire yönelik uygulamalar (bazılarında pilot uygulama) söz konusuydu. Pandemiyle birlikte İspanya ve İtalya'da temel gelir uygulamalarına yönelik çalışmalara başlamıştır (Beken, 2020: 181).

18. yüzyılda Thomas Paine ve Charles Fourier izlemiş, ardından John Sturat Mill ve Bertrant Russell gibi düşünürlerin temel gelir yaklaşımının olgunlaşmasına tarihsel süreç içerisinde katkı sundukları görülmektedir. Günümüze gelindiğinde, Philippe van Parijs ve Guy Standing gibi düşünürlerin yaklaşımlarıyla belirli bir çerçeve kazanmış olan temel gelir yaklaşımı nihayet teorik bir bütünselliğe kavuşmuştur (Buğra ve Keyder, 2019: 8).

Temel gelir kavramı, bir toplumda yaşayan bütün insanlara sınıfsal konumlarından bağımsız olarak sadece toplumun bir üyesi olmaları hasebiyle koşulsuz olarak düzenli nakit gelir sağlanmasını ifade eder. Bu şekilde ifade edilen kavrama içkin yaklaşımın, kapitalist değerler sistemini ciddi şekilde sorguladığı; zira emeğe verilen değer yerine, insana ve insan haklarına verilen değer konduğu ifade edilmektedir. Keza bu yaklaşım, sivil, sosyal ve siyasal tüm hakları içeren bir vatandaşlık statüsüne atıfla, asgari bir gelire sahip olmayı temel bir vatandaşlık hakkı olarak benimsemektedir (Buğra ve Keyder, 2019: 8).

Hak formunda teorize edilen temel gelir yaklaşımının; evrensellik, değişmezlik, bireysellik, şartsızlık, tekdüzelik ve yeterlilik gibi birtakım ilkeler etrafında şekillendiği görülmektedir. Evrensellik, ülke vatandaşlarının ya da yerleşik kişilerin tamamının gelir hakkına sahip olmasını ifade etmektedir. Değişmezlik ise temel gelir uygulamasının içerik, büyüklük ve kapsam olarak önceden belirlenmesini ve sık sık değiştirilmemesi gerektiğini ifade eder. Bireysellik ilkesiyle, bireysel bazda nakit ödeme yapılması gereği vurgulanmaktadır. Şartsızlık ile özellikle çalışma şartı olmaksızın herkese gelir sağlanması, tekdüzelik ile herkese eşit ödeme yapılması, son olarak yeterlilik ile temel ihtiyaçları karşılayacak düzeyde gelir ifade edilmektedir (Yapıcı ve Karaduman, 2018: 356-357).

Temel gelir önerisinin bugüne kadar gündemde kalabilmesinin geçerli temel nedeni dinmeyen yoksulluk sorunu ve yoksullukla mücadele (azaltmak ya da ortadan kaldırmak) etme isteği olsa da; temel gelir uygulamasının sağlayacağı farklı olanaklara farklı yazarlar tarafından işaret edilmektedir. Standing'e göre temel gelir, sosyal politikanın bir parçası olarak daha çok insanın kendi hayatı üzerinde kontrol sağlamasına yardımcı olabilecek; bir bakıma bireysel gerçek özgürlüğün gerçekleşmesinde kritik rol oynayacaktır. Temel gelir uygulamasının sağlayacağı diğer bir avantaj ise sosyal yardım ve bazı sosyal sigorta formlarıyla oluşan işsizlik

ve yoksulluk tuzaklarını yok edecek olmasıdır (Standing, 2019: 34-35). Wright'a göre ise, çalışanlara, istihdam ilişkilerinden anlamlı bir çıkış seçeneği sunarak sınıf ilişkilerinin iktidar yapısını dönüştürmekle; sınıf ilişkilerinde daha eşit bir iktidar dağılımını sağlayacak koşullar yaratmaktadır (Wright, 2019: 60-61). Daha iddialı analizlerin temel gelir yaklaşımını sistematik olarak savunan Philippe van Parijs ve Robert van der Veen tarafından yapıldığı görülmektedir. Nitekim yazarlar temel geliri, kapitalist sınıf ilişkilerinin bireyin özerkliği ve özgürlüğü üzerinde yarattığı olumsuz sonuçları dengelemenin imkânı olarak -sosyalizmin etrafında dolanmak suretiyle- 'kapitalizm üzerinden komünizme giden yol' şeklinde değerlendirmektedirler (van Parijs ve van der Veen, 1986'dan aktaran Standing, 2019: 54).

Temel gelir yaklaşımıyla ileri sürülen diğer argümanlar/öngörüler kısaca şu şekilde özetlenebilir: i) Çalışan yoksulluğunu azaltacaktır. ii) İş bulmayı tetikleyerek işsizliği azaltacaktır. iii) Üst sınıflardan alt sınıflara gelir aktarımı yapmak suretiyle orta sınıfı büyütüp gelir eşitsizliğini azaltacaktır. iv) Gelirsiz kalan insanları fenalıklardan (aile içi şiddet gibi) kuruyacaktır. v) Mevcut sosyal yardım sistemlerindeki sorunlara (damgalayıcı gelir tespiti, kayırma, mükerrerlik gibi) karşı bütünlüklü bir alternatif olacaktır (Seçkiner Bingöl, 2020: 3).

Kimi araştırmacılar tarafından ütopya bağlamında değerlendirilen (Davutoğlu, 2011) temel gelir önerisi, bazılarına göre ülke kaynaklarına getireceği yük bakımından pek makbul karşılanmamaktadır (Acemoğlu, 2019). Önerinin ütöpik oluşu ya da uygulanabilirliğinin olup olmadığı yönündeki ihtiyatlı yaklaşımlara, Buğra ve Sınmazdemir (2019) itiraz ederek; dört adet gelir desteği miktarı ve altı farklı yoksulluk oranını yansıtan altı adet hane sayısı kullanarak, 24 farklı senaryoyu/seçeneği sınamak suretiyle kaynak yetersizliği eleştirisinin temelsiz olduğuna açıklık getirmeye çalışmaktadırlar. Yazarlar, belirledikleri dört miktardan en düşüğünün aylık 50 dolar, ikincisinin 62 dolar, üçüncüsünün 100 dolar, sonuncusunun 112 dolar olduğunu; en yüksek olan 112 dolarlık destek senaryosunun asgari ücretin (2004 yılı) yüzde ellisine denk geldiğini ifade etmektedirler. Yazarların değerlendirdikleri 24 ayrı senaryodan sadece 5 tanesinin toplam maliyetinin GSMH'nın yüzde birini geçtiğini, dolayısıyla diğer senaryoların yüzde bir ve altında kaldığını ifade ederek (Buğra ve Sınmazdemir, 2019: 102-103), temel gelirin mali açıdan farklı senaryolar bakımından uygulanabilir olduğu sonucuna varmaktadırlar.

Uygulanabilirlik sorunu itirazından başka, Türkiye'nin refah rejimi açısında 'erken' vurgulu değerlendirmelerin yapıldığı görece muhafazakâr yaklaşımların olduğu da görülmektedir. Zira Bedir

(2012: 115), vatandaşlık geliri modeli yerine mevcut sosyal koruma önlemlerinin iyileştirilmesi ve sorunlarının giderilmesi yoluyla çözüm aramanın isabetli olduğundan hareketle temel gelir önerisini zamansız/yersiz bulmaktadır.

Temel gelir önerisine ilişkin sol nitelikli kayda değer bazı eleştirilerin olduğunu da gözden kaçırmamak gerekir. Önemli itirazlardan biri, temel gelir önerisiyle hedeflenen yoksulların toplumsal kimliğinden koparılıp belirli bir tarihsel oluşum ve belirlenimden soyutlanarak vatandaş kimliğiyle bireye dönüştürülmesinedir. Oysa kapitalizmde yoksulluk kimliğinin sahipleri vardır: emekleriyle geçinenler, kentlerin varoşlarında yedeklenmiş işsizler, tarım emekçileri, mülksüz köylüler ve emekçi dahi olamayan dışlanmışlar. Söz konusu kitleler kapitalizmin işleyişine bağlı olarak toplumların tarihinde belirlenirler. Vatandaşlık temelinde sunulan gelir hakkı önerisi, hayatın her alana yayılan ve sermayeleşmenin doğal bir sonucu olan yoksulluğu siyasal olarak örgütleme kapasitesine sahip iktidarlar nezdinde anlam kazanabilir (Köse ve Bahçe, 2009).

Diğer bir itiraz, nakit transferi yoluyla yoksulluğu tedavi etme adına gündeme getiren bu tür girişimlerin, emek sermaye çelişmesini yumuşatmanın ötesine gidemeyeceği yönündedir. Zira temel gelir uygulamasını uzun süredir izlediğini öne süren Tonak, birçok ülke açısından yapılmış bir çalışmayı (Shaikh, 2003) değerlendirdiği yazısında, emekçilere dönük sosyal harcamaların ABD'de tamamının, diğer bazı ülkelerde tamamına yakınının bizzat emekçiler tarafından emekçilerin vergileriyle finanse edildiğini kaydetmektedir (Tonak, 2010).

Bir başka itiraz, 'vatandaşlık geliri emekçilerin sloganı olamaz' diyen Yeldan tarafından ileri sürülmektedir. Devletin ekonomi içinde ağırlığının azaldığı Neoliberal evrede temel gelir beklentisi içerisine girmenin hayalperestlik olduğunu ifade eden yazar, 'yarın öbür gün devletin, bütçe yeterli değil; vergi gelirleri böyle bir harcamayı kaldırmıyor' diyebilmesi varsayımını işaret edip muazzam bir yoksullukla karşı karşıya kalınacağı uyarısında bulunarak temel gelir önerisinin güvencesizliğine dikkat çekmektedir (Yeldan, 2010).

Temel gelir önerisine yönelik eleştirilerin yoğunlaştığı diğer bir nokta, çalışanların istihdam, ücret ve çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik sınıfsal taleplerini zayıflatacağı yönündeki kaygılara ilişkindir (Alper ve Yüksel Arabacı, 2010: 46). Nitekim bu kaygılar, bu çalışmanın da göstermeye çalıştığı önemli bir sorun alanını işaret etmektedir. Yukarıda ifade edilen yoksullaştırıcı istihdam anlayışının giderek yaygınlaştığı bir ekonomik düzende; düzgün iş, yaşanılır ücret, kısıtlanmış işgünü yerine çalışanları da içerecek kapsamda bir temel gelir uygulaması talep etmek, sayılan sorunları pekiştirmekle kalmayacak; çalışma yaşamının geneline yayıp eşitsizliklerin derinleşmesinde vesile olabilecektir. Ne var ki, çalışmanın bağlamı dolayısıyla burada düzgün iş veya kısıtlanmış işgünü gibi talepler paranteze alınarak; tartışma, temel gelir yerine yaşanılır ücret talep etmenin gereği üzerinden sürdürülecektir.

3. Yaşanılır Ücret

Ücret, belirli bir emek ya da işin yapılması karşılığında işveren tarafından işçiye ödenen para tutarıdır. İşveren; işçinin emek gücünü, bir günlüğüne, bir haftalığına ya da bir aylığına satın alır ve işçiye baştan şart koşulan süre boyunca çalıştırarak kullanır. İşçi emek gücünü neden satar? Yaşamak için. Diğer bir deyişle işçinin emek gücünü ortaya koyması onun yaşam etkinliğidir. Geçim araçlarını sağlamak için, içine girdiği bu yaşam etkinliği, kendisi ve ailesi için var olabilme etkinliğidir. İşçi her gün yaşamının 8, 10, 12 bazen de 15 saatini gün be gün pazarlık yaparak geçim araçlarının sahiplerine yani işverene satmak zorunda kalır. İşçi; yaşamını sürdürebilmek için madende üretir, tezgâhta üretir, tarlada üretir. Ürettikleri görünürde kömür, kıyafet ya da pamuk olsa da aslında o kendi emeğini yeniden komuta etmeye ve onun aracılığıyla yeni değerler yaratmaya hizmet edecek sermayeyi de üretir (Marks, 2008: 27-41).

İşçi-işveren arasında cereyan eden bu kadim ilişki, bir biriyle ters orantılı bir çıkar ilişkisidir. Emeğin payı olan ücret düştüğü ölçüde sermayenin payı olan kâr artmakta ya da tam tersi olmaktadır. Yukarıda ifade edilen yoksullaştırıcı istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasında belirleyici olan asıl etken, düşük ücret uygulamasıdır ve temelinde sermaye birikimi yasasının yattığı bilinmektedir. Anlaşılacağı gibi, sermayeyi büyütme pahasına yoksullaştırılan işçilerin muhatapları işverenleridir

ve çözüm yaşanılır ücret uygulamasında aranmalıdır. Yaşanılır ücret talebi, sermayeye dönüşen zenginliği yaratan işçinin emeğinin karşılığıdır ve ondan alınanın iadesinden başka bir anlama gelmemektedir. Nitekim yapılan bir çalışmada ortaya konulan verilere bakılırsa, Türkiye’de ücretlilerin neredeyse dörtte biri asgari ücretin altında ücretle çalıştırılmaktadır. Asgari ücret dahi alamayanların sayısı 4 milyona yaklaşmıştır (Bahçe vd., 2011: 59). SGK verilerinden yararlanan başka bir çalışmanın ortaya koyduğu sonuçlara göre asgari ücret düzeyinde ücret alan işçilerin toplam sigortalı işçiler içindeki oranı (özel sektör için) yüzde 52’dir (Erdoğan, 2010’dan aktaran Bahçe vd., 2011: 58).

Temel gelir talebi, belirli bir gelir seviyesinin altında kalanları kapsayacak çerçevede geniş tutulursa; çalışan yoksulların ücretleri -üretimden kaynaklanan gelirin bölüşümüne gerek kalmaksızın/asıl muhataplarınca ödenmek/tamamlanmak yerine- vergi gelirleri sayesinde büyük oranda çalışanlara ödetilecektir. Oysa ücret, yukarıda vurgulandığı gibi, emek gücünü kullanan işverenin borcudur ve kısmen de olsa bu borç, temel gelir uygulamasıyla çalışanlara/topluma yansıtılmaktadır⁶.

Temel gelir talebinin çalışanları da kapsaması durumunda değerlendirilmesi gereken diğer bir detay, işverenler nezdinde yaratacağı etki meselesidir. Zira temel gelir gibi ücret dışı gelir önerileri, çalışanları kapsayacak şekilde genişletilirse; ücretler üzerinde baskı oluşması veya ücret düzeylerinin aşağıda bir yerlerde belirlenmesine vesile olması muhtemeldir. Bir başka deyişle, ücret ilişkisinin bir parçası olan temel gelirin ücreti belirleyen araca dönüşmesi (Kutlu, 2018) kaçınılmaz olacaktır.

Sonuç Yerine

Yoksulluğun giderek yaygınlaştığı ve derinleştiği günümüzde yoksulluğu hedefleyen çabalar sosyo politik açıdan anlamlı olsa da; iyi formüle edilmeyen önerilerin hedefinden saparak yoksullaştırıcı sonuçlar yaratması muhtemeldir. Tarihsel olarak ilk defa yoksullukla mücadele amacıyla formüle edilen ve yoksulluğun

6 Öngörüye dayalı bu akıl yürütmenin hali hazırda somut örnekleri olduğu unutulmamalıdır. Zira sermayenin ödemediği veya ödeyemediği ücretlerin ‘işçinin birikimi’ olan işsizlik sigortasından ödendiği ‘istihdam biçimleri’ olduğu bilinmektedir. TYP ve kısa çalışma ödeneği örnek olarak verilebilir. Bu konuda BSB’nin (2011: 63-68) yıllara özgülenmiş ayrıntılı tespitleri izlenebilir.

derinleştiği günümüzde benzer saiklerle yeniden canlandırılan temel gelir önerisi, görüldüğü kadarıyla, kapsamı bağlamında bu yönde önemli bazı sorunları bağrında taşımaktadır.

Genel yaklaşım itibarıyla yoksul olarak işaret edilenlerin yakın değerlendirmesi yapıldığında, yoksul kavramına içkin önemli bir kesimin çalışanlardan oluştuğu ifade edilebilir. Keza son yıllarda uygulanan emek-istihdam politikalarıyla bu kesimin ağırlığının artmakta olduğu da yukarıda gösterilmeye çalışıldı. Bu durumda önemli oranda çalışanları da içeren bir temel gelir politikası, bir bakıma yoksullaştırıcı emek politikalarını tolere edip işverenlerin yerine geçerek ücret yerine gelir sağlamak suretiyle çalışan yoksulluğunu yönetmenin aracına dönüşebilecektir. Böylece temel gelir uygulaması, yoksulluğa çözüm üretmeyeceği gibi çalışan yoksulluğunun artmasına hizmet edecek; düşük ücret politikasının yaygınlaşmasında ve yerleşmesinde sermayenin etkin bir aracı haline gelecektir.

Üretim ilişkisinin doğası gereği emeğin geleneksel gelir elde etme biçimi ücret olsa da, temel gelir yaklaşımıyla işçi, sosyal risk kaynağı olarak görülüp ‘yardım alır’ hale getirilmektedir. Zira iş ilişkisinin önemli bir unsuru olan ücret yükümlülüğü, temel gelir sayesinde -kısmen de olsa- işverenden alınıp çalışanlara/topluma mal edilmektedir⁷. Yukarıda örnek olarak ifade edilen istihdam türlerinde gösterilen düşük ücret uygulaması veya emeğin değeri sorunu, temel gelir uygulaması sayesinde artarak devam edecektir.

Sonuç olarak, yoksul olan, genelin içinde kaybolan çalışan yoksulların emek gücünü satmaktan kaynaklı haklı yaşanabilir ücret talepleri temel gelir ile ikame edilmektedir. Emek gücünü gün be gün işverene satmak zorunda kalan işçi, hakkı olan insanca yaşanabilir ücret talebini dile getiremeyeceği gibi; devletten gelir beklentisi çerçesine giren yoksul konumuna itilmektedir. Dolayısıyla, çalışan yoksulların öncelikli gündemi, insanca yaşamı olanaklı kılan düzgün iş ve yaşanılır ücret talebi olabilir.

7 Temel geliri savunan bir metinde, söz konusu gelirin devletten alınmasını meşru göstermek üzere ‘sosyal güvenlik güvencelerinin de devlet tarafından sağlandığından’ hareket edilmektedir (Yakut Çakar ve Yılmaz, 2010: 64). Bu analiz iki temel problemi taşımaktadır. İlki, devlet sosyal güvenlik sisteminde asıl olarak garantör konumundadır; ikincisi ise -ki ilkiyle bağlantılıdır- görünürde devletin yaptığı ödemeler vergi gelirleriyle finanse edilmekte; dolayısıyla Türkiye’de maliye/vergi politikası incelendiğinde ve yukarıda Tonak’ın anekdotundan da hatırlanacağı gibi, temel gelir ödemesi büyük oranda çalışanlardan kesilen vergilerle finanse edilecektir.

KAYNAKÇA

Acemoğlu, D. (2019). Why universal basic income is a bad idea. https://www.projectsyndicate.org/commentary/why-universal-basic-income-is-a-bad-idea-by-daron-acemoglu-201906?mc_cid=1426c20900&mc_eid=744b-6f0e59&utm_term=0_73bad5b7d8-1426c20900-93783813 05.03.2021

Alcock, P. (1997). Understanding poverty. Macmillan Press.

Alper, Y., & Yüksel Arabacı, R. (2010). Yoksullukla mücadele, vatandaşlık geliri ve aile ödenekleri sigortası. Dosya: Vatandaşlık geliri içinde Türk-İş, 389, 44-50.

Aşkın, U., & Aşkın, E. Ö. (2017). Aktif istihdam politikası olarak toplum yararına programlar: Tokat ili araştırması. Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 3(3), 1-16.

Bahçe, S. vd. (2011). Emek politikaları: Ne oluyor? Ne yapmalı?. Belediye İş Yayınları.

Bakır, O. (2017). Türkiye’de taşeronun kısa tarihi: İsmi değişti cismi büyüdü. <https://www.evrensel.net/haber/339041/turkiyede-taseronun-kisa-tarihi-is-mi-degisti-cismi-buyudu> 29.03.2021

Bedir, E. (2012). Yoksullukla mücadelede yeni bir tartışma alanı: Vatandaşlık geliri. SGD Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 1, 1, 92-116.

Beken, H. G. (2020). 21. yüzyılda (evrensel) temel gelir tartışmaları. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 42, 2, 180-201.

BSB (Bağımsız Sosyal Bilimciler). (2011). Ücretli emek ve sermaye derinleşen küresel kriz ve Türkiye’ye yansımaları. Yordam Yayınları.

Buğra, A., & Keyder, Ç. (2019). Önsöz. A. Buğra & Ç. Keyder (Der.), Temel bir hak olarak vatandaşlık gelirine doğru (İ. Çekem Çev.). İletişim Yayınları.

Buğra, A., & Sınmazdemir, N. T. (2019). Yoksullukla mücadelede insani ve etkin bir yöntem: Nakit gelir desteği. A. Buğra & Ç. Keyder (Der.), Temel bir hak olarak vatandaşlık gelirine doğru (İ. Çekem Çev.). İletişim Yayınları.

Çelik, A. (2016). 10 soruda özel istihdam büroları ve kiralık işçilik. <https://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/10-soruda-ozel-istihdam-burolari-ve-kiralik-iscilik,14369> 05.03.2021

ÇSGB. (2013). Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi. Çalışma meclisi hazırlık toplantısı raporu. ÇSBB Yayınları.

Çulha Zabcı, F. (2003). Sosyal riski azaltma projesi: Yoksulluğu azaltmak mı, zengini yoksuldan korumak mı?. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 58(1), 215-239.

Davutoğlu, A. (2011). Sosyal politika ve alternatif toplum modeli arayışları: Temel gelir önerisinin ütopya kavramı çerçevesinde okunması. Sosyal haklar uluslararası sempozyumu III bildiriler. Petrol İş Yayınları.

Engels, F. (2013). İngiltere’de emekçi sınıfların durumu (O. Emre Çev.). Ayrintı Yayınları.

Erdoğan, S. & Kutlu, D. (2014). Dünyada ve Türkiye’de çalışan yoksulluğu: İşgücü piyasası ve sosyal koruma politikaları bağlamında bir değerlendirme. Çalışma ve Toplum, 41(2), 63-114.

Gün, S. (2013). Toplum yararına çalışma programı: İşsizlikle mücadelede yeni bir yöntem mi?. SGD Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 3, 2, 76-95.

Gün, S. (2017). Aktif işgücü piyasası politikaları bağlamında yerleşik emek rejiminin dönüşümü (sahadan notlar). Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt 8, 1, 62-77.

Güzel, A., & Heper, H. (2017). Sürekli istihdamdan geçici atipik istihdam!...:- Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi. Çalışma ve Toplum, Cilt 52, 1, 11-58.

Karan, C. (2020). Pandemi koşullarında vatandaşlık temel geliri-VTG tartışmaları ve pilot uygulamalar dünyaya yayılıyor. https://tr.sputniknews.com/ceyda_karan_ksen/202009181042888014-pandemi-kosullarindavatandaslik-temel-geliri-vtg-tartismalari-ve-pilot-uygulamalar-dunyaya/ (ET: 20.02.2021).

Korkmaz, E. E. (2014). Kiralık işçi büroları: İşçi simsarlığı virüsü. Disk-Ar, 2, 74-83.

Köse, A. H., & Bahçe, S. (2009). “Yoksulluk” yazının yoksulluğu: Topumsal sınıflarla düşünmek. Praksis, 19, 385-419.

Kutlu, D. (2018). Ücret ilişkisi ve ücret-sosyal yardım bağı: Kimi önermeler. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 67, 6-17.

Mahiroğulları, A. (2017). Türkiye’de kayıtdışı istihdam ve önlemeye yönelik stratejiler. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 22, 2, 547-565.

Marks, K. (2008). Ücretli emek ve sermaye, ücret fiyat ve kar (S. Belli, Çev.). Sol Yayınları.

Özgentürk, J. (2020). Temel gelir kampanyası. <https://www.cumhuriyet.com.tr/yazarlar/jaleozgenturk/temel-gelir-kampanyasi-1746012> 20.02.2021.

Savaşkan, O. (2009). Neoliberalizm ve yeni sosyal politika ortamı: Türkiye’de çalıştırma (workfare) programları ve emek piyasaları. 10. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi Metinleri: Türkiye’de Demokrasi ve Ulus Devlet Neoliberalizm. Yordam Kitap.

Seçkiner Bingöl, E. (2020). Covid-19 pandemisi sonrası evrensel temel gelir tartışması: Zamanı Geldi mi?. TESEV Değerlendirme Notları, 5. <https://www.tesev.org.tr/tr/research/evrensel-temel-gelir-kovid-19> (ET. 22.02.2021).

Shaikh, A. (2003). Who pays for the “welfare” in the welfare state? A multi-country study. Social Research, Vol 70, No 2, 531-550.

Somel, C. (2002). Yoksulluk kader değil siyasettir. Tes-İş Dergisi, 5, 21-26.

Standing, G. (2019). Temel gelir: Küreselleşen dünyada yoksullukla bir mücadeleye yöntemi. A. Buğra & Ç. Keyder (Der.), Temel bir hak olarak vatandaşlık gelirine doğru (İ. Çekem Çev.). İletişim Yayınları.

Taşkıran, G. (2017). İşsizliğin azaltılmasında toplum yararına çalıştırma programının rolü: Nitel bir araştırma. M. Aydın, N. Ş. Pınarcıoğlu & Ö. Uğurlu (Ed.), Current debates in public finance, public administration and environment studies. IJOPEC Publication.

Tonak, A. (2010). Vatandaşlık geliri sol bir talep mi?. <http://www.radikal.com.tr/radikal2/vatandaslik-geliri-sol-bir-talep-mi-1001214/> 15.03.2021.

TÜİK. (2020). İşgücü istatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-IstatistikleriAgustos-2020-33792> 23.03.2021.

Wacquant, L. (2001). The penalization of poverty and rise of neo-liberalism. *European Journal on Criminal Policy and Research*, Cilt 9, 401-412.

Wright, E. O. (2019). Temel gelir, paydaş geliri transferleri ve sınıf analizi. A. Buğra & Ç. Keyder (Der.), Temel bir hak olarak vatandaşlık gelirine doğru (İ. Çekem Çev.). İletişim Yayınları.

Yakut Çakar, B., & Yılmaz, V. (2010). Gelir hakkı: Neden sol bir talep?. Dosya: Vatandaşlık Geliri. *Türk-İş Dergi*, Sayı: 389, 60-66.

Yapıcı, F. & Karaduman, Ş. (2018). 6. yüzyıldan 21. yüzyıla temel gelir düşüncesinin doğuşu. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 52, 353-380.

Yeldan, E. (2010). “Vatandaşlık geliri” kavramı üzerine. Dosya: Vatandaşlık Geliri. *Türk-İş Dergi*, Sayı: 389, 51-52.

SENDİKA YAZINININ BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

Neslihan ARSLAN*

Derya DÜNDAR**

Özet

Bu çalışmanın amacı, Web of Science veri tabanında, “sendika” kelimesinin bibliyometrik analizinin yapılmasıdır. Yapılan analizde 1980-2021 yılları arasında, içerisinde sendika kelimesinin yer aldığı 18.161 yayına ulaşılmıştır. Analizler yayın yılları, doküman türleri, kurumlar, yazarlar, ülkeler, yabancı diller ve araştırma alanları başlıkları altında incelenmiştir. Analizler tablo ve şekiller aracılığıyla gösterilmiştir. Gösterilen veriler için kullanılan tablo ve şekillerde en yüksek orana sahip ilk 10 gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Endüstri İlişkileri, Çalışma Hayatı, Uluslararası Alan İndeksleri, Bibliyometrik Analiz.

* Dr.Öğretim Üyesi, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

** Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi

Bibliometric Analysis of Trade Union Literature

Abstract

The aim of this study is to make a bibliometric analysis of the word “trade union” in the Web of Science database. In the analysis, 18.161 publications including the word trade union were found between 1980-2021. The analyzes are examined under the headings of publication years, document types, institutions, authors, countries, foreign languages and research areas. Analyzes are shown in tables and figures. In the tables and figures used for the data shown, the first 10 with the highest ratio were observed.

Keywords: Trade Union, Industry Relations, Working Life, International Field Indexes, Bibliometric Analysis.

GİRİŞ

Son yıllarda sıklıkla kullanılan yöntemler arasında yer alan bibliyometrik çalışmalar pek çok alanda olduğu gibi sosyal bilimlerde de tercih edilmektedir. Bibliyometrik yöntemden yararlanılan bu çalışmada sendika yazını üzerinden bir değerlendirme yapılacaktır. Sendikalar endüstri ilişkilerinin öncü aktörleri arasında yer almakta ve 1980’li yıllardan bu yana sendikal gücün etkinliği bu sahada yapılan çalışmalarda tartışılmaktadır. Bu çalışmada sendika yazınına ilişkin gerçekleştirilen yayınların 1980’li yıllar sonrasında durumlarının çeşitli başlıklar çerçevesinde ele alınacaktır.

Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde sendika olgusu kavramsal yönüyle ele alınarak sendikaların 1980’li yıllardan sonraki geçirdiği dönüşüm sürecine değinilecek, ardından bibliyometri kavramı tanımlanarak bibliyometrik analiz açıklanacaktır. Bu kapsamda bibliyometrik analize ilişkin yapılacak sınıflandırmalara da yer verilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümü sendikal yazına ilişkin bibliyometrik analizin gerçekleştirildiği bölümdür. Bu bölümde sendika yazınında yayın yılları, yayın türleri, yazarlar, ülkeler, yabancı diller, araştırma alanları ve kurumlar başlıklarına ilişkin analizler gerçekleştirilecektir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise yöntemden bahsedilerek ulaşılan bulgular yorumlanacaktır. Bulguların yorumlanmasında tablo ve şekil gösteriminden yararlanılmıştır. Bibliyometrik analizde 10 Mart 2021 tarihi itibarı ile Web of Science veri tabanı üzerinden 18.161 yayına ulaşılmış ve analizlerin yorumlanmasında söz konusu yayın sayısı dikkate alınacaktır.

Literatürde sendika yazınına ilişkin Web of Science veri tabanı üzerinden bibliyometrik bir çalışmaya rastlanmamış olması çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymakta ve söz konusu çalışmanın bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. Sendikalar ve Sendikal Dönüşüm

Geçmişten bu yana işçi ve işveren ilişkilerinin düzenlenmesinde hayati rol oynayan sendikalara yönelik literatürde farklı tanımlamalarla karşılaşılmaktadır.

Kavramsal yönüyle sendika işçi ve işverenler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesinde yer alan örgütlenmeler olarak tanımlanabilir.¹ Türk hukuk sisteminde 2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinde, sendika kavramı *“İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları”* tanımlamaktadır.²

Sendikaların öncelikli amaçları arasında çalışanların ekonomik haklarının korunması yer almakla birlikte ülkelerde sosyal, ideolojik ve siyasi amaçlar güttükleri de bilinmektedir. Bağımlı çalışan sayısının artması sendikaların güç kazanmasını beraberinde getirerek sendikalar çalışma ilişkilerinin yanı sıra büyük kitleleri cesaretlendirmede de önemli bir rol oynamaktadır (Delican, 2006: 4-6).

İşverenler açısından bakıldığında ise; sendikalar işverenlerin de grev gibi eylemler karşısında daha fazla maliyet kaybı yaşamamaları için endüstriyel ilişkilerin iyileşmesine katkı sağlayabilmektedir. Diğer taraftan istihdam koşullarının düzenlenmesine ve rekabete karşı koruyucu olabilmektedir.³

Sendikacılık sosyal, siyasal ve ekonomik değişkenlerden etkilenen bir kavramdır. Söz gelimi 1980'li yıllarla birlikte zayıflayan ideolojiler, neoliberal politikalarda yükseliş ve teknolojinin üretimdeki hızlı yükselişi ve küreselleşme sendikacılıkta etkili unsurlar arasında gösterilmektedir (Mahiroğulları, 2012: 12).

Özellikle gelişmekte olan ülkelerin önemli bir bölümünün ekonomilerinin liberalleşme ekseninde yer aldıkları görülmekte ve endüstriyel stratejilerin de değiştiği dikkat çekmektedir. Dünya pazarında ithal ikameci yapıdan ihracata dayalı bir ekonomik yapıya yönelme süreci ülkelerin endüstriyel ilişkileri üzerinde de etkili olmuştur.⁴ Teknolojide yaşanan gelişimle birlikte daha az işgücüne duyulacak olan

1 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, (Çevrimiçi) <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/section/1>, 21 Nisan 2021.

2 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6356&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, Erişim Tarihi 23 Nisan 2021.

3 Collective Bargaining and Negotiation Skills, A Training Guide For Trade Union, (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/documents/publication/wcms_120176.pdf, s. 41.

4 Harry C. Katz, Sarosh Kuruvilla ve Lowell Turner, Trade Unions and Collective Bargai-

ihtiyaç, geleneksel üretimin ortadan kalkması ve hizmetler sektöründeki yükseliş, toplam istihdam içerisinde imalat sanayiinin giderek küçülmesi, küçülen esnek üretim anlayışı, işgücünün niteliğindeki değişim vb. değişkenler sendikal anlayışın da değişime uğramasını beraberinde getirmiştir (Selamoğlu, 2003: 67-68).

Sendikacılığın işçiler açısından giderek olumsuz koşullar altında mücadele verdiği görülmektedir. Baskıcı rejimler, teknolojik değişimin sendikal işlerin yerini alma konusundaki tehlike, kayıtdışılık ve emeğin güvencesiz hale gelmesi söz konusu olumsuz koşulların dışı yansıması olarak dikkat çekmektedir (Herberg, 2018: 6).

2. Bibliyometrik Analiz

Bir alanda yer alan bilgi ve bulguların nicel hale dönüştürülmesi yoluyla matematik ve istatistik yöntemlerinin diğer alanlara uygulanması olarak tanımlanan bibliyometri belge ya da yayınları analiz etmede kullanılan bir araştırma alanıdır. Bu özelliği ile araştırmacılar için önemli bir rehber niteliği taşımaktadır (Güzeller ve Çeliker, 2017: 89). Bibliyometrik çalışmalar yayınların çeşitli özelliklerinin incelenmesine de izin vermekte ve böylelikle pek çok bulguya ulaşılmaktadır. Mikro ve makro düzeyde yararlanılan bibliyometride, başvuru atıf analizi gibi yöntemler sayesinde verilere ulaşılabilirliğin kolaylık sağlaması bibliyometrinin tercih edilirdiğini göstermektedir (Al vd., 2012: 2).

Atıf analizinin yanı sıra bibliyometrik analizler yazar ve kelime yöntemlerini kullanarak ilişki analizini ortaya koymayı amaçlamaktadır (Zupic ve Cater, 2015: 432). Bibliyometrik yöntemle ortaya koyulan çalışmalar arasında; bir konuda katkısı en çok olan yazarlar, kurumlar, ülkeler vb. ile yayınların artışının yıllar içerisindeki istatistiksel ifadeleri, yayın başı atıf yüzdesi ve yazarlar ile kurumlar arasında işbirliğine dayalı çalışmalar gösterilebilir (Şen, 2020: 3).

Okubo tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada bibliyometrik analizin gerçekleştirildiği alanlar sınıflandırılmıştır. Buna göre; tarih (bilimsel disiplinlerde-

ki gelişim ve araştırmaların sonuçları), sosyal bilimler (toplumlar, topluluklar ve araştırmacıların çalışmaları ve bulguları), dokümantasyon (kütüphanelerdeki dergi sayıları ve dergilere yönelik çeşitli analizler ile pek çok disiplinin yer aldıkları dergi alanındaki bilgilerin % 50, % 80 ve % 90'ını içeren dergi analizleri) ve bilim politikası (bilimsel kalitenin ölçülebildiği ve ar-ge çalışmalarına katkı veren analizler) bu kapsamdaki başlıca alanlardır (Okubo, 1997: 9).

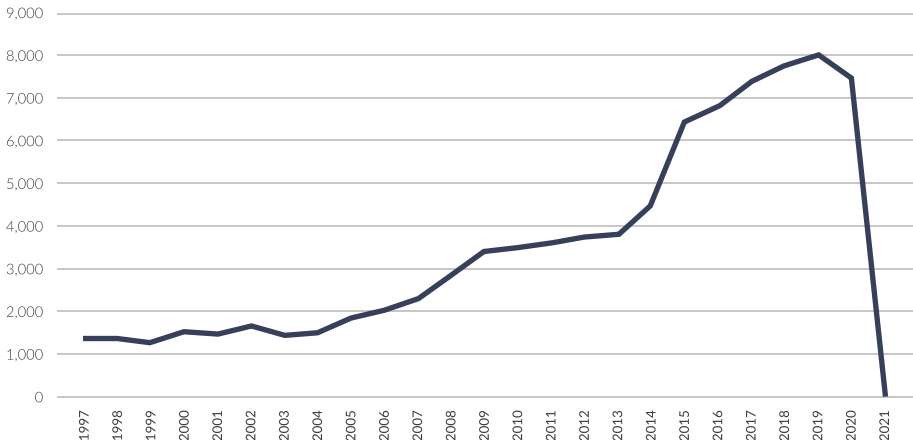
3. Yöntem

Bu çalışmada yayın başlığında sendika (trade union) kelimesi geçen yayınlar bibliyometrik analiz yöntemiyle ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Söz konusu amaçla 10 Mart 2021 tarihi itibarı ile

1980-2021 yılları arasında Web of Science veri tabanında 18.161 yayına ulaşılmıştır. Bu kapsamda taramada yararlanılan başlıca kategorilere; yayın yılları, yayın türleri, yazarlar, ülkeler, yabancı diller, araştırma alanları ve kurumlar başlıkları adı altında yer verilmiştir.

1980-2021 yılları arasında içerisinde “sendika” kavramının geçtiği 18.161 yayın çeşitli başlıklar çerçevesinde incelendiği bu bölümde ilk olarak sendikal yazına ilişkin yayınlar yıllar başlığı altında değerlendirilmiştir.

Şekil 1: Yayınların Yıllara Göre Dağılımı



Kaynak: Web of Science (www.webofknowledge.com)

Şekil 1’de sendika kavramının yer aldığı yayınların yıllar içerisinde dağılımına bakıldığında genel anlamda bir artış trendi ile karşılaşılmaktadır. Bununla birlikte gerçekleştirilen yayınların en fazla olduğu yıl %8.1 ile 2019 yılıdır. 2019 yılı içerisinde sendika yazınına ilişkin ortaya koyulan yayın sayısı 1479 olup, 2020 yılı içerisinde sendikal yayınların 18.161 yayın içerisindeki oranı %7.5 (1370 yayın) olarak ortaya koyulmuştur. Diğer taraftan yayın yılı ve kayıt yüzdesi incelendiğinde en fazla yayın artışının ise %4.2 ile 2014 (780 yayın) yılından %6.4 ile 2015 (1163 yayın) yılına geçişte olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 1: Yayınların Doküman Türlerine Göre Dağılımı

Document Types	n	%
Article	14325	78.878
Proceedings Paper	2006	11.046
Book Review	1326	7.301
Book Chapter	843	4.642
Editorial Chapter	433	2.384
Review	431	2.373
Early Material	272	1.498
Book	98	0.540
Note	44	0.242
Letter	23	0.127

Kaynak: Web of Science (www.webofknowledge.com)

Tablo 1’de yayın türlerine göre yapılan dağılım incelendiğinde ilk 10’da yer alan yayınlar içerisinde en fazla çalışmanın %78.8 ile makale türünde (14325 yayın) yayınlandığı görülmektedir. Makaleleri 2. sırada %11 ile bildiriler (2006 yayın) ve 3. sırada %7.3 ile kitap incelemeleri (1326 yayın) izlemektedir.

Tablo 2: Yayınların Kurum/Kuruluşlara Göre Dağılımı

Organizations	n	%
University Of London	645	3.55
London School Economics Political Science	272	1.498
University Of Warwick	216	1.189
University Of California System	198	1.090
University Of Oxford	166	0.898
Centre National De La Recherche Scientifique Cnrs	163	0.853
University Of Manchester	155	0.727
Cardiff University	132	0.705
Ku Leuven	128	0.705
University Of Sydney	128	0.699

Kaynak: Web of Science (www.webofknowledge.com)

Tablo 2’de sendika yazınında ortaya koyulan yayınların gerçekleştirildiği kurum/kuruluşlar incelendiğinde üniversitelerin öne çıktığı görülmektedir. Bununla birlikte sendikal yayınların en çok üretildiği üniversitelerin ağırlıklı olarak İngiltere merkezli olduğu dikkat çekmektedir. Tabloda yer alan University of London

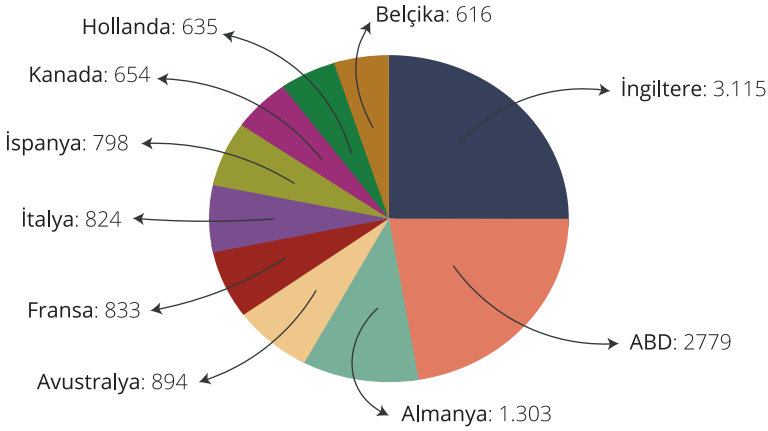
%3.5 oranla (645 yayın) ilk sırayı alarak en fazla yayının üretildiği üniversite ve kuruluştur.

Tablo 3: Yayınların Yazarlara Göre Dağılımı

Organizations	n	%
Anonymous	98	0.540
Hyman R.	35	0.193
Lucio Mm.	35	0.193
Heery E.	28	0.154
Warner M.	28	0.154
Bojnec S.	26	0.143
Ferto I.	26	0.143
Bacon N.	25	0.138
Kelly J.	25	0.138
Pulignano V.	24	0.132

Kaynak: Web of Science (www.webofknowledge.com)

Sendika yazınına ilişkin en fazla yayının kaynağı bilinmeyen yazarlara ait olduğu (98 yayın) görülmektedir. Sırasıyla; Hyman R (35 yayın), Lucio MM (35 yayın), Heery E (28 yayın), Warner M (28 yayın), Bojnec S (26 yayın), Ferto I (26 yayın), Bacon N (25 yayın), Kelly J (25 yayın) ve Pulignano V (24 yayın) tabloda ilk 10'a giren yazarlar arasındadır.

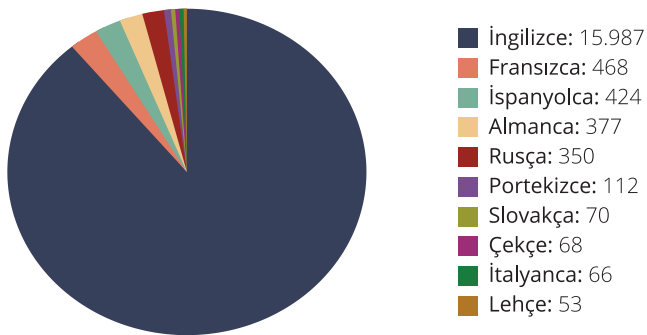


Şekil 2: Yayınların Ülkelere Göre Dağılımı

Kaynak: Web of Science (www.webofknowledge.com)

Sendika yazınında ülkeler açısından ortaya çıkan sıralama dikkate alındığında; %17.1 ile İngiltere en çok yayını ortaya koyan ülke (3115 yayın) olarak görülmektedir. Daha sonra ise ikinci sırada %15.3 ile ABD (2779 yayın) ve 3. sırada %7.1 ile Almanya (1303 yayın) yer almaktadır. İlk

10 ülke içerisinde İngiltere, ABD ve Almanya'nın tüm yayınların %39'una sahip olduğu gözlenmektedir.



Şekil 3: Yayınların Yabancı Dillere Göre Dağılımı

Kaynak: Web of Science (www.webofknowledge.com)

Yayınların yabancı dillere göre dağılımına bakıldığında, İngilizce %88.02 ile (15987 yayın) birinci sırada yer alırken Fransa %2.5 (468 yayın) ile ikinci ve İspanya %2.3 (424 yayın) ile üçüncü sırada yer almaktadır. İngilizcenin dünya dili olması ve sendikacılığın tarihsel gelişiminde İngiltere ve Fransa'nın önemli rol oynaması sendikal çalışmaların öne çıkmasını açıklayabilmektedir.

Tablo 4: Yayınların Araştırma Alanlarına Göre Dağılımı

Organizations	n	%
Business Economics	8390	46.19
Government Law	2979	16.40
History	1668	9.18
International Relations	1526	8.40
Environmental Sciences Ecology	1313	7.23
Social Sciences Other Topics	888	4.89
Sociology	761	4.19
Area Studies	683	3.76
Public Administration	663	3.65
Agriculture	611	3.36

Kaynak: Web of Science (www.webofknowledge.com)

Yayınların araştırma alanlarına göre dağılımına ilişkin Tablo 4'e bakıldığında ilk sırada %46.1 ile işletme ekonomisi (8390 yayın), ikinci sırada %16.4 ile idare hukuku (2979 yayın) ve üçüncü sırada %9.1 ile tarih (1668 yayın) yer almaktadır.

Ayrıca; sosyoloji, uluslararası ilişkiler, tarım gibi alanlarda da sendika yazınına ilişkin yayınlara rastlanmaktadır.

SONUÇ

Sendikalar işçi ve işveren hareketlerinin öncül temsilcileridir. Bununla birlikte literatür yazınında yer verildiği üzere, sendikalar 1980’li yıllardan sonra bir güç kaybı yaşamıştır. Söz konusu güç kaybının ortaya çıkmasında; küreselleşme, liberal politikalar, ekonomik nedenler vb. pek çok değişkenin rol aldığı bilinmektedir. Bütün bu değişkenler sonucunda bireysel ilişkilerin ağırlıklı rol oynaması ve sendikaların üye kaybı yaşaması sendika yazınındaki çalışmaların sorgulanmasını bir ihtiyaç olarak ortaya çıkarmıştır.

Sendika yazınına ilişkin yayınların bibliyometrik analiz yöntemiyle incelendiği bu çalışmada yayın yılları, yayın türleri, yazarlar, ülkeler, yabancı diller, araştırma alanları ve kurum/kuruluşlar başlıklarından yola çıkılarak yapılan değerlendirmede çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır.

Ulaşılan sonuçlar açısından ilk olarak yayın yılı değerlendirilmiştir. Buna göre; sendika yazınında Web of Science veri tabanında yer alan yayınlar 1997 ile 2021 yılı yılları arasındadır. Söz konusu yıllar içerisinde dalgalanmalara rağmen genel anlamda sendika alanında ortaya koyulan yayın sayısının arttığı gözlemlenmiştir. Bu konuda dikkat çekici artış ise 2014 ile 2015 yılları arasında yer almaktadır. Diğer taraftan 2019 yılı, en fazla yayının ortaya koyulduğu yıl olarak kayda geçmektedir.

Yayın türleri açısından değerlendirildiğinde; sendika yazınında en fazla yayın makale türünde ortaya koyulmuştur. Makalenin yanı sıra bildiri, kitap tanıtımı, kitap, toplantı özeti türündeki çalışmalar da yayınların gerçekleştirildiği diğer doküman türleri arasındadır.

Yazarlar açısından ulaşılan sonuçlara göre; ilk 10 yazar içerisinde sendika yazınına en fazla katkı sağlayan yazarların anonim yazarlar olduğu gözlemlenmektedir. Anonim yazarlar 98 yayın ile sendika yazınına katkı sağlamıştır.

Ülkeler açısından yapılan dağılımda en fazla çalışma İngiltere’de ortaya konulmuştur. Özellikle endüstri ilişkilerinin önemli aktörlerinden sendikaların doğuşuyla ilişkilendirilen sanayi devrimi koşulları dikkate alındığında İngiltere’nin ilk sırada yer alması beklenen bir sonuç olarak görülebilir. Ayrıca yabancı diller açısından İngilizcenin dünyada en yaygın dil olması sendika yazınındaki çalışmaların İngilizce anadilinde yüksek olmasıyla açıklanabilir.

Araştırma alanları ve kurumlar açısından ele alındığında ise; işletme ekonomisinden tarihe ve uluslararası ilişkilere kadar pek çok alanda sendika yazınıyla ilgili yayınlara rastlanmaktadır. Diğer taraftan, sendikal yayınlara en fazla katkıyı sağlayan kurum/kuruluşlar arasında üniversitelere yer verilmektedir. Bu bağlamda akademik çalışmaların sendika yazınında önemli bir ağırlığı bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6356&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Al U., Soydal İ., & Yalçın H. (2010). Bibliyometrik özellikleri açısından Bilig’in değerlendirilmesi. *Bilig*, 55, 1-20.

Delican, M. (2006). Cumhuriyet döneminde Türk endüstri ilişkileri: İşçi sendikalarının dünü, bugünü. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 51, 3-45.

Güzeller, C. O., & Çeliker, N. (2017). Geçmişten günümüze gastronomi bilimi: Bibliyometrik bir analiz. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5/2, 88-102.

Herberg, M. (Ed.). (2018). Trade unions in transformation success stories from all over the world. Friedrich-Ebert-Stiftung.

ILO. (2003). Collective bargaining and negotiation skills, a training guide for trade union. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-ban-gkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_120176.pdf

Katz, H. C., Kuruvilla, S., & Turner L. (1993). Trade unions and collective bargaining, the World Bank working papers education and employment. https://www.researchgate.net/publication/23548484_Trade_unions_and_collective_bargaining/link/54_06fb420cf23d9765a82ba4/download, Erişim Tarihi 16.04.2021.

Mahiroğulları, A. (2012). XXI. yüzyıla girerken sendikacılık: Günümüzdeki değişim, dönüşüm ve gelecek için arayışlar. *Emek ve Toplum*, 1(1), 9-33.

Okubo, Y. (1997). Bibliometric indicators and analysis of research systems: Methods and examples. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, 01.

Selamoğlu, A. (2003). İşçi sendikacılığında yeniden yapılanma ve örgütlenme modeli. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6/2, 63-98.

Şen, Ö. (2020). Bibliyometrik analiz yöntemi ile ağızdan ağıza iletişim (wom) konusunun incelenmesi. *Social Sciences Studies Journal*, 6(54), 1-10.

Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act1992. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/section/1>.

Zupic, I., & Cater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472.

Web of Science. www.webofknowledge.com

MODERN DÖNEMDEN POSTMODERN DÖNEME ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN ÖZELLİKLERİ VE SENDİKACILIK

Yasin YÜKSEL*

ÖZET: 19. yy.da etkilerini hissettiren modern dönem, temellerini Batı'nın toplum kurucu düşünce anlayışı olan materyalist düşünce anlayışı ve materyalist düşünce anlayışının üzerine konumlandırılmış pozitivist düşünce anlayışı üzerine atmıştır. Yeni toplum kurucu düşünce anlayışı arayışı içerisinde olan Batı, postmodern dönemin başlaması için harekete geçmiş ve 21. yy.a doğru ilerlerken modern dönem yerini yine aynı temellerden beslenen postmodern döneme devretmiştir. Her bir dönem kendinden önceki dönemlerle benzerlik taşıdığı gibi farklılıkları da bünyesinde barındırmıştır. Bu sebeple her dönem kendi bünyesinden hareketle tüm alanları inşa etme çabası içerisine girmiş olup çalışma, çalışma ilişkileri ve sendikacılığı da bu doğrultu da inşa etme içerisinde olmuştur. Bu çalışmada modern dönem ve postmodern dönem ile birlikte bu dönemlerde var olan çalışma ilişkileri özellikleri ve sendikacılık ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kavramlar: Modernizm, Postmodernizm, Çalışma, Sendika, Sendikacılık

* Öğretim Görevlisi, Gazi Üniversitesi, yasinyuksel.yy@gmail.com

CHARACTERISTICS OF WORK RELATIONS FROM THE MODERN PERIOD TO THE POSTMODERN PERIOD AND UNIONISM

ABSTRACT: The modern period, which made its effects felt in the 19th century, laid its foundations on the socialist understanding of thought and the positivist understanding of thought positioned on the materialist understanding of thought of the West. The West, in search of a new understanding of society-building thought, took action for the start of the postmodern period and as it moved towards the 21st century, the modern period has transferred its place to the postmodern period, which is also nourished by the same foundations. Each period has similarities with the previous periods as well as incorporated differences. For this reason, each period has been in an effort to build all areas based on its own structure, and has been in the process of building work, working relations and unionism in this direction. In this study, it will be tried to reveal the characteristics of labor relations and trade unionism that existed in the modern period and the postmodern period.

Keywords: Modernism, Postmodernism, Work, Union, Syndicalism

GİRİŞ

Batıda gerçekleşen tarihsel süreç içerisinde Batı birçok gelişmelere ev sahipliği yapmış bulunmakta ve yapmaya da devam etmektedir. 18. yy.da Batı Avrupa’da gerçekleşen Sanayi Devrimi beraberinde kendisinden sonra ortaya çıkacak birçok değişikliğin kapısını aralamış ve endüstriyel gelişmelere zemin hazırlamıştır. Birinci endüstriyel dönemden küreselleşme ile beliren postmodern döneme anlayışsal farklılıklar, bir halden başka bir hale geçiş anlamının karşılığı olan değişme durumu yaşanmış; üretimde, çalışma ve eğitim hayatında köklü değişiklikler meydana gelmiş ayrıca insan, aile yapısı, toplum, kültür, ahlak da bu yeni değişimlerle paralellik içerisinde kendini güncellemesi durumu ortaya çıkarmıştır (Şimşek, 2002: 139). Buradan hareketle yaşanan bu değişim neticesinde işçi, işveren, çalışma anlayışı, sendika gibi unsurların Batıda gerçekleşen bu değişimlerden nasıl etkilendiklerine değinerek cevap arama amacı ortaya koymaktadır. (Şimşek, 2000: 104)

Batıda yaşanan endüstriyel gelişmeler geleneksel toplumdan endüstri toplumuna ve sonrasında da postmodern topluma doğru bir geçiş içerisinde Batı Avrupa’da yaşanacak yapısal bir değişme durumunu ve bu değişme temelleri üzerine oturtulmuş yapısal değişimlere neden olmuştur. Gerçekleşen endüstriyel dönemler içerisinde postmodern döneme kadar olan süreçler belirli sınırlar içerisinde etkilenmeleri ortaya koyarken postmodern dönem kendinden önceki dönemlerden farklı olarak tüm dünyayı etkileme durumunu ortaya koymuştur. Bu sebeple bu çalışmamızda modern dönemden postmodern döneme çalışma ilişkilerinin nasıl bir değişme durumu ortaya koydukları ve bu süreçlerdeki sendikaların durumu ortaya konulmaya çalışılacaktır. (Şimşek, 1999: 1,2)

1. TEMEL KAVRAMLAR

1.1. Kavramsal Çerçeve

Materyalist temellere dayandırılmış Batı düşünce dünyası daha sonrasında pozitivist modernist temeller üzerinden zihin dünyasının varlığını devam ettirmiş ve bu doğrultuda kavramların oluşum durumunu ortaya koymuştur.

1.1.1. Ahlâk

İnsan hayatları düzene koyan ve toplumların düzen içerisinde olmasını sağlayan önemli kurumlardan biri ahlâk'tır. Bundan ötürüdür ki ahlâk, insanın duygu ve değer kapsamında mutlu olmasını sağlayıcı özelliğe sahiptir. Ahlâk, kişinin kendisine ve çevresine karşı “içten-niyet tavır alışlarının” kurallar ve yasalar aracılığıyla belirlenmesini sağlayıcı durum ortaya koyar (Şimşek, 2013: 17).

Ahlâk nedir? sorusuna cevap arayan sosyologlar ahlâkı toplumda yer alan ya-saklara ve emirlere uyma kapsamından yola çıkarak, “belli bir devirde belli bir insan topluluğu tarafından benimsenmiş olan davranış kaidelerinin bütünüdür.” olarak ifade etmişlerdir. Buradan bakıldığında ahlaklılık toplumlardan toplumlara ve devirlerden devirlere değişim durumu ortaya koyabilmektedir. Bu sebeple toplumlar kendi içinde barındırdıkları şartların varlığından ötürü kendilerine özgü bir ahlâk anlayışına sahiptir diyebiliriz. Netice itibarıyla ahlâk-fert-toplum ilişkisi durumu gözlemlenmektedir. (Topçu, 2018: 17-19)

Ahlâk, “insanlığın kabul ettiği ve başka kesinlik ölçüleriyle ölçülemeyen hareketlerimize ait değerlerin toplamıdır” (Şimşek, 2013: 20).

Ahlâk, “genel olarak sistemin içeriğine yönelik bir duyuş ve inanıştır” (Şimşek, 2013: 20).

Batı Modern dönemde pozitivist temelli modern bilim anlayışı inşa etmiş ve tek tipleşmeyi kendisine amaç edinmiştir. Farklı alanlardaki farklı sorunlara karmaşık bir çözüm arayışı içerisine girmesinden ötürü sorunlar yumağının oluşumu kaçınılmaz olmuştur. Çünkü madde temelli, salt akılcı, rasyonalist zihniyet yapısına sahip olmasından ve gördüğüm var görmediğim yok anlayışından hareket etme durumu gerçekleştirdiğinden soyut niteliğe sahip kültür, sezgi ve ruh gibi insan unsurlarının çözümünde başarısızlık ortaya koymuştur (Şimşek, 2013: 17).

Benmerkezcilik esası üzerinden pragmatistliği esas alan Batı modern düşünce yapısı ve onun oluşturduğu insan, bu zihniyetten hareketle salt aklın yönlendirdiği ahlâk anlayışı durumunu benimseyerek kendisinin faydasını en üstün yapan şeylerin (kendisi dışındakiler için müspet menfi durumları oluşturması göz önünde bulundurulmaksızın) ahlak çatısı altına sokulmasını sağlayıcı anlayış ortaya koymuştur.

1.1.2. Kültür

Ralph Linton’a göre kültür “öğeleri toplum üyeleri tarafından paylaşılan ve aktarılan öğrenilmiş davranış ve davranışların sonuçlarından oluşan bütündür”. Linton’un tanımlamasında kullandığı “bütün” sözcüğü bir kalıbı ifade etmektedir (Aydın, 2014: 4).

Taylor’un ifadesine göre kültür “bilgiyi, imanı, sanatı, ahlakı, örf ve adetleri ferdin mensup olduğu cemiyetin biz uzvu olması itibarıyla kazandığı ihtiyaçlarını ve bütün diğer maharetlerini ihtiva eden girift bir bütündür” (Turhan, 2016: 29).

Kültür, belirgin bir varlık durumuna sahip olmamakta bundan ötürü doğru-
dan algılanamamaktadır. Bu sebeple belli bir bakış açısı izlenerek dünya cisimleri-
ni ve dünyada gerçekleşen olayları zihinde toplama durumu ortaya koyar. Kültür,
düşünce ile zihinde inşa edilme süreci olduğundan varlık olmaktan ziyade “kavra-
yış tarzı”nı ifade eder (Şimşek, 2008a: 261).

Kültür, toplumda var olan ahlâk anlayışını ve toplumsal değerleri nesillere ak-
tarıcılığı olmasından ötürü sosyal miras taşıyıcılığı durumu ortaya koymakta ve
toplumsal terbiye sistemi durumu ortaya koymaktadır. Görüldüğü üzere kültür,
ahlâk düzeninin inşa ettiği yaşam tarzı olmaktadır diyebiliriz

(Şimşek, 2008a: 266).

Batı pozitivist anlayışı materyalistik zihin temeli, atomize edici zihin anlayışı
ve ayrıştırıcı etkisi ile kültürü maddi ve manevi olarak iki kısımda ele alır. Maddi
kültür bünyesinde maddi yapılar, teknik araç ve gereçler, makine üretim araçlarını
barındırırken; manevi kültür bünyesinde değerler, inançlar, normlar ve sembolleri
bünyesinde barındırır. İnsanın zihinsel yeteneği üzerine oturtulmuş kültür, maddi
kültür ve manevi kültür diye ikiye ayrılarak yüzeysel bir ayrım durumuna maruz
kalmıştır. Bu ayrım zihnin, kültür unsurlarının kaynağı olma durumunun dikkat-
ten kaçmasına sebebiyet vermektedir (Şimşek, 2008a: 263-264).

Avrupa’ da hammaddelerin bolluğu tekniğin gelişmesini tetikleyici unsurlar-
dan birisi olmuştur. Ekonomi merkezli sömürgeci Batı girişimcisi gözünü farklı
ülkelerdeki zenginliklere dikmiş servetini arttırmak için maliyeti düşük alanlarda
fabrikalar kurmuştur. Sanayi Devrimi’nin yaşanması ile ortaya çıkan makineleşme

tüm dünyada yayılımını kuvvetlendirmek için insanı (işçi) sermaye sahiplerinin zenginliklerini taşıyan zafer araçlarını taşımalarına itmiştir. Bu sebeple insan için bir tehdit durumu ortaya çıkmaktadır. Bu tehdidi önleyecek olan kuvvette kültürdür. Buradan hareketle kültürü, okuyan insan zevki üzerinde hükümler verme aynı zamanda tenkit etme kabiliyetini açığa çıkarmasıdır.

Öyleyse bir milletin kültürü duyuş şekilleri ve değer hükümleri olarak ifadenendirilebilir. Böylece kültürün meydana getiricisi olan milletin malı olması durumu ortaya çıkar (Topçu, 2018: 20).

Kültür kendiliğinden, doğal olarak, iradeye bağılılık göstermeden meydana gelme durumu ortaya koyar (Özakpınar, 2002: 52). Buradan hareketle kültür içinde bulunduğu toplumdan beslenmekte ve bu doğrultuda oluşum gerçekleştirmektedir. Bu sebeple bir toplumun özelliklerinin o toplum dışındaki diğer toplumlarda da aynen görmek mümkün olmamaktadır. Çünkü toplumlardan toplumlara farklı düşünce durumu var olmakta bunun üzerinden farklı insan tipleri inşa edilmekte ve farklı hayat tarzları ortaya çıkmaktadır. Bu durum toplumların kültürel izafiliklerinin bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple kültürel izafilik dayatmacı anlayışın ortaya çıkardığı tek tipleşmeciliği önleyici durum ortaya koyucu özellik sergiler (Şimşek, 2016: 170-171).

1.1.3. Medeniyet

Medeniyet kelimesi, Arapça sözcük olan kent manasındaki “medine” sözünden türetilmiştir. Bedeviliğin tam zıttı anlam durumu ortaya koyar. Medeniyet, bedevi çöl halkı durumuna karşı farklı din, dil, soy ve geleneklere sahip sosyal kesimlerin hayattan tam verim sağlayarak rahat ve iyi yaşayabilmelerini sağlamaları biçiminde ifade edilebilir (Şimşek, 2008: 118).

Türkçe karşılığı “uygarlık” olan Medeniyet kavramı, “kültür” kelimesinin eşleniğinde anılır. Bunun nedeni ise, maddi ve manevi değerleri işaret etmesinin yanında barbarlığa karşı zıt bir anlam içermesidir (Şimşek, 2008: 118).

Medeniyet, toprağa yerleşme durumu benimsenerek düzenli sosyal ilişkilerin varlığının sağlanması ve bedevilikten kurtulunması olarak ifade edilebilir. İnsanlar

hayattan tam verim alabilmek maksadıyla geliştirdiği teknik aletlerin tamamı medeniyet olarak ifade edilmektedir (Şimşek, 2008: 119).

Medeniyet, toplumun ahlak düzeni olarak ifade edilmektedir (Şimşek, 2008: 266).

Marks, madde merkezli bir bakıştan medeniyet kültür ilişkisini ele almış toplum içerisinde alt yapı ve üst yapının varlığından bahsetmektedir. Marks bu sınıflı yapıda üst yapının alt yapıya sıkı bağla bağlı olduğunu savunmuştur. Charles Seignobos da madde merkezli bakıştan medeniyet ele alarak yollar, rıhtım ve limanlar olarak ifade etmiştir. Marcel Mauss ise medeniyeti, “insanlığın tüm kazanımları” olarak açıklamıştır (Şimşek, 2008: 118).

19. yy Batı Avrupası’nda diğer tüm kavramların inşasında olduğu gibi medeniyet kavramının inşasında da madde temelli anlayış üzerinden tek taraflı maddi anlam yüklenmeye çalışılmış buradan hareketle medeniyet kavramı gelişmişliği ve kalkınmışlığı ifade etmiştir. Medeniyet kavramına yüklenen maddi anlam diğer bir ifadeyle kavramın anlamlandırılmasında temel alınan madde odaklı yaklaşım bir noktadan sonra yetersizliğini ve olumsuzluğunu ortaya koymuş ve “değer”leri esas alma durumu ortaya çıkmıştır. Çünkü batılı bilim adamları için “medenî”lik teknoloji ve bilimde ileri düzeyde olmayı ifade etmektedir. Buradan hareketle medeniyet kavramının anlamlandırılmasında batılı bilim adamlarının kendilerine göre bir anlamlandırma içinde oldukları görülmektedir (Şimşek, 2008: 119).

1.1.4. Zihniyet

Zihniyet; “gerçek davranışında kişinin sürdürdüğü değer ve inançlar toplamıdır”. Zihniyet insanın iç âleminin davranışlarına yansımaları durumunu ortaya koyar. Zihniyetin bu dışa yansımaları durumu onun soyut durumunun somut bir hale bürünmesine ve beş duyu organıyla algılanabilir bir hal almasına neden olmuştur (Ülgener, 2006: 17).

Zihniyet dünyanın kendisine ve içinde bulundurdıklarına karşı içten başlatılan bir tavır alış durumudur. Bu noktada tavır ve davranışların kaynaklığını yapan ve

yapısını oluşturan zihniyetin varlığıdır. Burada gerçekleştirilen yolculuk içten dış âleme doğru yönelme durumudur (Ülgener, 2006: 14). Bu sebeple zihniyet toplumlara gizli rehberlik sağladığından oldukça önem teşkil etmektedir (Mucchielli, 1991: 7).

Zihniyet bir toplumun genel karakterini ortaya koymasının yanı sıra bu toplum karakter kümelenmesi içerisinde yer alanların bilgi konusu ile ilgili yaklaşımlarını belirleyicilik durumu ortaya koymaktadır. Modern sanayi toplumunun madde (ekonomi, teknoloji, teknik gibi) merkezli yanlı ve tek taraflı dünyaya bakış açısından insandan topluma doğru geçiş yapan bir ilişki ağından toplum içerisinde dengesizlik durumunun ortaya çıkmasına sebebiyet vermiş bu sebeple tek taraflı düşünce anlayışından (insan-madde, insan-ekonomi, madde-ekonomi), mana-din ve madde-ekonomi ilişki temeline oturtulmuş iki taraflı düşünce anlayışına yani madde paganlığı anlayışından madde+mana birlikteliğine dayalı muhafazakârlaşmaya geçiş durumu yaşanmıştır (Şimşek, 2008: 128).

1.1.5. Çalışma

Çalışma kavramı, insanın bünyesinde barındırdığı zihinsel veya bedensel yeteneklerini ve becerilerini belirlenen bir amaca ulaşmak maksadıyla belirlenen bir ücret karşılığında planlı olarak kullanılabilme faaliyeti olarak ifade edilebilir. Ekonomik manada çalışma kavramını ele aldığımızda bir ürün/malın üretimini gerçekleştirmek maksadıyla bu üretimde kullanılacak araçların ve emeğin ortaya koymuş olduğu sistem ağı çalışma olarak ifade edilebilir. Dar manada çalışma kavramını “ücretli çalışma” olarak tanımlayabiliriz. Bu tanımlamadan bakıldığında çalışma-emek ilişkisi ortaya çıkmaktadır. Ayrıca çalışma “emek, emek harcamak” olarak da belirtilmektedir (Ören, 2018: 18).

Çalışma emek ortaya konularak üretime katkı sağlama süreci olarak ifadelendirilebilir. Grint çalışmayı, “zamanın üretici faaliyetlerle doldurulması” olarak görür (Güldiken, 2015: 6).

Modern Batı kaynaklarında çalışma (work), Hint-Avrupa dilinde olan “werg” kelimesinden türetilmiştir ve “yapmak” anlamını içermektedir. Kelimenin kök bilgisi anlamı “enerji (işbaşında olmak, uyusukluk (işin olmaması), alerji

(çalışmaya karşı olmak), sinerji (birlikte olmak), organ (bir şey aracılığı ile çalışmada olduğu gibi bir araç)” kelimeleriyle ilişkili oluşum ortaya koymuştur (Şimşek, 2019b: 181,182).

Batı temellerini Eski Yunan düşüncesi üzerine oturtmuştur. Bu sebeple çalışma kavramına Eski Yunan’da nasıl bir anlam yüklendiği konusu da bu sebepten ötürü önemli olmaktadır. Eski Yunan’da çalışmayı karşılayacak doğrudan bir kelime söz konusu değildir. Fakat bu kavrama karşılık gelebilecek üç ayrı kavramdan bahsedilir. Bu kavramlar, acı verici faaliyet anlamında olan “ponos”, askeri ya da zirai vazife anlamında olan “ergon” ve teknik anlam karşılığına gelen “techne” dir (Şimşek, 2019b: 182).

Batı Avrupa’da 16. yy.da liberal modernleşme süreci başlamış ve “iş” kapsamında kelimeler kullanılmıştır. Kullanılan bu kelimelerden birincisi sanat çalışmasının karşılığı anlamındaki “oevrer” kelimesidir. İkincisi ise, Latince’den türetilen “operarus” kelimesidir. Latince “labor” olarak da kullanılabilen Labourer (işçi) kelimesi zirai işle ilgili uğraş anlamına sahip kelimedir. Buradan hareketle “operarus” ve “labour” kelimelerine ikame olacak “Tripalium” “üç boynuzlu bir alet kullanarak acı çekistirmek (işgence aleti)” anlamındaki “Tripaliare” kelimesinden “Travailier” kelimesi ortaya çıkarılmıştır. Bundan ötürü modern Batı da çalışma kavramı, özgürlüğün olmayışı ve acı ilişkisi anlam içeriğine sahip bilinçli bir çabanın ürünü olarak ortaya çıkmıştır (Şimşek, 2019b: 182).

Antik Çağ döneminde köle sınıfına atfedilen “aşağılık” durumunu içeren çalışma kavramının varlığı görülmektedir (Metin ve Özaydın, 2016: 29).

Ayrıca Romalılar çalışma ile ilişkilendirerek “zahmet, yorgunluk, acı ve ıstırap” anlamlarına karşılık gelen “labour” kelimesi kullanılmıştır. Feodal toplumlarda sınıflaşmanın en alt basamağına atfedilen bu kavram Sanayi Devrimi’ne kadar varlığını korumuş ve bu dönemde zorunlu, disiplinli bir nitelik kazanımını sağlamıştır. Batı geçmişinde çalışma kavramı toplumdaki en alt tabaka kesimine, değersizlere, sıradanlara yönelik insana yakışır olmayan anlam karşılığında kullanılmıştır (Metin ve Özaydın, 2016: 28).

Çalışmanın on bir ayrı boyutu bulunmaktadır. Bunları ontolojik, felsefi, dini, ahlaki, kültürel, tarihi, siyasi, içtimai, insani, iktisadi ve teknolojik boyutudur. Her bir medeniyet kendi düşünce yapılarından hareketle kültürel izafiliğinde etkisiyle bu

boyutların içeriğini doldurma yoluna giderek kendileri özgü çalışma zihniyetlerini, çalışma ahlaklarını, çalışma tiplerini ve çalışma kültürlerini oluşturmaktadırlar. Çalışmanın özgünlüğü açısından da oldukça önemli bir durumdur (Şimşek, 2020: 132).

18. yy Aydınlanma Düşüncesi akabinde ortaya çıkan pozitivizm Batı da sistem kurucu düşünce unsuru olarak benimsenmiş, ekonomi merkeziliği dayalı üst akıl esas alınmıştır. Buradan hareketle Batı devlet anlayışı ekonomik bir bakış açısı üzerinden vatandaşlarını ele alma durumu içerisine girmiştir. Bu açıdan bakıldığında ekonominin emrinde olan bir çalışma anlayışı ortaya çıkmış bu sebeple çalışma sadece iktisadi bir mahiyete sahip olmuştur. Yani, ekonomi kurumu ile endeks içerisinde olan çalışma ilişkisi yaşanmıştır. Bu noktada liberal-kapitalist ekonomik yapı endüstri ilişkilerini ve çalışmanın sahip olduğu koşulları etkileyen başlıca etmen olmuştur. Bunun neticesinde sanayi devrimi üretim düzeninde ekonomik, kültürel, sosyal, siyasal alanlarda bir takım değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Bu değişimlerin temelinde modern liberal-kapitalist toplumda çalışmanın merkezinde “bir insanın kimliğini ömür boyu oluşturma ve koruması” durumu yer almıştır. Böylece çalışma ve iş anlayışı merkez yöneticiliği üzerinden insan hayatı oluşum süreci içerisinde olmuştur. Ortaya çıkan bu durum ise çalışmanın, işin türünün modern insan hayatı açısından oldukça önemli bir durum olmasındandır. Netice itibarıyla görüldüğü üzere, modern insanın temel yönlendiricisi ve bağımsız değişkeni çalışma olmuştur (Şimşek, 2019: 184).

Modern Batı ekonomik merkezlilik üzerinden salt aklın esas alınarak bilgi/bilim yöntemi ortaya koymuş ve bunun üzerinden salt akılcılığa dayalı çalışma anlayışını inşa etmiş akabinde pragmatist ve mekanik zihniyet üzerinden çalışma zihniyetine yön veriş durumu ortaya koymuştur (Şimşek, 2019: 64).

Modern Batı pozitivist düşünce anlayışı üzerinden bilgi yöntemini inşa etmiş buradan hareketle sanayi medeniyetinin ve çalışma ilişkilerinin sistem inşasını gerçekleştirmiştir (Şimşek, 2019: 173).

1.1.6. Sendika

Sanayi devrimi sonrası resmi boyut kazanan sendikalar yaşanan endüstriyel dönüşümlerinde etkisiyle önemini arttırarak günümüze değin varlıklarını

sürdürmüşlerdir. Yeni dönem beraberinde sendikacılık toplumun ekonomik, sosyal ve siyasal düzeni ile de yakından ilişki kurması durumunu kaçınılmaz kılmıştır. Toplumda ilerlemeci gelişmelerin dinamizmini oluşturan sendikalar bu nedenle oldukça büyük öneme sahiptirler (Talas, 1975: 1).

Sendika, “sui generis kendine özgü, çok amaçlı ve çok görevli bir tür” olarak ifade edilmektedir. Sendikanın çok amaçlı ve görevli olması sendikayı diğer derneklerden ayırtıcı nitelikleridir. Sendika, ücretleri üzerinden gelir sağlayan insanların meydana getirdiği örgütlenme olarak belirtilebilir. Buradan hareketle bu kapsamdaki insanların genelinin ücretleri ile gelirleri eşitlik gösterir. Öyleyse sendika, kendisine dâhil olanların çalışma şartlarını iyileştirerek yaşam standartlarını yükseltmek amacı güden örgütlenme olarak ifade edilebilir. Bu sebeple sendikanın temel bir görevini de toplum pazarlıklar üzerinden işin düzenlenmesine katılmasıdır (Talas, 1975: 1).

2. MODERN DÖNEM

Modern Dönemden önce modernlik nedir sorusuna cevap arayalım. Latince karşılığı “modernus” olan modernliğin ilk kullanımını M.S. 5. yy.ın sonuna doğru Roma’ nın putperestlik geçmişinden Hristiyanlığı benimsediği dönemi ayırmak maksadıyla kullanıldığını ifade edebiliriz. M.S. 5. yy.dan günümüze “modern” terimi içerik itibarıyla değişim yaşayarak varlığını devam ettirmiştir. Modern terimi “eskiden yeniye geçişi” belirtmek maksadıyla “kendini eski çağlara dayalı geçmişle kıyaslayan ve yeni bilinçliliğe sahip olduğunu ileri süren bir çağ” durumunu ortaya koyabilmek amacıyla kullanıldığını görmekteyiz (Sevil, 2005: 15).

Tarihsel süreç içerisinde modernlik 17. yy. son çeyreği Batı Avrupası içerisinde boy göstermeye başlayan ve tüm dünyayı etkileyen örgütlenme ve yaşam biçimi olduğunu ifade edebiliriz. Bu noktada modern dünyada modernliğin dünya görüşü olarak yerleşmesini sağlayıcı durum ortaya koyan olay olarak 1789 Fransız Devrimi’ni görmekteyiz. Modernite düşüncesinin esasını tek boyutluluk oluşturmaktadır. Bu sebeple moderniteyi tek boyutlu bir ilerleme olarak görmemiz mümkündür (Sevil, 2005: 19).

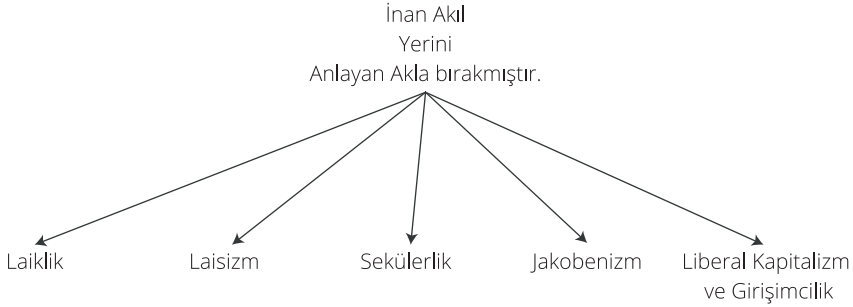
Taylor kapsam itibarıyla “ihtişam” ve “sefalet” boyutlarının modernliğin içerisinde yer aldığını belirtmekte ve bunun üzerinden modernliğin kültür içeriğini ve ahlak yapısını ortaya koymaya çalışan bir yol izlemektedir (Sevil, 2005: 25).

2.1. Modern Batı Düşüncesi Temelleri

Batı düşüncesi açısından oldukça önemli yere sahip olan ve 18. yy. varlığını hissettiren 19. yy. pozitivistizmin temellerini atan Aydınlanma anlayışı din, vahiy ve görünmeyene imanı ret etmiş olup, düşünmeyi doğa bilimleri kanununa dayandırmıştır. Aydınlanma anlayışında dine-Hristiyanlığa karşı akıllı ve pozitif bilimi öne koyma durumu görülmüştür. Bunun neticesinde, akıl ve pozitif bilim hâkimiyeti söz konusu olmuş ve akıl ve pozitif bilim üretimi olan bir din anlayışı ortaya çıkmıştır. Akabinde akıl ve pozitif bilim materyalistik ideolojiyi oluşturmuştur. Artık hareket noktasını belirleyici, din ya da Hristiyanlık olmaktan çıkmış, doğa kanunlarının işleyişine göre hareketini meydana getiren akıllı merkezine alan düşünce yapısı belirleyici olmuştur (Şimşek, 2012: 27-28).

17 ve 18. yy.larda görülen sosyal olay ve olgular sonucunda Batı Avrupa kendine özgü sosyo kültürel ve sosyo ekonomik koşulları meydana getirmiştir. Böylece, Aydınlanmacı anlayıştan hareket rotası oluşturmuş ve sistemini buna göre kurmuştur. Bu anlayış ile din, vahiy ve görünmeyene iman etme gerçekleşmeyip yerine doğa bilimleri esas alınarak buna göre düşünme durumu diğer bir ifadeyle Hristiyanlığa daha geniş bir ifadeyle dine karşı pozitif bilim ve akıl öne çıkarılmıştır. Bu temel üzerinden yeni dine ve anlayışı oluşturulmuş akabinde yeni “materyalistik ideolojiyi” meydana getirmiştir. Ortaya çıkan “materyalistik ideoloji” Laisizm’den beslenmiştir ve artık din ya da Hristiyanlık düşüncesinden hareket edilmeyip doğa kanunlarının işleyişinden hareketini oluşturan akıl merkezli düşünce yapısından hareket edilmiştir (Şimşek, 2012: 28).

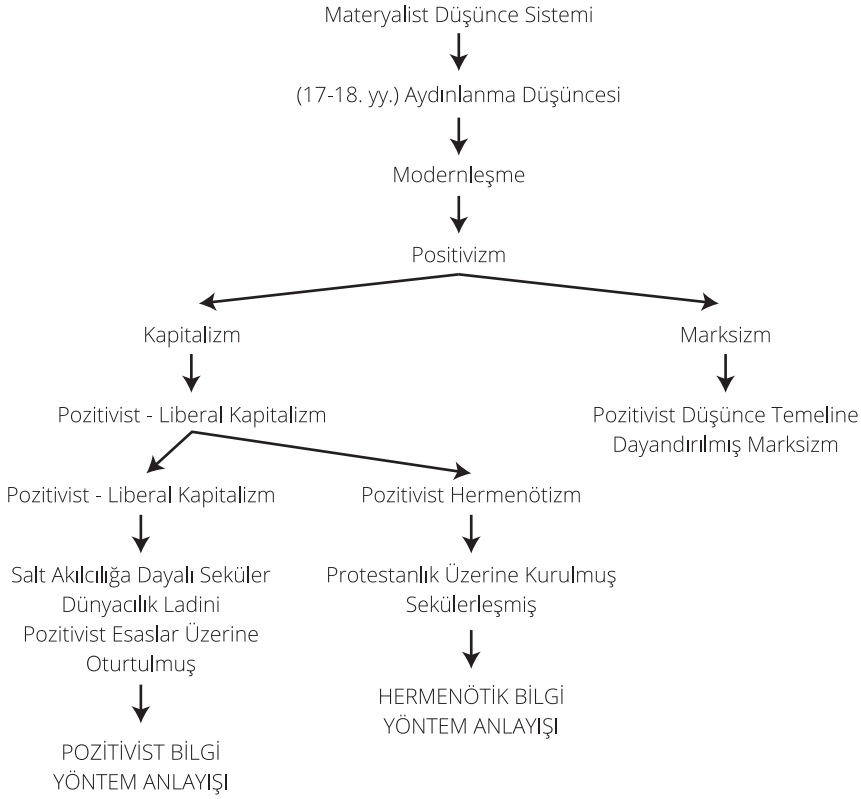
Aydınlanma Felsefesi (Batı Avrupa'da Oluşan İdeoloji)



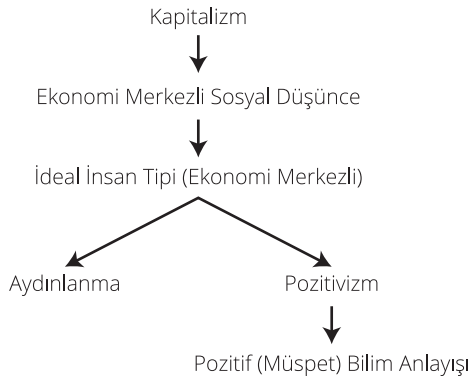
Kavramlarıyla ilişkili olmuş ve onları geliştirmiştir. Batı dışı toplumlar ve siyasal mekanizmalarında da bu kavramları kullanmıştır. Kullanılan kavramlar toplumda modernleşmeci “bağımlılaştırıcı” bakış oluşumu ortaya çıkarmıştır (Şimşek, 2012: 39).

Batı Avrupası tabiatın düzenliliği ve sürekliliğini, salt akıllı esas alan aydınlanma felsefesi sonrasında 19. yy.da pozitivist felsefenin kurulumunun temellerini atmıştır. 19. yy. pozitivist felsefe liberalist kapitalist temele dayalı düşünce dünyasını oluşturarak endüstriyel girişimciliğin oluşmasını amaç edinmiştir. Tabiat kanunlarından hareketle geliştirilmesi sağlanan bu süreci sanayi çağı diğer bir ifadeyle modernizm olarak belirtilmektedir (Şimşek, 2011: 229-230).

Batı Avrupa’da “19. yy. sosyal bilim düşüncesinin en derin temasını” “özgürleşme düşü” anlamına karşılık gelen pozitivism oluşturmaktadır. Bu sürecin başlangıcı materyalist iblisyanı düşünceden atılmaya başlanmış sonrasında “kabilci/ eski yunan/roma paganizmi/aydınlanma düşünce geleneği” süreci üzerinden pozitivist düşünce anlayışına varış gerçekleşmiştir. Oluşan bu materyalist salt akıllı iblisyanı anlayış üzerinden modern sosyal bilimlerin inşasının gerçekleşmesi söz konusu olmuştur. Bu bağlamdan hareketle modern sosyal bilimler “modern pagan” tipinde insan inşasını oluşumunu gerçekleştirmişlerdir. Böylece pagan anlayış üzerinden modern pozitivism içeriğinde modern düşünce yöntemi üzerinden modern insan inşasını gerçekleştirmiştir (Şimşek, 2017: 90).



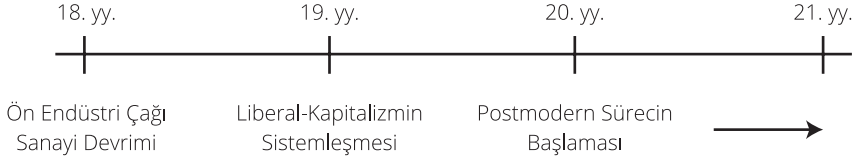
Batı Avrupa'nın sistem kurucu düşünce unsurunu ve gerçekleştirmeye çalıştığı sistem inşasında kullandığı bilgi yöntem anlayışı ağını bu şekilde gösterebiliriz (Şimşek, 2018: 164).



ana taşıyıcısı görevini üstlenmiştir (Şimşek, 2012: 39).

Batı madde merkezli anlayış üzerinden salt akli esas alma, kazanç elde etme maksatlı üretime odaklılık ve ekonomiyi merkezine alma durumu ortaya koyar. Bu merkez üzerinden hareketle düşünme ve yaşama faaliyetini gerçekleştiren medeniyettir diyebiliriz (Şimşek, 2013: 1).

Batı Medeniyeti



19. yy.dan bu yana ekonomi merkezli insan ve toplum düşünce dünyası hüküm sürmüştür. Bu zihniyete uygun Batı zihniyeti temelli liberalist-kapitalist, maddeci düşünen ben merkezli güç odaklı kapitalist gücü kendine temel tercih edinmiş girişimci insan tipi ile Batı son ikiyüz yıldır hâkimiyetini devam ettirebilmiştir. Bunun meşrulaştırmasını ise ahlaki maddecileştirme dönüşümüne uğratarak gerçekleştirmiştir (Şimşek, 2013: 1-2).

Pozitivist dönem 1800'lerden günümüze kadar olan dönemi ifade eder. Pozitivist bilim ve liberal kapitalist girişimciler toplumun öncü kesimini oluşturur. 18. yy.da gelişen “tabiat kanunlarının sürekliliği ve düzenliliği sosyal bilimlere aktarılması beraberinde sadece aklın hüküm sürdüğü bilim anlayışını oluşturmuştur. Bu anlayışa sahip insan, duyu organlarıyla görüp görüleni akıyla birleştirme yolunu izleyerek bilimden söz edilebileceğini vurgulamakta böylece akı paganlaştırmaktadır. Bunun neticesinde Batı akla indirgenmiş bilimi benimsemekte ve akla tanrısalılık yüklemekte, bunun neticesinde modern paganistik inancın temellerini oluşturmuştur. Dış gözlem yolu ya da akılcılık temelli inşa edilen bilgi metodu da Batı zihniyeti temelli bölüşüm ve sermaye birikimi konulu iktisat bilgisine aktarılmıştır. Bu ise, tanrıya atfedilenlerin maddi dünyaya atfedilmesi anlayışını meydana getirmiştir (Şimşek, 2013: 2-3).

Pozitivist aşamadaki liberal-kapitalist girişimci en yüksek seviyede kâr elde edebilmek maksadıyla vahşi kapitalizmi uygulama içerisinde olan, sömürü anlayışından hareketle dünyayı sömürme amacı üzerinden yönetme zihniyeti içerisinde

olan, ben merkezli egosantrik anlayıştan hareketle kendini en üstün gören kendisi dışındaki insana, eşyaya tavır içerisinde olan buradan hareketle dünyayı “iktisadi hegemonluk” amacıyla ırk ayırımına ve “ekonomik seleksiyona” tabi tutma içerisinde olan olarak görülmektedir (Şimşek, 2013: 5).

Pozitivist düşünce anlayışı insanı merkezine alarak (antroposentrik) diğer bir ifadeyle kendini tanrı yerine koyarak Batılı girişimciye dayalı siyasal elitçi dünyanın, insanın maddi değerlerini önemseyip manevi değerlerini hiçleştirerek, dünyayı yalnız ekonomik sömürü yeri olarak gören, maddeye dayalı materyalist zihniyeti insanlığın dünyada kriz içerisinde olması durumunu doğurmuştur (Şimşek, 2013: 6).

Liberal-kapitalist özgürlükçü anlayış odaklı girişimcilik, yeniçağ da dinden uzaklığı esas almış ve bu durum Batı Avrupa’nın temel dünya görüşü olmuştur. Maddeciliği esas alan sermaye odaklı bu hareketin iktisadi ilah seviyesine taşıdığı görülmektedir (Şimşek, 2013: 73).

Son iki yüz yıllık süreç içerisinde savaşlar, bunalımlar, ölümler, yoksulluklar ve açlıklar barındırmış, merhametten uzak acımasızlığın hüküm sürdüğü, hakka ve hukuka dikkatin azaldığı, insan hakkının ve hukukunun ayaklar altına alındığı, duygusuz insanlığın ve kaba gücün hüküm sürdüğü dünya oluşumu gerçekleşmiştir. Bu dünya oluşumunu sağlayan ise, Batı medeniyetinin ekonomiyi, teknolojiyi yani maddeyi esas benimsediği materyalist-paganist dünya görüşü olmuştur. Materyalist-paganist dünya görüşü çok üretip çok kazanç elde etme, akabinde maddi gücü elinde bulunduran böylece dünyayı yönetme durumuna erişen liberalist kapitalist teknolojiyi, bilgi toplumunu meydana getirdi. Bunun neticesinde sevgisiz, düşük ahlaklı, intihara yönelimli, yoksulluğun hüküm sürdüğü, insanın can güvenliğinin hiçleştiği, sömürünün kurumsallaşma durumuna büründüğü/metalaştığı, sermayenin korunmasının yok edildiği ben merkezli dünya ortaya çıkmıştır (Şimşek, 2013: 9).

Pozitivist maddeci tek taraflı insan ahlakı maddecileştirmiş ve kendi çıkarına yönelik ahlak oluşumu sağlayan egosantrik güce dayalı ahlakla donatılmış insan toplum ilişkisini ortaya çıkarmıştır. Tek tip modern seküler pragmatist ahlaka dayalı eğitim ve bunun üzerinden insan modeli ve toplum inşası mevcut olmuştur. Bu bağlamda menfaatçiliğe, fırsatçılığa, faydacılığa dayalı ahlak ile ekonomik

düşünen insan inşası ve dünyaya hükmetme durumu ortaya çıkmıştır (Şimşek, 2013: 31-35).

Batı kapitalist ekonomi sistemi kendini merkeze almakta kendisi dışındakileri önemsememektedir. Bundan ötürü sistemi kendi menfaatine yönelik ahlâkla doldurmaktadır. Bu aslında kapitalist zihniyetin ahlâktan yoksun olduğunun bir göstergesidir. Buradan yola çıkarak kapitalizmin aslında rekabeti ortadan kaldıran bir sistem ahlâkını ortaya koyduğu söylenebilir (Şimşek, 2013: 78).

Modern Batı pozitivist anlayış üzerinden obskürantizme dayalı bir yapı ortaya koymuştur. Kavram itibarıyla obskürantizm “bilgiye sahip olanların onu paylaşmak istemeyip, tekelinde tutmak istemesi durumu, bilimin ve özgür düşüncenin yayılmasını kesinlikle istemezler”, kendilerinde var olan bilgiyi pragmatist düşünerek kendi menfaatlerine uygun olduğundan gerektiği zamanda yerde, gerektiği kadar bilgi paylaşma fikriyatı durumudur (Şimşek, 2013: 40).

Obskürantizm, bilgi=güç anlayışına sahip olanların bunu paylaşmama amacı içerisindeki uygulamaları olarak ifade edilebilir. Bu sebeple bilgiyi elinde tutanların bilgiye ulaşmak isteyenlere ön eleyici amaç içerisinde oldukları görülür (Şimşek, 2013: 41).

Obskürantizm, pozitivist felsefe içeriğine sahip rasyonalite anlayışını, seküler pragmatist eğitim anlayışını, seküler pragmatist eğitim anlayışı ile inşa edilmiş liberal-kapitalist aydın inşasını ve bu aydın ile yöneten, geleneksel değerlere haiz toplum dualitesini meydana getirmiş, ayrıca ortaya çıkan bu durum demokrasi bünyesinde topluma karşılık olarak üstü örtülü oligarşizmi beraberinde getirmiştir. Obskürantizme dayalı ahlâk anlayışı ile egoizm, hedonizmi seküler yaşam, taklitçi eğitim, taklitçi eğitim odaklı inşa edilmiş aydın tipi, pozitivist temelli birey zihniyeti, seçkin odaklı devlet yapılanması, toplumsa dayatılmaya çalışılan yaşam tarzı, bilmesi gerekli olan “bilgi-bilge adam” tamamı ideal çağdaş devlet olarak karşımıza çıkmaktadır (Şimşek, 2013: 45).

2.1.1. Modern Batı Sistem Unsurlarının Çalışma Anlayışına Yüklediği Anlam

Modern Batı medeniyeti pozitivist düşünceye dayalı bilgi inşası üzerinden

pozitivist düşünceye dayandırdığı modernist çalışma anlayışını inşa etmiştir. Bu çalışma anlayışı içerisinde çatışmacılığı, çokluğu ve dengesizliği barındırmıştır. Bu bağlamdan hareketle Batı'nın kendi düşünce sistemi üzerinden oluşturduğu bilgi ile çalışma sistemlerini kurmuştur (Şimşek, 2019: 180).

2.1.2. Liberal-Kapitalist Pozitivist Çalışma Sistemi

Pozitivist düşünceye bağlı olarak oluşturulan çalışma sistemidir (Şimşek, 2019: 180).

Pozitivist düşüncenin meydana getirdiği liberal-kapitalist toplumda ekonomi yön verici bir pozisyonda yer almış bu bağlamda yön verici zorunlu unsur iş/çalışma olmuştur. Bundan ötürü liberal-kapitalist ekonomi anlayışının yön vericiliği üzerinden liberal-kapitalist çalışma oluşturulmuştur. Buradan hareketle bakıldığında liberal-kapitalist toplum açısından birincilik arz eden unsur çalışma olmuştur. Bu toplum içerisinde kendisine yer edinmiş çalışma “fabrika kapılarının sınırlarından çok uzaklara yayılan bir gücü temsil etmektedir”. İşçiler liberal-kapitalist çalışmanın ikinci unsurunu oluşturmaktadırlar. Bu bağlamda bu kapsamda yer alan çalışma ekonomik bir niteliğe sahip olmakta bundan ötürü işçiler de liberal-kapitalist çalışma temellerine bağlı olarak çalışan kimselerdir. Çalışma kapsamı içerisinde yer alan işçi egosantrik çalışma anlayışından hareketle belirli bir ücret karşılığında belirli bir zaman diliminde kapitalist ekonomik faaliyetleri gerçekleştirmektedir (Şimşek, 2019: 72-73).

Liberal-kapitalist ekonomik zihniyet modern toplum içerisinde iş ve çalışma sistemine kaynaklık etmektedir. Bu sebeple ekonomik anlayış esas olarak oluşturulmuş iş ve işçi ilişkileri oluşturulmaktadır. Bu sebeple pozitivist temelli liberal-kapitalist çalışma sisteminin ekonomik merkezli teknik ve zihniyet yönlerine ilişkili olarak oluşum gösterdiği söylenebilir (Şimşek, 2019: 73).

2.1.3. Pozitivist-Marksist Çalışma Sistemi

Marks'ın anlayışına göre kapitalist toplum içerisinde mülkiyet temelli bir çalışma esas alınmasına karşın işçilere herhangi bir mülkiyet hakkı tanınmadığından

çalışma çok daha fazla sınıf temelli olmakta ve emek sömürüsüne dayanmaktadır. Marks bu noktada çalışmanın ve üretimin ana belirleyicisini modern liberal hayatın güç ve politığe dayalı salt akılcı epistemolojik ontolojiye dayandığını vurgulamıştır (Şimşek, 2019: 74).

Marks sürekli gelişim gösteren üretim teknolojilerinin çalışma düzeninde çatışmacılığı ve sosyal sorunları arttırdığını belirtmiştir. Çünkü büyük servet sahipleri liberal-kapitalist girişimcilerdir. Marks toplumda üretilen her türlü malın işçilere ait olduğunu ileri sürmüş fakat liberal kapitalist girişimcilerin bu malı sahiplenme durumu içerisine girdiklerini belirtmiştir. Bundan ötürü Marks’a göre çalışma anlayışı “çatışma-emek-sınıf” ilişkisine dayanarak gelişmektedir. Buradan hareketle üretim içerisinde olmayan ama üretim araçlarını elinde bulunduran sınırlı sayıdaki kesim “üretici işçi” kesiminin elinden artı üretimi almakta ve kullanma durumu ortaya koymaktadır. Böylece çalışma ilişkileri üzerinde belirleyiciliğe sahip sınıflar, çalışmayı sömürme durumu yanı sıra hükmetme durumuna da getirmekte böylece “sömürme ve sömürülen beraberinde hükmedenler ve hükmedilenler durumunu ortaya koyan “hegemonik çalışma anlayışı” durumunu beraberinde getirmektedir. Bunun neticesinde Marks işçiye ödenmeyen artı emeğin sömürüsüne dayalı bir çalışma ilişkisinin ortaya konulduğunu belirtmektedir (Şimşek, 2019: 74) Marks bulunulan durumda hâkim güç olan liberalkapitalist sınıfın çalışma düşüncelerini rasyonel çalışma zihniyeti üzerinden ilerleterek her dönem yön verici ve hükmedici fikirler konumunda olduğunu ifade etmektedir. “Örneğin toplumun belirleyici maddi gücü olan sınıf, aynı zamanda toplumun hâkim entelektüel gücüdür de”. Maddi üretim araçları olan çalışma ve iş ilişkilerini yön verme gücünü elinde bulunduran kesim beraberinde üretim araçlarını elinde bulunduran kesimdir. Bundan ötürü zihinsel üretim araçlarının kontrolünü elinde bulundurmayan kesim zihinsel üretim araçlarını elinde bulunduran kesimin işleyişine uyum sağlamak durumundadır. Marks var olan bu üretim çalışma ilişkilerine karşı çıkmakta ve keskin sınıf ayırımına karşı sert bir sınıf mücadelesinin olması gerektiğini savunmakta, artı emeğin sömürülmesini önleyecek çalışma zihniyetinin yayılması gerektiğini savunmaktadır. Bu duruma çözüm üretebilmek maksadıyla liberal-kapitalist temelli burjuva çalışma ilişkisi sisteminin ortaya çıkardığı mülkiyet odaklılık yerine komünizme bağlı çalışma ilişkisinin düzen vericiliğini oluşturmayı amaç edinmiştir. Marksist çalışma sistemi içerisinde önemli yeri olan

proletaryanın amacı burjuvazinin çalışma ve üretim üzerindeki hâkimiyetini yok etmek yerine devrimci zihniyete bağlı üretim ve çalışma durumu ortaya koymaktır. Oluşturulan komünizme bağlı toplumsal çalışma zihniyeti “devlet ve devletin içinde seçkin elitist zihniyete” dayalı sınıfın kararlarına dayalı çalışma ilişkisi durumu bulunmaktadır. Buda komünist ve sosyalist toplumsal düzenin içerisinde çalışma ilişkilerinde hâkimiyeti elinde tutan seçkin sınıfın çalışma sistemini buna göre oluşturduğunu söyleyebiliriz. Bu sebeple materyalist toplum içerisinde olduğu gibi komünist ve sosyalist toplum içerisinde de sınıflı bir yapının varlığı aşikârdır. Sonuç itibarıyla her iki toplum düzeninde de (liberal-kapitalist ve Marksist) ekonomi merkezli, sınıfsallığa dayalı hâkim gücün yön vericiliğine dayalı çalışma ilişkileri bulunmaktadır (Şimşek, 2019: 75).

2.1.4. Hermenötik Liberal-Kapitalist Çalışma Sistemi

Hermenötik yorumsama “genelde insanın gerçekleştirmiş olduğu faaliyetlerinin, sözlerinin, meydana koyduğu ürün ve kurumların, anlamını kavrama ve yorumlanmasını ifade etmektedir (Şimşek, 2008: 49).

Kavram itibarıyla hermenötüğün kullanılması Orta Çağ Avrupası’nda dini metinlerin yorumlanmasına dayanır. Günümüzde ise 19. yy.dan bu zamana gelişen bir durum ortaya koyarak “insan ve toplum bilimlerinde ayırt edici bir teorik yaklaşımı ifade eden bir kavram olma durumuna gelmiş”tir (Şimşek, 2019: 76).

19. yy. Batı Avrupası’nda hermenötik çalışmanın içeriği “Protestan inancı ve ahlâkının iktisadi hayat ve din arasındaki ilişkiye vurgu yapan yaklaşım” ile donatılmaktadır. Bu anlayışa göre tembellik günah sayılırken çalışmak tanrısal bir görev olmuştur. Bu anlayışta hermenötik anlayış çalışmaya yüce bir değer atfetmiştir. Sanayi Devrimi’nin sistemleştirdiği 19. yy. İngiltere’de yaşanan Victoria Dönemi’nde dini sözlere bağlanan çalışma zihniyetinin varlığı görülmektedir. Buradan hareketle yeni çalışma zihniyetinin kapsamını “sıkı çalışmanın erdemleri” kapsamındaki azla yetinme durumu değer-din-çalışma ilişkisinin varlığı biriktirme, ağır başlı olma ve itidal davranma gibi oluşturduğu söylenebilir. Bu zihniyet “çalışan kesimlerin zihinlerine işlenir olmuştur. Bu ilkeler Protestan doktrininde korunmaya alınmıştır”. Bunun neticesinde modern pozitivist ekonomi merkezli

çalışma anlayışı ve Protestan ahlâkının kutsallık atfettiği çalışma anlayışı birlikteliği hermenötik çalışma anlayışını meydana getirmiştir (Şimşek, 2019: 76).

Hermenötik Çalışma Anlayışı = Pozitivist Ekonomi Merkezli Çalışma Anlayışı + Protestan Ahkâlını Kutsallık Atfettiği Çalışma Anlayışı

3. POSTMODERN DÖNEM

Postmodern Dönem Batı Avrupası'nda 20. yy.ın son çeyreğini ve 21. yy. arasını kapsayan dönemdir (Şimşek, 2020: 27).

Dünya toplumlarının üç süreci yaşadıkları görülmektedir. Bunlardan birincisi en uzun zaman dilimine sahip olan geleneksel dönem, ikincisi 18. yy.da ateşi fitil lenen 19. yy.da sistemleşme durumu ortaya koyan modern dönem ve üçüncüsü 20. yy. sonlarına doğru ortaya çıkan postmodern dönemdir. Bu üç dönem ilişkileri de farklı seyir durumu ortaya koymaktadır (Şimşek, 2013: 177).

Batı medeniyetinin madde merkezli (ekonomi) olması 18. yy.da süregelen gelişmelerin hızlı ve düzenli olmasını beraberinde getirmiştir. 1945 yılından bu tarafa SSCB'ye yönelik gerçekleştirilen sosyo-politik ve sosyo-ekonomik savaşın kazanılması yani Batı medeniyetinin zafere ulaşması nedeniyle “tarihin sonu geldi” diğ er bir ifadeyle dünya bundan sonra tek kutuplaşma ortaya koyacak ve bu kutuplaşmayı ise Batı medeniyetinin liberalist-kapitalist çizgisinden sağlayacaktır. Ortaya çıkan bu süreç küreselleşme olarak anılan felsefe içeriği olan postmodern olguyu meydana getirmiştir. Küreselleşme, merkezine maddeyi alan, içerik itibarıyla pozitivist felsefeye dayalı, liberalist-kapitalist ilkeleri esas alarak hareketini belirleyen ve bu ilkelerden yola çıkarak ahlaki, kültürel, ekonomik, siyasi yönleri bulunan ABD liderli Batı medeniyetinin tek başına düzenlemesini, Amerikan değerlerine göre oluşturulmuş, donatılmış “tekçi bir dünya” inşası sürecini belirtmektedir (Şimşek, 2013: 9-10).

3.1. Postmodern Düşüncenin Temelleri

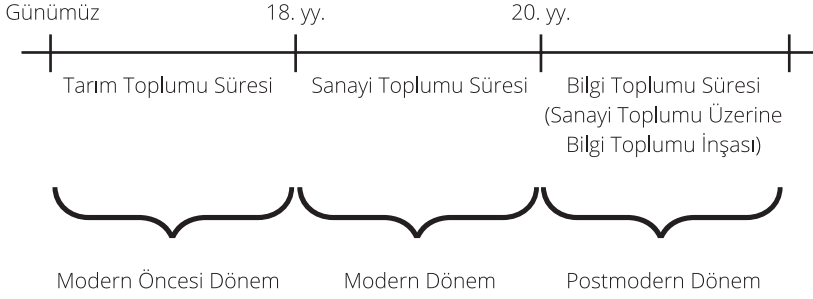
21. yy. süreci içerisinde 19. ve 20. yy. ekonomi merkezli dünya değerinden

uzaklaşma eğilimi ortaya konulmuş bu ise medeniyet, ahlak, din, kültür gibi konuların tekrardan tartışmaya açılmasına neden olmuştur. Bu tartışmalar ise beraberrinde dünyada yeni bir sistemin inşasını zorunlu kılmıştır. 19. ve 20. yy.da seküler sanayi toplumu ve toplumun esas adamı konumundaki girişimci-tüccar tipini ortaya koymuştur. 21. yy.da ise topluma soyut kavram niteliğindeki ahlâk, din, kültür ve medeniyetin yön vermesi ortaya çıkmıştır (Şimşek, 2013: 62).

Batı medeniyetinin girişimci tipi egoist girişimciden antroposentrik girişimciye geçiş durumunu ortaya koymuştur (Şimşek, 2013: 62).

Batı medeniyeti son dönemlerinde yeni sorunlara yönelik çözümler üretmemiş ve yenilik ortaya koyacak yeni felsefe üretimini gerçekleştirememiştir. Diğer bir ifadeyle 20. yy.dan bu yana maddeciliğin içerisinde maneviyatçı görünme durumu ortaya koyan fakat temeli materyalizm olan anlayış 21. yy. ahlâk, din, siyaset, ekonomi, insan kişiliği, eğitim, çalışma hayatı alanları kapsamındaki sorunlara çözüm üretmede sorun yaşamış var olan çözüm üretme kabiliyeti sorunlara çözüm üretmede yetersiz kalmıştır. Yeni dönemdeki bu yetersiz kalış Batı medeniyeti çözülme sürecinin başlamasını dünya ile kopuş yaşayarak günceli takip edemesini böylece gerileme sürecine girmesi durumlarını ortaya çıkarmıştır. Buradan hareketle Batı modern siyaseti postmodern siyaseti üretmiş fakat postmodern siyasetin temeli de aynı köke dayalı olmaktan öteye gidememiştir. Yeni üretilen postmodern durum, materyalist anlayışın ekonomi, siyaset ve diğerlerini materyalizme göre biraz daha soyut kültürle açıklama yolu izlemiştir. Postmodernizm çözüm üretmek için oluşturduğu kavramları materyalist temelli olduğundan ve materyalist ahlak anlayışına dayalı olduğundan amaca ulaşmada yetersiz kalacağı ön görülmektedir. Batı’da var olan bu felsefi sorunlar medeniyetin çöküş hızını daha da arttırmaktadır (Şimşek, 2013: 84).

Bilgi yöntemi olarak hermenötik bilgi yöntemini kullanan postmodern zihniyet salt akılcılıktan hareket ederek “din-kültür-değere” ilişkili rasyonelleşme ile çevrenilmiş dindarlık düşüncesi zihniyeti üzerinden bilgi üretimi ve “bilim adamı” inşası gerçekleştirilmiştir (Şimşek, 2020: 27).



Tarım toplum süreci insanlık tarihinde uzunca süre yaşanmış ardından 18. yy.ın ikinci yarısında Sanayi Devrimi'nin yaşanmasıyla sanayi toplumuna geçilmiş en son gelinen nokta ise bilgi toplumu süreci olmuştur. Bilgi toplumu süreci Batı medeniyetinin siyasi, kültürel ve ekonomik birçok sorunu içerisinde bulundurmaktadır. Bu sebeple üstün medeniyet vasfına sahip Batı medeniyeti durumunda çeşitli sorunlar ortaya çıkmıştır (Şimşek, 2013: 121).

Postmodern Dönem (20-21. yy.)
Kaynağını Husserel'ci "öz"çülük anlayışı oluşturur. Salt aklın kısmi hâkimiyeti söz konusudur.
Salt akılla üretilen "öz"çülük anlayışı söz konusudur.
Kültürel izafilik dikkate alınmaktadır.
Salt aklın varlığı devam etmektedir.
Aydınlanma düşüncesine dayanmaktadır.
Liberal ilerleme geleneği devam etmektedir.
Mana/Değer'in sekülerleştirilmesi söz konusudur.
Manevi bilginin rasyonelleştirilmesi görülür.

olarak belirtilebilir (Şimşek, 2019: 171-172).

Samuel Huntington “şayet olursa bundan sonraki dünya savaşı, medeniyetler arası savaş olacaktır” diyerek medeniyetler savaşına rekabet, ekonomi ve bunları kapsayan dinin neden olacağını söylemektedir. Buradan hareketle 21. yy.daki mücadelenin esas noktasını kültür-medeniyet arasında meydana çıkan farklılık durumları oluşturacaktır. Huntington 21. yy.da medeniyetler savaşının çerçevesini belirleyenlerin medeniyet, din, kültür ekseninde olacağını belirtir. Bu ise yeni dönemin ekonomi merkezli gelişmelerden değil de artık medeniyet, din, kültür gelişmeleriyle açıklanabileceğini belirtmiştir (Şimşek, 2013: 121-122).

3.2. Postmodern Toplum Din İlişkisi

Postmodern Dönem içerisinde milli devletten federe devlete (Avrupa Birliği, Birleşmiş Milletler gibi) kayış yaşanmış ve devletlerin birleşmesi durumu ortaya çıkmıştır. Bu dönemde geleneğe dönüş eğiliminde artış gerçekleşmiştir. Bilim-din kopuk ilişkisi yerini bilim-din bütünsel bakışına bırakmaya başlamış maneviyat arayışı hız kazanmıştır. Ayrıca toplumda sanal dünya gerçeği ön planda olmuştur (Şimşek, 2013: 178).

Modern dönem içerisinde milliyetçi ideoloji ve din yer değiştirmiş milliyetçi ideoloji esas alınmıştır. Ulus-devlet durumu, bilimin egemen olması, bilim-din çatışması, endüstriyalizmin ve kapitalizmin kuvvet kazanması, Batı sömürge yaklaşımının artış göstermesi, batılılaşma, iletişim ve ulaşım imkânlarında gelişme yaşanması gerçekleşmiştir. Dinin toplum içerisindeki birleştirici, birbirine bağlayıcı kıymet hükmü modern dönemde giderek azalma yönünde durum ortaya koymuştur. Bu dönemde pozitivizm büyük etkiler ortaya koyarak Batı’da yaşanan sanayileşme ve Batı’nın teknokratik medeniyet oluşumu üzerinde etki ortaya koymuştur. Bunun neticesinde 19. yy. modern dönem dinler döneminin artık son bulduğunu yerine rasyonalist düşünce hâkimiyet döneminin başladığı, sekülerlik esas alınarak toplum-bilim ilişkisinin seküler olduğu, toplum-din ilişkisinin yerinden edildiği dönem olmuştur (Şimşek, 2013: 178).

21. yy. postmodern süreçte modern görünüşün yanlış olduğu savunularak karşı çıkılmış ve toplumun varlığının devamlılığının sağlanması açısından toplum-din ilişkisi önem görmeye başlamıştır. Buradan yola çıkarak postmodern dönem,

modern dönemin kusur ve eksik olarak gördüğü yanlarını dintoplum ilişkisini arttırarak yakınlaşmasını sağlayarak belirtir (Şimşek, 2013: 178-179).

Postmodernizm açısından dinin ortadan kalkması durumu söz konusu değildir. Çünkü toplum hayatında önemli yeri olan sosyal insanın zihni fonksiyonları bulunmaktadır. Ayrıca, din-bilim ilişkisinin yardımlaşma anlayışına dayalı olmasından ötürü toplum hayatında dinin tekrardan önemli bir hal alması, insan hayatında anlam karşılığını sağlamasından ötürü postmodern dönemde din önemli bir konum elde etmiş ve içinde korunması gereken ve gerekli görülen biri kurum hüviyetine sahip olmuştur (Şimşek, 2013: 179).

Ronald Rebertson postmodern süreçte dinin küreselleşme üzerinde etkili olduğunu bundan ötürür dinin küresel dönüştürücülük durumunda ekonomi gibi faal durum ortaya koyduğunu belirtmiş ve dinin yeni dönemde ortaya koyduğu küresel etkisine vurgu yapmıştır (Şimşek, 2013: 180).

Rebertson’a göre, din-küreselleşme ilişkisi söz konusudur. Postmodern süreç ile yükseliş sergileyerek yeniden konumlanan din, küresel ekonomik sistem üzerinden temeli dine dayandırılmış yeni sosyal hareketlerin etkileşim durumunu sergilemiştir. Bundan mütevellit dünyanın pek çok noktasında dini içeriğe sahip sosyal hareket oluşumu yaşanmıştır (Şimşek, 2013: 181).

Teknolojinin ilerlemesi beraberinde kitle iletişim teknolojilerinde de pek çok yeniliği doğurmuş ve insanların, toplumların birbirlerinden haberdar olmaları gibi birçok olumlu durumun oluşmasını sağlamıştır. Modern süreçten farklı olarak postmodern sürecin kapsamındaki bu haberdarlık durumu, toplumların karşılıklı durumları incelenerek heterojen olduklarının farkındalığını ortaya çıkarmıştır. İleri teknoloji seviyesi ve dijital dünyada yaşanan gelişmeler bu farkındalığın oluşumundaki iki önemli faktördür. İleri teknoloji ve dijital dünya gelişmeleri toplumların “ecdad fenomeni”ne dönüş yaşamalarını sağlamış ve böylece “kültür merkezli” anlayışın temelleri yeni dönemde atılmaya başlamıştır. Bu yeni dönemde internet önemli değere sahip olmuş ve “iletişim devrimi”ni gerçekleştirerek kolay, hızlı, bilgi paylaşımı ve bilgiye ulaşma özelliğini ortaya koymuştur. Bunun neticesinde hızlı erişilebilen internet imkânları, özgün kültürlerin ve yeni dini grupların toplumlar ve insanlar tarafından tanınmasına zemin hazırlayarak aracılık etmiştir (Şimşek, 2013: 181).

Küreselleşme ve dijital teknolojinin hızla ilerlemesi, dünyada dijital ağ durumunun ortaya çıkması yeni ekonomi çatısı altında liberal-kapitalist firmaların birleşerek post-modern sömürü de artış yaşaması beklentisini ortaya çıkartırken (ki kısmi olarak böyle bir durumun gerçekleşmesi ihtimali söz konusudur), ileri haberleşme ağı ecdad fenomenine dönüş gerçekleştirerek, liberal-kapitalizm kapsamı ötesi din, ahlâk ve medeniyetin var olduğu bilincini uyandırma gizli görevini gerçekleştirdiği belirtilebilir. Tüm bu faaliyetler nezdinde dini hayatın yaygınlaşmasında küreselleşmen etkili süreç ortaya koymuştur. İletişim teknolojileri kültürel ve düşünce yönünden toplumların birbirlerinde haberdar olmaları sağlamış ve böylece yerel bilinçlenmeyi meydana getirmiştir. Akabinde toplumlar tarafından özgün dini inanışlara yönelim başlamıştır (Şimşek, 2013: 182).

Postmodernizmin olumlu etkisi neticesinde dinin küreselleşme süreci içerisinde toplumda dinamizm kazandığı ifade edilebilir. Batı düşüncesi kapsamında din beraberinde benliğin varlığı birey için önem arz ettiğinden “dinsel bireycilik” yükseliş dönemine girdiği görülür (Şimşek, 2013: 183).

3.3. Bilgi Toplumunun Özellikleri

Bilgi toplumu sanayi toplumunu şekillendirici etkiyi ortaya koyan aydınlanma düşünce geleneğinin devamı durumundaki sosyal ampirizmin ve akılcılığın gelişmesini sağlayan A. Comte’ci pozitivist gelenek olarak belirtilir. Bilgi toplumunun zihinsel arka planı 19. yy. pozitivistizmdir. Sonrasındaki bilgisayar temeline alan bilgi toplumu 1945’ler sonrasında bilgisayar gelişmesine bağlı ortaya çıkış sergilemiştir. Enformasyon toplumu üretim açısından yenilik durumu ortaya koymaktadır. Toplumda bilgi ve enformasyon kavramları emek ve sermayenin yerini almıştır (Şimşek, 2013: 125).

“Bilgi toplumu; yeni temel teknolojilerin gelişimiyle bilgi sektörünün, bilgi üretiminin, bilgi sermayesinin ve nitelikli insan faktörünün önem kazandığı, eğitimin sürekliliğinin ön plana çıktığı, iletişim teknolojileri, bilgi otoyolları, elektronik ticaret gibi yeni gelişmeler ile toplumu ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal açıdan sanayi toplumunun ötesine taşıyan bir gelişme aşaması olarak tanımlanabilir” (Şimşek, 2013: 125).

Bilgi Toplumu
Sosyo-ekonomik gelişmelerin yaşandığı süreçte bilgi ve insan faktörü başta tüm alanlarda yapısal değişikliği gerekli görür.
Sanayi toplumunun uzantısı durumundadır.
Bilgi toplumunda yaşanan gelişmeler ekonomik, kültürel, sosyal ve siyasal alanda yaşam biçiminde yenilik ortaya çıkarmaktadır.
Geliştirdiği yeni davranış biçimi ile toplumu standart ve merkezi toplumun ötesine taşımaktadır.
Kendine özgü (farklı) dünya görüşünü ortaya çıkartır.
Bilginin üretimi ön plandadır. Yani bilginin üretimi maddi mallar üretiminin yerini almıştır.
Sanayi toplumlarının maddi-teknik odaklı pragmatik dönüşümüdür.
Ekonomi türü bilgi ekonomisidir.
Bilgi sahibi insan ekonominin temel etkenidir.
Üretim araçları nano teknoloji ve robottur.
Çok kültürlülük, post-endüstriyelleşme, post-pozitivizm odaklı dünya görüşü
Ulusçuluk akımının sermayenin küreselleşmesi yerine esas alınması
Felsefeciler, kanaat önderi bilginler, bilişimciler, yaşam boyu eğitim anlayışına geçilmesi, hizmet sektörü, medya, tele iş unsurları iş bölümünü meydana getirir.
Bilgi toplumunun değerlerini; eşitlik, birey hakları, rekabet, hızlı değişme durumu ortaya koyma, doğrudan demokrasi, ademi merkeziyetçi yönetim gibi unsurlar meydana getirir.
Elektronik ağlar, güneş ve rüzgâr enerjisinden yararlanma görülür.

olarak açıklanabilir (Şimşek, 2013: 125-126).

Bilgi toplumu, değerlerin kaybolmaya başlaması ve değer bunalımı yaşanması, küresel sermaye anlayışının yaygınlık kazanması, terör, eşitsizliğin insanlar arasında yaygınlaşması olumsuzluklarını ortaya çıkardığı belirtilebilir (Şimşek, 2013: 126).

Ekonomik endişenin yok edilmesini amaç edinmiş ekonomi merkezli zihniyet ve bu yönlü sistem inşası üzerinden sanayi toplumu ve bilgi toplumu oluşturulmuştur. Bu her iki toplum kendi içlerinde farklılıklar taşır fakat bilgi toplumu sanayi toplumunun ekonomi merkezliliği temeline dayanır (Şimşek, 2013: 126).

Hungtington 21. yy. dünyasının ekonomi merkezlilikten ziyade din, ahlâk, kültür, medeniyet gibi soyut değerlere dayandırılmış yapıya sahip olduğunu belirtir (Şimşek, 2013: 127).

3.4. Postmodern Sistemin Çalışmaya Yüklemediği Anlam

20. yy. başlarından bu yana salt akılcılığın yerini “öz” cülüğün aldığı, manevi bilginin rasyonelleştirildiği postmodern süreci ve postmodern sanayi felsefesi ve çalışma anlayışını inşa etmiştir. Süreç itibarıyla Batı da 19. yy.dan başlayarak moderniteden postmoderniteye doğru geçiş yaşayan bir yapı durumu yaşanmıştır (Şimşek, 2019: 173).

Batı 19. yy. itibarıyla sistemleşmesini pozitivist düşünce anlayışı üzerinden gerçekleştirmiş ve sistem ağını kurmada onun bilgi yöntemi üzerinden ilerleme durumu ortaya koymuştur. Batı 19. yy.dan başlayarak 20. yy.ın ilk süreçlerine kadar pozitivist ladinilik üzerinden seküler temelli modern çalışma dinamiklerini sanayi medeniyetinde meydana getirmiştir. Buradan bakıldığında pozitivist düşünce ve onun bilgi yöntemi modern çalışma ilişkilerinin temel kurucu unsuru olmuştur. Batının kapsamında yer alan bu yeni çalışma anlayışının arka planında salt akılcılık, modern düşünce, pozitivist bilgi yöntemi ve doğaya karşı insanın egemen olması yer almaktadır. Modern Batı 20. yy. başlarında yaşadığı Birinci ve İkinci Dünya Savaşları sonrasında pozitivist düşünce ile arasına bir mesafe koymuş Husserel’ci “öz” cülükten hareketle yeni çalışma felsefesini ortaya çıkarmıştır. Daha da açacak olursak; tam hâkimiyet sahibi salt akılcılıktan kısmi olarak çıkılarak yine salt akılcılıktan hareketle üretilen soyut “öz”cülük anlayışı geliştirilmiş böylece Husserel’ci özcülük kurulumu sağlanmıştır. Fakat burada dikkat edilmesi gereken nokta, soyut durumunun vahiy soyutluğu olmayışıdır. 20. yy. başlarından 21. yy. başlarına Husserel’ci fenomenolojik “öz”cülük kendi rasyonel temelli soyutlamasının kültür düşüncesi üzerinden sanayi ve çalışma anlayışını

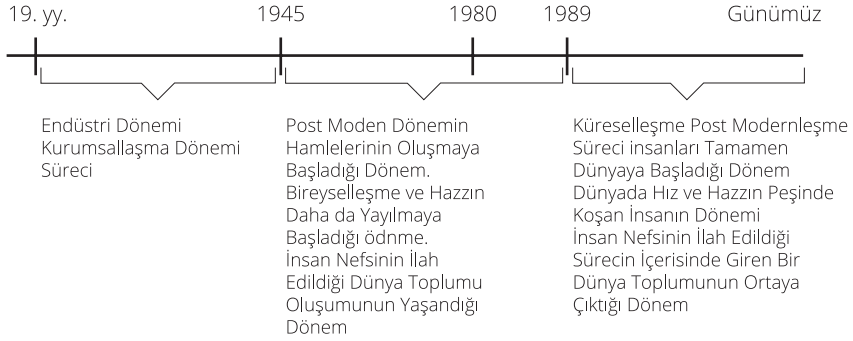
kurma durumu ortaya koyarak bu yeni kurulan durum üzerinden sanayi ve çalışma anlayışına yeniden şekillendirici etki durumu ortaya koyduğu görülmektedir. Toffler bu yaşanan süreci, “sanayiciliğin ölümü ve yeni bir medeniyetin doğuşu” ifadesi ile ortaya koymaya çalışmaktadır. Yaşanan bu sürecin somut çıktısını modern dönemden postmodern döneme bir geçiş durumunun yaşanması beraberinde postmodern “öz”cülüğün ve “kültürcü anlayış”ın yeni dönem ile beraber öne çıkması, sonrasında ise “yeni pragmatik değişim süreci”nin belirmesi durumunu ortaya çıkartmıştır (Şimşek, 2019: 171).

Postmodern süreç yeni sanayi felsefesine dönüşümünü, postmodern kültür anlayışı üzerinden kültür izafiliği de dikkate alarak toplumun inanç, kültür ve değerleri üzerinden gerçekleştireceğini görmekteyiz. Bu sayede postmodern süreç sanayi anlayışına ve çalışmaya tesir ederek yeni sanayi anlayışına ve çalışma içeriğine doğru değişim durumu ortaya koymuştur. Postmodern süreç değişim ortaya koyarak moderniteden farklıymış gibi bir durumu ortaya koysa da asıl itibarıyla köklerinin salt akılcı anlayışa, aydınlanmaya ve liberal ilerleme esaslı geleneğe dayandığını söyleyebiliriz. 21. yy. sürecinde teknikler ve araçlar değişim durumu ortaya koysa dahi modern toplumun temellerini meydana getiren “ladini”lik ve bu “ladini”liğin amaç ve hedefleri, mana/değer merkezliliğe dayalı postmodernizmin bünyesine yerleşmiş ve onu sekülerleştirme durumu ortaya koyarak 21.yy.da da aynı konumda olacağının haberini vermektedir (Şimşek, 2019: 171-172).

4. MODERN DÖNEMDEN POSTMODERN DÖNEME ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER SİSTEMİNDE ORTAYA ÇIKAN DEĞİŞİMLER VE SENDİKACILIK

Geleneksel dönem sonrası ortaya çıkan birtakım önemli yenilikler yeni dönemleri kapılarının aralanmalarını beraberinde getirmiştir. Önceleri basit düzeyde geleneksel üretim araçları ile yapılan üretim anlayışları sonraki süreçte makinenin üretim hayatına sokulmasıyla birlikte yeni bir üretim biçimine geçişin habercisi olmuştur. Bundan sonraki süreçte makineler üretim içerisinde önemli bir yer tutacak ve endüstriyel ilişkiler sisteminde pek çok yenilikleri ortaya çıkaracaktır.

Küreselleşme Döneminin Başlaması



4.1.Modern Dönemde Yaşanan Endüstriyel Değişimler

Endüstriyel dönem içerisinde teknolojik gelişmeler büyük öneme sahip olmuştur. Bu dönem sermayeyi, üretim araçlarını elinde bulunduran maksimum kâr elde etme minimum maliyet sağlama amacı içerisinde olan kesim ile emeğinin karşısında kazanç sağlayan ücretli kesim arasında pek çok çatışmalara ve ulaşmalara ev sahipliği yapmıştır. Maliyeti düşük kazancı yüksek kazanç elde etme içerisindeki anlayış bu dönemde vasıflı çalışan modelini önemli kılmıştır. Dönem içerisindeki çalışma sistemi hızlı bir biçimde sürekli olarak kendisini yenileyerek iyileştirme içerisine girmiş, bu sebeple hızlı ve sürekli değişimler yaşanmıştır. Bu süreç vasıflılık durumunu değerlendirmiş ve çalışan vasıflı kesimin yaşanan hızlı değişmelere (bilim ve teknik) ayak uydurmasını zorunlu kılmıştır. Çünkü sahip olduğu vasıf durumu yeni gelişmeler ile güncelliğini yitirme durumu ortaya koyacaktır. Bu hızlı, dinamik değişim durumundan kopuşun gerçekleşmemesi maksadıyla çalışan kesim vasıf durumunu geliştirebilmek maksadıyla sürekli eğitim durumu içerisinde olmuştur (Şimşek, 2000: 108).

Endüstriyel dönemin ortaya koyduğu en önemli özelliği, mal üretimi sürecinde maddi güç kaynaklarının kullanılması durumudur. Üretim süreci içerisinde makineler önemli bir konuma sahip olmuşlardır. Dönem içerisinde hammadde, insan etkinliği, makine, ürün girdi ve çıktı esasları ilişkisi gözlemlenmiştir (Şimşek, 2000: 108).

Endüstri toplumunda modern kurumların yaygınlaşma durumunu sağlayıcı kurumsal öğelerinden kapitalizm ve ulus devlet büyük öneme sahiptir. Geleneksel devletlerin yönetsel güçlerini kullanım düzeyine göre ulus devlet yönetim güçlerinin kullanımı daha etkilidir. Bu sayede küçük yapıdaki endüstri toplumları ile ekonomik kaynaklarını sanayi öncesi sistem kullanımına göre daha ileri seviyeye taşıma durumu ortaya çıkarmıştır (Şimşek, 1999: 249).

Modern sanayi toplumu içerisinde işçi-işveren ilişkileri büyük öneme sahip olmuştur. Bu durum toplu pazarlık sürecini de etkileyen unsur olmuştur (Şimşek, 199: 249).

Endüstri devrimi beraberinde bağımlılık durumunda artış yaşanması durumunu ortaya çıkartmış ama bunun yanında “beyaz yakalılar”ın da öneminin artmasına neden olmuştur. Bu bağımlılık durumunda işleyişin olumlu tarafında olan kesim beyaz yakalılar kesimi olmuştur. Fakat beyaz yakalıların sanayi toplumu içerisinde bulunduğu durumu sanayi ötesi toplum içerisindeki bulunduğu duruma göre eksik kalmıştır. Sanayi toplumu içerisinde mavi yakalılar ile beyaz yakalılar arasında fark giderek yok olurken hatta fabrika işçileri beyaz yakalıları nazaran daha iyi gelirler elde edebilirken, sanayi ötesi toplum içerisinde beyaz yakalı kesim bilgi ile donanım ortaya koymuş ve işletmenin “teknolojik” yapısının önemi fonksiyonlarından birini oluşturmuştur. Bundan ötürü beyaz yakalı kesim ilerleyen dönem içerisinde gelir avantajı durumunu kaybetmeye başlamıştır (Şimşek, 1999: 250).

Sanayi toplumu beraberinde ortaya çıkan teknolojik gelişmeler üretim kapasitesinin gelişim göstermesini sağlamış ve gelir seviyesinde artış etkisini ortaya çıkartmış, böylece hizmetler sektörünü etkileme durumu ortaya koymuştur. Akabinde hizmetler sektörü istihdamına yönelim durumunu ortaya çıkartmıştır (Şimşek, 1999: 250).

Sanayileşme döneminin ilk aşamalarında sanayileşme ile sanayi işçisi arasında karmaşık bir düzen hâkim olmuştur. Bu karmaşık durum işçi ve işveren arasında çatışmaların oluşmasına neden olarak işçilerin protesto hallerine zemin hazırlamıştır. Bu sayede çalışma hayatına sendikalar giriş yapmış, endüstri toplum bünyesinde devlet ve işletme yönetimi arasındaki ilişkilerin düzenlenmesinde büyük görev üstlenmiştir (Şimşek, 2000: 112).

4.2. Postmodern Dönemde Yaşanan Endüstriyel Değişimler

1990'lı yıllar itibariyle endüstri toplumu bulunduğu konumu bırakarak yerini sanayi ötesi toplum, enformasyon (bilgi toplumu), post endüstriyel toplum ve hizmet ekonomisi gibi farklı isimlerde belirtilen toplum tipine bırakmıştır. Bu durum beraberinde ekonomik karar birimlerinin ve organizasyonların kendi tanımlamalarını yenilemelerini ve faaliyetlerini öncekine nazaran farklı bir bakış açısından güncellemelerini ortaya çıkarmıştır (Şimşek, 2000: 112).

Enformasyon diğer bir adıyla bilgi toplumunda vurgulanan bilgi, bilginin hızlı yayılma ve çoğalma durumu ortaya koymasını ifade etmektedir. Bu bağlamda enformasyon kelimesi hızlı şekilde iletişim durumunu da içerdiğinden dünyanın küçülmesini sonucuna ulaştırmaktadır. Diğer bir ifadeyle telefon, bilgisayar ve televizyon üçlüsü bir araya gelmekte, bilişim çağı olarak ifade ettiğimiz dönemde önceki döneme göre “yeni bir uygarlık” sürecinin ve buna bağlı kavram ve kurumlarının ortaya çıkması durumu gerçekleşmektedir (Şimşek, 1999: 252).

Enformasyon toplumu kapsamında postmodern durum ve postmodernizm yer alır. Bu dönem içerisinde endüstri toplumunun sorunları ve ortaya çıkardığı bunalım durumları sorgulanması gerçekleşmektedir (Şimşek, 2000: 113).

Devamlı bir arayış durumunu yansıtan postmodernlikte amaç, teknokratik düşünce sistemine bağımlılığı ortadan kaldırmak amacıyla çağdaş, tarihi ve gelecekçiliği bir araya getirmektir (Şimşek, 2000, 113).

Endüstrileşme makro manada insanlara olumlu şeyler sunmuş ama diğer taraftan da bazı sorunları beraberinde getirmiştir. Taylor'a göre modernliğin ortaya çıkardığı sorunlar postmodernizmin gücüne güç katmıştır (Şimşek, 1999: 254).

Marcuse'in ifadesi ile modern toplumlarda yaşanan tek boyutlu insan tipi, hazcılık, tatminsizlik, monotonluk, yabancılaşma Boudrillard'ın belirttiği toplumların kitleleşmesi, toplumların sonu, ideolojilerin zayıflaması ve tepkisizlik gibi unsurlar modernliğin postmodernizme yönelimini işaret etmektedir (Şimşek, 2000: 114).

Kellner postmodernlik kavramını edebiyat, mimarlık ve sanat gibi çeşitli anlamlarda kullanırken,

Amitai Etzioni 1968 yılında postmodernizm kavramını sosyolojide ilk kullanımının temsilcisi olmuştur.

Etzioni postmodern toplumu, iletişim, enformasyon ve enerji teknolojisinin sürekli gelişme ortaya koyan bir ilerlemeyle belirlenen toplum olarak ifade etmektedir (Şimşek, 2000: 114).

Endüstri ötesi toplumda bilgi, büyümenin ve verimliliğin temel destekçisidir. Ekonomik faaliyetlerde hizmet sektörüne yönelim mal üretimine olan yönelimden daha fazladır. Bilgi sahibi meslekler önem kazanmaktadır (Şimşek, 1999: 254).

Post endüstriyel sürecin başlamasına teknolojik gelişmelerin yanı sıra küreselleşme de olumlu katkı sağlamıştır. Küreselleşme süreci sendikacılığa, istihdama, çalışma ve ücret durumlarına ve endüstri ilişkiler sistemine önemli etkileri olmaktadır (Şimşek, 2000: 116).

Teknolojik alanda yaşanan gelişmeler üretimde makinenin kol gücünün yerini alması, bilgisayarların beyin gücünün yerini alması gibi üretim hayatınsa ortaya çıkardığı etkilerin yanı sıra hayat ve tüketim standartlarında da kökten farklılaşma durumlarını da beraberinde getirmiştir (Şimşek, 1999: 256-257).

İleri teknolojiler diğer bir ifadeyle mega teknolojiler işgücü yapısını etkilemektedirler. İleri teknolojiler iş fırsatlarını ortadan kaldırmacı etki ortaya çıkartarak bir nevi çalışmanın sonunu hazırlamaktadır. Çünkü düşük vasıflı iş gücüne büyük oranda talep azalmakta, yüksek vasıflı işçileri talep etme anlayışı hâkim olmaktadır. Bu sebeple de vasıflı ve vasıfsız iş gücü arasında ücret farkları oldukça fazla olmuştur. Bu durum vasıfsız işgücü istihdamını azaltacak ve bu kesimin işsiz kalmasına neden olacaktır (Şimşek, 2000: 118).

Küreselleşme sürecinde yeni esnek üretim anlayışının uygulanması istihdam oranlarını düşürücü etki ortaya çıkartırken kadın istihdamını arttırıcı etki ortaya çıkarmıştır (Şimşek, 2000: 119).

4.3. Modern Dönemden Postmodern Döneme Sendikacılık

Sanayi ötesi yaşanan dönüşümler neticesinde sendikaların profilinde de önemli değişimler ortaya çıkmıştır. Küreselleşme beraberinde toplumsal ve ekonomik

yaşam içerisinde pek çok değişikliği ortaya çıkarmıştır. Küreselleşmenin ortaya çıkardığı bu değişimler sendikaların fonksiyonlarını ve varlığını da etkileyici tavır ortaya koymaktadır. Ayrıca küreselleşme, uluslararası boyutta rekabetin varlığını diri tutmuştur. Bundan ötürü işletmeler rekabet edilebilirliklerini sağlayıcı kalite ve verimlilik anlayışına ihtiyaç duymuşlardır. Böylece işverenlerin işçi sendikalarıyla, işçi sendikalarının da işverenle “işbirliği” anlayışını esas almaları zorunluluk olmuştur (Şimşek, 1999: 259-260).

Sendikalar, üyelerinin temsilcisi olması konumunun yanı sıra emeğin toplumsal, ekonomik ve siyasal etkinliğini artırma amacı içerisinde kendilerini de kapsayan muhalefet hareketidirler. Gelişmiş kapitalist toplumlarda süreç içerisinde muhalefet hareketinden sıyrılıcı hareket ortaya koyan sendikalar sonrasında toplumla pragmatik ve uzlaşmış bir süreç içerisine girmişlerdir. Fakat günümüzde yaşanan gelişmeler sendikaları üyeleriyle sınırlılık durumuna getirmiş ve yalnızca ekonomik mücadele aracı duruşuna sınırlandırmaktadır. Bundan böyle sendikalar mevcut sosyal ve ekonomik sisteme muhalefet ortaya koyma ihtimali; politikalar, ideoloji ve söylemler yönünden ekonomik ve sosyal sistemin sınırları dışına çıkma durumu ilerleyerek azalmıştır. Diğer taraftan işgücü bağlamında bakıldığında işgücü kapsamında beyaz yakalı, kadın ve kısmi süreli çalışan işçiler büyük yer edinmeye başlamıştır. Yeni dönemde ortaya çıkan bu kesim kapsamındaki kadın çalışanlar sendikaların gücünü zayıflatıcı etki ortaya koymaktadır. Çünkü sendikalar hususunda olumlu tavır beslemeyen kadın işçilerin varlığı durumu söz konusudur. Beyaz yakalı kesimin vasıflılık haline sahip olması ve birey olgusunun belirgin olması durumlarından dolayı işverenlerle birebir ilişki durumu içerisinde olmaları durumunun yaşanmasına sebep olmuştur. Bu durum ise sendikalara güç kaybettirmiştir. Sendikaların tam süreli çalışan işçilere sağlamış oldukları desteğe kısmi süreli çalışan kesiminde ihtiyaç duyması durumu endüstri ötesi toplumlarda sendikaların yeni arayış içerisine girmelerine neden olmuştur. Bu sebeple sendikalar geleneksel ücret sendikacılığı tipi yerine karar sürecine katılım durumu ortaya koyucu, şartlara uyum gösteren, iş birliğini esas edinen (korporatist) sendikacılığa yönelim durumu ortaya koyacaklardır (Şimşek, 2000: 120-121).

21. yy. döneminde uzlaşma ve diyalog arayışı içerisinde olmak oldukça önemli bir durumu oluşturmaktadır. Bu durum neticesinde işçi, işveren ve hükümetler ilişkisinde birlikte barış ve işbirliği içerisinde yaşama imkânını sağlamıştır. Çalışma

kapsamında ortaya çıkan birlikteliğe dayalı ilişki ortamı ekonomik istikrarı sağlamıştır. Bu noktada sosyal diyalog önemli etken olmaktadır. Yeni dönem itibarıyla ortaya çıkan çalışma hayatında sorunların çözümünde sosyal diyalog önemli bir yer tutmuştur (Şimşek, 1999: 262).

SONUÇ

Batı 18. yy. Aydınlanma Felsefesi ile materyalist merkezli maddeci salt akla dayalı düşünce felsefesini sistem kurucu düşünce unsuru olarak belirlemiş, ekonomik ve sosyal alanda da bu düşünce felsefesi üzerinden sisteminin inşasını gerçekleştirmiştir. Bu bağlamda bilgi felsefesini Aydınlanma Düşünce Felsefesinin temelleri üzerine oturarak inşa etmiş ve bunun üzerinden insan inşasını gerçekleştirmiştir.

18. yy. modern dönem kendi iç tarihsel sürecinde üretim ve sosyal hayatta yenilikleri beraberinde getirmiş içerisinde barındırdığı aksaklıkları giderme yoluna gitmiş ve bu uğurda başarı sağlamıştır. 18. yy. Aydınlanma Düşüncesi üzerinden pozitivistimin inşası gerçekleşmiş ve sanayi dönemi kurumsallaşma sürecinin içerisine girmiştir. Bu kapsamda duyuların hareketliliği ve salt aklın esashlığı üzerinden pozitivist bilim zihniyeti oluşturulmuştur. Oluşturulan bu bilim zihniyeti üzerinden Batı jakobenist bir yaklaşım içerisinde tavır durumu ortaya koyarak tüm dünyanın Batı zihniyeti temelli tek tipleşmesini esas almıştır.

20. yy.a kadar dünya hâkimiyeti konumunu devam ettiren Batı 20. yy. sonrasında ortaya çıkan yeniliklere çözüm bulma hususunda yetersiz kaldığı görülmüştür. Bu sorunlara Batı cevap aramada hâkim olan düşünce anlayışından kısmi farklılık ortaya koyarak cevap arama durumu içerisine girmiştir. Bu cevap arama çabası Batı'nın 21. yy. ile beliren postmodern dönem içerisine girmesini sağlamıştır.

21. yy. postmodern dönem sanayi dönemi temellerinden kısmi kopuş gerçekleştirerek geleneksel değerlere yönelimli bir tavır durumu ortaya koymuştur. Bu dönem içerisinde modern dönemde hâkim konumundaki salt akıl yerini salt aklın kısmi hâkimiyetine bırakmıştır. Mananın ele alınmaya başlandığı kültürel izafiliğin dikkate alındığı dönem olmuştur. Fakat mana burada sekülerleştirilme süreci içerisinde olmuştur. Buda postmodern dönemin modern dönemden farklılığının

tam boyutta olmayıp kısmi boyutta olduğunun göstergesidir. Yani postmodern dönem zihniyet temelleri modern dönem zihniyet temelleri üzerine kurgulanmış ve üzerine yapılanmıştır.

Postmodern Dönem benimsediği zihniyet üzerinden yeni endüstriyel ilişkiler sisteminin oluşmasını da beraberinde getirmiştir. Yaşanan endüstriyel süreçler mega teknolojinin oluşmasını sağlamış ve bilgi önemli bir yer edinmiştir. Bunun neticesinde var olan iş ve işçi tipinde yeni döneme göre oluşum durumu oluşmuştur. Aynı zamanda işveren değişen teknolojik ve bilgi durumuna göre işçi tipi belirleyerek istihdam etme durumunu gerçekleştirmiş bu bağlamda istihdam sürecinde de döneme göre yenileşme durumu ortaya çıkmıştır.

Postmodern Dönem itibarıyla gelişen teknoloji ve internetin birleştirilerek üretim sürecinin içerisine girmesi ve bilgisayarların üretim süreci içerisinde kullanılması istihdam noktasında bilginin önemini ortaya çıkarmış ve bilgi durumu alınarak istihdam gerçekleştirilmesi durumu kadın ve erkek istihdam durumlarında bilginin varlığına göre istihdam edinilmesi durumunu ortaya çıkarmıştır. İnternetin üretimdeki varlığı çalışma çeşitliliklerini meydana getirmiş (evden çalışma, kısa çalışma) ve bu bağlamda sendikalarda yeni durumları göz önünde bulundurarak kendilerini güncelleme durumu içerisine girmişlerdir.

21. yy. itibarıyla ortaya çıkan farklı sorunlar çalışma ilişkilerinde işçiyi, işvereni ve hükümeti ilgilendirmektedir. Ortaya çıkan farklı sorunların çözümünde diyalog üzerinden çözüm üretmek, sorunları gidermek amaçlanmış böylece çalışma ilişkilerinde barış ve birliktelik ortamı sağlanmaya çalışılmıştır.

KAYNAKÇA

- Aydın, M. (2014). Toplum kültür eğitim. Gazi Kitabevi.
- Güldiken, N. (2015). Çalışma sosyolojisi. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Mucchielli, A. (1991). Zihniyetler. İletişim Yayınları.
- Ören, K. (2018). Çalışma sosyolojisi. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özarpınar, Y. (2002). Türk düşünce ufukları mümtaz turhan. Alternatif Yayınları.
- Özaydın, M. M., & Metin, B. (2016). Çalışma ve refah. Gazi Kitabevi.
- Sevil, M. (2005). Türkiye’de modernleşme ve modernleştiriciler. Vadi Yayınları.
- Şimşek, O. (1999). Endüstriyel ilişkiler sisteminde değişimler. Kamu İş-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 4(4), 243-266.
- Şimşek, O. (1999). Endüstriyel ilişkiler sisteminde değişimler. Kamu-İş-İş Hukuk ve İktisat Dergisi, 4(4), 243-266.
- Şimşek, O. (2000). Post-endüstriyel süreçte endüstriyel sistemde ortaya çıkan değişimler. Sayıştay Dergisi, 11(36), 104-126.
- Şimşek, O. (2002). Sanayi sonrası süreçte Türk çalışma hayatındaki değişim dinamikleri. Manat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(4), 139-173.
- Şimşek, O. (2008). Türk toplum düşüncesine; medeniyet, kültür-zihniyet-sanayi bağlamında bütüncül bir yaklaşım. Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları (HÜTAD), (8), 253284.
- Şimşek, O. (2008). Türkiye’de ve Batı’daki medeniyet kavramlarına zihniyet-özgün sosyal bilim-iktisat etkileşimi bağlamında yaklaşım. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 115-139.
- Şimşek, O. (2008). Zihniyet açısından Türk girişimciliğinin sosyolojisi. Otorite Yayınları.
- Şimşek, O. (2011). Sabri F. Ülgener’ in zihniyet ve girişimcilik anlayışına bilgi sosyolojisi açısından yaklaşım. M. Yılmaz (Ed.), Sabri Fehmi Ülgener küreselleşme ve zihniyet dünyamız. T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları.

Şimşek, O. (2012). Türkiye’de laiklik kavramının zihniyet temelli analizi (kapitalist akıl-laiklik (laisizm) ilişkisi). O. Şimşek (Ed.), Yeni Türkiye’nin yeni gerçekleri. Otorite Yayınları.

Şimşek, O. (2013). Yeni ahlâk toplumu inşâsı. Gazi Kitabevi.

Şimşek, O. (2016). “Medeniyet” ve “sistem” inşa edici vasfıyla tevhidi düşünce. İlmar Yayınlar Dizisi.

Şimşek, O. (2017). “Medeniyet” ve “sistem” inşa edici vasfıyla tevhidi düşünce. Gazi Kitabevi Yayınları.

Şimşek, O. (2018). Tevhidi düşünce’nin “ilmi araştırma yapma” da bütüncül yöntem anlayışı. M. Alişarlı & O. Şimşek (Ed.), Tevhidi düşünce ışığında ilim dallarının yeniden inşası şurası. İlmar Yayınları.

Şimşek, O. (2019). “Çalışma” ve “zihniyet” kavramları ekseninde “çalışma zihniyeti”nin “milli çalışma düzeni” nin inşasına etkileri. İş ve Hayat, 5(10), 58-84.

Şimşek, O. (2019). “Çalışmanın ontolojisi” bağlamında Türk-İslam ve Batı medeniyetlerinde çalışmanın sosyolojisi. İş ve Hayat, 5(9), 170-194.

Şimşek, O. (2020). “Çalışma-Toplum Felsefesi” ilişkisinin Tevhidi, Pozitivist ve Hermonotik Düşünce Yöntemlerine Göre Mukayeseli İncelenmesi., O. Şimşek. (Editör). Tevhidi Düşünce ve Toplum Felsefesi. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.

Şimşek, O. (2020). “Tevhidi düşünce”nin kavramsal anlayışının Türk-İslam medeniyetinin “kurucu fıkri yöntemi” oluşu üzerine. O. Şimşek (Ed.), tevhidi düşünce temelli konuşmalar 2. İlmar Yayınları.

Talas, C. (1975). Sendikacılık ve toplum. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 30(1), 1-23. Topçu, N. (2018). Ahlak. Dergah Yayınları.

Topçu, N. (2018). Kültür ve medeniyet. Dergah Yayınları.

Turhan, M. (2016). Kültür değişimleri sosyal psikoloji bakımından bir tetkik. Altınordu Yayınları.

Ülgener, S. F. (2006). İktisadi çözülmenin ahlak ve zihniyet dünyası. Derin Yayınları.

Ülgener, S. F. (2006). Zihniyet, aydınlar ve izm’ler. Derin Yayınları.

YENİ SENDİKACILIK ANLAYIŞINDA ÇALIŞMA YAŞAMININ İNSANİLEŞTİRİLMESİ

Abdurrahman Sefa ULU*

Özet

Küreselleşme süreciyle beraber sendikacılık anlayışında alternatif örgütlenme önerileri sunulmaktadır. Alternatif örgütlenme modelleri içerisinde toplumsal hareket sendikacılığı ve hizmet sendikacılığı gibi öneriler bulunmaktadır. Yeni sendikacılık anlayışında bu örgütlenme modelleri sendikaların güçlenmesini sağlayabilir. Sendikaların yeni alternatiflere yönelmesi yalnızca kendi üye sayılarını arttırmak amacıyla değil aynı zamanda çalışma yaşamının insanileştirilmesi içinde aktif rol alması gerekmektedir. Ancak çalışma yaşamının insanileştirilmesi için yalnızca yeni alternatif modellere geçiş yeterli değildir, aynı zamanda sendikaların zihniyet değişimine de ihtiyaç vardır. Kapitalist sistem içerisinde emek sömürsünün sonucunda ortaya çıkmış olan sendikalar, kapitalizmin sorunlarını gidermek adına çalışmalarda bulunmuştur. İşçilerin uzun çalışma saatlerinin insanileştirilmesinde, çalışanların hak ettiği ücreti alabilmesi gibi konularda mücadele vermiştir. Ancak sendikal yönetim zihniyeti kapitalizm içerisinde “ekonomi” temelli olduğu sürece çalışma yaşamının insanileştirmesi her daim eksik kalacaktır. Çalışma ilişkilerinde başat alınmış olan “ekonomi” kurumunun yerine “din” kurumunun başat eksene alınması gerekmektedir. Bu sayede düzen kurucu vasfıyla tevhide düşünce temelinde oluşturulmuş yeni sendikal zihniyet, insana insan olduğu için değer vermeye ve buna yönelik düzenlemeler yapmayı gerçekleştirebilecektir. Bu kapsamda yeni sendikal anlayışın zihniyet oluşumuna dair öneriler sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Hayatı, Sendika, Hizmet Sendikacılığı, Tevhidi Düşünce, İşçi ve İşveren İlişkileri.

* Araş. Gör. Yalova Üniversitesi

HUMANIZING WORK LIFE IN THE NEW UNDERSTANDING OF UNIONS

With the globalization process, alternative organization proposals are presented in the understanding of unionism. There are suggestions such as social movement unionism and service unionism within alternative organization models. In the new unionism approach, these organization models can strengthen the unions. Trade unions should turn to new alternatives and take an active role not only in increasing their membership but also in the humanization of working life. However, transition to new alternative models is not enough to humanize the world of work, but also a change in mentality of the unions is needed. The unions, which emerged as a result of the exploitation of labor in the capitalist system, worked to solve the problems of capitalism. It has fought on issues such as humanizing the long working hours of the workers and getting the wages they deserve. However, as long as the union management mentality is based on the “economy” within capitalism, the humanization of working life will always be incomplete. Instead of the “economy” institution, which has taken the lead in labor relations, the institution of “religion” should be taken as the main axis. In this way, the new union mentality, which has been formed on the basis of the unity of thought, will be able to value people because they are human beings and make arrangements accordingly. In this context, suggestions will be presented on the formation of the mentality of the new union understanding.

Keywords: Working Life, Union, Service Unionism, Tawhidi Thought, Employee and Employer Relations.

GİRİŞ

Bu çalışmanın ilk bölümünde sendikaların kısa tarihi ve sendikaların ortaya çıkmasını sağlayan ortam ve zihniyet anlatılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın devamında Türkiye’de sendikacılığın nasıl geliştiğini, işçi ve kamu sendikacılığı olarak ayrıldığı için iki alanda gelişimi verilmeye çalışılarak farkları ortaya konulmaya çalışıldı. Çalışmanın üçüncü bölümünde dünyadaki yeni sendikacılık anlayışları ortaya koyulmuştur. Yeni sendikacılık anlayışının çalışma yaşamının insanileştirilmesi noktasında nasıl katkıda bulunduğu değinilerek Türkiye’deki sendikaların yeni anlayışlardan yararlanarak yeni bir sendikacılık anlayışı oluşturması gereği anlatılmıştır. Devam eden bölümde ise ortaya konulması gereken yeni sendikacılık anlayışının nasıl olabileceği ve yeni oluşturulması gereken zihniyet temelleri açıklanarak çıkarılan sonuçlar aktarılmıştır. Bu çalışmanın amacı Türkiye’deki sendikal gelişimin sağlanırken aynı zamanda çalışma yaşamındaki olumsuz yanlarında yeni anlayışlarla daha insani düzeye getirilmesi için zihniyet dönüşümünün gerekliliği açıklanmıştır. Bu sayede yeni sendikal anlayış hem kendi medeniyet temellerimize dayanan yeni değerleri ortaya koyabilecekken aynı zamanda tüm toplumun sorunları ile ilgili olan yeni bir sendikacılık anlayışı ortaya çıkabilecektir.

1. SENDİKALARIN KISA TARİHİ VE ORTAYA ÇIKIŞINI OLUŞTURAN ORTAM ŞARTLARI

Sendikalar sanayi devriminin bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Sendika kavramı ilk defa İngiltere’de çıkmıştır. İngiltere’de belli şehir ya da bölgedeki işçilerin genel çıkarlarını korumak için kalfalar arasında kurulan dostluk örgütlerinin ortak eylemlerini anlatmak için kullanılmış bir kavramdır. Bir süre sonra da işçilerin meslek örgütlerine sendika odaları denilmiştir, günümüzdeki anlamını ise 1839 yılında kazanmıştır. Sendika kavramı, İngiltere, Almanya, ABD gibi ülkelerde sadece işçi örgütlerini ifade ederken, Türkiye, Fransa gibi ülkelerde hem işçi hem de işveren örgütlerini ifade etmek için kullanılmıştır. İşçi sendikalarının kurulabilmesi için öncelikle bazı ortam şartları gerekli olmuştur. Bunlar şu şekilde açıklanabilir, sanayileşmenin olması, işçilerinin kendi çıkarlarının diğer grupların çıkarlarından farklı olduğunun idraki, işçi ve işveren ilişkilerinin sorunlu bir duruma gelmesi, sendikaların kurulmasını engelleyecek kanuni düzenlemelerin

olmaması ve demokrasinin varlığı, bunların yanında işçileri yönlendirebilecek lider kadronun olması sendikaların kurulmasının önünü açan ortam olmuştur. Bu koşulların ilk gerçekleştiği ölkeler İngiltere olmuştur. İngiltere’de sendikalar 18. yy.da kurulmaya başlamıştır, yine aynı dönemde Avrupa’da kurulmaya başlamıştır. Ancak, işçilerle işverenler arasındaki bu gerginlik ortamında sendikalar bazı yasal düzenlemeler ile engellenmiş bazı yerlerde yasaklanmıştır. Buna rağmen işçiler örgütlenmeye devam ettiği için mücadele sonunda sendikaları devletler tanımak zorunda kalmıştır. 1824 yılında İngiltere, 1842 yılında ABD, 1869’da Almanya ve 1884’te Fransa’da sendikaların serbestçe kurulması için düzenlemeler yapılmıştır. Sendikalar İkinci Dünya Savaşı’ndan etkilenmiş olsalar da asıl güçlü dönemlerini 1945-1975 yılları arasında yaşamışlardır. 1980’li yıllardan sonra ise ekonomik durgunluk, artan işsizlik, çok uluslu şirketlerin artması, küreselleşme, kayıt dışı istihdam sorunu, neo-liberal politikalar, hizmet sektörünün önem kazanması, esnek çalışma modelleri gibi nedenlerden dolayı yeni çalışma ilişkilerine uyum sağlamada zorlandıkları için güçlerini kaybetmeye başlamışlardır (Tokol, 2018: 80-81).

Yukarıda sendikaların kısa tarihi ve sendikal gelişim anlatılmaya çalışıldı ancak konumuz gereği bakmamız gereken sendikaların ortaya çıkmasına neden olan olaylar ve düşünceler nelerdir bunu biraz daha detaylı incelenmesi gerekir. Sendikaların asıl ortaya çıkmasının sebebi işçilerin yaşamış olduğu sorunlar olmuştur, bu sorunlardan dolayı da örgütlenerek hak arama mücadelesi vermişlerdir. Işçilerin yaşamış olduğu sorunlar arasında; geleneksel üretim ilişkilerinin yerini yeni ve farklı üretim ilişkilerinin alması, toprağa dayalı üretim sistemlerinin yerini fabrikalarda çalışmanın alması, kırsal alanda yaşayan insanların yeni endüstri bölgelerine göç ederek yeni hayat ve çalışma koşullarına uyum sağlamaya çalışması, yeni üretim ilişkilerinin emek ve sermaye olarak bölünmesi gibi sorunlar yer almaktadır. Bu sorunların hayatı etkileyen en büyük yanı kapitalizmin doğmasını sağlayarak sermayenin emek karşısında güçlenmesi sonucu ortaya ıkmiştır. Bu durumda işçiler sermayedarlar karşısında savunmasız duruma düşmüşlerdir. İnsanlar toprak sahiplerinin köleliğinden kurtularak özgürleşmişlerdir ancak bu özgürlük ücretli işçilikle beraber köleliğin farklı bir durumunu ortaya çıkarmıştır (Dereli, 2015: 40-41). Fransız ihtilali sonrasındaki eşitlik ve özgürlük düşünceleri sanayi devriminin ekonomik ve toplumsal yapısını önemli derecede etkilemiştir.

Bu düşünce ekseninden hareketle siyasal iktidarların görevi, bireylerin yasa önünde eşit ve özgür sayarak doğal haklara saygılı olan düzeni oluşturmak olmuştur. Liberal devlet anlayışı, bireyselleşmenin ön planda olduğu her türlü müdahaleden uzak bireysel girişimcilğe ve rekabete dayalı bir ortam oluşturulmuştur. Liberal devlet anlayışından dolayı da işçiler ile işverenler arasında sözleşme serbestisi gereklidir. Bu durum işçileri işverenler karşısında savunmasız bırakmıştır. İşçilerin çalışarak gelir elde etmesi gerekmektedir ancak işverenler işçileri uzun çalışma saatlerine maruz bırakarak düşük ücretler ödemişlerdir. Sermaye sahiplerinin bu davranışı işçileri çalışmaya ve işverenlerine bağımlı duruma getirmiştir. O yüzden de köleliğin farklı bir durumu ortaya çıkmıştır denilmiştir. Kapitalist sanayi düzeni fabrikaları çalıştırabilmek için çok fazla işgücüne ihtiyaç duyuyordu ve bunu teşvik etmek amacıyla da çalışma yüceltilmesi gereken bir durumdu. Bu noktayı Max Weber “Protestan Etik ve Kapitalizmin Ruhu” adlı eserinde açıklamıştır. Kapitalizmin ortaya çıkmasında temel belirleyiciliğin Protestanlık olduğunu ifade etmiştir. Yeni insan tipinin ise rasyonel düşünen, dinden arındırılmış, seküler bir anlayışa sahip daha çok üretip daha az tüketen, çalışmayı ibadet olarak gören modern sanayi toplumunun çalışan tipi olarak ortaya koymuştur (Metin ve Özaydın, 2016: 32-34). Kapital sistem içinde çok çalışarak sermaye arttırılması gerekir ve kişilerin birikim yaparak finans sektörünün çarklarının dönmesinin sağlanması beklenir. Bu yüzden de modern toplumun yukarıda tarif edildiği gibi olması gerekiyordu. Bu durumda emeğin metalaşması ortaya çıkmış ve işverenler karşısında işçiler güçsüz duruma düşmüştür. Bu ortamda işçi birlikleri oluşturulmuş ve işçi sınıfının güçlü direnişi gerçekleşmiştir. Bu haksızlıklar karşısında ve asıl değişim olarak kapitalizmin ortaya çıkarmış olduğu sorunlar sonucunda sendikalar ortaya çıkmıştır.

2. SENDİKALARIN TÜRKİYE’DEKİ GELİŞİMİ

2.1. Türkiye’de İşçi Sendikacılığının Gelişimi

Türkiye’de sendikaların gelişiminin aslında çok uzun bir tarihi olmamıştır. Osmanlı döneminde etkin olmayan sendikal hareketten dolayı sadece 1894 yılında kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti vardır. 1908 yılında İkinci Meşrutiyet’in ilanından sonra sendikal faaliyetlerde hareketlilik olmuştur. Bazı işkollarında işçiler

örgütlenmeye başlamıştır ancak 31 Mart olaylarından dolayı çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu nedeniyle Cemiyetler Kanunu'ndaki hükümlerin işletilmemesi, Babıali Baskını, Birinci Dünya Savaşı gibi nedenlerden dolayı ülkede örgütlenme tamamen durmuştur. 1918'de imzalanan Mondros Barış Antlaşması sonrasında çok sayıda sendika ve üst örgüt kurulmuştur. Ancak isyanları bastırmak için çıkarılan Takrir-i Sükûn Kanunu örgütlenmeyi olumsuz etkilemiştir. Bu kanundan dolayı cumhuriyetin ilk yıllarında kurulan sendikaların bir bölümü 1925 sonrasında kapatılmıştır. 1928 yılından sonra da sendikaların oluşumu için siyasi partilere bağımlı sendika oluşturma fikri başarısız olmuş ve 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu'nda yapılan düzenleme ile sendikalaşma sona ermiştir. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda değişiklik yapılarak sendikalar yeniden kurulmuş ancak bunların bir bölümü sol partilerle ilişkili oldukları için kapatılmışlardır. 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanunu'nun getirmiş olduğu düzenleme ile 1947-1960 döneminde çok sayıda işyeri sendikası, birlik federasyon ve 1952 yılında da ilk konfederasyon olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) kurulmuştur. Yeni kurulan sendika ve konfederasyonun örgütlenme ve mali açıdan yetersiz kalmıştır. Türkiye'de gerçek anlamda sendikalaşma 1960'dan sonra gerçekleşebilmiştir. 1961 Anayasası ve 1963 tarihinde yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunlarının sağladığı yasal dayanakla 1960 ve 1980 döneminde sendikalar hem mali açıdan hem de örgütlü işçi sayısı açısından güçlenmişlerdir. Örgütlü işçi sayısı artmış olsa da istihdamın tarım sektöründe çoğunluk olmasından dolayı, informal sektörün yaygın olmasından dolayı ve örgütlenme bilincinin düşük olmasından dolayı örgütlü işçi sayısı çok büyük rakamlara ulaşmamıştır. 1980 darbesi sonrasında 1982 Anayasası yürürlüğe girmiştir. 1982 Anayasa'sı ile başta 1983 tarihinde kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunları ile sendikalarla ilgili kısıtlayıcı düzenlemeler, 1980 sonrası neo-liberal politikalar sendikaların etkinliğini azaltmıştır. Bu kanunlardaki kısıtlayıcı düzenlemelerden dolayı başta Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) olmak üzere Avrupa Birliği ve uluslararası işçi örgütleri tarafından ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine aykırı olduğu gerekçesiyle Türkiye'yi eleştirmişlerdir. Bunun sonucunda Anayasa ve Kanunlarda değişiklik yapılmış olmasına rağmen yetersiz kalmıştır bundan dolayı 2012 yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi

Kanunu kabul edilmiştir. Günümüzde Türkiye’de sendikalar alt ve üst düzeyde bölünmüş yapıya sahiptir. İşkolu düzeyinde kurulmuş çok sayıda sendika vardır (Tokol, 2018: 91-93).

2.2. Türkiye’de Kamu Sendikacılığın Gelişimi

Çeşitli anlaşmalar ve sözleşmeler kamu çalışanlarının sendikalı olabileceğine dair temel dayanak oluşturmuş olsa da Türkiye’de Kamu çalışanlarının sendikalı olması yakın tarihe dayanmaktadır. 1961 Anayasası’nın 46. Maddesi ile sendika hakkını “çalışanlara” tanımak suretiyle, işçilerin yanında kamu görevlilerinin de sendikalı olmasına imkân tanınmıştır. 1965 yılında kabul edilen “624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu” ile kamu görevlilerinin sendikalaşma hakkı yasal güvence altına alınmıştır. Bu zaman aralığında çok sayıda konfederasyon, federasyon ve sendika kurulmuştur. Bu düzenleme ile beraber artan örgütlü kamu çalışanı sayısı artmıştır ancak bu düzenlemenin kamu çalışanlarına örgütlenme hakkı değil dernekleşebileceklerine dair çıkarımlar ile eleştiride bulunmuşlardır. 1971 yılında yeni düzenlemeler gerçekleştirilmiş ve 1961 Anayasası’nın 46. Maddesinde “çalışanlar” ibaresi “işçiler” olarak değiştirilmiştir. O dönemde Anayasası’nın 119. Maddesi, “memurlar siyasi partilere ve sendikalara üye olamazlar” şeklini almıştır. Bununla beraber yapılan düzenlemeler sonucunda 624 sayılı kanuna göre kurulan sendikaların faaliyetleri sona erer düzenlemesi de yer almıştır. Bu düzenlemelerden sonra kamu çalışanları 1971 yılında HAKPERSON’u (Kamu Personeli Haklarını Koruma Derneği) kurmuşlardır. Daha sonra da konfederasyon kurmuşlardır. Kurmuş oldukları konfederasyon ile PSI (Uluslararası Kamu Görevlileri Örgütü)’ya 1977 yılında üye olmuşlardır. Bu sayede varlıklarını devam ettirebilmişlerdir. 1980 sonrasında ülkede yönetim değişikliği olmuş olsa da kamu çalışanlarının grev hakkı olmadığı için sendikal haklarına yasaklayıcı hükümler anlayışı devam etmiştir. Ancak Türkiye’nin de tarafı olmuş olduğu ILO sözleşmeleri gereğince üst düzey memurlar dışında çalışanların sendikalı olma hakkı olduğu bilinmektedir. Bu sözleşmelere dayanarak kamu çalışanları dernekler kurarak örgütlenmeye devam etmişlerdir. Ancak bunun hak olarak verilmesi için ciddi emek sarf eden örgütler 1989 yılında bir araya gelerek “Sendikal Haklar Koordinasyon Komisyonu”nu kurmuşlardır. Bu çerçevede 1990 yılında ilk Eğitim-İş Sendikası

kurulmuştur. Bu kuruluştan sonrada kamu sendikaları kurulmaya devam etmiştir. Bu tarihten sonra farklı konfederasyonlar kurulmuş ve altında çok fazla kamu çalışanları sendikaları varlığını devam ettirmektedir. Uzun süre örgütlenme için mücadele veren sendikalar nihayetinde 2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı yasa ile “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu” kabul edilmiştir. Günümüzde kamu sendikacılığı hizmet kolu olarak devam etmekte ve 11 hizmet kolu bulunmaktadır (Benli, 2003: 93-96).

2.3. Türkiye’de İşçi Sendikacılığı ve Kamu Sendikacılığının Farklılıkları

Türkiye’de sendikacılık faaliyetleri, kamu sendikacılığı ve işçi sendikacılığı olarak iki ayrı alanda faaliyet göstermektedir. Sendikal faaliyetler açısından öncelikle işçi sendikaları iş kolu düzeyinde örgütlenme gerçekleştirirken ve kanunda işçi sendikaları için 20 iş kolu belirlenirken, kamu sendikacılığında hizmet kolu düzeyinde örgütlenme gerçekleşir ve 11 ayrı hizmet kolu bulunmaktadır.

Sendikal faaliyet anlamında en büyük ayırım işçi sendikalarının yasaklı işler haricinde grev hakkı bulunurken, kamu sendikacılığında grev hakkı bulunmamaktadır.

İşçi sendikaları için toplu iş sözleşmesi karşılıklı olarak uzun yıllardır yapılırken kamu sendikacılığında toplu sözleşme hakkı yakın tarihe dayanmaktadır. İşçi sendikaları her iş kolu için işverenle örgütlü olduğı işyerlerinde toplu iş sözleşmesi imzalarken kamu sendikacılığında tarafının bakanlık olduğı toplu sözleşme süreçlerinin gerçekleştirilmesi yoluyla toplu sözleşme imza altına alınır. Bu noktada işçi sendikacılığında karşılıklı sözleşmede karşı tarafın kamu kurumu olmuş olsa bile (Bakanlık çatısı altında çalışan işçilerin sözleşmeleri) sözleşmelerde grev hakkına sahip olduğı için sendika gücü daha fazla hissedilmektedir. Ancak kamu sendikacılığında grev hakkı olmadığından dolayı karşı tarafın gücü daha fazla olmaktadır. Bunun yanında toplu sözleşme masasında anlaşmaya varılmadığı noktasında anlaşmazlıkların çözümünde yüksek hakem kurulunun kararları etkin olduğı ve günümüzde yüksek hakem kurulu kararlarının sözleşme imkânları düşük kaldığından dolayı kamu kesimi çalışanlarının mağduriyeti oluşması sonucu ortaya çıkmaktadır.

Sendikacılık faaliyetleri kapsamında işçi sendikalarının işçileri korumak adına temel almış olduğu kanun 4857 sayılı İş Kanunu'ya ve çok çeşitli çalışma şekilleri bulunmadığı için karar alma süreçleri ve işçiyi koruma durumunda daha somut adımlar atabilmektedir. Ancak kamu sendikacılığında, kamu istihdam biçimleri birbirinden farklılık taşımakta ve her istihdam biçiminin yasal düzenlemeleri farklılık gösterdiği için sendikaların çalışanları koruma noktasında zorluklar ortaya çıkmaktadır. Eşit işe eşit ücret maddesi, istihdam biçimlerinin çeşitliliğinden dolayı kamu sendikalarını ve çalışanlarını zor durumda bırakmaktadır.

Bu çalışmada esas itibarıyla çalışma yaşamının insanileştirilmesi esas alınacağından dolayı bu farklılıkları belirttikten sonra yeni sendikacılık yaklaşımları ile Türkiye'de çalışma yaşamını daha insani bir duruma getirme çabası ön plana çıkacaktır. Bu noktada yukarıda belirtilen farklılıklar olmuş olsa da toplumsal hareket sendikacılığı ve hizmet sendikacılığı gibi konularda hem işçi sendikalarına hem de kamu sendikalarına ciddi bir görev düşmektedir. Öncelikli olarak yeni alternatif örgütlenme modellerini inceleyelim daha sonra her iki kesim içinde bu alanın önemi detaylandırılacaktır.

3. YENİ SENDİKACILIK ANLAYIŞLARI

Sendikaların 1980 sonrasında kaybettikleri güçlerini geri kazanabilmek adına yeni alternatifler geliştirmeye çalışmışlardır. Bu çalışmalar sonucunda iki alternatif ortaya koyulmuştur. Bunlar; toplumsal hareket sendikacılığı ve hizmet sendikacılığıdır.

Toplumsal hareket sendikacılığı, 1980 sonrası dönemde sosyal, ekonomik ve siyasal alandaki değişim ve dönüşümün bir sonucu olarak sendikacılık üzerindeki doğurmuş olduğu olumsuz durumları günün koşullarına uygun olacak şekilde yeni anlayışlar geliştiren hareket sendikacılığı olarak anlatmak mümkündür. Toplumsal hareket sendikacılığı kavramını ilk ortaya koyanlardan olan Waterman olmuştur. Toplumsal hareket sendikacılığı, yalnızca işçi sorunları ile ilgilenmemiş aynı zamanda toplumun genelini ilgilendiren sorunlarla da ilgilenmiştir. Aynı zamanda işçiyi sadece işyerinden ibaret görmeyerek toplumun tüm kesimlerinde ve alanlarında sorunlara çözüm aramaktadır. Bu anlayış sayesinde sistemin sorunları daha iyi ele

alınarak çalışma yaşamını daha yaşanabilir hale getirmeyi amaçlamaktadır. Toplum-
sal hareket sendikacılığını benimseyen sendikalar yoksulluk, işsizlik, dışlanma, çev-
re sorunları, göçmen işçiler, kadın sorunları gibi toplumsal sorunlara karşı duyarlı
davranarak sivil toplum örgütleriyle beraber çözüm üretmeyi amaçlamaktadır. Bu
yönü toplumsal hareket sendikacılığının en belirgin özelliğidir. Bu anlayış sayesinde
Çalışma hayatı yalnızca işyerinde olmaktan ıkmyı örgütlenme tüm toplumsal alana
yayılmıştır. Sendikacılık anlayışında sadece işçiye toplu sözleşme yapan ve işçi-işve-
ren ilişkilerini düzenlemek görevlerinin yanında yeni sorunluluklar getirmiştir. Bu
sorumluluk sayesinde de hem sendikal örgütlülüğü artırabilecek hem de toplumsal
hareketi sağlayacak faaliyet ve eylemlerde bulunabilecekti. Yeni edinilmiş olunan
sorumluluklar sendikaları toplumun sorunlu olan her alanında görebilmeyi getir-
miş ve aynı zamanda güçlü sivil toplum ittifakları sayesinde bir baskı unsuru haline
gelmesini sağlamıştır (Mahiroğulları, 2012: 27-28). Toplumsal hareket sendikacılığı
toplumsal sorunlar noktasında çözümler üretirken aynı zamanda çalışanların iş dışı
yaşamlarına da eğitim, spor faaliyetleri, hobi edinme gibi alternatifler de sunar. Ge-
leneksel sendikacılık anlayışından farklılaşarak sadece işçileri esas alan faaliyet alanı
tüm toplumu esas alan bir düşünce yapısına dönüşmüştür. Sendikaların ilgilenmiş
oldukları alanları yalnızca çalışma saatlerinden ibaret değıl günün 24 saatini esas
alan anlayışı getirmiştir (Topalhan, 2015: 290-294). Hizmet sendikacılığı ise top-
lumsal hareket sendikacılığına göre daha yeni bir alan olmakla beraber sendikaların
güç kazanması için önemli alternatiflerden olmuştur. Sendikaların üyelerine ekono-
mik haklar dışında da haklar sunması düşüncesini getirmiştir. Bu anlayış sayesinde
sendikalarda bir araştırma merkezi kurulması önerisi yer almaktadır. Bunun ya-
nında tüm çalışanlara yaşadıkları sorunlarla alakalı hukuksal yardım almasının sağ-
lanması; üyelerine iş danışmanlığı, sigortacılık, vergi danışmanlığı gibi konularda
danışmanlık sunmak; göçmen işçilere çalışma izinleri konusunda yardımcı olmak
gibi danışmanlık faaliyetleri sunar. Danışmanlık faaliyetlerinin yanında çalışanların
yararlanması için kreş açmak, spor müsabakası düzenlemek, çeşitli yerlerden indi-
rimler sağlamak, evlenme yardım, ücretsiz tatil imkânı gibi yeni imkânlar oluşturur
(Mahiroğulları, 2012: 29-30). Bu imkânlar sayesinde hem üyeler daha insani bir
yaşam içinde olur hem de sendikaya bağılılıkları artar.

Çalışma yaşamının insanileştirilmesi noktasında bu iki yeni sendikacılık anlayış-
sının çalışma yaşamını sadece işyerinden ibaret görmediğı için ve işçilerin sadece

işyerinde geçirdiği zamanı dikkate alan çalışmalar değil aynı zamanda işçinin iş dışında da yaşamını ilgilendiren konularla görev alması çalışma yaşamının insanileştirilmesi noktasında önem arz etmektedir. Bu iki sendikacılık anlayışında da sendikalar üyelerine sadece toplu iş sözleşmesi yaparak hak ve menfaat sağlayıcılık değil aynı zamanda üyelerinin ailelerini, toplumsal sorunlarını, ülke içerisindeki önemli sorunların giderilmesi noktasında inisiyatif alma sorumluluğunda rol aldıkları için sendikaları sadece toplu iş sözleşmesi yapan kurumlar olarak görmeyecek ve sendikal aidiyetin artacağı görülecektir.

Bu sendikal anlayış çerçevesinde hareket eden sendikalar çalışma yaşamının insanileştirilmesi noktasında çok önemli adımlar gerçekleştirecektir, çünkü iş yaşamı sadece ücret sağlanan bir yer değil aynı zamanda insanların önemli oranda yaşam saatlerini geçirdiği bir alandır. Bu iki sendikacılık anlayışı da çalışma yaşamında insanlar için maddi hak kazanımları elde edilirken aynı zamanda manevi duygularına da hitap ederek iş yaşam dengesinin oluşmasını sağlayıcı olarak görev alırlar. İnsanlar çeşitli sistemler içerisinde yer alırlar, çalışma yaşamı bu sistemlerden biridir, ancak sendikaların üyelerine sunmuş oldukları imkânlar ile onların ailelerine imkân sağladıklarını görmeleri ya da ailesi ile sorun yaşamış bir çalışana destek sağlanması gibi hizmetler yeni sendikal anlayışı insanların hem maddi çıkarlarını korumak hem de manevi yanlarını korumak adına önemli bir gelişimdir.

Sendikacılık anlayışındaki geleneksel yapı, ücret sendikacılığı olmuş olsa da bu yeni yaklaşımlar sendikaları sadece ücret sendikacılığı yapmanın dışına çıkarmayı başarmıştır. Peki, bu noktada asıl değişmesi gereken konu sendikacılıktaki zihniyet değişimidir. Sendikaların gelişimi başlığında bahsedildiği gibi sanayi devrimiyle beraber ortaya çıkan anlayış kapitalist sistemi ortaya koymaktadır. Ayrıca yeni çalışma yaşamı için Max Weber'in Protestan ahlakını öne sürmektedir. Ancak rasyonel çalışan bireyi sadece para kazanmak amacıyla fayda sağlayıcı, bir konuma getirmektedir. Bu da insanı sadece madde boyutuyla konu edinen bir yapıya bürünür. Sendikal zihniyette bu yapı içerisinde kişilerin ekonomiyi temel alan menfaat ve çıkarlarını korumak için kendini yapılandırmıştır. Bu zihniyet maalesef ki ne insani bir yaşama ne de bizim gibi Türk-İslam Medeniyetine sahip sağlam kökleri olan bir topluma yakışmamaktadır. Bundan dolayı sendikal anlayışta yeni yaklaşımlardan yararlanarak kendimize ait yeni bir sendikacılık anlayışı ortaya koymamız gerekir.

3.1 Sendikacılıkta Zihniyet Dönüşümü

Sendikacılığın ortaya çıkmış olduğu ortam içerisindeki zihniyet anlayışına baktığında sanayi devriminin getirmiş olduğu ekonomi temelli liberal, kapitalist, pozitivist, seküler bir düşünce ortamı hâkimdir. İctimai düzen tamamen ekonominin başat alınmış olduğu bir yapıya evrilmiştir. Ancak Türkiye açısından düşündüğümüzde medeniyet temellerimizde uzun yıllarca tevhidi düşüncenin hâkim olduğu din başat ekseninde olan içtimai düzen hâkim olmuştur. Bu düzen 7. yy.dan 19. yy.a kadar hâkimiyet göstermiştir. İctimai düzen içerisindeki her konu dini başat eksene alarak çözüm üretilmeye çalışılmıştır. Ekonomi temelli olan çıkarıcılığa dayalı olan anlayıştan uzak madde+mana bütünlüğü içerisinde düzen kurulmuştur (Şimşek, 2017: 128-132).

Sendikacılığa zihniyet dönüşümü noktasından baktığımızda, çalışma hayatında tarihimizde esas alınmış olan değerlere saygılı, ahlaka uygun, dengeli, tevhidi düşünceye dayalı bir çalışma yaşamının oluşturulduğu görölmektedir. Ancak sanayileşme ile beraber gelen zihniyet dönüşümü çalışma hayatını ekonomi temelli bir yapıya getirmiş, emek ve sermayenin ayrıldığı, kapitalizmin yükseldiğı bir ortam inşa etmiştir. Bu yapı içerisinde çıkan sendikacılık anlayışının da kendi tarih ve medeniyet değerlerimizle örtüşmesi mümkün değildir. Bu noktada her toplumun, her medeniyetin içtimai düzeninin izafiliğı ortaya çıkar. Ancak günümüzde almış olduğumuz sendikacılık anlayışı Batı toplumlarının bir unsuru olup kendi medeniyet değerlerimizle bir örtüşme göstermemektedir. Bundan dolayı da ekonomiyi temel alan çalışma yaşamı insanların çalışma hayatlarında sorunlara neden olmaktadır. Bu yüzden kendi çalışma yaşamımızı ve sendikal anlayışımızı Batı merkezli pozitivist rasyonel yapıdan kurtararak, madde+mana bütüncüllüğüne dayanan, dengeli ve düzenli, çatışmadan uzak bir zihniyet inşası oluşturulması ihtiyacı doğmaktadır. Batının zihniyet dünyasının temellerini pozitivist düşünce oluştururken, kendi medeniyetimizin düşünce yapısını tevhidi düşünce oluşturmuştur. Bu noktada tevhidi düşüncenin önem vermiş olduğu ahlak, değer, erdem, bilgi, Allah'ın rızasını kazanma arzusu gibi unsurlar esas alınarak sendikacılık anlayışımız, batının pozitivist düşünce yapısındaki rasyonel kazanma hırsı, seküler anlayış, çatışmacı yaklaşım yapısından ayrışması gerekir (Şimşek, 2019: 179-181).

Yeni sendikacılık anlayışları olarak ele alış olduğumuz toplumsal hareket sendikacılığının da hizmet sendikacılığının da temelleri aslında geleneksel sendikanın çıkmış olduğu pozitivist, rasyonalist düşünceye dayanmaktadır. Ayrıca Türkiye’deki sendikacılık anlayışı da batıdan alınma bir sendikacılık anlayışı olduğu için aynı temellere dayanmaktadır. Bu noktada yukarıda belirtmiş olduğumuz kendi medeniyet değerlerimizdeki düşünce ayrışması göze çarpmaktadır. Kendi medeniyet değerlerimize bakıldığında, batının düşünce yapısından tamamen ayrıştığı görülmektedir. Buna rağmen Türkiye’deki çalışma yaşamının iyileştirilmesini sağlayacak olan sendikacılık anlayışı hala zihniyet anlamında batı zihniyetini taşımaktadır. Bu noktada önemli değişimlerin olması gerekmektedir.

Örgütlenme anlamında sendikaların güç kazanmasında yeni alternatif modeller bir pencere açabilir ancak bu yeni sendikal anlayışın kendi medeniyet değerlerimizle bütünleştirilerek tevhidi düşünce temelli yeni bir sendikal anlayış ortaya koyulmalıdır. Sendikaların yeni alternatifler üreterek çalışanların sadece işten ibaret olmadıkları, tüm yaşam alanlarında aktif rol alması gerekliliği ortaya koyulmuştur ve bu çalışma yaşamının iyileştirilmesi anlamında önemli bir adım olmuştur. Ancak kendi medeniyet değerlerimize uygun bir anlayışın benimsenmesi hem sendikacılık anlamında doğru bir adım atılmasını sağlayacaktır hem de kendi medeniyet değerlerimize saygılı bir çalışma ortamının oluşturulmasını sağlayacaktır.

Tartışma ve Sonuç

Türkiye’deki sendikacılığın gelişim noktasına bakıldığında 1980 yılından itibaren küreselleşmenin ve esnek çalışma modellerinin çıkması ile beraber tüm dünyada azalan örgütlenme oranları son yıllarla beraber artış göstermesine rağmen istenen seviyede değildir. Bundan dolayı Türkiye’de sendikacılık anlamında geleneksel sendikacılık anlayışını yani sadece toplu sözleşme yapan işçinin çalışma yaşamında ibaret sayan düşünceden vazgeçilerek yeni sendikacılık anlayışları benimsenmelidir. Ancak bu yeni sendikacılık anlayışları batıyı taklit etme şeklinde değil kendi medeniyet değerlerimizin inşa etmiş olduğu anlayış üzerinden gerçekleşmelidir.

2014 yılında sendikacılıkla alakalı “Sendika Üyesi kamu Görevlilerinin “Sendika-Siyaset” İlişkisine Yönelik Yaklaşımları Üzerine Bir Alan Araştırması” başlıklı çalışmada Türkiye’de sendikacılık anlayışının hala geleneksel noktada olduğunu gösteren bulgulara rastlanmıştır. Bu çalışmada 330 kamu sendika üyesine anket uygulanmıştır. Bu anketler şu sonuçları çıkarmıştır: Çalışanlara sendikaya üye olma nedenleri sorulmuş ve aldıkları cevaplara göre %25,2’si ekonomik hak ve menfaatlerini koruduğu için, %22,4’ü fikri yakınlık duyduğu için, %21’ide arkadaşlarının ya da çevresinin etkisiyle sendikaya üye olduğunu belirtmiştir. Bir başka soru da memur sendikacılığının temel işlevi nedir diye sorulmuş, katılımcıların %76,4’ü memurların ekonomik, sosyal ve hukuki hak ve menfaatlerini korumaktır demiştir, bunun yanında %4,6 sosyal etkinlikler tertip etmelidir demiş, %2,7’si siyaseti etkileyerek, üyeleri lehine yeni politikalar üretilmesine çalışmalıdır, demiştir. Bir başka soruda da sorunların çözümünde en güvenilir kurum hangisidir diye sorulmuş, katılımcıların %13,7’si hükümet demiştir, %3,6’sı ise sendikalar ve sivil toplum örgütleri demiştir (Özaydın ve Han, 2014: 64-67). Yapılmış olunan bu çalışmadan çıkan sonuçlar sendika üyelerinin büyük çoğunluğunun sendikaları hala sadece hak ve menfaat koruyucu yapılar olarak görmesi toplumsal hareket sendikacılığının ifade edilemediğinin ya da üyelere aktarılmadığının ve gerçekten örgütlenme için yeni bir anlayış ortaya koyulmadığını göstermektedir. Diğer yandan sendika üyeleri sorunları çözümü noktasında hala sendikaları gerekli önemde bulamamaktadırlar. Verilen cevaplardan bu sonuçları çıkarmak mümkündür. Bu sonuçlar da bize şunu daha iyi anlatmaktadır, Türkiye’de sendikacılık anlayışına dair yeni yaklaşımlara dair çalışmalar baskın gelememiş ve üyeler üzerindeki algı hala sendikaların sadece çalışma hayatındaki hak ve menfaatlerin korunması noktasında kaldığını göstermektedir.

Türkiye’de yeni sendikal anlayış çerçevesinde öncelikli olarak sendikaların kendi medeniyet değerlerimizi esas alan yeni değerler ortaya koymaları gerekmektedir. Bu değerler sayesinde Türkiye’de ekonomik çıkarları esas alan çalışma yaşamı ve sendikacılık anlayışının yerini kendi medeniyet değerlerimize uygun tevhibi düşünceye dayalı anlayış yer almalıdır. Bu noktada sendikalara büyük sorumluluklar düşmektedir. Bir taraftan yeni örgütlenme modellerine geçerek çalışanları sadece iş yaşamından değil tüm sistemler içerisinde ele almaları ve sorunlarına çözüm üretecek anlayışa geçmelidirler. Bu geçişi de batıdan taklitçi

bir yöntemle değil kendi medeniyet değerlerimize uygun bir anlayışla gerçekleştirmek durumundadır. Bu sayede yeni sendikacılık anlayışı ile beraber çalışma yaşamının insanileştirilmesi gerçekleştirilmelidir. İş yaşam dengesi oluşturulmalı, insana, insan olduğu için öncelikle saygı duyulmalı daha sonra ekonomik kazançların daha yüksek olması için çalışanlara eziyet edilmemelidir. Dengeli, uzlaşmacı, ahlaklı bir çalışma yaşamının inşası ortaya konulmalıdır.

KAYNAKÇA

Benli, Y. (2011). Türkiye’de kamu çalışanlarının sendikalaşma çabaları ve sorunları. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 0(46), 89-128.

Dereli, S. (2015). Klasikten küresele endüstri ilişkileri. E. Yazıcı (Ed.), Endüstri devrimi ve endüstri ilişkileri (s.31). Orion Kitabevi

Mahiroğulları, P. (2012). XXI. yüzyıla girerken sendikacılık: Günümüzdeki değişim, dönüşüm ve gelecek için arayışlar. Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(1), 9-33.

Metin, B., & Özaydın, M. M. (2016). Çalışma ve refah. Gazi Kitabevi.

Özaydın, M. M., & Han, E. (2014). Sendika üyesi kamu görevlilerinin “sendika-siyaset” ilişkisine yönelik yaklaşımları üzerine bir alan araştırması. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(2), 57-73.

Şimşek, O. (2017). Medeniyet ve sistem inşa edici vasfıyla tevhidi düşünce. Gazi Kitabevi.

Şimşek, O. (2019). “Çalışmanın ontolojisi” bağlamında Türk-İslam Ve Batı medeniyetlerinde çalışmanın sosyolojisi. İş ve Hayat, 5(9), 170-194.

Tokol, A. (2018). Türkiye’de sosyal politika. A. Tokol & Y. Alper (Ed.), Sosyal politika (s.63). Dora yayıncılık

Topalhan, T. (2015). Endüstri ilişkileri. Matser yayıncılık.



**BEŞİNCİ BÖLÜM:
ÇALIŞMA VE İNSAN
KAYNAKLARI YÖNETİM
İLİŞKİSİ**

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDEKİ YAPAY ZEKÂ TEKNİKLERİNİN KAMU SEKTÖRÜNDE UYGULANABİLİRLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Kemal UÇACAK*

ÖZET

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan büyük ilerleme şüphesiz yönetim alanını da etkilemiştir. Nitekim özellikle özel sektörde faaliyet gösteren şirketler tarafından kullanılan yapay zekâ uygulamaları bu durumu kanıtlar mahiyettedir. Bu doğrultuda yönetimin çeşitli faaliyetleri için kullanılan yapay zekâ teknikleri, yönetimin temel birimlerinden olan insan kaynakları departmanı ve insan kaynakları yönetiminde de kullanılmaktadır. Literatürde insan kaynakları yönetiminde kullanılan yapay zekâ tekniklerine odaklanan çeşitli akademik çalışmalar mevcuttur. Ancak yapılan bu çalışmaların çoğunlukla konuya işletme yönetimi açısından yaklaştığı görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışma esasen, *özel sektörde faaliyet gösteren şirketlerin insan kaynakları yönetiminde kullanılan yapay zekâ teknikleri, kamu sektöründe de kullanılabilir mi?* sorusuna dayanmaktadır. Bu sorunun cevabının bulunması, kamu sektöründe personel yönetiminin daha etkili ve verimli hale gelmesine katkı sağlayabilir. Dolayısıyla bu çalışmada ilk olarak insan kaynakları ve yapay zekâ kavramları açıklanarak yönetim bilimi açısından yapay zekâ tekniklerinin kullanımı hususunda bilgi verilmiştir. Daha sonra münhasıran insan kaynakları yönetiminde kullanılan yapay zekâ teknikleri ile bu tekniklerin uygulandığı yönetim için haiz olduğu önem üzerinde durulması planlanmaktadır. Bunun ardından, elde edilen bilgiler ışığında, yapay zekâ tekniklerinin kamu sektörü personel yönetiminde kullanılıp kullanılmayacağı ve bu uygulamaların kullanıldığı takdirde ne gibi avantaj ve dezavantajların ortaya çıkabileceği hususları tartışılacaktır. Bu çalışma, literatür taraması yöntemiyle hazırlanmış olup elde edilen bilgilerin derlenmesi suretiyle insan kaynakları yönetiminde kullanılan yapay zekâ tekniklerinin, kamu sektöründe de kullanılıp kullanılamayacağı hususu değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi ve İletişim Teknolojileri, Yapay Zekâ, İnsan Kaynakları Yönetimi, Özel Sektör, Kamu Sektörü.

* Öğr. Gör., Gazi Üniversitesi, kemalucacak@outlook.com

EVALUATION OF THE APPLICABILITY OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNIQUES IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE PUBLIC SECTOR

ABSTRACT

Today, the great progress in information and communication technologies has undoubtedly affected the field of management. As a matter of fact, artificial intelligence applications used by companies operating in the private sector are proof of this situation. In this context, artificial intelligence techniques used for various activities of the management are also used in the human resources department and human resources management, which are among the basic units of management. There are various academic studies in the literature focusing on artificial intelligence techniques used in human resources management. However, it is seen that these studies mostly approach the subject in terms of business management. Therefore, this study is mainly based on the following question: Can artificial intelligence techniques used in human resources management of companies operating in the private sector be used in the public sector? Finding the answer to this question can contribute to the more effective and efficient management of personnel in the public sector. Therefore, In this study, firstly, by explaining the concepts of human resources and artificial intelligence, information was given about the use of artificial intelligence techniques in terms of management science. Then, it is planned to focus exclusively on the artificial intelligence techniques used in human resources management and the importance they have for the management where these techniques are applied. Afterwards, in the light of the information obtained, whether artificial intelligence techniques can be used in public sector personnel management and what advantages and disadvantages may arise if these applications are used will be discussed. This study was prepared with the method of literature review, and it was evaluated whether artificial intelligence techniques used in human resources management can be used in the public sector by compiling the obtained information.

Key Words: Information and Communication Technologies, Artificial Intelligence, Human Resources Management, Private Sector, Public Sector.

Giriş

Son yıllarda bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan ilerlemeyle birlikte yapay zekâya dayalı uygulamalar hayatın birçok noktasında karşımıza çıkmaktadır. Yapay zekâ uygulamalarının kullanıldığı alanlardan biri de yönetimdir. Öncelikle özel sektörde kullanılmaya başlanan yapay zekâ uygulamaları zaman içerisinde kamu sektöründe de görülmeye başlanmıştır. Özellikle vatandaşlara sunulan birçok kamu hizmetinde, keza e-devlet uygulamalarında bu durum kendini göstermektedir.

Yönetimde yapay zekâ uygulamalarının kullanıldığı önemli yerlerden biri de insan kaynakları yönetimi (İKY) olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapay zekâ uygulamaları insan kaynakları yöneticilerine; işe alma, terfi ve performans yönetimi gibi konularda destek olmaktadır. Bununla birlikte söz konusu uygulamalar kamu sektöründe de kullanılabilir mi? Başka bir ifadeyle özel sektör insan kaynakları yönetiminde kullanılan yapay zekâ uygulamaları kamu sektöründe de kullanılabilir mi? İşte bu çalışma bu sorudan yola çıkmıştır. Bu kapsamda çalışma, literatürde teorik olarak insan kaynakları yönetiminde yapay zekâ uygulamalarına bakış açılarının verilmesi ve yine bu çerçevede mevcut örnek uygulamaların değerlendirilmesi üzerine tasarlanmıştır.

Bu çalışmada ilk olarak insan kaynakları kavramı açıklanmıştır. İkinci olarak yapay zekâ kavramı hakkında kısaca bilgi verilmiştir. Daha sonra insan kaynakları yönetiminde yapay zekâ kullanımı meselesi açıklanmıştır. Son olarak insan kaynakları yönetiminde yapay zekâ kullanımı kamu sektörü açısından değerlendirilmiştir.

1. İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan kaynağı kavramı insanın sahip olduğu; becerileri, yetkinlikleri, kişiliği, tecrübeyi, potansiyeli, motivasyonu, göstereceği çabayı ve üstleneceği sorumluluğu ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, insan kaynakları kavramı ile sadece fiziksel bir varlık değil insanın sahip olduğu her şey ile bir bütün kastedilmektedir (Benligiray, 2020: 3). İnsan kaynağı şüphesiz bir kurumun en önemli kaynağıdır. Dolayısıyla insan kaynağını doğru yönetebilmek büyük önem arz etmektedir. Literatürde İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) farklı şekillerde tanımlanmıştır.

Strohmeier ve Piazza (2015)'ya göre İKY, bir kuruluşun stratejisini ve performansını doğrudan veya dolaylı olarak destekleyen katkılar elde etmek için potansiyel veya mevcut çalışanlarla ilgili olan yönetim görevlerinin bir alt kümesi olarak tanımlanabilir (Strohmeier ve Piazza, 2015). Aydın (2013) İKY'yi, *“personelin eğitimi ve geliştirilmesinden, en iyi şekilde istihdam edilerek değerlendirilmesi, kapasitesinin artırılarak maksimum düzeyde yararlanılması ve sonuçta en uygun şartlarda emekli edilerek yaşamını sürdürmesi sürecinde yapılan tüm işlemlerden ibare”* olarak tanımlamıştır (Aydın, 2013: 236). Genel olarak insan kaynakları yönetimi kavramı, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için örgütün sahip olduğu insan kaynağının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlayacak biçimsel bir sistemin tasarlanmasını ifade eder. Başka bir ifadeyle, insan kaynakları yönetimi, örgütün amaçlarına ulaşabilmesine yönelik, insanların yönetimidir (Bingöl, 2018: 7).

Aşağıda verilen Tablo 1'de Tambe'ye (2019) göre İKY yaşam döngüsü görülmektedir.

Tablo 1: İKY yaşam döngüsü

İKY Operasyonu	Tahmin Görevi
İşe alım-muhtemel adayları belirleme ve onları başvurmaya ika etme	İyi adaylar mı buluyoruz?
Seçim	İş tekliflerimizi en iyilere yapıyor muyuz?
İlk katılım-bir çalışanı bir kuruluşa getirme	Hangi uygulamalar yeni işe alımların faydalı daha hızlı olmasına sebep olur?
Eğitim	Hangi müdahaleler hangi bireyler için mantıklıdır ve performansı artırır mı?
Performans yönetimi-iyi ve kötü performansı belirleme	Uygulamalarımız iş performansını iyileştiriyor mu?
İlerleme-kimin terfi alacağını belirleme	Yeni rollerde kimin daha iyi performans göstereceğini tahmin edebilir miyiz?
Koruma	Kimin ayrılma ihtimali olduğunu tahmin edebilir miyiz ve elde tutma düzeyini yönetebilir miyiz?
Çalışan menfaatleri	Çalışanlara ne vereceğini ve seçenekler olduğunda neyi tavsiye edeceğimizi bilmek için hangi faydaların en önemli olduğunu ve bu faydaların etkileri neler olduğunu (örneğin işe alma ve elde tutmayı iyileştiriyorlar mı) belirleyebilir miyiz?

Kaynak: (Tambe vd., 2019: 19)

Eryılmaz'a (2011) göre İKY, klasik personel yönetiminden paradigmatik bir kopuşu ifade eder. Ona göre İKY'deki gelişmeler, yönetim alanındaki dönüşümlerle yakından ilişkilidir. Nitekim yönetimde İKY yaklaşımının, 1980'li yıllarda başka gelişmelerin de etkisiyle ortaya çıktığı ifade edilebilir. İKY, öncelikle özel sektörde ortaya çıkmış ve orada uygulama alanı bulmuş olup daha sonra kamu yönetimi alanında da uygulama alanı bulmaya başlamıştır (Eryılmaz, 2011: 275-282).

2. Yapay Zekâ

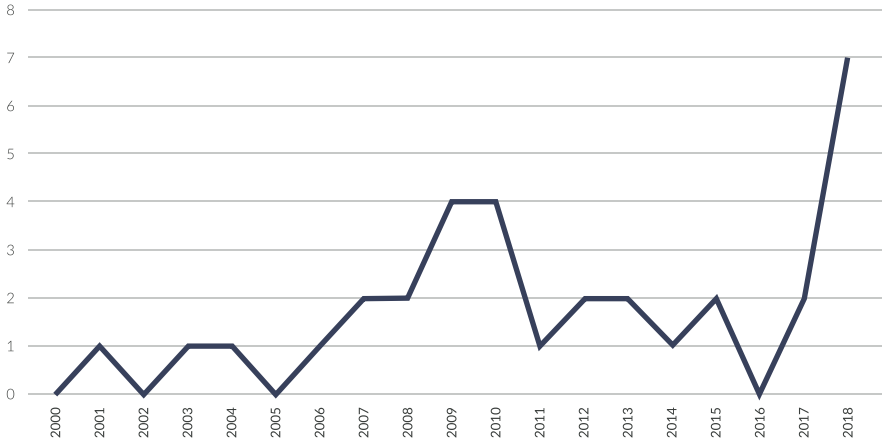
Yapay zekâ, dijital bir bilgisayarın veya bilgisayar kontrollü robotun, genellikle akıllı varlıklarla ilişkili görevleri yerine getirme yeteneğidir. Bu kavram çoğunlukla; akıl yürütme, anlamı keşfetme, genelleme veya geçmiş deneyimlerden öğrenme gibi insanlara özgü entelektüel süreçlerle donatılmış sistemler geliştirme projelerini nitelemek için kullanılmaktadır (www.britannica.com).

Günümüzde yapay zekâ insanları gündelik hayatının parçası haline gelmiştir. Farkında olmadan kullanılan birçok uygulamada yapay zekânın izleri görülmektedir. Nitekim buna örnek olarak; Amazonun doğru hediye önermesi, Netflix'in kişiye özel film önerileri ya da Facebook'un kişiye özel haber önerileri verilebilir. Bunların yanı sıra yapay zekâ artık gündelik yardımcı işlerin ötesinde daha büyük projelerde karşımıza çıkmaktadır. Buna örnek olarak; sürücüsüz arabalar, finans şirketlerinin yatırım kararlarında yapay zekâ uygulamalarını kullanması, hukuk alanında hukuki keşif ve incelemede yapay zekâ kullanımı verilebilir (Frank, vd., 2020). Bu çalışma kapsamında bir sonraki bölümde yapay zekâ uygulamalarının İKY'de kullanımı üzerinde durulacaktır.

3. İnsan Kaynakları Yönetiminde Yapay Zekâ Kullanımı

İKY'de yapay zekâ kullanımı konusu son yıllarda akademisyenlerin de ilgisi- ni çekmeye başlamıştır. Dolayısıyla bu alanda yapılan çalışmalar konunun bilinmeyen yönlerine ışık tutmaya başlamıştır. Jatoba vd. (2019) tarafından nicel ve

tanımlayıcı araştırma yöntemi kullanılmak suretiyle yapılan bir çalışmada insan kaynakları alanında yapay zekâ uygulamasının gelişimini anlamak için bu konuda yapılmış akademik çalışmaların incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın verileri, Online Knowledge Library internet sitesi vasıtasıyla toplanmıştır. Anahtar kelime araması, 2000-2018 yılları arasında İngilizce dilinde, akademik ve bilimsel dergi içerikleri ve konferanslarda sunulan materyallerle birlikte “SU-Konu Terimleri” filtresini seçilmek suretiyle gerçekleştirilmiştir. Buna göre aşağıda verilen grafikte 2000-2018 yılları arasında İKY’de yapay zekâ uygulamaları hususunda yapılan yayın sayılarının dağılımı görülmektedir (Jatoba vd., 2019).



Kaynak: (Jatoba vd., 2019)

Şekil 1: İKY’de kullanılan yapay zekâ uygulamaları üzerinde yıllar içerisinde yapılan yayın sayıları

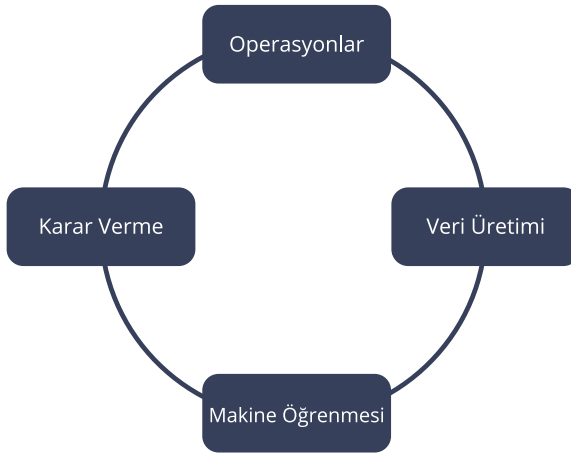
Yukarıda verilen tabloda görüldüğü üzere İKY’de yapay zekâ kullanımı hususunda yapılan çalışmalar özellikle 2018 yılı itibariyle ağırlık kazanmıştır.

İKY’de yapay zekâ kullanımı konusu iki ana başlık altında incelenebilir. Bunlar: işe alım süreci ve performans yönetimi sürecidir.

İKY’de yapay zekâ kullanımına verilebilecek en yaygın ve klasik örnek, işe alım sürecinde hangi adayın işe alınacağına karar verme sürecidir. Nitekim bu süreçte dünya çapında birçok şirket yapay zekâ uygulamalarından destek almaktadır.

Yapay zekâ uygulamalarının işe alım sürecinde esasen en önemli işlevi ilgili yöneticilere veri sağlamak suretiyle karar verme hususunda yardımcı olmasıdır. Zira yönetim sürecinin en önemli parçalarından biri olan karar verme sürecinde alınan kararların isabetli olması ve bu kapsamda söz konusu kararların somut verilere dayanması büyük önem arz etmektedir. Nitekim Google üst düzey yöneticilerinden Schmidt vd. (2015); Google’da seçenekleri ve fikirleri tartışmaları gereken zamanlarda toplantılara hep veri ile başladıklarını, hiç kimsenin bir başkasını “Bence” ile başlayan bir cümleyle ikna edemeyeceğini, birini ikna edebilmek için “Şu verilere göre” şeklinde başlayan cümleler kurduklarını belirtmek suretiyle karar verme mekanizmasında verilere verdikleri önemi izah etmişlerdir (Schmidt vd., 2015: 178).

Aşağıda verilen şekilde Tambe vd.’ye (2019) göre yapay zekâ destekli bir İKY uygulamasının yaşam döngüsü görülmektedir.



Kaynak: (Tambe vd., 2019: 18)

Şekil 2: Yapay zekâ destekli bir İKY uygulamasının yaşam döngüsü

Bu noktada yukarıda verilen şekilde yer alan makine öğrenmesi üzerinde durmak gerekmektedir. Makine öğrenimi, genellikle sonuçları tahmin etmeye yarayan algoritmalar oluşturmak için verilerden öğrenen geniş bir teknikler kümesini ifade eder. “Lojistik regresyon” gibi en yaygın kullanılan tahmin algoritmalarından bazıları, ilgili sonuç değişkenini gözlemlenen değişkenler arasındaki

istatistiksel korelasyonlardan çıkarır. Örneğin, işe alım sürecinde, hangi aday özelliklerinin daha iyi iş performansı ile ilişkilendirildiği görülebilir ve böylece söz konusu pozisyona en uygun aday belirlenebilir. Mevcut çalışanlar için ise söz konusu algoritmalar esas olarak gerçekleştirebilecekleri eylemler hakkında tavsiyeler vermek için kullanılır. Örneğin IBM, benzer çalışanların deneyimlerine dayanarak, çalışanlarına kendileri için hangi eğitimi almaları gerektiği konusunda tavsiyelerde bulunmak için algoritmalar kullanmaktadır (Tambe vd., 2019).

Öte yandan McDonald's, JP Morgan Bankası, muhasebe firması PWC ve gıda grubu Kraft Heinz gibi bazı çokuluslu şirketlerin ilk işe alım süreçlerinde kullanılan bir yapay zekâ yazılımı, adayların kendilerine yöneltilen sorulara vereceği yanıtları, iş arayanın kişiliğinin ve zekâsının çeşitli yönlerini, risk toleransını ve durumlara ne kadar hızlı tepki verdiğini değerlendirmek üzere tasarlanmıştır. Söz konusu testi geçmesi durumunda aday, bir İKY uzmanı ile görüşebilmektedir (www.bbc.com).

Yapay zekânın İKY üzerindeki en önemli etkilerden bir diğeri, performans yönetimi hususunda olmuştur (Buck ve Morrow, 2018). Örneğin 11.07.2018 tarihli bir haberde, IBM firmasının çalışanların gelecek dönem performansını yapay zekâ teknolojileri ile tahmin etmeyi planladığı bildirilmiştir (www.donanimhaber.com)

İnsan kaynakları yönetiminde yapay zekâ kullanımını, diğer alanlarda kullanımından ayıran birkaç husus vardır. Bunlardan birincisi, İnsan Kaynakları çıktılarının karmaşıklığıdır. İkinci husus, işten çıkarmalar gibi İKY'deki önemli sonuçların çoğunun, özellikle küçük kuruluşlarda nispeten nadir olaylar olmasıdır. Üçüncü bir konu, kimin işe alındığı ve işten çıkarıldığı gibi İKY kararlarının sonuçlarının bireyler ve toplum için etik açıdan ciddi sonuçları olmasıdır (Tambe vd., 2019).

Yapay zekâ uygulamalarının İKY'de kullanılması önemli faydalar sağlasa da bu durumun birtakım dezavantajları da ihtiva ettiği bazı örneklerde görülmüştür. Örneğin Amazon 2018 yılında kadın adayları daha dezavantajlı kıldığı için işe alımda kullandığı yapay zekâ sisteminden vazgeçtiğini duyurmuştur (www.bbc.com). Nitekim geçmişte daha az sayıda kadın işe alındığı için yapay zekâ algorit-

masında başvuruların değerlendirilmesi aşamasında dezavantajlı bir durum ortaya çıkmaktaydı (Tambe, vd., 2019: 30).

İş dünyasında bilgi teknolojileri ve keza yapay zekâ kullanımı hususundaki muhtemelen en büyük çekince söz konusu teknolojilerin çok fazla insanın işini kaybetmesine neden olma ihtimalidir. Bu kaygıda belli ölçüde haklılık payı olabilir. Zira akıllı makinelerin geleneksel olarak insanlar tarafından ifa edilen bazı görevleri üstlenmesi, bazı iş kayıplarını da beraberinde getirebilir. Bununla birlikte söz konusu bilgi teknolojileri ve yapay zekâ, işin tamamı yerine belli görevleri yerine getirir. Nitekim Thomas H. Davenport ve Rajaev Ronanki tarafından yapılan bir araştırmada, yöneticilerin sadece %22'si yapay zekânın en önemli yararının “çalışan sayısının azaltılması” olduğunu ifade etmiştir (Ronanki ve Davenport, 2020). Bununla birlikte, Frank vd. (2019) ise yeni makinelerin çalışanların çoğunun işini kaybetmesine neden olacağını ileri sürer. Örneğin OECD tarafından yayımlanan bir raporda, seçilmiş 22 ülkede yapılmış bir araştırmanın sonuçlarına göre söz konusu ülkelerdeki mesleklerin %9'unun otomatikleştirilmesi olasılığının yüksek olduğu belirtilmiştir (OECD, 2016).

Her ne kadar teknoloji ilerlemiş ise de yapay zekânın kullanıldığı akıllı makinelerin örgütte tamamen insan kaynağının yerini alması mümkün değildir. Zira akıllı makinelerin programlandıkları ölçüde insanların yapabileceği birçok işi daha hızlı ve daha az hatayla yapması mümkün olmakla birlikte akıllı makinelerin programlarını yapanların ve onları yönlendirenlerin de insanlar olduğunu unutmamak gerekir (Tortop vd., 2010: 12).

4. İnsan Kaynakları Yönetiminde Yapay Zekâ Kullanımının Kamu Sektörü Açısından Değerlendirilmesi

Kamu sektöründe yapay zekâ uygulamaları son yıllarda belirgin hale gelmiştir. Özellikle adalet hizmetinin sunumunda görülen örnek uygulamalar bu durumu destekler mahiyettedir.

Örneğin University College London ile Sheffield Üniversitesindeki bilgisayar mühendisleri, davaları hem yasal hem de ahlaki boyutlarıyla inceleyebilecek bir

algoritma geliştirmişlerdir. Söz konusu algoritmayı geliştiren ekip, yapay zekâsı olan bir bilgisayara Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinde (AİHM) görülen 584 dava dosyasını yüklemiştir. Bilgisayar, ortada bir insan hakkı ihlali olduğunda, bazı ifadelerin veya bilgilerin dava dosyasındaki metinlerde daha sık kullanıldığını tespit etmiştir. Geliştirilen bu “robot hâkim” 600’e yakın davanın hükümleriyle ilgili tahminde bulunmuş olup neredeyse her beş karardan dördünü doğru tahmin etmiştir. Başka bir ifadeyle, yapay zekâya dayanan bu algoritma, AİHM’de görülen davalardan yüzde 79’unun hükmünü doğru tahmin etmiştir. Bununla birlikte araştırma ekibinden Dr. Nikolaus Aletras, yapay zekânın yakın gelecekte hâkimlerin ve avukatların gerine geçmesini beklemediklerini ancak yapay zekânın davaların yapısını hızlı algılama kapasitesinden ötürü kullanışlı olabileceğini ifade etmiştir (www.bbc.com).

Özel sektördeki uygulama alanıyla kıyaslandığında günümüzde kamu sektöründe İKY’de yapay zekâ uygulamalarına pek sık rastlanmamaktadır. Ancak kamu sektöründe söz konusu uygulamaların yaygınlaşmasının birçok fayda sağlayacağı ifade edilebilir. Özellikle işe alım sürecinde kamu personelinin doğru ve isabetli şekilde seçilmesi hususunda verilen kararlara destek olması muhtemel yapay zekâ uygulamaları, bu sayede kamu sektöründe liyakat ve kamu hizmetinde alınmada eşitlik ilkelerinin uygulanmasına katkı sağlayacaktır.

Öte yandan son yıllarda kamu sektöründe performans yönetimi ve performans denetimi kavramlarına olan ilgi de giderek artmaktadır. Bu kapsamda kamu personel yönetiminde yapay zekâ uygulamaları kullanılmak suretiyle kamu çalışanlarının performansının isabetli şekilde ölçülmesi ve elde edilen sonuçlara göre gereken tedbirlerin alınması mümkündür.

Bununla birlikte yapay zekâ uygulamalarının tüm bu muhtemel faydalarına rağmen yukarıda açıklandığı üzere bazı dezavantajlı taraflarının da söz konusu olabileceği unutulmamalıdır. Dolayısıyla kamu sektörü İKY’de uygulanan yapay zekâ teknikleri, insan unsurunu tamamen devre dışı bırakan otomatik bir sistem yerine İKY görevlerinde yöneticilere destek olan yardımcı bir sistem olarak görülmesi daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

5. Sonuç

Bu çalışmada özel sektör İKY’de uygulanan yapay zekâ uygulamalarının kamu sektöründe de uygulanıp uygulanamayacağı tartışılmıştır. Yapılan araştırmada özel sektörde faaliyet gösteren dünya çapında birçok büyük şirketin İKY’de yapay zekâ tekniklerinden faydalandıkları görülmüştür. Bu kapsamda özellikle son yıllarda bu alanda yapılan akademik çalışmaların sayısında da artış dikkat çekmektedir. Yapılan araştırmada İKY’de yapay zekâ kullanımının birçok faydalı tarafı olmasının yanı sıra bazı dezavantajlı taraflarının da olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte henüz bu konuda yapılmış çok fazla ampirik çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla İKY’de yapay zekâ kullanımının faydalı ve dezavantajlı yönlerini ortaya çıkarabilmek için bu konuda daha fazla akademik çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu çalışma kapsamında yapılan incelemede özel sektör İKY’de uygulanan yapay zekâ tekniklerinin henüz kamu sektöründe yaygınlık kazanmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özel sektör İKY’de uygulanan yapay zekâ tekniklerinin kamu sektöründe de uygulanmasının hem kamuda işe alım sürecinde liyakatin ilkesinin tesis edilmesi hem de kamu sektöründe performans yönetimi ve performans denetimine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Ancak söz konusu tekniklerin, karar verme sürecinde insan unsurunu tamamen devre dışı bırakan sistemler olarak görülmek yerine yöneticilere yönetim faaliyetinde destek olma niteliğini haiz sistemler olarak görülmesi gerektiği düşünülmektedir. Bununla birlikte tüm bu konularla ilgili daha somut çıkarımlarda bulunabilmek için, kamu sektörü İKY’de yapay zekâ teknikleri üzerine daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

KAYNAKÇA

Aydın, A. H. (2013). Yönetim bilimi. Seçkin Yayınevi.

Benligiray, S. (2020). İnsan kaynakları yönetimine giriş. H. Z. Tonus & D Paşaoğlu (Ed.), İnsan kaynakları yönetimi. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.

Bingöl, D. (2018). İnsan kaynakları yönetimine giriş. A. Naktiyok (Ed.), İnsan kaynakları yönetimi. Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.

Buck, B., & Morrow, J. (2018). AI, performance management and engagement: Keeping your best their best. Strategic HR Review.

Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2020). Yapay Zekâ (N. Özata, Çev.). Optimist Yayınevi.

Eryılmaz, B. (2011). Kamu yönetimi. Okutman Yayınevi.

Frank, M., Roehrig P., & Pring, B. (2019). Makineler her şeyi yaptığında biz ne yapacağız (Emine Yılmaz, Çev.). Aganta Kitap.

Jatobá, M., Santos, J., Gutierrez, I., Moscon, D., Fernandes, P. O., & Teixeira, J. P. (2019). Evolution of artificial intelligence research in human resources. Procedia Computer Science, 164, 137142.

OECD. (2016). Automation and independent work in a digital economy. Policy Brief on The Future of Work. OECD Publishing.

Schmidt, E., Rosenberg, J., & Eagle, A. (2015). Google Nasıl Yönetiliyor? (C. Özdemir, Çev.). Timaş Yayınevi.

Strohmeier, S., & Piazza, F. (2015). Artificial intelligence techniques in human resource management-a conceptual exploration. In C. Kahraman & S. Ç. Onar, Intelligent techniques in engineering management (ss. 149-172). Springer.

Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. California Management Review, 61(4), 15-42.

Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., & Özer, M. A. (2010). İnsan kaynakları yönetimi. Nobel Yayınevi.

<https://www.britannica.com/technology/artificial-intelligence> <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-37750409>

<https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-56027050> <https://www.donanimhaber.com/Calisanlarin-performansini-yapay-zek-tahmin-edecek--101328>

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ AÇISINDAN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN (İKY) AİDİYETİ

Muhammed Yusuf ERTEK*

ÖZET

Bir mal veya hizmet üretimi amacı için bir araya gelen insanlar arasında çalışma ilişkileri oluşmaya başlayacaktır. Çalışma ilişkilerinin temelinde, işçi ve işveren olmak üzere iki taraf bulunmaktadır. İşçiler için; iş gören, çalışan, partner, personel vb. terimler kullanılmaktadır. İşverenler ise gerçek kişiler ya da tüzel kişiler olabilmektedir. Çalışma ilişkilerinde sendika ise kapitalist ekonomik sistemin ortaya koyduğu bir başka unsurdur. İşçi, işveren ve sendikalarından oluşan çalışma ilişkilerine devletin müdahil olmasıyla çalışma hayatının üç unsuru meydana gelmektedir: işçi, işveren (sendika ya da sendikaları) ve devlet.

Birinci Sanayi Devrimi, 19. yüzyılın öncesine nazaran daha farklı bir çalışma ilişkileri düzeni ortaya çıkmıştır. Çalıştıkları fabrikaların etrafına göç eden kitleler, zamanla şehirlerin çehresini değiştirmiştir. Bant üretim sisteminin ihtiyacı olan emek arzı, toplumda bir işçi sınıfının oluşumunu sağlamıştır. Öncesine göre daha geniş kitlelerin istihdam edilmesiyle birlikte, işverenler açısından yönetilmesi gereken bir süreç ve olgu ortaya çıkmıştır. Önceleri, personel yönetimi (PY) olarak adlandırılan bu olgu, günümüzde insan kaynakları yönetimi (İKY) adıyla bir bilim dalı, disiplin ve çalışma sahası haline gelmiştir. 20. yüzyılın sonları ve 21. yüzyıl ile gelişen iletişim, ulaşım, eğitim imkânları ve küreselleşme, İKY’de stratejik insan kaynakları yönetimi (SİKY) anlayışını da geliştirmiştir. Bu gelişim daha ziyade teorik anlamda bir dönüşümü ihtiva etmiştir. Neticede özü itibarıyla bugün İKY, işçi ve işveren ilişkilerinde köprü olma görevini yerine getirmektedir. Bu görev özel sektörde İKY vb. departmanlar, kamu sektöründe ise PY vb. departmanlar aracılığıyla ifade edilmektedir.

* Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Araştırma Görevlisi ve Yüksek Lisans Öğrencisi

Her toplumda insan ilişkileri neticesinde birtakım ihtiyaçlar ortaya çıkmaktadır. Çalışma ilişkilerinde ise İKY, bazı ihtiyaçlar dolayısıyla oluşmuştur. Bu ihtiyaç, çalışma ilişkilerinde işçi-işveren arası ilişkilerin koordine edilmesi, düzenlenmesi ve yönetilmesi olarak belirtilebilir. Dolayısıyla İKY, ortaya çıktığı zamanın ve yerin ihtiyaçlarına göre oluşmuştur. Zamanla ve uygulandığı yer değiştikçe ise birtakım dönüşümlere uğramıştır. Ancak bu dönüşümlerin mahiyeti her yerde aynı olmamış, her vakitte benzer olmamış ve her toplumda aynı ölçüde gerçekleşmemiştir. Çünkü medeniyetler arası ilişkilerde; diğer tüm sosyal kurumlarda olduğu gibi, çalışma ilişkilerini yönetmek ve yönlendirmek açısından aynı anlayışın kabul oranı medeniyetlerin vasıflarıyla bağlantılıdır. Uzun süreler başka medeniyetlerin hükümrânlığı ve etkisi altında olan medeniyetler ya da toplumlar, hâkim medeniyetin sosyal kurumlarını ve ilişkilerini rahatlıkla kabul edebilmektedir. Fakat tarihi, nitelikleri ve mensubiyetleri nedeniyle bazı medeniyetler ise hâkim medeniyetin dikte ettiği sosyal kurumları ve ilişkileri rahatlıkla içselleştirememektedir.

İKY, Batı medeniyetinin ihtiyaçları doğrultusunda, materyalist bazlı düşüncelerle temellendirilmiştir ve çalışma ilişkilerine materyalizm dışında başka bir boyutta bakamayacak bir disiplindir. Farklı İKY yorumları, toplumlara göre görünürde değişiklikler ortaya koyabilir. Ancak İKY, özünde çalışma ilişkilerine her toplumda aynı pencereden bakacaktır. Bu pencere materyalist temellidir ve kaçınılmazdır. Bu tablo ise, İKY anlayışının ait olduğu medeniyeti ve düşünce temeli ni ifade etmektedir.

Her medeniyetin ve her düşünce biçiminin, çalışma ilişkilerine yönelik bir bakış açısı vardır. Bu çalışma ile İKY anlayışına getirilen eleştiriler, İKY'yi dönüştürme çabaları, İKY yerine anlayışını değiştirmeksizin yapılacak kelime değişiklikleri ve benzeri uğraşların, İKY'nin aidiyetini değiştirmeyeceği tartışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi Felsefesi, Çalışma Sosyolojisi, Kültürel İzafilik, Materyalizm.

LOGICAL OWNERSHIP OF HRM IN TERMS OF LABOUR RELATIONS

ABSTRACT

Working relationships will begin to form between people who come together for the purpose of producing a good or service. On the basis of labor relations, there are two sides, namely the employee and the employer. For workers; employee, partner, staff and so on terms are used. Employers can be natural persons or legal persons. In labor relations, the union is another element introduced by the capitalist economic system. With the state's involvement in working relations consisting of workers, employers and unions, three elements of working life occur: the worker, the employer (union or trade unions) and the state.

The first industrial revolution created a different order of working relations compared to the pre19th century. The masses that migrated around the factories they work in have changed the face of the cities over time. The labor supply needed by the line production system enabled the formation of a working class in the society. With the employment of larger masses than before, a process and a phenomenon that should be managed by employers has emerged. This phenomenon, which was previously called personnel management (PM), has now become a discipline, discipline and field of study under the name of human resources management (HRM). Communication, transportation, educational opportunities and globalization developed with the late 20th and 21st century have also developed the understanding of strategic human resources management (SHRM) in HRM. This development rather involved a theoretical transformation. As a result, today HRM fulfills the duty of being a bridge in employee and employer relations. This task in the private sector, HRM and so on. by departments, in the public sector, PY and so on. carried out by departments.

Certain needs arise as a result of human relations in every society. In labor relations, HRM was formed due to a need. This need can be stated as the coordination, regulation and management of employee-employer relations in labor relations. Therefore, HRM was formed according to the needs of the time and place it emerged. It has undergone some transformations over time and as the place has changed. However, the nature of these transformations was not the

same everywhere, they were not always similar and did not occur to the same extent in every society. Because in the relations between civilizations, as in all other social institutions, the acceptance rate of the same understanding in terms of managing and directing working relations is linked to the qualifications of civilizations. Civilizations or societies that have been under the sovereignty and influence of other civilizations for a

long time can easily accept the social institutions and relations of the dominant civilization. However, some civilizations cannot easily internalize the social institutions and relations dictated by the dominant civilization due to their history, characteristics and affiliation.

HRM is based on materialist-based thoughts in line with the needs of Western Civilization and is a discipline that cannot look at work relations in any other dimension than materialism. Different HRM interpretations may reveal apparent changes according to societies. However, in essence, HRM will look at working relations from the same perspective in every society. This point of view is materialist and inevitable. This table, on the other hand, expresses the civilization and thought basis to which HRM belongs.

Every civilization and every way of thinking has a perspective on working relations. With this study, it will be discussed that the criticisms brought to the understanding of HRM, the efforts to transform HRM, word changes to be made without changing the understanding instead of HRM and similar efforts will not change the identity of HRM.

Keywords: Human Resources Management, Human Resources Management Philosophy, Sociology of Work, Cultural Relativity, Materialism.

Giriş

Toplumun bir parçası olarak insan, hayatını devam ettirebilmek için toplumun ihtiyaçlarından bazılarını karşılayabilmelidir. Nitekim toplum, bu ihtiyaçların el birliğiyle karşılanması sayesinde insanların birlikteliğinden meydana gelebilir.

Modern toplumlarda insan, ekseriyetle maddi bir kazanç sağlayabilmek için, bir çalıştırana bağlı olarak ve onun emir ve talimatları doğrultusunda çalışmaktadır. Elbette bunun yanında ücretsiz aile işçisi olarak yahut kendi ailesinin ihtiyaçları için çalışan insanlardan da bahsedilebilir. Fakat genel itibarıyla 21. yüzyılın dünyasında insan, işçi sıfatıyla bir işverene bağlı olarak çalışmaktadır. İşçi-işveren arasındaki bu ilişki, sendikal faaliyetlerle birlikte çalışma ilişkileri olarak değerlendirilebilir.

Sendikal faaliyetlerin ortaya çıkma sebebi ise liberal kapitalist ekonomik anlayışın ortaya çıkardığı sosyal sorunlardır. Devlet, önceleri piyasayı kendi haline bırakarak sorunların çözüleceğini düşünmüş, hatta sendikal hareketlere dahi izin vermemiştir. Ancak sonrasında müdahaleci anlayış çalışma ilişkilerine devletin dahil olmasıyla işçi-işveren-devlet üçlüsünden oluşan çalışma hayatını ortaya çıkarmıştır.

Sanayi devriminden önce basit anlamda çalışma ilişkilerini oluşturan kişiler, kendi hesabına çalışan yahut yalnızca birkaç insanı çırak mahiyetinde çalıştıran ustalar veya zanaatkarlar olmuştur. Sanayi devrimiyle ise bir kişi veya kuruma bağlı olarak çalışan yüzlerce veya binlerce çalışanın varlığı ortaya çıkmış, şehirlerin çehreleri değişmiş, fabrikaların bant üretim sistemi işin şeklini ve hacmini değiştirmiştir.

Yüzlerle ve binlerle sayılan işçilerin varlığı, toplum nazarında bir işçi sınıfını oluşturduğu gibi işverenler açısından üretim süreçleri dışında yönetilmesi gereken başka bir durumu ortaya çıkarmıştır. Çalışma ilişkileri açısından bu asimetrik işçi-işveren sayısı dengesi, önceleri personel birimleri yahut departmanları ile yönetilmeye çalışılmıştır. Fakat ilerleyen dönemlerde, dünyanın ve düşünce biçimlerinin değişimlerine paralel olarak personel birimleri, personel yönetimi anlayışına evrilmiştir. Sonrasında tarih, personel yönetimi anlayışının insan kaynakları yönetimi anlayışına, 21. yüzyılda ise artık stratejik yönetim anlayışının etkisiyle stratejik insan kaynakları yönetimi anlayışının gelişimine sahne olmuştur.

Böylece İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) anlayışı, özellikle sanayi devrimiyle birlikte şekillenmeye başlamıştır. Elbette İKY, bugünkü şeklini alıncaya kadar var olduğu dönemin düşünce biçimlerinden ve dünyada etkin olan felsefelerden etkilendi. Dolayısıyla İKY'nin, çalışma ilişkilerine yönelik ürettiği çözüm önerileri ve yönetim tarzı, zihinsel olarak bir arka plana sahip olmuştur. İKY'nin sahip olduğu arka plan, onun düşünsel ya da zihinsel olarak ait olduğu medeniyeti veya felsefeyi barındırmaktadır.

Bu çalışma ile öncelikle çalışma ve çalışma ilişkileri kavramları incelenecektir. İşçi-işveren münasebetleri, “çalışma ilişkileri” kavramıyla belirtilecektir. Çalışma ilişkilerine devletin dahil olmasıyla işçi-işveren-devlet üçlüsünün oluşturduğu “çalışma hayatı” kavramsallaştırılacaktır. Sonrasında sanayi devrimi, literatürde tartışılan birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü sanayi devrimi olgularıyla ortaya konmaya çalışılacaktır. Devamında, insan kaynakları yönetiminin (İKY'nin) gelişimi, fonksiyonları ve neyi ifade ettiği kısaca belirtilecektir. İKY'nin anlatıldığı başlığın ardından İKY'ye yönelik eleştiriler ele alınacak ve dönüşüm çabalarından bahsedilecektir. Nihayetinde ise, İKY'nin aidiyeti tartışılarak sonuç kısmındaki değerdendirme ile çalışma tamamlanacaktır.

Çalışma ve Çalışma İlişkileri

Çalışma kavramı, insanoğlunun varoluşuna kadar uzanan sosyal bir faaliyet olarak insan yaşamına dair en merkezi alanlardan biridir. Çalışmaya, tarih boyunca farklı anlamlar yüklenmiştir.

Misalen, eski Yunan toplumlarında çalışmak kölelikle eşdeğer tutulurken, Protestanlıkta tanrı için faaliyet göstermenin tek yolu çalışmak addedilmiştir (Işık, 2013: 103-104).

Türk Dil Kurumu'nun Güncel Türkçe Sözlüğünde “çalışmak”; (1) bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek harcamak, (2) herhangi bir iş üzerinde olmak, (3) işi veya görevi olmak, bulunmak gibi anlamlara gelmektedir. Aynı zamanda çalışmak, aldığı eklerle çaba harcamak ve emek vermek anlamlarıyla da kullanılabilmektedir (sozluk.gov.tr, 20.04.2021).

Çalışma, uygarlığın başından itibaren insan yaşamında önemli bir yer tutmuştur. Avcılık, toplayıcılık, orta çağdaki zanaatkârlardan geçtiğimiz yüzyılın bant üretim sistemine ve kitle üretiminin başat oyuncusu olan işçiye değin çalışma, insanın yaşamında son derece önemli bir yere sahip olmuştur (Işık, 2013: 109).

Bazı toplumlarda çalışmak, “onursuz bir uğraş” olarak görülebilmektedir. Bazı toplumlarda ise elit olmanın gereği, boş vakit sahibi olabilmektir. Platon ve Aristo, birtakım söylemlerinde bedensel çalışmayı yalnızca kölelere ve köylülere olumsuz anlamda reva görmüştür. Hristiyanlığın ilk dönemlerinde, çalışmak tanrının verdiği bir ceza addedilmiştir. Feodal düzende ise çalışmak serflerin vazifesi olarak anlaşılmaktadır (Işık, 2013: 106).

Çalışma kavramının tanımlaması yapılırken, neyin çalışma sayılıp neyin sayılmayacağı konusu bir tartışma konusu olabilmektedir. Zihinsel yahut fiziksel faaliyetlerin belli bir ücret/maddi getiri/para karşılığında yapılması, “ücretli çalışma” ve “iş” kavramıyla ifade edilebilmektedir (Işık, 2013: 105). Öte yandan ücretsiz aile işçiliği, ev hizmetlerinin yerine getirilmesi ve gönüllü olarak gerçekleştirilen çalışma, salt ekonomik merkezli “çalışma” kavramından ayrılabilir.

Çalışma kavramının, fiziksel ve/veya zihinsel emek verme olayını içine aldığı düşünüldüğünde, özellikle “modern anlamda” çalışma kavramının, maddi bir karşılığının olması gerektiği kabul edilir. Böylece çalışma, karşılığında gelir elde edilen fiziksel ve/veya zihinsel emek tabiriyle genişletilerek “ücret” ile ödüllendirilen bir çaba şeklinde belirtilir. Fakat bu tanımlamanın, maksadı para kazanmak olmayan veya gelir elde etmek olmayan; aile için çalışan, ev işlerini yapan, gönüllü olarak sosyal faaliyetlerde bulunan tüm çalışma türlerini kapsamama durumu söz konusudur (Işık, 2013: 104-105). Oysaki bu tarzdaki pek çok para karşılığı olmadan yapılan iş, insanların yaşamında oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle kadınların geleneksel olarak karşılıksız biçimde yerine getirdiği ev işleri buna bir örnektir (Giddens, 2012: 791).

Geleneksel toplumlarda tarım dışında faaliyet gösterilmesi bir zanaat becerisi gerektirmiştir. Bu gereklilik için lazım olan uzun çıraklık döneminde kişi, üretilen şeyin üretim sürecine başından sonuna kadar hâkim olabilmektedir. Misalen bir sabanın yapılabilmesi için çalışan hem demiri dökmeli hem şekil vermeli hem de kurulumunu yapmak durumunda olmuştur. Modern toplumlarda ise benzer

üretim süreçlerinde bir “iş bölümü” olgusu ortaya çıkmıştır. Artık çalışanlar, sürecin tamamına yönelik beceri sahibi olmaktan ziyade geniş üretim süreçlerinin ancak belli bir kısmına yönelik beceriler geliştirmiştir. Bu karmaşık iş bölümü anlayışı, modern toplumların ekonomik sisteminde en ayırt edici özelliklerden biri olarak kabul edilmektedir (Giddens, 2012: 793).

Tüm toplumlarda çalışma, ilgili toplumun ekonomisinin temelidir. Çalışma kavramı ve belli üretim süreçlerinde beceri geliştirilmesi, “meslek” kavramını ortaya çıkarmıştır. Bir iş veya meslek, düzenli bir gelir karşılığında ifa edilen çalışmayı belirtmektedir. Böylece toplumun ekonomik sistemi, hizmet ve mal üretimiyle bölüşümü düzenleyen sosyal kurumlardan oluşmaktadır (Giddens, 2012: 792).

Modern ekonomik sistemde, önceleri kendi işlerinde ücretsiz biçimde çalışan insanlar, fabrikalarda belirlenmiş olan kurallar çerçevesinde “işgücü” olarak çalışmaya başlamıştır. Böylece modern anlamdaki “iş” ortaya çıkmıştır. Bu iş, işgücünün belli kurallar çerçevesinde, bir işverene bağlı olarak, emeğini arz etmesi veya kiralaması olarak ifade edilebilir (Işık, 2013: 107).

Modern ekonomik sistemin ortaya koyduğu endüstri toplumlarında, çalışanlar seri üretimin bir parçası olarak görülmüşlerdir. Çalışanlar adeta makinaların birer uzantısı addedilmiştir. Bu anlayış, zamanla çalışanların yabancılaşmasına, stres altında kalmalarına, ruhsal ve fiziksel birtakım hastalıklara yakalanmalarına yol açmıştır. Bu gelişmeler, çalışma yaşamının insanileştirilmesine dair bazı tartışmaları gündeme getirmiştir. Böylece çalışanın yalnızca gelir elde etmek için yaptığı çalışmanın yanında, “sosyal motivasyon amaçlı” çalışma anlayışına önem verilmeye çalışıldığı gözlemlenmektedir (Işık, 2013: 108).

Sanayi devriminin gerek öncesi gerekse sonrasında çalışmaya ilişkin oluşan değerlerle alakalı bazı farklılıklar kenara bırakıldığında, çalışma kavramının Batılı anlamda iki büyük dalgayla değişime uğradığından bahsedilebilir. Bunlardan ilki çalışmanın salt gelir kazanma, “iş” ve “çalışma” gibi kavramlarla liberalist anlamda şekillenmesidir. İkinci dalga ise çalışmaya yönelik kavramsallaştırmanın sorgulanmasına yol açmış ve yeni trendlerin ortaya çıkışına sebep olmuştur. Bu ikinci dalga 1970’lerde yaşanan ve ardından refah devletinin krize girmesiyle sonuçlanan gelişmelerdir (Işık, 2013: 109). Bu kavramsal çerçeve, literatürde anlatıldığı minvalde Batı’da gelişerek ortaya çıkmış kavramlardan ileri gelmektedir.

Modern Batı medeniyeti, çalışma ilişkileri düzenini ve sanayi medeniyetini, pozitivist düşünce anlayışı ile pozitivist düşünce anlayışının ortaya koyduğu pozitif bilgi üretme yöntemini kullanarak modern “sistemini” kurmuştur (Şimşek, 2019: 173).

Modern Batı medeniyetinde çalışmanın iki ayrı ana başlıkta incelenmesi mümkündür. Bunlardan ilki pozitivist çalışma, diğeri ise hermenötik çalışmadır. Pozitivist çalışma anlayışı, liberal-kapitalist çalışma ve Marksist çalışma yapısına ayrılabilir. Hermenötik çalışma başlığında ise “pozitivistik temalı Hristiyan içerikli hermenötik çalışma” yapısından bahsedilebilir (Şimşek, 2019: 181).

Modern toplum düzeninde toplumsal yapı, pozitivist düşünce yöntemine göre ekonomi sosyal kurumu liderliğinde düzenlenmiştir. Bu ekonomi sosyal kurumu ise çalışmayı ve insanların çalışmasını kutsayan seküler toplumu oluşturmaktadır (Şimşek, 2019: 184).

Türkiye ise, tevhidi düşünce anlayışı üzerinden Selçuklular ve Osmanlı döneminde bilgi sistemini inşa etmiştir. Tevhidi düşünce bilgi sistemi 7. yüzyıldan, 19. yüzyıla kadar dünya sistemine yön vermiş olan anlayıştır. Ancak 20. yüzyılın ilk çeyreğinde, pozitivist düşünce anlayışı, Batı’dan ithal edilerek “modernist-pozitivist Türkiye” sistemi ortaya çıkarılmıştır. Türkiye’de ise 21. yüzyıl başlarından itibaren “Yeni Türkiye” başlığı ile millî ve yerli olma hedefleri üzerinde şekillenen ve farklılaşmaya çalışan bir eğilim gözlemlenmektedir (Şimşek, 2019: 173-174).

Türkiye’nin kendi içerisinde, 20. yüzyıl ilk çeyreğinden bugüne değin gelişen süreçte Batı medeniyeti değerleri ve Türk-İslâm medeniyeti değerleri olmak üzere iki medeniyet ve bu iki medeniyete ait pozitivist bilgi yapısı ve tevhidi düşünce temelli bilgi sistemleri olmak üzere iki farklı bilgi yönteminin varlığı söz konusu olmuştur. Nitekim bu farklı anlayışlar, çalışma kavramına bakışta da farklılıklarını ortaya koymuştur. Buna göre her iki medeniyete ait anlayışlar çerçevesinde, benimsenen değerlerin etkisinde çalışma kavramı ve çalışma sistemi oluşmaktadır. Dolayısıyla çalışma kavramının anlaşılabilmesi için, çalışmanın ontolojisi üzerinden bir okuma yapma gerekliliği doğmaktadır (Şimşek, 2019: 174).

Çalışma kavramının incelenmesinde Türk-İslâm medeniyeti açısından önemli bir bakış açısı, ahilik anlayışıyla ortaya konmaktadır. Ahilik çalışma ilişkilerinin temel özelliklerinden şu şekilde bahsedilebilir (Ünsür, 2017: 95):

- Dünya ve ahiret dengesinin gözetilmesiyle *dengeli bir bakış açısı* sahibi olmak. Hiç ölmeyecekmiş gibi bu dünyaya, yarın ölecekmiş gibi ahirete ve hesap gününe hazırlıklı olmak,
- *İnformel ilişkiler* bakımından ilişkileri iyi tutmak. Baba ve evlat ile ağabey ve kardeş ilişkisindeki gibi yönlendirme, destekleme, koruma ve eğitim hususunda yardımcı olmak,
- Etkin bir meslek ya da sanat eğitimi öğrenmek,
- Paydaşlarla güven odaklı ve güçlü ilişkiler kurmak,
- Kariyer sistemini performans, ahlak, davranış, işe ve işyerine bağlılık odaklı kurmak,
- İş ve meslekle bütünleşerek gönülden bağlanmak,
- İşyeri ve işyerleri arasında dayanışma ortamını sağlamak,
- Özverili olmak,
- Gözü tok olmak. *Kanaatkâr* olmak,
- Yapılan mesleğin ve sanatın pirlerini örnek almak,
- İnsanın yeteneklerine ve yetkinliklerine uygun iş tevdi etmek,
- Liyakat,
- İş başı ya da iş dışı olmak üzere *sürekli eğitimi* gerçekeştirmek.

Ahilik anlayışının çalışma ilişkileri nazarında ortaya koyduğu temel özelliklerin yanında, iş ahlakına yönelik birtakım temel nitelikleri bulunmaktadır. Bu özellikler, kişisel olarak yahut şahıs olarak iş hayatında olan paydaşların sahip olması gereken özellikler veya dikkat etmesi gereken hususlar olarak değerlendirilebilir. İlgili hususlar şu şekilde sıralanmaktadır (Ünsür, 2017: 96).

- *İş ve meslek sahibi olmak*, işsizlik ve tembellik, zorunlu haller dışında ahlâksızlık olarak addedilmektedir.
- *Helal kazanç*, el emeğiyle elde edilenden başka kimsenin helal bir lokma yemiş olamayacağı belirtilmektedir.
- *İş yeri buzurulu bir ortam* olmalıdır, işyerinin çatışma ve stres gibi olumsuzluklardan arındırılmış olması gerektiği salık verilmektedir.
- *İnsani çalışma ilişkileri* kurulmalıdır, menfaat birliği sağlanarak işyerindeki ahenk oluşturulmalıdır.

- *İş bölümü ve uzmanlaşma* sağlanmalıdır, mesleki anlamda uzmanlaşmış olunması öğütlenmektedir.
- Doğruluk, dürüstlük, güven esaslı bireysel, sosyal, ekonomik ilişkiler kurularak çalışma hayatında var olunmalıdır.
- *Disiplinli çalışma* ile işin ve işyerinin düzeni sağlanmalıdır.
- *Dayanışma ve diğer kâmlık* anlayışı ile “biz kültürü” kanıksanmalıdır. Orta sandığı gibi olgularla esnaf dayanışması ortaya konulmalıdır.
- *Standartlara uygun kaliteli üretim* gerçekleştirilmelidir. Patent hakkına riayet edilmesi, işyeri açma yeterliliğinin gözetilmesi ve müşteri odaklı anlayış gözetilmelidir. Gerekğinde cezalandırmadan kaçınmadan pabucu dama atılmalı yahut meslekten ihraç edilmelidir.
- *Kalite ve fiyat kontrolü* sağlanmalıdır. Gerek iç gerekse dış denetim araçlarıyla kalite ve fiyat denetimi sıkı tutulmalıdır.
- *İhtiyaca göre üretim* anlayışıyla kaynakların etkin kullanılması ve israftan kaçınılması sağlanmalıdır.
- *Tüketiciyi koruma* anlayışıyla uygun fiyatlar sunulmalı, kolay iade imkânı sağlanmalı, doğrudan veya aracısız satışlarla tüketici yanlı bir politika gözetilmelidir.
- *Kalite ve müşteri memnuniyeti haricinde rekabet* ortamının oluşturulmaması sağlanarak kişilerin ancak ve ancak hayır ve iyilikte yarışması gereklidir.
- *Güçlü paydaş ilişkileri* kurularak gerek iç gerekse dış paydaşlar arasında doğru bir ilişki ağı oluşturulmalıdır.

Çalışma kavramıyla sıkı ilişkisi bulunan iş ahlakının temelinde, insan bulunmaktadır. Bu sebeple iş ahlakının temelinde emek vardır. Bugünün dünyasında iş ahlakından koparılmış bir ekonomik sistemin, Batı medeniyetini oluşturulduğu görülmektedir. Bu sebeple çalışma kavramı ile çalışma ilişkilerinin, ahlaki bir boyuta sahip olması ve ahilik esaslarına dayandırılması gerektiği belirtilmektedir (Tabakoğlu, 2009: 273).

Ahilik, 7-19. yüzyıllar arasında iş ilişkilerinin tevhide düşünce ile biçimlendirilerek oluştuğu bir anlayışı ifade etmektedir. Dolayısıyla ahilik, sanayi devriminin öncesinde, özellikle Selçuklu ve

Osmanlı dönemlerinde etkin olan bir anlayış olup çalışma kavramını ve çalışma ilişkilerini şekillendirmiştir.

Çalışma kavramının tanımı Batı'nın pozitivist anlayışıyla şekillenen modern yapıda kapitalist anlamda yukarıdaki gibi belirtilebilir. Nitekim tevhidi düşünce anlayışıyla şekillenen Türk-İşlâm medeniyeti açışından da yine çalışma ve çalışma ilişkilerine yönelik kavramsal çerçeve yukarıdaki gibi oluşturulabilir.

Çalışma kavramının anlaşılması sürecinin neticesinde bugün, “çalışma”nın bir “iş” olarak gerçekteşebilmesi için 4857 Sayılı İş Kanunu, madde 2’de *bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçekte kişi* için “işçi” tanımını yapılmaktadır. *İşçi çalıştiran gerçekte veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara ise* “işveren” tanımı yapılmaktadır (4857 sayılı İş Kanunu Md. 2).

Sanayi devriminin fabrika üretim tarzı çalışma ilişkilerini düzenleyerek işçi ve işveren arasında eskiye nazaran daha farklı bir düzeni tesis etmiştir. Tüm gün ve sürekli çalışma ihtiyacı/zorunluluğu sanayi devrimiyle ortaya çıkmıştır. Sanayi devriminin oluştuğu ortamda, hukuksal geri plan liberal sosyal düzenle tesis edilmiştir. Bu sebeple çalışma ilişkilerinde işçi ve işverenin kendiliğinden bir düzen içinde oluşacağı öngörölmüştür. Ancak günlük çalışma sürelerinin 15-17 saat, hatta 19 saate kadar çıktığı, çalışma yaşının 5-6 yaşlarına kadar düştüğü görölmüştür. Öte yandan kadınlar ve çocuklar ayrımcılık temelli yeni iş ilişkileriyle işgücüne dahil edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışma ilişkileri ve endüstriyel ilişkiler sistemi birçok sosyal sorunun kaynağı haline gelmiştir (Başbuğ, 2013: 26).

Sosyal sorunların varlığına rağmen devletin, sözleşme serbestisi düzenine müdahalesi uygun görölmemiştir. Hukuk devleti ilkesi de bunu garanti altına almıştır. Devletin bile müdahale etmediği bu çalışma ilişkileri ve sosyal ilişkiler ağına, işçilerin bir araya gelerek kuracakları dernek ve sendika gibi kuruluşların müdahale etmesi elbette yasaklanmıştır. Böylece sanayi devrimi ile oluşan endüstriyel ilişkilerin zayıf yönleri meydana çıkmıştır. Yaşanan sosyal sorunlar sebebiyle, sosyal adalet ilkesi çerçevesinde yine liberal düşünce ile yoğurulmuş yeni bir devlet anlayışı ortaya çıkmıştır.

Bu devlet anlayışı sosyal devlet veya refah devleti ilkesiyle kavramsallaştırılmıştır (Başbuğ, 2013: 27).

Çalışma ilişkilerine sosyal devlet ilkesinin dahil olmasıyla, bugünkü anlamda iş hukuku alanı gelişmiştir. İş hukukunun kapsamı kamu ve özel sektörde çalışan işçi ve işverenlerdir. Benimsenen temel ilke, çalışma ilişkilerinde ekonomik açıdan güçsüz konumda olan işçinin korunmasıdır. Bu sebeple devlet düzenleyici ve koruyucu müdahaleleri ile çalışma ilişkilerinde yerini almıştır. Böylece, işçi-işveren ve devlet arasındaki üçlü ilişki çalışma hayatını teşkil etmektedir. İş hukuku ise bu üçlü ilişkiyi düzenleyen bir hukuk dalıdır (Alper ve Kılış, 2016: 4).

Çalışmada yapılan literatür taraması çerçevesinde bu çalışmada, işçi-işveren ilişkileri “çalışma ilişkileri” olarak kavramsallaştırılmıştır. İşçi-işveren-devlet ilişkileri ise “çalışma hayatı” olarak belirtilmiştir.

Sanayi Devrimi

Sanayi devriminin, genel itibarıyla 18. yüzyılda İngiltere’de başladığı kabul edilmektedir. Buhar makinesinin dokuma makineleriyle ve demir üretiminde kullanılması gibi gelişmeler “sanayi devrimi” olarak adlandırılmış ve literatürde bu şekilde kabul görmüştür (Beaud, 2015: 101-105).

Sanayi devrimini tetikleyen en önemli gelişmelerden biri, buharlı makinelerin ulaşımda kullanılması olmuştur. Gemilerde ve yük lokomotiflerinde buharlı makinenin kullanılması, geleneksel taşımacılık yöntemlerine göre büyük bir dönüşümü sağlamıştır. Taşımacılık kabiliyetinin artmasıyla birlikte tonlarca ağırlığın çok uzun mesafelere öncesine nispetle daha kısa bir sürede taşınabilmesi mümkün hale gelmiştir (Şahin, 2019: 3).

Her ne kadar sanayi devrimi denince akla öncelikle buhar makinesi ve buhar makinesinin üretim ile ulaşımda kullanılması gelse de sanayi devrimi salt olarak buhar makinesinin bulunması ve kullanılmasına indirgenemeyecek kadar geniş etkilere sahip bir sosyal olgudur. Sanayi devriminin birçok toplumsal, siyasal ve ekonomik sebep-sonuç ilişkisi vardır. Elbette böylesine karmaşık sebep-sonuç ilişkilerine sahip bu olgunun, net biçimde ifade edilmesi kolay değildir (Aksoy, 2016: 33).

Sanayi devriminin etkilerinden birisi işe şehirlerin çehresine olmuştur. 1750’li yıllardan itibaren sanayi devriminin etkisiyle fabrikalar etrafında büyüyen kentler

oluşmaya başlamıştır. Köylerden kentlere doğru büyük göç dalgaları meydana gelmiştir. Bu göçler, fabrikalarda çalışacak olan işgücünün kaynağını teşkil etmiştir. Köylerden gelen göçlerin yanında, şehirlerde çalışmakta olan bazı klasik sanatkâr grupları fabrikasyon üretimle rekabet edemeyip, fabrikaların işgücüne katılmaya başlamıştır. 1900’lü yıllara kadar “işçi” adı verilen bu kitlenin oranı, toplum nüfus içerisinde sürekli artış göstermiştir (Özkul, 2000: 113-114).

Sanayi devrimiyle 18. yüzyıl boyunca makineleşmiş üretimin yaygınlaşmasıyla kapitalist üretim tarzı gelişmiştir. 18. yüzyılda İngiltere’de ortaya çıkan fabrikalar, artık sadece İngiltere değil; İsviçre, Almanya, Belçika, Birleşik Devletler (ABD) ve Fransa’da da yaygınlık kazanmıştır. Bu gelişimin motor sektörleri tekstil ve demir-çelik endüstrisi olmuştur. Eskinin imalatçısı olanlar, tacirler fakat aynı zamanda zanaatkârların çocukları ve ustabaşıları da kırsal kesimde ortaya çıkan dönüşüm ve şehre doğru göçler ile ortaya çıkan işgücünü kullanarak azami kazanç sağlamak üzere fabrikatör olmuştur. Böylesi bir ortam, sanayi devriminin sefalet ve dayanılmaz baskı koşullarını teşkil etmektedir. Bu baskı koşullarında modern işçi sınıfının hareketlerinin ilk çekirdekleri oluşmaya başlamıştır (Beaud, 2015: 132).

Sanayi devriminin çalışma düzeni, insanları çalışabilmek için şehirlere doğru göç ettirmiştir. Nüfus, sanayi faaliyetlerinin geliştiği yerlere doluşarak sanayi işçilerinin yığıldığı büyük kentler oluşmaya başlamıştır. Bu tablo, sanayi ve ticaretin büyük kentlerde gelişmesini sağlamıştır. Fakat öte yandan proleteryaaya ilişkin en açık ve çarpıcı sonuçlar bu bölgelerde tezahür etmiştir. Büyük kentler işçi hareketlerinin odağı olmuştur. İşçiler, durumları hakkında düşünmeye ve mücadele etme fikirleri geliştirmeye başlamışlardır. Ve yine o kentlerde, burjuvaziyle proleterya arasındaki mücadele ortaya çıkmıştır. Kapitalist sanayileşmeyle birlikte şehirler, son derece çarpık bir kentleşmeye de sahne olmuştur (Beaud, 2015: 138-139).

Sanayi devriminin, buraya kadar anlatılan kısmı özetle İngiltere’de ortaya çıkmış, önce kıta Avrupa’sına sonra tüm dünyaya yayılan, aletli üretim yerine makineliliğin, atölye tarzı üretim yerine fabrika üretiminin hâkim olduğu devirdir. Bu sanayi devrimi, 21. yüzyılda artık “Birinci Sanayi Devrimi” olarak adlandırılmaktadır. Birinci Sanayi Devrimi, iki sınıflı bir toplumsal yapıyı ortaya çıkarmıştır. Birinci Sanayi Devrimiyle ekonomik ilişkiler eski anlayıştan bir kopuşu ifade etmektedir (Alçın, 2016: 20).

Henry Ford'un otomobil fabrikasında uygulanmış olan ve bilhassa 2. Dünya Savaşı sonrasında Keynesyen politikaların da etkisiyle yaygın olarak benimsenen kitle üretim çağı ise "İkinci Sanayi Devrimi" olarak adlandırılmaktadır. Bu dönem aynı zamanda Fordizm olarak anılmaktadır. Fordist üretim tarzının karakteristik özelliği kayan bant sistemi ve tek tipe dayalı olarak gerçekleşen kitlesel üretimdir. 1960'lı yılların sonuna kadar ülkelerin temel üretim stratejisini Fordizm oluşturmuştur. Ancak rekabetin yoğunlaşması ile tüketici tercihlerinin çeşitlenmesi Fordizmin ortaya koyduğu tek tip üretim sistemini zorlamaya başlamıştır. Nitekim 1973 petrol krizleri sonrasında bu sistem çökmüştür (Alçın, 2016: 20-21).

Programlanabilir makinelerin 1968 yılında ilk kez geliştirilmiş olması, "Üçüncü Sanayi Devrimi"nin önünü açmıştır. Üçüncü Sanayi Devrimi'nin üretim tarzı Fordizminden Post-Fordizme yerini bırakmıştır. Programlanabilen makinelerin gelişmesiyle bugünkü anlamda endüstriyel robotlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu dönemde çeşitlenen tüketici tercihlerinin taleplerine yönelik üretim yapabilen ülke ve firmalar öne çıkmıştır (Alçın, 2016: 21).

Bugünün dünyasında tartışılan ve öncelikle 2006 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde dillendirilen, fakat daha güçlü bir sesle Almanya Hannover Fuarı'nda 2011 yılında dillendirilen "Dördüncü Sanayi Devrimi" (Sanayi 4.0), üretimde yeni bir paradigmanın ortaya çıktığını gözler önüne sermektedir. Dördüncü Sanayi Devrimi'nin kuramsal başlangıcı olarak, Kagermann'ın (2011) makalesi esas alınmaktadır. Kagermann, Dördüncü Sanayi Devrimi'nin; otomasyonda, akıllı gözlem yapma ve karar alma süreçlerini içermekte olduğunu belirtmektedir. Dördüncü Sanayi Devrimi bugün için halen bir tartışma konusudur. Bir görüş bunun gerçek anlamda bir devrim olduğunu ileri sürmektedir. Başka bir görüş ise sürecin yalnızca sanayide bir gelişimi ifade ettiğini, ani bir değişiklik, devrim veya kopuşu ifade etmediğini daha ziyade evrimsel bir gelişme olduğunu iddia etmektedir (Alçın, 2016: 21).

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)

Sanayi devrimleriyle birlikte fabrikaların büyük bir emek talebi ortaya çıkmıştır. Bu emek talebini karşılamak için çok sayıda işçinin aynı işverene çalışması söz konusu olmuştur. İşçi ve işverenler arasında oluşan bu ilişki, işçiler hakkında

yürütölmesi gereken işlemlerin artmasını sağlamıştır. İşverenler için işçilerle arasındaki ilişkiyi düzenlemesi gereken departmanların ortaya çıkışı basitçe bu şekilde belirtilebilir. Bu anlamda öncelikle “personel yönetimi” anlayışı ortaya çıkmıştır. Daha sonra insan kaynakları yönetimi (İKY) anlayışı ve devamında stratejik insan kaynakları yönetimi (SİKY) kavramları gelişim göstermiştir. Bu başlık altında, İKY’nin gelişimi ve işçi ile işveren arasında kurduğu köprü vazifesinden bahsedilecektir.

İnsan kaynakları yönetimi, Birinci Dünya Savaşı’na kadar uzanan bir uzmanlık alanı olarak görülmekte olsa da İKY’nin ortaya çıkmasına neden olan gelişmeler Birinci Sanayi Devrimi ve orta çağ, hatta yönetim tarihiyle bile özdeşleştirilebilir (Can vd., 2016: 15). İKY, insan ilişkileri, yönetim ve personel yönetimi hususlarında ilkeleri ve bilgiyi bir bütün içinde ve farklı bir biçimde incelemesi sebebiyle İKY’nin tarihçesini insana ilişkin bilgilerin edinildiği ilk çağlara kadar götürmek mümkündür (Fındıkçı, 2012: 6).

İnsan ve yönetim ilişkisi temel alındığında ise İKY kavramı, yine tarihin ilk çağlarında ortaya çıkmış bir olgu olarak düşünülebilir. Bu anlamda insan yönetiminin tarihçesi, esasında İKY’nin tarihçesi olarak görülebilir (Çetin vd., 2019: 3).

Literatürde başka bir kaynakta ise İKY tarihinin 1890’larda NCR Corporation’ın ayrı bir personel ofisi oluşturmasıyla başladığı belirtilmektedir (Tahiroğlu, 2003: 17).

İlk resmi İKY uygulamaları, sanayi devriminin bir sonucu olarak ortaya çıkmış ve gelişmeye başlamıştır. Fabrikaların üretimi devam ettirebilmesi için, çalıştırılırken belirli düzeyde uzmanlık ve beceri gerektiren makineleri çalıştırabilecek işgücüne ihtiyacı olmuştur. Bu doğrultuda her bir işi yerine getirecek uygun yeterliliklere sahip işçileri belirlemek, artan verimlilik karşısında işçiye teşvik edici ücret vermek, işçilere dinlenme araları vermek ve işi yerine getirmede en iyi metodun ne olduğu belirlemek amacıyla işleri dikkatli bir biçimde incelemenin önemi 1911 yılında gelişen bilimsel yönetim hareketi ile ortaya konmuştur (Öge, 2017: 3). Nitekim bilimsel yönetim kavramı, Frederick

Winslow Taylor tarafından, sanayi devriminin ihtiyaçları ve o dönemde hâkim olan değerlere göre ortaya atılmış bir kavramdır (Tahiroğlu, 2003: 18).

Sanayi devriminin iş örgütlerinde 1911 ile 1930 yılları arasında İKY uygulamaları, “personel departmanı” olarak adlandırılan birimler tarafından yürütülmüştür. Bu birimin görevi çalışanlar hakkında birtakım temel bilgileri içeren kayıtları tutmak ve izlemek olarak belirtilmektedir (Öge, 2017: 3).

İş örgütleri, 1930 ile 1970 yılları arasında ise çalışanların karar alma süreçlerine katılmaları, karar almaya katılımları ile iş tatminleri arasındaki ilişki; çalışan devir hızı, çalışanların işe gelmemesi ve sendikalaşma çabaları gibi hususlara önem vermeye başlamışlardır (Öge, 2017: 3-4).

İş örgütlerinde 1930-70’li yıllarda ortaya konan değişikliğin nedenleri arasında, 1927-1932 yılları arasında Elton Mayo’nun yaptığı Hawthorne araştırmalarının etkisi bulunmaktadır. Hawthorne araştırmaları ile psikolojinin, İKY’deki etkisi ortaya konmuştur (Tahiroğlu, 2003: 18). Hawthorne araştırmaları, biçimsel olmayan çalışma gruplarının, işçi performansında önemli bir etkisi olduğunu kanıtlamıştır (Decenzo vd., 2017: 28). Aynı dönemde etkili olan bir diğer çalışma ise Abraham Maslow’un insan ihtiyaçları hiyerarşisiyle ilgili teorisidir. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, çalışanların üretim zincirinde hemen değişmeyecek önemli bir parça olduğunu ortaya koymuştur (Tahiroğlu, 2003: 19).

Personel yönetimi (PY) bir kavram olarak, İkinci Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkmış, öncesinde PY’nin fonksiyonlarını yerine getiren birimler/departmanlar bu kavram kapsamında birleştirilmiştir. Bu dönemde aynı zamanda personel yöneticiliği bir meslek haline gelmiştir. Nitekim bu sebeple İKY tarihçesinde PY kavramının önemi ortaya çıkmaktadır. Bu dönemde büyük örgütlerde PY çalışanı atanmaya ve daha geniş yetkilere sahip olmaya başlamıştır. Özellikle 1950’li yılların başlangıcında PY daha fazla profesyonelleşmiş ve personel birimlerinin önemi artmaya başlamıştır. 1970’lere gelindiğinde PY, gittikçe genişlemiş olsa da örgütlerin ihtiyaçlarını tam anlamıyla karşılayacak bir yaklaşıma sahip olmamıştır (Bingöl, 2016: 5).

Örgütlerde, PY gelişiminden daha ayrıntılı ve farklı bir kaynak aracılığıyla bahsedilmesi gerekir ise, 1940’lı yıllarda örgütlerde personelle ilgili kayıtların tutulmaya başlaması, İKY’nin gelişimine dair PY dönemindeki ilk somut adımlar olarak görülebilir. 1950’li yıllarda PY nezaretçi düzeyde örgütlerde yer almıştır. 1960’lı yıllarda ise PY tarafından işçilerin günlük sorunlarına yönelik çaba harcanmaya başladı-

ğı görölmektedir. 1970’li yıllar ise PY çalışanları, örgütlerde yönetim kademesinde yükselmiş ve kapsamaları daha da fazla genişlemiştir (Tortop vd., 2017: 17).

Örgütler, özellikle 1970’li yıllardan itibaren stratejik yönetim anlayışını benimsemeye ve uygulamaya başlamışlardır. İnsan, artık bir maliyet değil sermaye unsuru olarak görölmeye başlamıştır. Böylece 1980’li yıllarla birlikte artık PY yerine İKY anlayışı gelişmeye başlamıştır (Fındıkçı, 2012: 6; Okakın ve Şakar, 2015: 1; Sabuncuoğlu, 2018: 8). Örgütlerde PY departmanları yerini İKY departmanlarına ve İKY anlayışına bırakmaya başlamıştır. İKY, örgütlerde artık son derece önemli bir işleve sahip görölmüş ve örgütsel yapı içinde önemli bir konuma getirilmiştir. Sürdürülebilir rekabetçi üstünlük elde etme düşüncesi, stratejik yönetim çerçevesinde İKY’nin daha stratejik ve dinamik bir nitelik kazanmasını sağlamıştır. Böylece 1980’lerin ikinci yarısından itibaren stratejik insan kaynakları yönetimi (SİKY) konusu gündeme getirilmiş, bu alanda çeşitli çalışmalar yapılarak gelişimine katkıda bulunulmuştur (Bingöl, 2016: 6). İKY, işletmelerin stratejisi ve stratejik ihtiyaçlarıyla bütünleşmiş bir disiplin olarak tanımlanmaya başlamıştır (Çetin vd., 2019: 7).

Gelişim süreci itibarıyla İKY, örgütlerde özü itibarıyla işçi ile işveren ilişkilerinin düzenlenmesi ve yönetilmesiyle ilgilenmektedir. Bu çerçevede literatürde yer alan İKY işlevleri isimleri farklılaşmaktadır. İKY’nin işlevlerine dair kaynaklarda alt ve üst başlıklandırma bakımından değişim göstermektedir. Ancak yine de İKY’nin fonksiyonları kaynaklarda belirtilen farklı isimlendirme ve başlıklandırmalara rağmen şu şeklide belirtilebilir (Sadullah, 2018: 10; Can vd., 2016; Fındıkçı, 2012; Çetin vd., 2019; Tahiroğlu, 2003; Öge, 2017; Bingöl, 2016; Tortop vd., 2017; Okakın ve Şakar, 2015; Sabuncuoğlu, 2018):

- Planlama,
- Kadrolama (iş gören tedarigi/seçimi, işe alma, yerleştirme, temin etme)
- Yetiştirme-Geliştirme (kariyer yönetimi, performans değerlemesi, eğitim ve geliştirme)
- Değerlendirme (performans değerlendirmesi, iş değerlemesi)
- Ödüllendirme (ücret yönetimi)
- Koruma (iş güvenliği ve iş sağlığı)

- Endüstri ilişkileri (İKY'nin hukuki boyutu, sendika-yönetim ilişkileri)

Örgütlerde İKY'nin önemli bir işlevi, işletme bazında kurumsal çıkarlar ile çalışanların bireysel çıkarları arasındaki ilişkiyi düzenleyerek tarafların uyumlu bir biçimde iş birliği yapabilmesini sağlamaktır. Bu iş birliğinin, işçi, işveren ve sendikalar arasında tesis edilmesi, İKY'nin faaliyet alanındadır (Ülgen ve Mirze, 2018: 272). İşçi ve işveren arasındaki iş birliğinin temel maksadı, işletmenin kâr hedefleri doğrultusunda devamlılığının sağlanması olarak düşünülebilir.

Sonuç olarak İKY, fonksiyonları ve işlevleri bakımından örgüt düzeyinde işçi/ çalışan/iş gören ile işveren ilişkilerini düzenleyen ve ikisi arasında köprü vazifesi gören bir departman olarak görülebilir. Bilim dalı olması mahiyetiyle ise, İKY'nin gelişimi, fonksiyonları ve işlevi çalışma ilişkilerinde İKY'yi bir bakış açısı olarak ortaya çıkarmaktadır.

İKY Eleştirileri ve Dönüşüm Çabaları

İKY'nin ortaya koyduğu görev tanımları ve görünümü her düşünce biçimi veya araştırmacı tarafından kabul görmemiş ve birtakım eleştirilerin yapılmasına sebep olabilmektedir. Bu bölümde bu eleştirilerden bazılarına yer verilecektir.

İKY'nin bir örgüt içerisindeki rolü, konusu işgücü olması hasebiyle son derece önemlidir. Öyle ki, amiyane bir tabirle İKY departmanı, “kötü niyetli kişilerin eline geçmesi durumunda korkunç bir silaha dönüşebilmektedir”. Bu hususa dikkat çekmek açısından dünya genelinde gerçekleştirilen darbeler örnek verilebilir. Darbeler incelendiğinde, darbeye yön veren düşünce yapısının öncelikle güvenlik, emniyet ve kilit pozisyonlardaki kurumların ar-ge, istihbarat, operasyonel birimleri ve İKY birimlerine nüfuz etmeye çalıştığı görülecektir. Bu durum bir tesadüf olarak addedilemeyecek kadar önemli olup, İKY'nin bir örgüt içerisindeki önemi ni göstermesi bakımından önemlidir (Keskin ve Geylan, 2019: 482).

İKY'nin bizzat kendisi için ortaya koyduğu görev tanımları, ilkeler ve fonksiyonlar dışında, İKY alanı içerisinde, İKY çalışanları açısından yapılan birtakım çalışmalar bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi İKY yöneticilerinin görevlerini yerine getirirken Weber'in ideal tip bürokrasinden ne boyutlarda uzaklaşma eğiliminde olduklarıyla ilgilidir (Keskin ve Geylan, 2019).

İKY anlayışının gelişimi sürecinde, personel departmanı yahut personel birimi gibi aşamalarda ortaya çıkan bilimsel yönetim kuramı, İKY'ye yönelik eleştirilerde değerlendirilmektedir. Bazı yazarlar, Taylor'un insanı bir makine olarak addetmesi sebebiyle onu eleştirmektedir. Taylor, bir "yönetim mühendisi" olmakla suçlanmıştır. Taylor'un insana değer vermediği ve yalnızca üretimle sonucu düşündüğü iddia edilmiştir. Bilimsel yönetim anlayışıyla örgütün üretim sürecinde, fonksiyonların ve görevlerin birbirinden kesin çizgilerle ayrılması öngörülmektedir. Bu şekilde bir iş bölümü ve uzmanlaşmanın sağlanarak organizasyonlarda etkinliğe ulaşılacağının düşünümesi, Taylor'ın bilimsel yönetim anlayışının eleştirilmesine sebep olmuştur (Aktan, 2011: 391). Elbette bu eleştiriler, İKY'nin gelişim sürecinde, özellikle Taylor'un bilimsel yönetim anlayışının etkili olduğu dönemler için geçerli sayılabilir.

İKY yönetimine getirilen eleştirilerin bir kısmı ise İKY'nin gelişim sürecinde PY, İKY ve SİKY çizgisine yöneliktir. PY yanlışı yazarlardan bazıları, "insan kaynakları" kavramını anlayabilmek için başına "strateji" sonuna ise "yönetim" eylemini getirerek anlamlandırmaya çalışmaktadır. Böylece, "stratejik insan kaynakları yönetimi" (SİKY) kavramının oluşturularak kavram anlaşılmaya çalışılmaktadır. Fakat geleneksel anlayışta örgütteki insan unsuruna verilen isim "insan kaynağı" olmayıp, "personel"dir. İKY'nin gelişim süreciyle ortaya çıkmış olan "insan kaynağı" kavramının, bu sebeple "personel" kavramı yerine kullanılması uygun görülmemektedir (Bayat, 2008: 69).

İKY isimlendirmesine yönelik eleştiriler İKY anlayışının gelişimi süreciyle ilişkilendirilmektedir. Buna göre, "insan kaynağı" kavramsallaştırmasının, örgütün insan unsuruna yönelik "personel" kavramının, bir strateji kazanmasıyla ortaya çıktığı belirtilmektedir. Bu sebeple, ortaya çıkan anlayışı ifade etmek için "stratejik personel yönetimi" veya sadece "insan kaynağı" demek gerektiği söylenmektedir. "Stratejik insan kaynakları yönetimi" tabirini kullanmanın doğru olmayacağı, çünkü zaten bir stratejik boyut kazanmasıyla ortaya çıkan "insan kaynağı" tabirinin önüne tekrar "strateji" ifadesinin getirilmesinin en azından lisanî açıdan uygun olmayacağı ifade edilmektedir. Dolayısıyla, İKY ifade edilirken ne "stratejik personel yönetimi" ne de "stratejik insan kaynakları yönetimi" denmesi gerektiği; yalnızca "insan kaynakları yönetimi" denerek söz konusu alanın ifade edilmesi gerektiği belirtilmektedir (Bayat, 2008: 69). Sadece İKY kavramı kullanılarak

SİKY'nin ifade edilmesi gerektiği, yalnızca bir görüşü ifade etmekte olup genel kabul olarak belirtilemeyecektir.

Literatürde, Bayat (2008)'in belirttiği tartışmalara paralel olarak, personel yönetimi tabelalarının, İKY anlayışı ve alt yapısı tam olarak oluşmadan “insan kaynakları yönetimi” tabelalarıyla değiştirilerek moda dönüşüme ayak uydurulmaya çalışılmakta olduğu belirtilmektedir. Oysaki yeterli hazırlık ve zihinsel boyuttaki dönüşüm tamamlanmadan yapılan bu değişiminin, örgüte bir şey kazandırması beklenemezdir (Sabuncuoğlu, 2018: 8).

İKY yönetimine yönelik geliştirilen eleştiriler ve dönüşüm çabalarına yönelik değerlendirmeler, buraya kadar görüldüğü üzere İKY anlayışının temel felsefesinden ziyade, temel felsefesinin tezahürü üzerinden geliştirilmiştir. Başka bir ifadeyle, Batı medeniyetinin materyalist temelli düşünce biçimlerinin bir ürünü olarak ortaya çıkan İKY anlayışının dönüşümü ve gelişimi süreçlerine yönelik eleştirilerin, temel olarak materyalist mahreçli olmasına yönelik bir eleştiri ortaya konmuş görünmemektedir.

Oysaki materyalist temelli şekillenen modern anlayış, PY-İKY-SİKY süreçlerinde insanı kendi fitratından uzaklaştırmıştır. İnsanı, bir nesne pozisyonuna itmiştir. Materyalist zihin yapısı ve aynı çerçevede şekillenen kapitalist ekonomik yapı; insanı “homo economicus” (ekonomi insanı/adamı) haline getirmiştir. Bu hal, insanı arz tarafında “kaynak” olma durumuna iterken, talep tarafında ise “tüketici haline getirmiştir.” Oysa insan, salt bir tüketici yahut kaynak değil, “değer”; tüketici değil “değerlendiren” olarak belirtilebilir. Bu sebeple insanı hayatın merkezine koyan bir anlayış oluşturulmalıdır. Bu oluşum için İslâm'ın hakikat merkezine konması gerektiği belirtilmektedir. İslâm'a göre insan için “hayat Allah'tan başka hiçbir şeyin kendi hayatı üzerinde egemen olamayacağını, kendisinin de başkalarının hayatı üzerinde egemen olamayacağını beyan etmek ve bunun gereğini yerine getirmek” biçiminde ifade edilmektedir (Hazıroğlu, 2019: 94).

Hazıroğlu (2019), İslâm'a göre hayat telakkisinde insan kaynak değil, değerdir vurgusu yaparak, “insan kaynakları” yerine “insan değerleri” kavramını; insanın hak ettiği değeri korumak bakımından önemli görmektedir (Hazıroğlu, 2019: 94).

İKY anlayışının, insana bakışının şekillenmesi sürecinde, modernitenin kendinden önce var olan tüm ontolojik ve epistemolojik anlayışları değiştirdiği belir-

tilmektedir. Bunun neticesinde, değil sadece çalışma ilişkilerini bir yorumlama ve inceleme alanı olarak belirtilebilecek İKY anlayışı; bilim anlayışı, siyaset, ekonomi ve toplum bilimleri gibi birçok alanda geleneklerden kopma ve uzaklaşma olacağı belirtilmektedir (Hızıroğlu, 2019: 94). Dolayısıyla İKY anlayışına getirilen eleştirilerden bazıları da İKY'nin beslendiği ve ortaya çıkmasını sebep olan materyalist Batı medeniyetinin ortaya koyduğu modern anlayışa yönelik getirildiği, dolaylı yoldan ifade edilmektedir denilebilir.

İKY'ye yönelik eleştiriler ve dönüşüm çabaları sonuç olarak özetlemek gerekirse, temelde ontolojisi ve epistemolojisi bakımından iki alanda ortaya çıkmaktadır. Materyalist temelli Batı medeniyeti değerleri çerçevesinde İKY eleştirileri; Batı düşünürlerinin ortaya koyduğu modellerle pratiğin uyumunun denetlendiği İKY çalışanlarına yönelik çalışmalarda, İKY'ye yön veren kuramlara ve modellere yönelik eleştirilerde ve iddialarda ve PY-İKY-SİKY isimlendirmesi ve anlayışlarının gelişimi süreçlerinde ortaya çıkmaktadır. İKY anlayışının oluşumunu sağlayan ontolojik ve epistemolojik açıdan ise İKY'nin temelinin materyalist temelli olmasına yönelik eleştiriler, diğer alandaki İKY eleştirileri olarak belirtilebilir.

İnsan Kaynakları Yönetiminin Aidiyeti

Çalışmanın bu kısmına kadar ortaya konan anlayışa göre, çalışma kapsamında, işçi-işveren ilişkileri “alışma ilişkileri” kavramıyla belirtilerek kullanılmış, işçi-işveren-devlet üçlüsünün oluşturduğu ilişkiler ise “alışma hayatı” kavramıyla ifade edilmiştir.

İnsan, hayatını devam ettirebilmek için birtakım ihtiyaçlarını karşılamak mecburiyetindedir. Bu ihtiyaçlar basitçe barınma, giyinme ve beslenme olarak ifade edilirse eğer, insanın barınma ihtiyaını karşılayabilmesi, giyinebilmesi ve beslenebilmesi için birtakım çabalar göstermesi gerektiği anlaşılacaktır. Bu çabanın insan tarafından bizzat kendisi ve ailesi tarafından, kendisi ve ailesi için ortaya konulması insanın yaşamak için ihtiyaı olan basit bir çalışma eylemini ifade etmektedir denilebilir. Fakat zamanla insanların bir araya gelmesi ve birlikte yaşamaya başlamasıyla insan ihtiyaçları değişerek şekillenmiş veya gelişim gösterebilmiştir. Böyle bir bakış açısı, insanların bir araya gelerek oluşurmaya başladıkları toplulukların

başlangıcı ve en basit haliyle birlikte yaşamının getirilerini anlamak açısından düşünülebilir.

İKY'nin tarihi, yönetim bilimiyle ilişkilendirilerek ve yukarıda belirtilen bakış açısıyla insanlık tarihi kadar geri götürülebilir. Ancak bugünkü anlamda İKY anlayışının ortaya koyduğu değerler bakımından daha iyi anlaşılabilmesi için İKY'nin Birinci Sanayi Devrimiyle birlikte ortaya çıkmaya başladığı kabul edilebilir.

İlk sanayi devriminden önce atölyelerde zanaatkarların birer, ikişer üreterek ortaya koyduğu üretim tarzı, sanayi devrimiyle birlikte bant üretim sistemine evrilmiştir. Artık kendi hesabına yahut sadece ustasına çalışan birkaç kişi değil, yüzlerce ve binlerce kişinin tek bir kişi ya da kurumun çalışanı olarak emeklerini arz ettikleri bir dünya düzeni ortaya çıkmıştır. Böylesine büyük bir çalışma ilişkisi düzeni (işçi-işveren düzeni), işverenler açısından üretim süreci dışında yönetilmesi gereken başka bir boyutu ortaya koymuştur.

Başlarda basitçe personelin giriş çıkışını, ücretini, özlük bilgilerini tutmak gibi görevleri olan birimler, zamanla modern Batı medeniyetinin düşünce yapısıyla şekillenen materyalist düşünceler temelinde oluşan dünya düzenine ayak uydurmak durumunda kalmıştır. Çünkü birer “insan” olmaları hasebiyle çalışanlar da değişen dünya düzeninden ve düşünce yapısından etkilenmekte, ihtiyaçları ve talepleri ve de en önemlisi istekleri değişmektedir.

Böylece, çalışma ilişkileri açısından İKY yönetimi anlayışı, özellikle 20. yüzyılda şekillenmiş ve 21. yüzyıl dünyasında bir bilim dalı olarak eğitim ve ekonomi sosyal kurumundaki yerini toplum nazarında almıştır. Ancak bu noktada fark edilmesi gereken önemli husus, İKY anlayışının ortaya çıktığı temeller bakımından Batı'nın ihtiyaçları doğrultusunda 19. yüzyıl Avrupa'sında ortaya çıktığıdır.

İKY, 19. yüzyıl Avrupa'sında, Batı'nın ihtiyaçları doğrultusunda ve yine Batı medeniyeti düşüncelerinin çerçevesinde şekillenerek 21. yüzyıla erişmiştir. Çalışma ilişkilerine, ortaya çıktığı dönemin ve toplumun ihtiyaçlarına yönelik bir çözüm üretmeye çalışmıştır. Bu noktada bu çözümlerin işçi lehine mi, işveren lehine mi olduğu yahut devlet unsurunun bunun neresinde yer aldığı başka bir tartışma konusudur. Burada ele alınmaya çalışılan husus, çalışma hayatında (işçi-işveren-devlet üçlüsü), çalışma ilişkileri (işçi-işveren ilişkisi) bakımından İKY'nin bir

bilim dalı, çalışma alanı, disiplin yahut anlayış olarak zihinsel boyutta aidiyetidir.

Çalışma boyunca yapılan literatür taramasında ve tartışmalarda görölmektedir ki, İKY, materyalist temelli düşüncelerle zihinleri şekillenen Batı medeniyeti toplumlarının, çalışma ilişkilerine yönelik ortaya koyduğu bir alandır. Zihinsel açıdan İKY, materyalist Batı medeniyetinin bir ürünüdür. İKY'nin gerek ortaya çıktığı zaman, toplum ve şekillenmesine sebep olan düşünce biçimleri aidiyetini rahatlıkla gözler önüne sermektedir.

Sonuç olarak İKY, “çalışma ilişkileri”ne materyalist Batı medeniyeti görüńgesinde oluşturulmuş bir disiplin alanı/uzmanlık alanı/bilim dalı veya anlayışı ifade etmektedir.

Oysaki İKY anlayışını oluşturan yapılar ölkeden ölkeye değişmektedir. Her ölkenin çalışma ilişkileri düzenini tayin eden politika ve uygulamalar farklıdır. Toplumların sosyo-költürel yapıları, siyasi duruşları, ekonomileri ve tarihleri farklılaştığı için sistemlerinin uygulamaları farklılaşmaktadır.

Bu sebeplerle İKY anlayışı ve uygulamaları da ölkeden ölkeye, toplumdan topluma farklılık gösterecektir (Baykal, 2007).

Sonuç

Çalışma hayatı, işçi-işveren-devlet üçlüsünden meydana gelmektedir. Elbette işçi ve işveren açışından bu noktada sendikaların varlığından da bahsedilebilir. İKY, çalışma hayatında işçi-işveren ilişkilerine bir yaklaşım ve bu ilişkileri yönetme amacı sebebiyle; çalışma ilişkilerine yönelik bir anlayış olarak kabul edilebilir.

İKY, çalışma ilişkilerini ele alışı bakımından materyalist düşünceler temelinde şekillenen Batı medeniyetinin ihtiyaçları doğrultusunda, özellikle sanayi devrimi süreçlerinde liberalist, modernist, kapitalist anlayışın güdümünde şekillenmiştir. Dolayısıyla İKY, çalışma ilişkilerinde ortaya çıktığı toplumun ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda, Batı'nın medeniyet kodlarıyla şekillenmiş bir disiplin, bir bilim dalı veya bir uzmanlık alanıdır.

İKY'nin, ortaya çıkış süreçleri ve 21. yüzyıl dünyasında aldığı biçim, bugün için bakıldığında artık çalışma ilişkileri açısından zihinsel boyutta aidiyetini ortaya net biçimde koymaktadır. İKY anlayışı, zihinsel açıdan çalışma ilişkilerine Batı medeniyeti açısından ortaya konmuş bir anlayışı ifade etmektedir.

İKY'nin aidiyeti, çalışma ilişkilerinin ele alınış ve yönetiliş tarzında tüm medeniyetlerde veya ülkelerde aynı İKY anlayışının kullanılabilmesini olanaksız kılmaktadır. Çünkü kültürel izafilik, ülkeleri ve medeniyetleri birbirinden ayıran farklılıkları ifade ederek, çalışma ilişkilerine bakışta da farklılıkları ortaya koymaktadır. Dünyanın her yerinde, işçi-işveren ilişkilerine (çalışma ilişkilerine) modern Batı medeniyetinin sunduğu çözüm ve sistem önerileriyle yaklaşmak, ortaya çıkan sorunların çözümünü sağlayamayacaktır. Sosyal bilimlerin bir gerçeği olan kültürel izafilik bu hususun anlaşılmasını kolaylaştırır.

İKY'nin kültürel izafiliğe rağmen tüm medeniyetlerde ve ülkelerde, çalışma ilişkilerinde çözüm sunacağı düşüncesiyle İKY anlayışı ve uygulamalarının aynen ithal edilmesi, çalışma hayatındaki sorunları çözmede yeterli gelmeyecektir. İKY'nin, birtakım dönüşümlere ve farklılaştırmalara maruz bırakılarak sisteme uyarlanmaya çalışmasıyla ise kalıcı çözümler değil, ancak geçici çözümlerin bulunması mümkün olacaktır. Dolayısıyla bu çalışma kapsamında yapılan literatür taraması ve tartışmalarla, çalışma ilişkileri açısından İKY'nin, materyalist temelli pozitivist ve hermenötik düşüncelerle şekillenen Batı medeniyetine ve onun kültürel kodlarına ait bir anlayış olduğu görülebilir.

KAYNAKÇA

4857 Sayılı İş Kanunu. www.mevzuat.gov.tr. e.t. 22.04.2021.

Aksoy, A. (2016). Geleneksel devletten modern devlete: Sanayi devrimi ve kamu yönetimi düşüncesinde değişim. *International Journal of Political Studies*, 2(3), 31-37.

Aktan, C. C. (2011). Organizasyonlarda insan yönetimi: İnsan mühendisliği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 386-416.

Alçın, S. (2016). Üretim için yeni bir izlek: Sanayi 4.0. *Journal of Life Economics*, 3(2), 19-30.

Alper, Y., & Kılış İ. (2016). İş ve sosyal güvenlik hukuku. Dora Yayınları.

Başbuğ, A. (2013). İş ve hukuk. Binyıl Yayınevi.

Bayat, B. (2008). İnsan kaynakları yönetiminin stratejik niteliği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3), 67-91.

Baykal, B. (2007). Uluslararası insan kaynakları yönetimi; yönetim, felsefe ve uygulamaları bakımından karşılaştırmalı bir inceleme [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Beaud, M. (2015). Kapitalizmin tarihi 1500-2010 (F. Başkaya, Çev.). Yordam Kitap Yayınevi

Bingöl, D. (2016). İnsan kaynakları yönetimi. Beta Yayınları.

Can, H., Kavuncubaşı, ř., & Yıldırım, S. (2016). Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi, Siyasal Kitabevi.

Çetin, C., Dinç Elmalı, E., & Arslan, M. L. (2019). İnsan kaynakları yönetimi. Beta Yayınları.

Decenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management* (C. Çetin & M. L. Arslan, Çev.). Nobel Yayınları.

Fındıkçı, İ. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi. Alfa Yayınevi.

Giddens, A. (2012); Sosyoloji. Kırmızı Yayınları.

Işık, V. (2013); Kurumsal sosyal sorumluluğun değiştirdiği çalışma kavramı ve yeni bir çalışma alanı olarak sosyal girişimler. SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi, 3(1), 103-131.

Kagermann, H., Lukas, W. D., Wahlster, W. (2011). Industrie 4.0: Mit dem internet der dinge auf dem weg zur 4.0 industriellen revolution. VDI Nachrichten.

Keskin, U., & Geylan, A. (2019). İnsan kaynakları yöneticilerinin karanlık ve aydınlık yüzü. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 15(2), 463-483.

Okakın, N., & Şakar, M. (2015). İnsan kaynakları yöneticisinin el kitabı. Beta Yayınları.

Öge, H. S. (2017). İnsan kaynakları yönetimi. Eğitim Yayınevi.

Özkul, M. (2000). Isparta'da çalışma hayatı ilişkileri. Sosyoloji Konferansları. 26, 113-135.

Sabuncuoğlu, Z. (2018). İnsan kaynakları yönetimi. Aktüel 16 Yayınları.

Sadullah, Ö. (2018). İnsan kaynakları yönetimine giriş: İnsan kaynakları yönetiminin tanımı, önemi ve çevresel faktörler. İnsan kaynakları yönetimi (s.1-49). Beta Yayınları.

Şahin, R. (2019). Sanayi devrimi Osmanlı İmparatorluğu'nda neden başlamadı?, Buisness Economics and Management Research Journal, 2(1), 1-16.

Şimşek, O. (2019). "Çalışmanın ontolojisi" bağlamında Türk-İslâm ve Batı medeniyetlerinde çalışmanın sosyolojisi. İş ve Hayat Dergisi, 5(9), 170-194.

Tabaklıoğlu, A. (2009). Türkiye'de iş ahlakı geleneği. S. Orman & Z. Parlak, İşletmelerde İş Etiği (s.218-283). İstanbul Ticaret Odası (İTO).

Tahiroğlu, F. (Ed.). (2003). Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları. Hayat Yayınları.

Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., & Özer, M. A.(2017). İnsan kaynakları yönetimi. Nobel Yayınları.

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü. www.sozluk.gov.tr. e.t. 20.04.2021.

Ülgen, H., & Mirze, S. K. (2018). İşletmelerde stratejik yönetim. Beta Yayınları.

Ünsür, A. (2017). Ahilik sisteminde ahlak temelli çalışma ilişkileri ve günümüz bakış açısından değerlendirilmesi. Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, 7(13), 90-98



**ALTINCI BÖLÜM:
ÇALIŞMA VE HUKUK
İLİŞKİSİ**

PLATFORM EKONOMİK YAPIDA SOSYAL VE EKONOMİK HAKLARIN KORUNMASI: YENİ BİR MODEL ARAYIŞINDA 3F-HILFR TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Ali İhsan ÇELEN*

Özet

İnsan ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik her türlü ekonomik ve sosyal faaliyetin dijital bir ortamda çevrimiçi ya da belirli platformlar aracılığıyla yerinde yapılabilmesini olanaklı kılan platform ekonomik yapı, farklı türde oldukça yeni sayılabilecek çalışma ilişkilerini de (çalışan paylaşımı, portföy çalışma, platform çalışma, iş paylaşımı vb.) beraberinde getirmiştir. Bu durum temelde platform ekonominin vergilendirilme güçlüğü ve kapsayıcı yasal düzenleme boşluğu sorunlarına bağlı olarak, kayıt dışı istihdamı tetiklemekte dolayısıyla farklı boyutlarda hak mağduriyetlerine zemin hazırlamaktadır. Bu kapsamda Nisan 2018’de Danimarka’nın en büyük sendikası konumunda olan 3F (Birleşik Danimarka İşçileri Federasyonu) ile 2017 yılında kurulan ve yaklaşık 1.700 müşteriye hizmet sunan bir dijital çalışma platformu olan HILFR arasında imzalanan toplu sözleşme, dünyada ilk kez bir dijital platformun toplu pazarlık sürecine dâhil edilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Her ne kadar bu gelişme literatürde işveren konumunda olan tarafın kalifiye işgücü çekmek için başvurduğu yöntemlerden biri olarak eleştirilse de imzalanan sözleşme bir yönüyle, platform çalışanların sosyal ve ekonomik haklardan faydalanabilmesinin önünü açması ve kayıt dışı çalışma ilişkilerinin önlenmesi açısından önemli bir dönüm noktası niteliği taşımaktadır.

Buna göre çalışmada söz konusu sözleşme; Danimarka Modeli çerçevesinde incelenmiş ve benzer çalışma ilişkilerinde uygulanabilirliği tartışılmıştır. Sonuç olarak imzalanan sözleşme; platform çalışanların çalışma hayatında yerinin netleşmesi, sosyal güvenliğin kapsamının genişletilmesi, kayıt dışı istihdamın takibi,

* Dr. Öğr. Üyesi, Ordu Üniversitesi, Ünye İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

güvenceli esnekliğin yaygınlaştırılması ve düzgün iş ilkelerinin benimsenmesi açısından pozitif katkılar sağlama potansiyeline sahiptir. Ayrıca sözleşme, yaşanan dijital dönüşümün işgücü piyasaları üzerindeki etkilerinin tam olarak kestirilemediği günümüz iş dünyasında özellikle bundan sonraki süreç için önemli bir örnek niteliği taşımaktadır. Bunun yanında sözleşme, bu tür çalışma ilişkilerinde yaşanan uyuşmazlıkların ikili ve üçlü müzakereler ile sosyal diyalog çerçevesinde çözümlenmesi yönünde fikir vermektedir.

Anahtar Kelimeler: Platform Ekonomisi, Platform Çalışanlar, Toplu İş Sözleşmesi, 3F, Hilfr

PROTECTION OF SOCIAL AND ECONOMIC RIGHTS IN THE PLATFORM ECONOMIC STRUCTURE: 3F-HILFR COLLECTIVE AGREEMENT IN SEARCH FOR A NEW MODEL

Abstract

The platform economic structure enables all kinds of economic and social activities to meet human needs to be carried out online in a digital environment or on-site via certain platforms. Besides it has brought about quite new working relationships of different types (employee sharing, portfolio work, platform work, job sharing, etc.). This situation basically triggers unregistered employment, depending on the taxation difficulties of the platform economy and the problems of the inclusive legal regulation gap, thus occur conditions for victimhoods of rights in different dimensions. In this context in April 2018, a collective agreement was signed between 3F (United Danish Workers Federation), Denmark's largest union, and HILFR, a digital work platform that was established in 2017 and serves approximately 1,700 customers. This agreement has a great importance for the first time in the world to include a digital platform in the collective bargaining process. This situation is criticized in the literature as one of the methods used by the employer side to attract qualified workforce. However, this agreement is an important turning point in terms of paving the way for the platform workers to benefit from social and economic rights and preventing unregistered working relations.

Accordingly in this study, this agreement which provides new rights to platform workers has been examined about applicability in similar working relationships and has been discussed in terms of Danish Model. As a result, this agreement has a potential to make positive contributions in terms of clarifying the place of employees in working life, expanding the scope of social security, following up unregistered employment, expanding flexicurity and adopting decent work principles. In addition this agreement is an important example for today's work life where the effects of digital transformation on labor markets cannot be predicted exactly. And it gives an idea to resolve the disputes in such labor relations within the framework of bilateral and tripartite negotiations in social dialogue circle.

Key Words: Platform Economy, Platform Workers, Collective Agreement, 3F, Hilfr

GİRİŞ

1. PLATFORM EKONOMİK YAPI VE YENİ ÇALIŞMA TÜRLERİ

1.1. Platform Ekonomik Yapının Temel Dinamikleri ve İşleyişi

1990’larda ortaya çıkışından bu yana internet alanında yaşanan gelişmeler hayatın neredeyse her alanını derinden etkilemiş ve etkilemeye devam etmektedir. Küreselleşme dâhil pek çok şey üzerinde derin etkiler bırakan ve çeşitli dijital teknolojilerden sadece biri olan internet, ikili kodlama sistemine göre düzenlenmiş verileri depolamakta ve iletmektedir (Ritzer, 201: 307). Bu gelişmenin ilk dalgası; buhar motoru, telgraf, elektrik, içten yanmalı motor vb. gelişmeler ile 1860-1914 döneminde, ikinci dalgası; jet uçakları, TV, iletişim uyduları, konteyner trafiği vb. gelişmeleri ile 1944-1971 döneminde, üçüncü dalgası ise; mikroişlemciler, bilgisayar, internet, mobil telefonlar vb. gelişmeleri kapsayan 1989 ve sonrasında yaşanmıştır. Diğer bir ifade ile internet alanında yaşanan gelişmeler üçüncü küreselleşme dalgasının normal ve beklenen bir sonucu olarak değerlendirilmektedir (Johnson, ty.; Kenney ve Zysman, 2016). Sanayi devriminden bugüne kadar görülmemiş bir düzeyde işletmeleri, işgücü piyasalarını ve günlük hayatı değiştiren ve birbirine bağlayan bu gelişme yeni bir devrim olma özelliği ile tanımlanmakta ve ikinci sanayi devrimi olarak adlandırılmaktadır (Brynjolfsson ve McAfee, 2015: 13-15). Bu kapsamda gelir toplama ve hiyerarşik desenleri ile feodal toplumlarda geçerli olan tarım ekonomisi, rekabet yoluyla değeri en üst düzeye çıkaran ticarete dayalı toplumlarda geçerli olan ticaret ekonomisi, üretimin ekonomik yapıya hâkim olduğu toplumlarda geçerli olan kapitalist ekonomi, devletin üretim araçlarına sahip olduğu ve kontrol ettiği sosyal toplumlarda geçerli olan merkezi planlanmış ekonomi, ağırlıklı olarak hizmet temelli ve tüketim kültürü tarafından yönlendirilen neo-liberal toplumlarda geçerli olan hizmet ekonomisine kıyasla günümüzde yaygınlaşmaya başlayan platform ekonomisi, çoğunlukla kaynak paylaşımına dayalı, katılımcı ve çoğunlukla ağ üzerinden birbirine bağlı toplum yapılarında geçerli olmaya başlamıştır (Chakraborty, 2020). Geleneksel ekonomik yapıya kıyasla oldukça karmaşık bir yapıda işleyen platform ekonomisi; insanlar arasındaki dijital etkileşimleri kolaylaştırma noktasında dağınık birey ağlarını birbirine bağlamak için interneti kullanan her türlü dijital platformu kullanan bir yapı içinde işlemektedir. Platform, işçi ve müşteri olmak üzere üçgen bir ilişki

içinde işleyen platform ekonomide, platformun rolü talebi olan insanları (müşterileri) arz sağlayan kişilere (işçilere) bağlamaktır (Deloitte, 2018). Şekillenen yeni yapı; bilgi, dijitalleşme, sanallaşma, bireyselleşme/molekülleşme, bütünleşme/internet, aracısızlaşma, yakınlaşma, yenilikçilik, üret/tüketici, ivedilik, küreselleşme, çatışma olmak üzere 12 temel trend üzerinde yükselmektedir. Çok geniş bir yelpazede çok sayıda değişken ile doğrudan bağlantılı bir görünüm arz eden bu işleyiş; ekonomi, organizasyon ve teknoloji üçgeninde oldukça karmaşık işlemektedir (Tablo 1).

Tablo 1: Ekonomi/Organizasyon/Yeni Teknoloji Bağlamında Yeni Ekonominin 12 Trendi

	EKONOMİ	ORGANİZASYON	TEKNOLOJİ
Bilgi	Bilgi üretimin önemli bir ögesi	Bilgi; değer, gelir ve kârın temeli.	Uzman sistemler, yapay zekâ, veri süreçleri.
Dijitalleşme	Bütün ekonomik faaliyetlerin 0'lara ve 1'lere dönüşmeye başlaması	Analogdan dijitale dönüşen iç iletişim	TV, radyo, fotokopi makinası vb. analog teknolojilerin dijitalleşmesi
Sanallaşma	Fiziksel şeylerin doğasını değiştirerek sanallaşması	Sanal şirketler, sanal ekipler, sanal devlet daireleri vb.	Kinestetik geri dönüşüm, gerçek zaman animasyonu, sanal gerçeklik
Bireyselleşme/ Molekülleşme	Moleküler medya/üretim/yönetim	Ekip esaslı moleküler yapı	Nesne-merkezli sistemler ve teknolojiler
Bütünleşme/ İnternet	Derin ve ilişkiler çerçevesinde ağa dayalı ekonomi	İnternet eksenli işletme	Ağa dayalı kuruluşların sunucular ile yer değiştirilmesi
Aracısızlaşma	Üretici-tüketici mesafesinin ortadan kalkması	Orta kademe yöneticilerinin ortadan kalkması	Yeni ağa dayalı model, ana sistem bilgisayarları, ağ bilgisayar modeli
Yakınlaşma	Ana sektörlerin birbirine yakınlaşması	Sorumlu organizasyon yapılarının birbirlerine yakınlaşması	Bilgisayar, içerik ve iletişim teknolojilerinin aynı noktada buluşması

Yenilikçilik	İşletme başarısının ana dinamiği yenilikçilik	Başarılı ürünler, pazarlama stratejileri, şirket değişikliklerinde yenilikçilik esası	Bilgi alt yapısı ve yenileşme için bir platform kurma, kaynaklara kolay ulaşım
Üret/Tüketici	Üretici/tüketici arasındaki mesafenin bulaşması	Teknoloji ve bilgi, tüketicileri üretici haline getirir	Yeni yazılım, nesne tabanlı, yazılım acentaları, multimedya araçlarının kullanımı
İvedilik	Eş zamanlı işlemler, elektronik ticaret	Eş zamanlı işletme faaliyetleri, ürün hayat sürecinde kısalma	Güncelleştirmeler, dakika dakika üretimi yönlendirme avantajı sağlayan teknolojiler
Küreselleşme	Sınır tanımayan bilgi, bağımlılığın artması, tek bir dünya ekonomisine kayış, yeni yapılar	Mekân ve zamanı bağımsızlaştıran yeni girişimler, yeni yapılar	Herhangi bir yerden toplu bilgi kaynağına giriş imkânı
Çatışma	Kitlesel ve sosyal ilişkiler, niteliksiz işçiler karşısında yüksek standartlarda istihdam	Çok çalışma, çok değer yaratma ancak elde edilen sonuçtan pay alamama	Karşıt bilgisayar mimarileri, standart ile yeni teknolojiler arasındaki çelişkiler

Kaynak: (Tapscott, 1998, s. 63-65)

Çevrimiçi çevreleri kullanan dijital tabanlı bu yeni ekonomik yapı; platform ekonomisi (platform economy), yaratıcı ekonomi (creative economy), paylaşım ekonomisi (sharing economy), gig ekonomisi (gig economy), emsal ekonomisi (peer economy) vb. çok farklı kavramlar ile birlikte anılmaktadır. Buna göre geleneksel doğrusal iş modelleri bir müşteriye satılan ürün ve hizmetler yaratarak değer yaratırken platform tabanlı iş modelleri, kullanıcıları (hem tüketicileri hem de üreticileri) çevrimiçi bir ağ içinde birbirine bağlayarak değer yaratmaktadır. Diğer bir ifade ile platform ekonominin gücünü; farklı oyuncular arasında artan bilgi paylaşımı ve veri dolaşımını kendi yararına kullanarak ticaret engellerini ortadan kaldırma yeteneği oluşturmaktadır. Böylece yapı daha çok kullanıcının katılımıyla çok daha açık bir ekonomik sistem haline gelmektedir (Deloitte, 2018).

Öte yandan yükselen platform ekonomik yapıda; envanter ve sabit varlık maliyetlerinin düşük olması, geleneksel işletmelere göre oldukça kolay ölçekleme yapılabilmesi, müşteri kitlesinin daha kolay tahmin edilebilir olması, farklı bir müşteri kitlesi ile doğrudan iletişim kurma becerisinin yüksek olması, mevcut ve gelecekteki müşteri kapasitesinin kolaylıkla belirlenebilmesi, tüm pazarın belirlenen bir platform üzerinden işlemesi vb. avantajların ön plana çıkması gün geçtikçe bu yapıyı daha cazip hale getirmektedir. Aynı şekilde; yeni kullanım tabanı ve iş ortakları ile tüm iş ekosistemini oluşturma ve sürdürme, teknik donanım, rekabeti ayakta tutma, müşteri memnuniyeti, ağın etkisinden faydalanma, elde edilen pazarlama kanalları ile üretim ve hizmet dengesinin kolaylıkla sağlanabilmesi avantajları da bu süreçte oldukça etkilidir (Chakraborty, 2020; ILO, 2013). Bu süreçte işletmeler; platform oluşturma/edinme, platform üzerinden hizmet sunma, platform üzerinden tüketim ve ödeme ve platform üzerinden ortaklık şeklinde varlık gösterebilmektedirler. Örneğin en temel şart olan platform oluşturma/edinme ile şirket; tüketicilere ulaşmakta, değer zincirinde en yüksek olanı seçmekte ve stratejik Bilgi Teknolojileri (BT) için yetenekler bulmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2: Platform Ekonomik Yapıda İşletmeler

Varlık Rolü	Kullanım	İş	Teknoloji
Platform oluşturma/edinme	Farklı tip tüketicilere doğrudan ya da dolaylı erişim	Değer zincirinde en yüksek olanı seçebilme	Stratejik BT yatırımları için yetenekler bulma
Platform üzerinden hizmet sunma	Platform yeni bir dağıtım ağı sunma	Eklenen her kullanıcının marjinal maliyeti düşürmesi	Çok yüksek standartlı teknolojilere yatırımdan kaçınma
Platform üzerinden tüketim ve ödeme	Yeni tüketici kitlelerine ulaşma	Yeni tüketici kitlelerinden para kazanma	Yeni ve gelişmiş analitik yapılar, yapay zekâ ve veri bilimi uygulama
Platform üzerinden ortaklık	Yeni ürün ve hizmet sunma ve geliştirme sürecine kapı aralama	Riski uzun döneme yayma ve azaltma	Teknolojik araştırmalar ve ortaklıklar için güçlü yetenekler sağlama

Kaynak: (Chakraborty, 2020)

Aynı şekilde platform ekonomide şirketler platform üzerinden hizmet sunarak; yeni bir dağıtım ağı kurmakta, marjinal maliyetlerini düşürmekte, yüksek bütçeli teknolojik yatırımlarından kaçınılabilmekte iken platform üzerinden tüketim ve ödemeye fırsat tanıyarak; yeni tüketici kitlelerine ulaşmakta, para kazanmakta ve gelişmiş teknolojileri uygulama fırsatı yakalamaktadırlar. Bunun yanında şirketler platform üzerinden ortaklık kurarak; yeni ürün ve hizmet geliştirme sürecine katılmakta, riski uzun döneme yaymakta ve ileriye dönük güçlü yeteneklere ulaşmaktadırlar.

Bu kapsamda platform ekonomide yaygınlaşan iş modelleri; arama platformları (ör: Google, Bing, Yahoo, Safari vb.), iletişim platformları (ör: WhatsApp, Skype, WeChat, LINE vb.), sosyal medya platformları (ör: Facebook, LinkedIn, Twitter vb.), eşleştirme platformları (ör: TaskRabbit, Thinder, e-Harmony vb.), içerik ve inceleme platformları (ör: YouTube, TripAdvisör, Yelp vb.), rezervasyon platformları (ör: Booking.com, Expedia, Pagoda vb.), perakende platformları (ör: Amazon, Ebay, Etsy, Craigslist vb.), ödeme platformları (ör: PayPal, Visa, Alipay vb.), kitle kaynak kullanımı ve kitle fonlama platformları (ör: InnoCentive, Kickstarter vb.), geliştirme platformları (ör: AppStore) şeklinde özetlenebilmektedir. Aynı şekilde paylaşım ekonomisi platformları; kapasite, kısıtlı (ör: Airbnb, Uber, Zipcar)/kısıtlı olmayan (ör: dosya, müzik, bilgi) kaynaklar ve varlıkların paylaşımı şeklinde gerçekleşmektedir (Wirtz vd., 2019). Buna göre yeniden şekillenen işgücü piyasaları yeni istihdam modellerini gündeme getirmektedir.

1.2. Platform Ekonomik Yapıda Yeni Çalışma Türleri ve AB'nin Tutumu

21. yy. başlarından itibaren Avrupa bölgesinde yaşanan sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmeler Avrupa Birliği'ni (AB) yeni istihdam biçimleri açısından merkez üs haline getirmiştir. Geleneksel işlerden çok farklı özellikler taşıyan ve işveren-çalışan arasındaki geleneksel ilişkileri dönüştüren bu gelişmeler daha esnek ve daha kapsayıcı bir işgücü piyasası oluşturabilme potansiyeli üzerindeki tartışmalarını, bildirilmemiş istihdam uygulamalarının nasıl yasallaştırılacağı ve yeterli sosyal koruma ve kabul edilebilir çalışma koşullarının nasıl sağlanacağı noktasında

yoğunlaştırmıştır. Buna göre Avrupa Komisyonu, bir 2020 girişimi olan yeni beceriler ve işler için gündem uygulaması doğrultusunda ilk olarak 2011’de üçlü Sosyal Forum’a ilişkin notunda çalışma koşulları konusunu gündeme getirmiştir. 2012 yılında çoklu dönüşen işe doğru gündeminde komisyon, işgücü piyasasının dinamiklerini geri kazanma önceliğini vurgulamıştır. Bu doğrultuda Eurofound AB ve Norveç’te yeni istihdam biçimlerini tanımlamak için bir proje başlatmıştır. 2013 yılında Eurofound bu alandaki boşlukları doldurmak için ortaya çıkan istihdam biçimlerinin özelliklerini keşfetmek amacıyla Avrupa çapında bir haritalama çalışması başlatmıştır. Bu çalışma AB üyesi devletlerde 2000 yılından beri yeni olan ve gittikçe önem kazanan dokuz geniş istihdam türünün kategorize edilmesine öncülük etmiştir.

Yine bu kapsamda yapılan vaka çalışmaları yeni istihdam formlarının nasıl işlediği hakkında önemli ipuçları ile sunmuştur. Eurofound’un bu kapsamdaki çalışmaları bir yandan devam ederken bir yandan kategorize edilen istihdam türlerinden bazıları şu şekildedir (Eurofound, 2021a; Eurofound, 2015):

- *Çalışan Paylaşımı (Employee Sharing)*: Ağırlıklı olarak mevsimsel dalgalanmaların olduğu sektörler (tarım ve turizm gibi) ve imalat sektörlerinde, büyük ölçüde özel sektör KOBİ’lerinde yaygındır. Düşük seviyeli veya genel becerilere sahip çalışanlar ve uzmanlar yer almaktadır.
- *Portföy Çalışma (Portfolio Work)*: Özel sektör hizmetlerinde daha yaygındır (özellikle BT ve yaratıcı endüstriler). Son derece yetenekli ve deneyimli uzmanlar yer almaktadır.
- *Geçici Yönetim (Interim Management)*: Özel sektör geleneksel endüstrilerinde daha yaygındır. Son derece yetenekli ve deneyimli uzmanlar yer almaktadır (esas olarak yönetim yeterlilikleriyle). Çoğunlukla orta yaşlı ve daha yaşlı çalışanlar vardır.
- *Bilgi ve İletişim Bazlı Çalışma (ICT Based Mobile Work)*: Özel sektör hizmetlerinde (özellikle BT ve yaratıcı endüstrilerde) ve uluslararası işletmelerde daha yaygındır. Genç işçiler, yüksek vasıflı uzmanlar, bilgi çalışanları yer almaktadır. Erkekler çoğunluktadır.
- *İş Paylaşımı-İş bölümü (Job Sharing)*: Kamu sektöründe daha yaygındır. Hem

düşük vasıflı hem de yüksek vasıflı işlerde yer almaktadır. Daha genç ve daha yaşlı çalışanlar, işgücü piyasasına yeniden giren kadınlar çoğunluktadır.

- *Senet Bazlı Çalışma (Voucher-Based Work)*: Ağırlıklı olarak ev hizmetleri ve tarım işlerinde yaygındır. İyi eğitilmiş, daha zengin, daha yaşlı işverenler vardır. Çoğunlukla kadınlar, düşük vasıflı işçiler yer almaktadır.
- *Gündelik Çalışma (Casual Work)*: Esas olarak mevsimsel dalgalanmaların olduğu sektörler (tarım ve turizm gibi) veya değişken taleplerin (bakım işi) olduğu ve daha düşük ücretli endüstrilerde yaygındır. Çoğunlukla düşük vasıflı işçiler, kadınlar, daha genç işçiler vardır.
- *Ortak İstihdam (Collaborative Employment)*: Şemsiye organizasyonlarda yüksek vasıflı, yaşlı çalışanlar, ortak çalışma alanında yaratıcı endüstrilerde ise son derece yetenekli, genç işçilerin yer aldığı bir çalışma türüdür.
- *Kalabalık İstihdam (Crowd Employment)*: BT ve web ile ilgili sektörler, yaratıcı endüstriler, iç kapasiteleri olmayan KOBİ'ler, büyük şirketler ve STK'larda yaygındır. Çoğunlukla yetenekli ve genç işçiler yer almaktadır.

Eurofound belirlenen yeni trendlerin bazılarını daha ayrıntılı incelemeye devam etmektedir. Bu kapsamda özellikle 2016'da yapılan araştırmalar, işveren ve çalışan arasında kazan-kazan prensibi açısından değerlendirilmiştir. Aynı şekilde Eurofound ve ILO, Telework ve ICT Mobil (T/ICTM) bazlı çalışmanın çalışma hayatındaki yerini de araştırmaktadır (Eurofound, 2018b).

Öte yandan özellikle yaşanan yeni teknolojik gelişmeler ve artan çevrimiçi bağlantılar nedeniyle piyasalarda eşleştirme rolünün yaygınlaşması (Schmidt ve Cohen, 2015: 27) platform ekonomik yapıyı değişim dalgasının tam merkezine koymuştur. Toplumlara, kurumlara ve işgücü piyasalarına önemli sorunlar, zorluklar ve fırsatlar sunan bu yeni sürecin önemli bir yönünü de işgücünün, platform ekonomisini kullanarak çevrimiçi dış kaynak platformları ve uygulamaları aracılığıyla iş bulması oluşturmaktadır (Deloitte, 2018). Platform çalışma ilişkileri olarak da bilinen bu yeni çalışma türünde kuruluşlar veya bireyler çevrimiçi bir platformu kullanmaktadırlar. Eurofound tarafından 2018 yılına kadar kalabalık istihdam (crowd employment) şeklinde kullanılan bu kavram yine Eurofound'un 2018 yılı Platform Çalışması Türlerinin Çalışma ve İstihdam Koşulları adlı yayını

ile daha kapsamlı bir kavram olan platform çalışması (platform work) kavramına dönüşmüştür. Bu gelişmeye karşılık endüstri ilişkileri taraflarının çevrimiçi platformlar hakkında görüşleri şu şekilde oluşmuştur (Eurofound, 2018):

- *İşveren* grubu olan *BusinessEurope*; çevrimiçi platformların iş oluşumuna ve işlerin büyümesine katkıda bulunma potansiyellerinin yüksek olduğunu dile getirmiştir.
- *Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)*; sosyal koruma, vergi ve iş yasaları ile ilgili endişelerini dile getirmiştir.
- *Avrupa El Sanatları ve KOBİ'ler Birliği (UAPME)*; geleneksel işletmelerin çevrimiçi platformlar ile haksız rekabete maruz kalacağı endişelerini ifade etmiştir.

BusinessEurope tarafından önemli bir fırsat olarak değerlendirilen bu gelişme, ETUC tarafından sosyal koruma, vergi ve iş yasaları konuları açısından endişeyle karşılanmış UAPME tarafından ise haksız rekabet açısından değerlendirilerek iş dünyası açısından negatif yönüne dikkate çekilmiştir. Bu kapsamda yaşanan gelişmelerin sosyal paydaşlar arasında bir denge mekanizması içerisinde değerlendirilmesi zaruret halini aldığından AB, bir dizi düzenlemeyi hayata geçirmiştir. Buna göre (Eurofound, 2021b):

- Kasım 2017'de AB kurumları platform ekonomisi de dâhil olmak üzere yeni istihdam biçimleriyle ilişkili politika zorunluluklarını ele almayı amaçlayan Avrupa Sosyal haklar Düzenlemesini kabul etmişlerdir.
- Haziran 2019'da AB Parlamentosu ve AB Konseyi platform çalışanlarını da kapsayan şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşullarına ilişkin yeni yönerge 2019/1152'yi kabul etmiştir.
- Temmuz 2019'da iş ilişkileri platformunda yeni AB düzenlemeleri yürürlüğe girmiştir.
- Kasım 2019'da AB konseyi, platform çalışanlarına yapılan atıflar da dâhil olmak üzere işçiler ve serbest meslek sahipleri için sosyal korumaya erişim hakkında tavsiye kararını kabul etmiştir.

– 2019 yılında Avrupa Komisyonu; Dijital Servis Yasası (DSY) ve Dijital Pazar Yasası (DPY) olmak üzere iki yasama girişim önermiştir. Buna göre DSY tüm dijital hizmet kullanıcılarının temel haklarının korunduğu daha güvenli bir dijital ortam yaratmayı hedeflerken DPY, hem Avrupa tek pazarında hem de kişisel anlamda yenilikçiliği, büyümeyi ve rekabetçiliği teşvik etmek için eşit bir oyun alanı oluşturmayı hedeflemektedir.

Buna göre çoğu AB ülkesinde kamuoyu ve politika tartışmaları; sendikalar ve işçiler için belirsiz istihdam durumları, çalışma koşulları ve geleneksel sektörlerin haksız rekabete maruz kalması konuları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Özellikle bu durum, son 15 yılda düzenli olarak gelişen ve bunun gelecekte de devam etmesi beklenen platform çalışma açısından dikkate alındığında daha önemli hale gelmektedir.

2. PLATFORM ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE BAŞLICA SORUN ALANLARI

Platform çalışma ilişkileri özellikle dijital dünyada yaşanan gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan oldukça yeni ve bir o kadar da farklı özellikleri bünyesinde barındıran bir istihdam ilişkisini ifade etmektedir. Buna göre platform çalışması; kuruluşların veya bireylerin belirli sorunları çözmek veya ödeme karşılığında belirli hizmetleri sağlamak amacıyla diğer kuruluşlara veya bireylere erişmek için çevrimiçi bir platformun kullanıldığı istihdam şeklini ifade etmektedir. Eurofund tarafından önceleri kalabalık çalışma şeklinde ifade edilen bu çalışma türü, 2018 yılından itibaren daha çok bir görev türünü karşılayan platform çalışması şeklinde ifade edilmektedir (Eurofound, 2018). Bu sistemde temelde gelişmiş bir algoritma aracılığı ile birbirine bağlanan müşteri, platform ve işçi tarafları bulunmaktadır ve daha büyük görevler; platform çalışanları tarafından talep üzerine yürütülen ve geniş bir iş bölümü ile sonuçlanan görevlere bölünmüştür (Eurofound, 2021b).

Öte yandan AB genelinde platform yapı konusunda temelde AB Adalet Divanı (ABAD) tanımları referans alınmaktadır. ABAD’a göre: Çevrimiçi çalışma platformu; bir platformu diğerinden ayırmak için kullanılmaktadır. Ör: Facebook ve Uber her ikisi de çevrimiçi platformdur ancak yalnızca Uber çevrimiçi bir

çalışma platformunu tanımlamaktadır. Çevrimiçi platform ise; bir ya da daha fazla taraf arasındaki iletişimi özellikle ödeme için hizmet alışverişinde bulunmayı kolaylaştıran bir çevrimiçi hizmet olarak tanımlanırken platform, (aksi belirtilmedikçe) hizmetlerin ödeme karşılığında değiş-tokuş edildiği çevrimiçi bir yapıyı ifade etmektedir. Platform ekonomi, çevrimiçi platformlar aracılığıyla sağlanan ekonomik ve sosyal faaliyetler bütününe ifade ederken platform çalışma, işin çeşitli şekillerde olabileceği ve ödeme karşılığında sağladığı çok çeşitli sektörlerde çevrimiçi platformlar aracılığıyla sağlanan tüm emek şeklinde, platform işçi ise platform çalışması sağlayan gerçek bir kişi şeklinde tanımlanmaktadır (European Commission, 2019: 8-9).

Bu kapsamda günümüzde birçok şirket rekabet gücünü korumak için platform iş modelini ve dijital stratejileri benimsemeye başlamıştır. Örneğin; Airbnb, Uber, Google, Salesforce, Facebook vb. şirketler insanlar arasındaki etkileşimleri kolaylaştıran çevrimiçi değer oluşturmaktadırlar. Günümüz iş dünyasında hizmet sağlayan platformlardan (ör: Uber, Airbnb) ürün sunan platformlara (ör: Amazon, eBay) ödeme hizmeti sunan platformlardan (ör: Square, PayPal) yazılım geliştiren platformlara (ör: Apple, Salesforce) ve çok daha fazlasına hizmet eden platformlar faaliyet göstermektedir (Deloitte, 2018; Kenney ve Zysman, 2018). Bu çerçevede çevrimiçi ya da yerinde (şahsen) yapılabilen çalışmalar bu tür iş modellerinin en önemli yönünü oluşturmaktadır. Bu şekilde gerçekleştirilen en yaygın görevler arasında ise; profesyonel görevler (ör: yazılım geliştirme, grafik tasarım), ulaşım işleri (ör: kişi taşımacılığı, yiyecek dağıtımı), ev işleri (ör: temizlik işleri) ve mikro görevler (ör: görüntüleri web sayfasında etiketleme) yer almaktadır. Ayrıca bu iş ilişkisinde (Eurofound, 2018; Wieczorek ve Matthes, 2021) :

- Ücretli iş çevrimiçi platformlar aracılığı ile düzenlenmektedir.
- Çevrimiçi platform, işçi ve müşteri olmak üzere üç taraf bulunmaktadır.
- İş sözleşmeleri imzalanmaktadır.
- İşler görevlere bölünmektedir.
- Talebe göre hizmet sunumu gerçekleştirilmektedir.

Platform çalışma ilişkilerinin en önemli özelliklerinden birini de bu iş ilişkisinin tek yönlü olmaması oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile platform çalışma

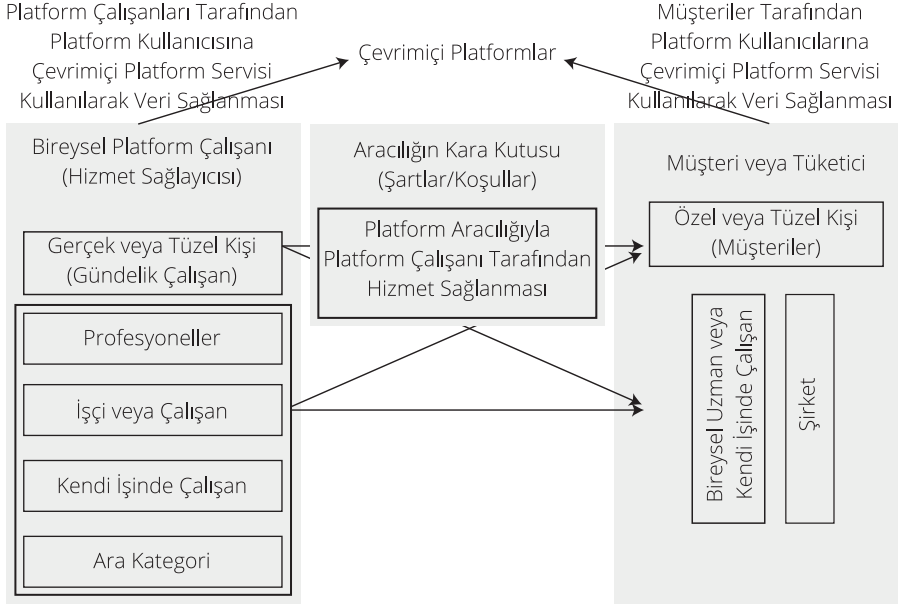
oldukça karmaşık yapısı ile çok yönlü bir istihdam ilişkisini ifade etmektedir. Nitekim Eurofound Avrupa’da platform ve bağlı çalışan sayısı bakımından kritik bir kitleye ulaşan 10 tür platform çalışması türü belirlemiştir. Bu türlerin belirlenmesinde göz önünde bulundurduğu temel kriterler arasında ise; görevler ölçeği, hizmet sunum biçimi (görevlerin yerinde mi yoksa çevrimiçi mi verildiği bakımından), gereken becerilerin seviyesi, müşterinin işçiyle eşleştirilme işlemi (iş teklifi ya da rekabet/adaylık açısından) ve işin tahsisi konuları yer almaktadır (Tablo 3).

Tablo 3: Platform Çalışma Türleri ve Örnekleri

	Platform çalışma türleri	Örnekler
Yerinde	Yerinde müşteri tarafından belirlenen rutin işler	Ör: Bir müşteri Shipy üzerinden gönderici hizmeti sipariş ettiğinde
	Yerinde platform tarafından belirlenen rutin işler	Ör: Foodona gibi bir platform hangi bisiklet kuryesinin yemek siparişi vereceğini belirlediğinde
	Yerinde müşteri tarafından belirlenen orta düzey vasıf gerektiren işler	Ör: Bir müşteri mobilyalarını monte ettirmek için
	Sootie aracılığı ile bir işçiyle iletişime geçtiğinde	
	Yerinde işçi tarafından başlatılan orta düzey vasıf gerektiren işler	Ör: Bir işçi çimlerini kesmek için ListMinut aracılığı ile potansiyel bir müşteriyle iletişime geçtiğinde
	Yerinde müşteri tarafından belirlenen yüksek düzeyde vasıf gerektiren işler	Ör: Bir müşteri yerel bir mağazada bir ürünün fotoğrafını çekmek için AppJobber aracılığı ile bir işçi seçtiğinde
	Yerinde platform tarafından belirlenen yüksek düzeyde vasıf gerektiren	Ör: BeMyEyes platformu görme engelli bir kişiye uzaktan yardım etmek için bir çalışanını seçtiğinde
Çevrimiçi	Çevrimiçi orta düzeyde vasıf gerektiren vasıf gerektiren basit bir tık ile yapılan işler	Ör: Bir işçi resimleri etiketlediğinde
	Çevrimiçi platformda belirlenen yüksek düzeyde vasıf gerektiren işler	Ör: TestBirds gibi bir platform belirli bir işçi grubuna yazılım, test gibi gönderi sağladığında
	Çevrimiçi müşteri tarafından belirlenen uzman çalışmaları	Ör: Müşteri Freelancer’da ticari yardım için bir çalışanını tanıtip seçtiklerinde

Kaynak: (Eurofound, 2018; Eurofound, 2021a; Hauben vd., 2020).

Buna göre işbirlikçi çalışma biçimlerine, girişimci ve yenilikçi yönere odaklanma gibi birçok ihtiyacı ortaya çıkaran bilgi teknolojileri, geleneksel teknolojinin yetersiz kaldığı iş piyasalarında bile işverenle işçinin sanal bir bağ kurmasının önünü açmıştır. Bu kapsamda örneğin uberizasyon şeklinde ifade edilen bir sistemde; taksi ihtiyacının karşılanmasında arz ve talebin etkin bir şekilde eşleştirilebildiği bir dijital platform oluşturulmaktadır. Ayrıca bu platform; kullanıcıların ilgisini çekip sistemi finanse etme, ticari yaşam ve işletme yönetimi konularını dahil etme, spekülasyon ilgisini taşıyan yatırımcıları çekme, çalışanlar ile yöneticiler arasında demokratik karar alma, embriyo özelliği taşıyan girişimciliği ve teknolojik yenilikleri teşvik etme gibi çok farklı fonksiyonları yerine getirme amacı taşıması yönünden de büyük önem taşımaktadır. Benzer şekilde örneğin; Cornell üniversitesi öğrencileri tarafından ABD’de oluşturulan üyelerinin çoğunluğu göçmen Latin kadınların olduğu COOPIFY platformunda temizlik ve yaşlı bakımı gibi işlere yönelik hizmetler sunulmaktadır. Aynı şekilde bir dizi taksi şoförüne ait UNION TAXI, geleneksel taksi şirketlerine göre daha iyi rekabet edebilmek için oluşturulmuş ayrıca çalışanlarına daha iyi ücret ve çalışma koşulları sunma hedefi ile hayata geçirilmiştir. UNION TAXI’nin hayata geçirilmesi ve desteklenmesi sürecinde CWA (Amerikan İletişim İşçileri Sendikası) önemli roller üstlenmiştir. Bunun yanında 100 binden fazla bağımsız çalışanı bulunan ve bir Belçika kooperatifi olan SMART, üyelerine faaliyetlerini yürütmek için bir paylaşım şirketi ve dijital bir platform sunmaktadır. Ayrıca Kanada’da STOCKSY, Arjantin’de GCOOP ve EssApp benzer şekilde faaliyet gösteren şirketlerden bazılarıdır. Bu kapsamda işgücü piyasasında etkin olan dijital platform modeli; üyelerin bireysel üretici olduğu, sabit ücretin garanti edilmediği, ortak bir sosyal korunmanın sağlanmadığı ve her bir üretici veya serbest meslek sahibinin kendi girişimcilik risklerini üstlendiği ancak üreticiler tarafından demokratik bir kontrol ortamının sağlandığı bir sistemi ifade etmektedir (CICOPA, 2018). Bu kapsamda oluşturulan sözleşme ilişkileri çevrimiçi platform üzerinden, bireysel platform çalışanı (hizmet sağlayıcısı) ile müşteri veya tüketici arasında gerçekleşmektedir (Şekil 1).



Kaynak: Hauben vd., 2020: 18)

Şekil 1: Platform Çalışmada Sözleşme ilişkileri

Şekil 1'e göre;

- Özel bir sıfatla hareket eden bireysel kişi kendi özel sıfatıyla hareket eden başka bir şahsa hizmet sağlamaktadır.
- Özeli bir sıfatla hareket eden bireysel kişi bir profesyonele veya bir şirkete hizmet sağlamaktadır.
- Profesyonel, kendi özel sıfatıyla hareket eden bir kişiye hizmet sağlamaktadır.
- Profesyonel, bir başka uzmana veya şirkete hizmet sağlamaktadır.

Platform çalışanlarının farklı platformlarda çok farklı düzeylerde hizmet sağlayabilmesi ve her durumun kendine özgü farklı koşullar içermesi platform çalışanlarının çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda 2017 COLLEM (Collaborative Economy and

Employment) araştırması önemli veriler sunmaktadır. Araştırmaya göre platform çalışmanın en önemli yönünü esnek ve güvenli olması oluştururken çalışma zamanı, rutin görevler, ücret ödeme, sosyal güvenlik ve stres konularında belirsizlikler içermesi önemli sorun alanlarını ön plana çıkarmıştır (Annarosa vd., 2018). Buna göre platform çalışma diğer güvencesiz çalışma (precarious work) türleri gibi; belirsiz, istikrarsız, güvencesiz, işçilerin önemli riskler taşıdığı, sosyal yardım ve yasal korumadan sınırlı yararlanan işler kapsamında değerlendirilmektedir. Diğer bir ifade ile bu durum hem iş düzeyinde hem de işçi düzeyinde önemli oranda güvencesizlik riski taşımaktadır. Bu yönüyle platform çalışma (Hauben vd., 2020):

– Küçük ölçekli parça başı işlere ve geçici işlere odaklanmakta, aralıklı hizmet sunumu ve çevrimiçi bir aracının varlığı nedeniyle birçok standart dışı çalışma türünün özelliğini taşımaktadır.

– Özgüllüğü ve heterojenliği nedeniyle; part-time, belirli süreli veya taşeron işçiliği gibi daha geleneksel standart dışı iş türlerinin yasal tanımlamalarına uymamaktadır.

– Özellikle AB ve ulusal çalışma mevzuatlarında yer alan yasal tanımlamalarla (part-time, belirli süreli, taşeron işçiliği vb.) birlikte ele alınması durumunda ise bu kapsamda yer alan çalışma standartlarına kıyasla birçok hak mahrumiyetini ortaya çıkarmaktadır.

Bu özelliklere bağlı olarak platform çalışanların yaşadığı sorunlar şu şekilde özetlenmektedir (Johnston vd., 2020):

– *Ücretlerin zamanında ödenmemesi veya eksik ödenmesi:* Bazı platformlarda tarafların ücret ödemeyi reddedebildiği politikaların olması ve bu kapsamdaki standartların belirsiz olması farklı sorunları gündeme getirmektedir.

– *Net olmayan görev tanımları:* Açık ve net olmayan aynı zamanda net anlaşılmayan tanımlar ödeme süreci başta olmak üzere karmaşıklıklara yol açmaktadır.

– *Platform sisteminde yaşanan teknik sorunlar:* Yaşanan teknik arızalar çalışanların platform dışında kalmasına, zaman kaybına ve tamamlanan iş kayıtlarının yok olmasına neden olmaktadır.

– *Haksız değerlendirmeler:* Müşteri değerlendirmelerinin çalışanlara karşı saygısız ve kaba bir çerçevede gerçekleşmesi sorunları yaşanabilmektedir.

– *Zayıf iletişim*: Platform, ödemeler, tanımlar vb. konularla ilgili yaşanan sorunlar ilgili mercilere tam ve zamanında ulaştırılamamakta ve geribildirim alınmamakta ya da geç alınmaktadır.

– *Psiko-sosyal riskler*: Bazı durumlarda üzücü, stresli ve psikolojik anlamda yıpratıcı işlerin yerine getirilmesi gerekmektedir.

– *Seslerini duyuramama*: Çalışanların; sistemle ilgili endişelerinin olması, fikirlerini platformlar üzerinden duyuramama, süreci etkileyememe, kararlara katılma, sendikalaşma sorunları yaşanabilmektedir.

Platform çalışanların yaşadığı bu sorunlar güvencesizlik başlığı altında da değerlendirilerek platform çalışma; güvencesiz, atipik, standart dışı, esnek çalışma ilişkileri ile birlikte anılmaktadır. Bu kapsamda örneğin Avrupa Parlamentosu (AP) güvencesiz çalışmayı işin kalitesine bağlı olarak, istihdam ilişkileri ve bireysel güvencesizlik riski olmak üzere iki ana ekseninde analiz etmiştir. Tanımlanan güvencesizlik riskleri; düşük ücret ve çalışan yoksulluğu, sosyal koruma kapsamının daralması, işçi hakları mahrumiyeti, kariyer geliştirme ve eğitim alanında yaşanan sorunlar, düşük seviyede kolektif haklar, stres ve diğer sağlık sorunları başlıkları altında incelenmiştir. Aynı şekilde bu durumun istihdam ilişkileri standartlarına göre; düşük güvencesizlik (ör: belirli süreli çalışma), orta düzeyde güvencesizlik (ör: serbest meslek erbabı/serbest çalışan, geçici çalışan), yüksek güvencesizlik

(Ör: kayıt dışı istihdam, sıfır saat sözleşmeleri) şeklinde farklılaşabilmektedir (Hauben vd., 2020).

Öte yandan platform çalışma sistemi ile ilgili kapsamlı veriler oldukça eksiktir. Ancak mevcut verilere göre ölçmeye yönelik ilk girişimler doğrultusunda 2018 yılı itibarıyla OECD ülkelerinde %0,5-%2 arasında işgücünün platform çalışmada yer aldığı tahmin edilmektedir. Aynı şekilde küresel çapta 70 milyondan fazla çalışmanın uzaktan çalışmayı kolaylaştıran dijital platformlara kayıtlı olduğu ve on milyonlarca kişinin yerleştirilmiş hizmetler sunan platformlara kayıtlı olduğu belirtilmektedir (World Economic Forum, 2020). Aynı şekilde COLLEEM 2018 araştırması; Avrupalıların %6'sının platform çalışanı olarak hizmet verdiğini (Danimarka'da %1 civarında) ve %19'unun henüz bir platform çalışanı olmamasına rağmen bu şekilde çalışmayı gelecekte düşündüğünü ortaya koymuştur. Aynı şekilde %23'ünün çevrimiçi sunulan hizmetlerden yararlandığı (2016'da bu oran

%17 olarak belirlenmiştir) ortaya çıkmıştır. Buna göre dijital ekonominin önemli bir uzantısı olan platform çalışma; son yıllarda önemli oranda yaygınlaşmış gelecekte de yaygınlaşma potansiyeli taşımaktadır (Eurofound, 2020b; Johnston vd., 2020; Annarosa vd., 2018).

Platform çalışanlar için acil eylem planlarının geliştirilmesi ve hayata geçirilmesi konusunun önemini ortaya koyan bu gelişme, adil çalışma çerçevesinde insana yakışır iş standartlarını ön plana çıkarmıştır.

Bu kapsamda AB 5 temel ilke üzerinde yoğunlaşmıştır (Hauben vd., 2020):

- *Adil Ücret*: Platform esas asgari ücret öder (temel). Ödeme, maliyetleri karşılayacak kadar yüksektir (gelişmiş).
- *Adil Koşullar*: Göreve özgü riskler azaltılır (temel). Platform çalışma koşullarını ve çalışanların sağlık ve güvenlik gelişimi aktif olarak iyileştirilir (gelişmiş).
- *Adil Sözleşmeler*: Platformun hüküm ve koşulları şeffaftır ve çalışanlar tarafından kullanılabilir (temel). Tercihen istihdam ilişkisinin doğasını gerçekten yansıtır (gelişmiş).
- *Adil Yönetim*: Platform çalışanlarını etkileyen kararlar için işçilerin dinlenebileceği, danışılabileceği ve bilgilendirilebileceği belgelenmiş bir süreç ihtiyacı vardır (temel). Platform ek olarak eşitlik kanıtı ve/veya veri toplama için bilgilendirilmiş onay sağlar (gelişmiş).

Adil Temsil: Örgütlenme, özgürlüğü ve çalışanların ses mekanizmalarını içerir (temel). Toplu temsil ve pazarlık yapabilen tanınmış bir kolektif organla tamamlanır (gelişmiş).

Buna göre belirlenen adil çalışma çerçevesinde; *adil koşullar* çalışma boyutu ile ilgili iken, *adil ücret* ve *adil sözleşmeler* istihdam boyutunun önemli bir parçasıdır. *Adil yönetim* ve *adil temsil* ise sosyal ilişkiler boyutunda ele alınmaktadır. Ayrıca geliştirilen bu ilkeler bundan sonraki dönem için oluşabilecek platform çalışma senaryoları açısından da önem taşımaktadır (Eurofound, 2020b).

- *Her Zamanki Gibi*: Mevcut duruma kıyasla en az değişikliği varsayar ve ılımlı teknolojik değişimi öngörür.

– *Teknolojik Distopya*: Sofistike teknolojik gelişmelerin geliştirilmesi ve konuşlandırılmasında hızlı ilerleme ve işgücü arzının işgücü talebini aşması durumunu ifade eder.

– *En Kötü Durum*: Kısa vadeli ve ılımlı teknolojik ilerlemeyi varsayar.

– *Sağlam ve Tutarlı AB Tepkisi*: Büyük durgunluk, mülteci krizi, Brexit, COVID-19 gibi AB’de oluşan büyük olaylara karşı oluşturulmuştur.

– *Yenilik İçin Düzenleme Yapma*: Olumlu inovasyon, hızlı gelişme ve teknolojilerin önemsenmesi konusunu içermektedir.

– *Açık İstihdam Stratejisi*: Tüm çalışanlara ve işçi statüsünde bulunanlara fayda sağlar.

Platform çalışanlara işgücü piyasasında daha güçlü konum sağlar.

– *İşçi ve Sendika Kapsamının Güçlendirilmesi*: Çeşitli yasalarla platform çalışanlarının konumu güçlendirilir.

– *Düzenlemeye Dayalı ve Kamu Platformuna Vurgu*: Orta düzeyde teknolojik ilerleme, kutuplaşma sorununda platform çalışanlar, platformun sektör bağlantısı, tüketicilere karşı sorumluluk konularını kapsar.

– *Eşleştirme Yalnızca Eşleştirme*: Herkese asgari istihdam standartları sağlama amacı taşır.

– *Ekonomik Gerileme ve Kısmi Düzenleyici Tepki*: Geleneksel istihdam yapısının dışında kalmayı ve çalışma koşullarının bozulmasını önlemek amacıyla hükümetler tarafından alınabilecek olan önlemleri kapsamaktadır.

Yaşanan teknolojik gelişmeler ışığında geliştirilen bu senaryolar, platform çalışma ilişkilerinin yaygınlaşma potansiyelini göstermektedir. Bu durum sadece oluşabilecek negatif etkiler açısından değil pozitif katkılar açısından da değerlendirilmiştir. Diğer bir ifade ile platform çalışma ilişkileri birçok sosyal politika sorununun çözümünde önemli bir potansiyel olarak da görülmektedir. Buna göre bundan sonraki süreçte platform çalışmasının (Eurofound, 2020; Coathey ve Mottola, 2021):

- COVID-19 salgını gibi ekonomik açıdan zor dönemlerde işsiz kalan bireylerin, gençlerin ve düşük vasıflı bireylerin işgücü piyasasına dâhil edilmesi konusunda etkili olabileceği,
- İşgücü piyasasının bölünmesi ve geleneksel istihdam türlerinin dışında kalan bireylerin standart bir istihdama geçmelerinde bir basamak rolü üstlenebileceği,
- Kişisel alanlarda platform çalışanların arttırılması, nüfus ve işgücünün biçimlendirilmesi noktasında oluşturulacak olan kombinasyon ile alternatif bir yönetim yapısının oluşturulması (ör: belediyeler) noktasında bir araç olarak kullanılabilirliği,
- Bağımlı çalışanların koşullarını iyileştirme, kamu yararına erişilebilir ve uygun fiyatlı hizmet sunma konusunda fayda sağlayabileceği,
- Girişim ruhunun teşvik edilmesinde bir araç olarak kullanılabilirliği,
- Göçmenlerin işgücü piyasasına ve topluma adapte edilmesinde önemli bir araç olarak kullanılabilirliği vurgulanmaktadır (İsveç örneği).

3.PLATFORM ÇALIŞAN HAKLARININ KORUNMASI: 3F-HILFR TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Danimarka endüstri ilişkilerinin temelini 1899 Eylül Uzlaşısı oluşturmaktadır. Eylül Uzlaşısı, temelde uyuşmazlıkların çözümünde pazarlığın çatışmadan daha faydalı olduğu fikrinden hareketle işverenler ile sendikalar arasında oluşturulacak karşılıklı bağımlılık esasına dayanmaktadır. Bu süreçte devletin rolü ise sendikalar ve işverenler için müzakere kuralları belirleme ve nadiren müdahale etme şeklinde gerçekleşmektedir. Örneğin yasal anlamda bir asgari ücret uygulaması bulunmamaktadır. Süreç tamamen müzakereler ve toplu anlaşmalar yoluyla şekillenmektedir. Buna göre Danimarka endüstri ilişkileri sisteminde üçlü iş birliği; devletin temsilcileri, işverenler ve sendikalar arasında şekillenmektedir.

3.1. Temel Aktör Olarak 3F ve Rolü

Danimarka'da son 20 yıllık süre zarfında; sendikal yoğunluk başta olmak üzere toplu pazarlığın kapsamı (kademeli olarak artarak) hem OECD hem de AB dü-

zeyinde oldukça yüksek seyretmektedir. Dolayısıyla 21. yy.da yaşanan gelişmeler dikkate alındığında bile ülkenin hem bölgesel hem küresel bazda halen başarılı bir model olma özelliğini koruduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu durum seçilmiş yıllar bazında incelendiğinde şu özellikler göze çarpmaktadır: 2000’li başında %74,5 civarında olan sendikal yoğunluk 2016’ya kadar kademeli olarak kısmen düşmüş ve 2017’de %66,1 olarak gerçekleşmiştir. Öte yandan 2000’li yılların başında %77,7 olan toplu pazarlığın kapsamı kısmen artarak %82’ye yükselmiştir. Aynı süre zarfında grev sayıları ise oldukça kısıtlı düzeyde kalmıştır. Son 10 yılda vahşi grevlerde bile önemli oranda düşüşler dikkat çekicidir (Grafik 1). Bu durum Danimarka endüstri ilişkilerinin toplu pazarlık süreci çerçevesinde kapsamının genişleyerek şekillendiğini göstermektedir.

	1985	2000	2005	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Toplu Pazarlık Hakkı Olan Çalışanların %’si		77.7	76.7	76.5	76.6	80	82	82	82	
Sendikal Yoğunluk %’si		74.5	71.5	67.2	68	67.8	67.4	67.1	65.5	66.1
1000 İşçi Başına Grev ve Lokavt Nedeniyle Kaybolan İşgünü Ortalaması Sayısı	1048	51	20	8	4	380	7	4		

Kaynak : <https://www.oecd.org/>’den derlenmiştir (Erişim Tarihi: 10.04.2021).

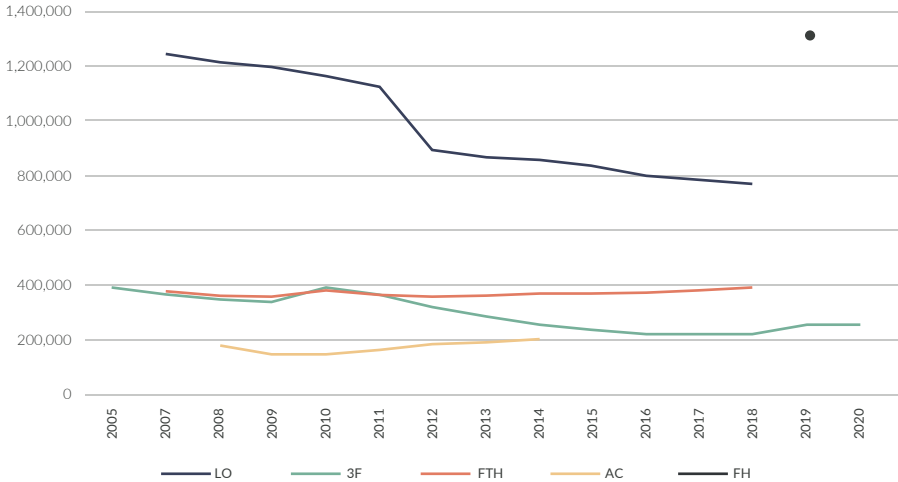
Grafik 1: Seçilmiş Yıllar Bazında Temel Yönleriyle Danimarka Endüstri İlişkileri Çerçevesi

Bu tablonun oluşmasında aktif olarak rol oynayan ve sürecin şekillenmesinde öncü olan sendikaların başında; Danimarka’nın en büyük ve en güçlü sendikası olan aynı zamanda diğer tüm sendikalardan daha fazla işyerinde toplu sözleşmeye sahip bir sendika olarak tanımlanan Danimarka Birleşik İşçi Federasyonu (3F-Danca orijinal karşılığı ile Fagligt Fælles Forbund) gelmektedir. 3F, 2004 yılında Danimarka Kadın İşçi Sendikası ve Danimarka Genel İşçi Sendikasının birleşmesiyle kurulmuştur. Aynı zamanda Danimarka Sendikalar Konfederasyonu’nun (LO) bir üyesi olan 3F, 2019 yılından beri LO’nun halefi olan Danimarka

Sendikalar Konfederasyonu'n (FH) bir üyesi haline gelmiştir. 3F özellikle işverenlerin; mevzuatı veya işyeri piyasasında yürürlükte olan kuralları ve anlaşmaları ihlal etmesi durumunda yaptığı yardımlar ile bilinmektedir. Örneğin; uyuşmazlık ve işsizlik durumunda destek, işsizlik ödeneği, kurslar, sigorta, indirim programları, uygun krediler vb. çok sayıda faaliyetleri bulunmaktadır.

Öte yandan FH (Danca orijinal karşılığı ile Fagbevægelsens Hovedorganisation) günümüzde Danimarka'da faaliyet gösteren en büyük merkez sendika konumunda yer almaktadır. FH; LO ve

Danimarka Profesyoneller (Devlet Memurları) Konfederasyonu'n (FTF) 1 Ocak 2019 tarihinde birleşmesiyle 1,5 milyon üye ve 79 bağlı sendikası ile kurulmuştur. Diğer bir ifade ile Danimarka'da 2019 öncesi dönemde; LO, FTF, Akademikerne (AC) olmak üzere 3 büyük konfederasyon faaliyet gösterirken bu durum bahsedilen gelişme ile birlikte FH ve AC olmak üzere iki temel konfederasyona dönüşmüştür (Grafik 2). Diğer bir ifade ile üniversite eğitilmiş profesyonel ve yönetici kadrosunu organize eden ve 25 sendikayı temsil eden AC, FH'ye katılmayı reddetmiştir. Aslında temel amaç bütün sendikaları tek bir çatı altında toplamak şeklinde belirlenmiştir.¹



Not: 3F'nin 2012'deki üye sayılarındaki düşüş 2011 yılına kadar olan raporların sadece işgücü piyasasına bağlı üyeleri değil tüm üyeleri kapsamasından kaynaklanmaktadır.

1 <https://www.sdg8.dk/en/om-os/3f> , 20.03.2021

Kaynak : <https://www.statbank.dk/LONMED1>'den derlenmiştir (Erişim Tarihi: 10.04.2021)

Grafik 2: Danimarka'da Üst Örgütlenmeler ve Üye Sayıları

2015 yılında LO ve FTF arasında başlayan birleşme tartışması, 3F'nin kararı, Mart 2018 başlarından itibaren desteklemeye karar vermesi ile son bulmuştur. Buna göre FH'nin oluşturulması sürecinde 3F, aktif rol oynamıştır. FH'de; LO kanadı, çoğu özel şirkette çalışan toplam 1 milyon civarında üyesi olan 18 sendikadan oluşurken FTF kanadı, çoğu kamu sektöründe çalışan toplam 500 bin civarında üyesi olan 70 mesleki sendikadan oluşmaktadır. Bu kapsamda kurulan yeni örgüt (FH) temelde; çalışma ve ücret koşullarının devlet müdahalesi olmadan müzakere edildiği bir sistemi ifade eden Danimarka Modelini (Danish Model) güçlendirme vizyonu ve Danimarka Refah Devleti anlayışı ile faaliyete geçmiştir (Preisler, 2019). Bu kapsamda FH başkanı Lizette Risgaard, FTF başkanı Bente Songenfrey, Akademikerne başkanı Lars Quistgaard ve Henning Jorgensen'nin görüşlerinin yer verildiği bir çalışmada LO-FTF birleşmesi ile ilgili şu önemli tespitlere yer verilmektedir (Preisler, 2019):

- Optimal siyasi etkiyi sağlamak amacıyla LO-FTF, FH'yi kurmuştur.
- Birleşmede temel amaç İskandinav ve Avrupa işgücü piyasasını daha etkili hale getirmektir.
- Değişen işgücü piyasasında daha fazla çeviklik sağlamak ve gerçek bir izlenim oluşturmak hedeflenmiştir.
- İskandinav işgücü piyasasını ve refah modellerini koruma sürecinde önemli avantaj sağlanacaktır.
- Siyasi partiler ile daha bağımsız geniş çapta iş birliği sağlanacaktır.
- Avrupa sendikalar arasındaki iş birliğini güçlendirmek ve daha fazla insanın temsil edilmesi sağlanacaktır.
- Kamu ve özel sektörün aynı sendikada yer alması (LO-özel/FTF-kamu) iki sektör arasında ortak dengenin sağlanmasında büyük önem taşımaktadır.
- Sendika hareketinin merkez-sağ yönetimi altında çalışması sağlanacaktır.
- Vizyoner siyasi girişimler, daha fazla sosyal sorumluluk ve para tasarrufu sağlanacaktır.

- Üye sendikanın korunmasında konfederasyonlara daha fazla sorumluluk düşmektedir.
- Çalışanların elde tutulması sürecinde ileri düzeyde eğitime ihtiyaç duyulacaktır.

Öte yandan LO-FTF birleşmesi ve bunun gerçekleşmesinde 3F'nin aktif rol oynaması; Danimarka, Norveç, Finlandiya, İzlanda ve İsveç gibi kuzey ülkelerinin benzer işgücü, eğitim ve sosyal politikalar için refah devleti anlayışının temeli olan İsveç Modeli'nin (Nordic Model) güçlendirilmesi esas alınmaktadır. İsveç Modeli 1930-1970 yılları arasında gelişmiştir. 1990'lı yılların başında kriz nedeniyle zorunlu reformlar uygulanmıştır. 1994-2000 yılları arasında Danimarka'nın sosyal demokrat başkanı Rasmussen ile işsizliğin ve fakirliğin ortadan kaldırılması kapsamında güvenceli esneklik (flexicurity) uygulamaları hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda model sosyal politika alanında; uzlaşılı politikası, güçlü toplum, toplu iş sözleşmesi ortaklığı, korporatizm ve refah devleti esaslarına dayanmaktadır. Buna göre uzlaşılı politikası; fikir birliği ve politik çekişmeler yerine uyumu dikkate alırken güçlü toplum esası; zıtlıkları ve problemleri çözen kuvvetli devlet yapısını ve güçlü demokrasiyi dikkate almaktadır. Toplu iş sözleşmesi ortaklığı ilkesi, 1938 Saltsjöbaden anlaşmasına dayalı işçi-işveren ilişkilerinin devlet müdahalesi olmadan çözümlenmesini esas alırken korporatizm, sosyal partnerlerin karar alma mekanizmasına her aşamada katılabilmesini esas almaktadır. Refah devleti ilkesi, sosyal hizmetlerin herkesi kapsaması esasını dikkate alırken bunu, işgücü piyasası alanında tam istihdam politikası ve kadınların ücretli iş hakkı tamamlamaktadır (Andersen vd., 2007; Tepe, 2005). Buna göre FH bir SAMAK² üyesi olarak hareket etmektedir.

3.2. 3F-Hilfr Toplu İş Sözleşmesi

Hilfr; Nicolai Søndergård Kjær, Niels Martin Andersen ve Steffen Wegner Mortensen tarafından 2017 yılında kurulan dijital bir temizlik platformudur.

2 SAMAK (İskandinav Sosyal Demokrat İşçi Hareketi Ortak Komitesi); İskandinav ülkelerinde sosyal demokratlar ve emek konseyleri arasında bir ittifak olarak ilk kez 1886'da Göteborg'da "İskandinav İşçi Konseyi" olarak kurulmuştur. Aland Adaları, Danimarka, Grönland, Faroe Adaları, Finlandiya, İzlanda, Norveç, İsveç üye ülkeler konumundadır. Danimarka'dan FH ve Sosyal Demokrat Parti yer almaktadır.

Temelde insanlara uygun çalışma koşulları sunma ve vergi ödeme amacı doğrultusunda güvenilir temizlik hizmetleri sunmayı amaçlamıştır. Öte yandan Hilfr; temizlik hizmetinin Airbnb'si olarak tanımlanmaktadır. Danimarka genelinde yaklaşık 1.700 müşteriye temizlik hizmeti sunan ve bir web sitesi platformu olan Hilfr'de yaklaşık 450 işçi yer almaktadır. Nisan 2018'de 3F ile dijital bir platform olan Hilfr arasında, Hilfr aracılığı ile çalışan temizlik işçileri için toplu bir sözleşme imzalanmıştır. Sözleşme 2019 yılında yeniden müzakere edilmek üzere 3 yıllık bir sözleşme olarak imzalanmıştır. İmzalanan sözleşme özellikle platform çalışanlarının Danimarka modeline bağlanması noktasında önemli bir dönem noktası olarak kabul edilmektedir. Bunun yanında ileride aynı düzlemde yapılacak anlaşmaların ilk örneği şeklinde değerlendirilen anlaşma, platform üzerinden çalışan temizlik işçileri için geçerli ancak diğer serbest çalışanlar için geçerli değildir (Munkholm ve Schjøler, 2019).

3F başkanı Tina Møller Madsen; bu sözleşme ile Danimarka işgücü piyasası modeli ile yeni dijital platformlar arasında köprü kurduklarını belirtmektedir. Bu kapsamda 3F'nin temel vizyonunu yeni teknolojik dönüşümün faydalarını işçi haklarını ve uygun çalışma koşullarını baltalamadan nasıl elde ederiz sorusu oluşturmaktadır. Bu kapsamda Hilfr'in kurucu ortağı Steffan Wagner Mortensen; platform ekonomisinin ününün temelde vergiden kaçınma ve kötü çalışma koşullarını dijitalleştirdiği şeklinde algılandığını, bunun tamamen yanlış olduğunu ve bu lekelenmiş itibardan muzdarip olduklarını belirtmiştir. Bu kapsamda Hilfr olarak esnek ekonominin çitasını yükselttiklerini ifade etmiştir. Aynı şekilde Danimarka işgücü piyasası modelinin yeni dijital iş modelleri ile birlikte nasıl çalışacağını ortaya koymak istediklerini ve bu kapsamda 3F'yi oldukça pragmatik ve yapıcı bir ortak olarak gördüklerini ifade etmiştir. Ayrıca Mortensen; sözleşmenin ticari anlamda da kendilerine önemli faydalar sağladığını ifade ederek; en iyi çalışanları kendimize çekmek amacıyla onlara iyi şartlar sunduklarını belirtmiştir. Bu kapsamda iyi çalışma koşulları, adil bir maaş, şeffaflık, vergiden kaçınmaya yönelik açık prosedürlerin bugüne kadar dijital platformlar tarafından göz ardı edildiği ancak bu sözleşme ile yaşanan eksiklikler giderilmeye ve platform ekonomik yapının standartlarını yükseltmeye çalıştıklarını ifade edilmiştir (UNI Global Union, 2018). Aynı şekilde Hilfr'in kurucularından Nicolai Søndergard Kjær hiçbir zaman Danimarka işgücü piyasasını baltalama amacı taşımadıklarını ve bunun için

bütün sorumlulukları yerine getirdiklerini ifade etmiştir. Bu kapsamda sözleşme (Munkholm, 2021):

- Platform ekonominin Danimarka Modeline dönüştürülmesinde bir tür merdiven olarak görülmekte,
- Danimarka Modeli ile yeni dijital platform arasında bir tür merdiven kurma amacı şeklinde değerlendirilmekte,
- Danimarka Modelinin en güçlü adımlarından biri olarak görülmekte,
- Diğer platformların sürece dâhil edilmesinde bir yol haritası olarak değerlendirilmekte,
- Platform ekonomik yapıda işverenlere rekabet avantajı sağlayacak önemli bir yaklaşım olarak görülmektedir.

Buna göre her ne kadar dijital platformlar; daha az ücret ödeme ve kayıt dışına kolaylıkla çıkma potansiyeline sahip olsalar da Hilfr çalışanları, yapılan sözleşme ile Danimarka işgücü piyasasında yer alan diğer çalışanlar ile birlikte aynı şartlara sahip olmuşlardır. Özellikle bu anlaşma son yıllarda önemli derecede yaygınlaşan ve vergilendirilmesi oldukça zor olan bir alan için önemli bir dönüm noktası olarak görülmektedir. Ayrıca sözleşme platform çalışanlara; kısmi ödeme, emeklilik katkı payları, ücretli tatiller, hastalık izni ödemesi, günlük ve haftalık dinlenme süreleri hakkında önemli haklar sağlamaktadır. Buna göre yapılan sözleşmenin kilit noktalarını:

- Saat başı 141,22 DKK minimum ödeme
- Emeklilik tasarruflarına katkı
- Tatil ücretlerine katkı
- Hastalık parası
- Maaşa ilaveten saat başı 20 DKK ek refah miktarı oluşturmaktadır.

Öte yandan sözleşmenin en önemli yönünü bir platform işçisinin nasıl çalışan statüsüne geçebileceği konusu oluşturmaktadır. Buna göre bir temizlikçi 100 saatlik hizmet gerçekleştğinde durumu otomatik olarak “çalışan” olarak

değiştirilmektedir. Bunun yanında sözleşme, çalışanın platform sağlayıcısı ile olan ilişkilerinde sınırsız bir statü seçeneği sunmaktadır. Diğer bir ifade ile çalışan statüsünü, çalışan veya serbest çalışan olarak seçebilmektedir. Özellikle Danimarka çalışma ve istihdam yasasında geliştirilen statü belirleme ilkelerine uygun olmayan bu durum, çalışan statüsünün adil ve objektif bir nedene bağlanarak reddedilebileceği anlamına gelmektedir (Munkholm ve Schjoler, 2019). Sağlanan haklarda da yine bu ayrım dikkate alınmıştır.

Tablo 4: Ücret ve Çalışma Şartları Açısından Freelance Hilfr-Süper Hilfr

Freelance Hilfr	Süper Hilfr
Freelance çalışanlar içindir.	Çalışan statüsündekiler içindir. Kişi Hilfr ApS. tarafından istihdam edilmektedir.
Hilfr kendi kendine saatlik ücretini belirlemektedir.	Asgari maaş 141.21 DKK'dır (Saat başı). Ancak Hilfr ücret arttırmayı seçebilmektedir. Hilfr; emekli maaşı, tatil ücreti ve hastalık maaşı almaktadır.
Hem Hilfr hem de müşteri Tryg sigortası kapsamındadır.	Hem Hilfr hem de müşteri Tryg sigortası kapsamındadır.
Hilfr bir vergi raporu sunmalıdır ve bunu doğru bir şekilde yapmakla yükümlüdür.	Hilfr.dk geliri doğrudan vergi makamlarına bildirmektedir. Genellikle doğru vergi ödemelerini yapma yükümlülüğü bulunmaktadır.
Müşteriler vergi indirimi alabilmek için Hilfr'den bireysel bir numara almak zorundadırlar.	Müşterilere vergi kesintisi için Hilfr ApS'tan bir numara verilir.
Freelance çalışan bir Hilfr çalışan statüsünü seçmekte özgür davranmaktadır.	Süper Hilfr çalışan statüsünde olanlar önemli bir deneyime sahiptir.

Kaynak: <https://www2.3f.dk/> (Erişim Tarihi: 15.04.2021; Ilsøe, 2020).

Tabloya göre sözleşme; serbest çalışanlar (Freelance Hilfr) ve standart çalışan statüsü kazananlar (Süper Hilfr) için farklı düzenlemeleri bünyesinde barındırmaktadır. Aynı zamanda bireylere serbest çalışan statüsünde kalma ya da standart çalışan olma konusunda tercih hakkı sunulmuştur. Örneğin; serbest çalışanlar saatlik ücretlerini kendileri belirlerken standart çalışan statüsü kazananlar ücret arttırmayı seçebilirlerken emekli maaşı, tatil ücreti ve hastalık maaşlarından faydalanabilmektedirler. Ancak standart çalışan statüsü kazanmada 100 saatlik çalışma şartı öne sürülmüştür.

Dijital çalışma platformlarının çoğunun toplu pazarlık kapsamında olmaması ve bu şekilde çalışanların ise herhangi bir dernek veya sendika üyeliği olmadan faaliyet göstermeleri Danimarka modeli için önemli bir sorun alanı olarak görülmüştür (Munkholm ve Schjølter, 2019). Dolayısıyla sözleşmenin imzalanması amaçlarından Danimarka modelini güçlendirme amacı belirleyici rol oynamaktadır. Bölgesel anlamda etkili olan İskandinav modelinin önemli bir uzantısı olan Danimarka modeli ise gücünü temelde uzlaşmaya dayalı endüstri ilişkilerinden almaktadır.

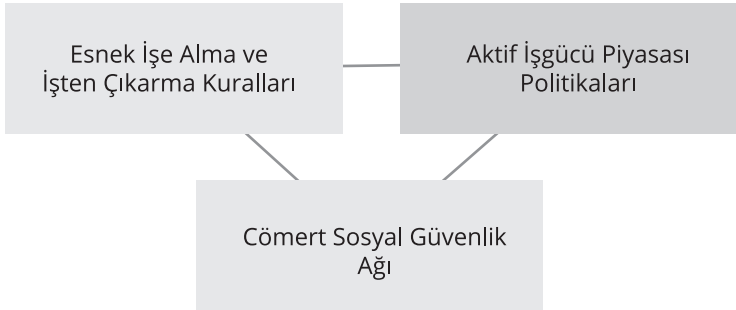
3.3. Sözleşmenin Ana Eksenini Danimarka Modeli

Danimarka ekonomisi; yüksek teknolojik tarım, imalat sanayisi, kapsamlı refah devleti önlemleri, istikrarlı para birimi ve dış ticarete yüksek bağımlılık ile karakterize edilmektedir (Becker,

2007). Aynı şekilde 5,8 milyon nüfusu ile (2019 yılı) ile Kuzey Avrupa’da bir İskandinav ülkesi olan Danimarka, 1849 Danimarka Anayasası’na dayanan monarşik ve demokratik bir çerçevede yönetilmektedir. XIV. yy. sonlarında bol emek arzı içinde Danimarka’da çalışma koşullarının iyileştirilmesi kapsamında Eylül Uzlaşısı (1899), Danimarka endüstri ilişkileri sisteminin temelini oluşturmaktadır. Özellikle AB’ye üyelik tarihinden (1973) itibaren yasal direktifleri uygulama noktasında Danimarka, genel olarak bu mevzuata karşı isteksiz davranmıştır ve bir uygulama sözleşmesi kapsamına girmeyenler için geçerli olan ve bir asgari mevzuatla desteklenen toplu sözleşmeler yoluyla AB direktiflerini uygulamayı amaçlamıştır. Buna göre çalışanlar kategorize edilecektir ve platform çalışanları için makul ücret ve çalışma koşulları sağlayıcılarının geleneksel yolu toplu sözleşmeler olacaktır (Munkholm ve Schjølter, 2019).

Bu uygulama aynı zamanda İskandinav Modeli’nin de yansıması şeklindedir. Ekonomik yönetim, toplum refahı ve örgütlü çalışma hayatı olmak üzere üç temel bileşeni bulunan İskandinav Modelinde ekonomik yönetim, makroekonomik ve endüstriyel politikaları kapsarken toplum refahı; refah devleti, gelir garantileri, ücretsiz hizmetler, eğitim ve aktif işgücü piyasası politikalarını kapsamaktadır. Örgütlü çalışma hayatı bileşeni ise düzenli ücret, toplu sözleşmeler

ve yerel iş birliklerini kapsamaktadır (SAMAK, 2019). Buna göre Danimarka endüstri ilişkileri sisteminde ücretler ve çalışma koşulları gibi konular öncelikle sendikalar ve işveren dernekleri arasında müzakere edilen sözleşmeler yoluyla düzenlenmektedir. Genellikle gönüllük esaslı çerçevesinde şekillenen bu süreç; güçlü sendikalar ve işveren dernekleri, toplu pazarlık ve endüstriyel eylemin merkezi koordinasyonu, sendikalar ve işverenler uzlaşması ile anlam kazanmaktadır (Ilsøe, 2020). Bunun yanında toplu pazarlık hakkının anayasada açıkça korunmaması, devletin maaş ve çalışma koşulları ile ilgili konularına mümkün olduğunca müdahale etmemesi, ortaya çıkan uyuşmazlıkların toplu pazarlık yoluyla uyumlu bir şekilde çözüme kavuşturulması, sosyal ortakların birincil yasama gücü olarak hareket etmesi, endüstri ilişkilerinin bazı özelliklerini oluşturmaktadır. Aynı şekilde çalışma koşulları, asgari ücretler, hastalık izni, doğum izni, ücretler, fazla mesai, emekli aylıkları vb. konularla ilgili yasal düzenlemelerin bulunmaması ve bunların özellikle toplu sözleşmelerle belirlenmesi Danimarka Modelinin en önemli yönünü oluşturmaktadır. Yasal düzenlemeler ise; sosyal güvenlik, korumaya muhtaç özel gruplar, geleneksel olarak sendikalaşmış işçi gruplarında müzakere yolları tıkandığında devreye girmektedir (Munkholm ve Schjoler, 2019).



Kaynak: (Charlton, 2018)

Şekil 2: Danimarka Modeli

Öte yandan Danimarka Modeli; gönüllülük, organizasyon, merkezileşme ve mutabakat ilkelerinden oluşmaktadır. Buna göre (Ilsøe, 2020):

– *Gönüllülük:* Uzlaşma yoluyla kendi kendine düzelme sürecini ifade etmektedir.

– *Organizasyon*: Her iki tarafta yüksek üyelik oranları ve yüksek toplu sözleşme kapsamını ifade etmektedir.

– *Merkezileşme*: Çok işverenli anlaşmalar, sektörel düzeyde güçlü koordinasyon anlamına gelmektedir.

– *Mutabakat*: Sendikalar ve işverenler arasında uzlaşmaya dayalı ilişkiler anlamına gelmektedir.

Bu kapsamda imzalanan sözleşme; gönüllülük esasının önemli bir örneği, iyi bir organizasyon örneği, bir dereceye kadar iyi bir merkezileşme örneği ve mutabakata dayalı ilişkiler örneği özelliği taşımaktadır (Ilsøe, 2020).

Öte yandan modelin başarılı bir şekilde işleminde Danimarka işyeri kültürünün de önemli bir yeri vardır. Bu kültürde düz yönetim hiyerarşisine benzeyen diğer bir ifade ile sorunların CEO'larla birlikte ele alındığı ve çalışanların eşit düzeyde iletişim kurduğu ve bu kapsamda sahip olunan kültürün yöneticilerle çalışmaya veya eleştirmeye izin vermemesi önemli bir özellik olarak ön plana çıkmaktadır. Aynı şekilde; zengin-yoksul arasındaki farkın çok az olması şirketlere ve işçilere güvenceli esneklik sunulması, iş arama yardımı, işsizlerin işlerine dönmelerine yardımcı olma ve bunun eğitimle birleştirilmesi (daha yüksek istihdam faydaları noktasında) sürecin işleminde büyük rol oynamaktadır. Ayrıca bu kültür anlayışı; dijital dönüşüme hazır olma, iş dinamizmi, güven ve iş birliği seviyeleri, inovasyon, yaratıcılık, çeşitlilik vb. konularda avantajlar sağlarken işgücü piyasasına ekonomik şoklara karşı dirençli olma, çalışanlara ise risk alma, değişimi kucaklama ve geleceğe odaklanma vizyonu yüklemektedir (Charlton, 2018). Bu durum yaşanan yeni teknolojik gelişmelerin, işgücü piyasaları başta olmak üzere tüm toplum yapıları için nasıl faydalı hale getirilebileceği noktasında önemli ipuçları sunmaktadır. Yüksek yaşam standartları, adalet, cinsiyet eşitliği, sürdürülebilir ve daha yeşil bir kalkınma kombinasyonu sunan İskandinav Modeli bölge ülkeleri başta olmak üzere tüm dünyada önemli bir örnek niteliğindedir. Örneğin Norveç'te faaliyet gösteren Fafo Araştırma Vakfı ve bir İskandinav araştırma ekibi tarafından üstlenilen NordMod2030 projesi ile ekonomik yönetim, kamu refahı, organize çalışma temel ilkeleri ile iş birliği kültürünü ve açık ekonomileri dikkate almaktadır (SAMAK, 2019). Bu kapsamda örneğin 2018 yılında kabul edilen Arlanda Deklarasyonu'na göre yeni teknolojilere uyumda (SAMAK, 2018):

- Yetkinlikleri değiştirme yerine güçlendirme,
- İşgücü piyasasındaki kuruluşlar ile hükümetlerin ortaklaşa çalışması,
- Sınırları belirli olmayan bir çalışma dünyasında sürüklenmeden yeni teknolojileri karşılama,
- Sosyal damping ve diğer işgücü piyasası sorunlarına karşı eylem planlarını hayata geçirme,
- Organize bir iş dünyası için özel çaba harcama,
- Hükümetlerin de sorumluluk alması ve bunu toplumsal bir görev olarak görmeleri,
- Herkese daha iyi işler ve güvenli bir günlük yaşam sunma vizyonunu benimseme,
- Yalnız gitmek yerine iş birliğinin yapılması,
- İyi organize edilmiş bir iş dünyasının İskandinav Modelinin temel direği olduğunu unutmama büyük önem taşımaktadır.

Bu kapsamda İskandinav Modelinin; yaygın kamu istihdamı, cömert refah devleti, işçi hakları, yüksek istihdam koruması ve üretkenliğe bağlı ücret artışlarının rekabetçilikle tutarlı yapısı nedeniyle yaşanan sorunlara ve gelişmelere karşı uygulanabilecek halen mükemmel bir model olduğu belirtilmektedir. Bu açıdan modelin, tüm yönleriyle incelenmesi gerektiği belirtilerek halen diğer AB ülkelerine model olma potansiyeline sahip olduğu vurgulanmaktadır (Becker, 2007). Nitekim Danimarka Modelini güçlendirme vizyonu ile gerçekleşen 3F-Hilfr toplu iş sözleşmesi önemli bir milat niteliği taşımaktadır. Sonrasında İsveç ve Norveç'te görülen benzer uygulamalar bunun en önemli göstergesidir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

Kaynak paylaşımına dayalı, katılımcı, çoğunlukla ağ üzerinden birbirine bağlı toplumlarda geçerli olmaya başlayan platform ekonomisi, dağınık birey ağlarını birbirine bağlamak için internetin kullanıldığı bir yapı içerisinde ve platform, işçi ve müşteri üçgeninde işlemektedir. Yaratıcı ekonomi (creative economy), paylaşım ekonomisi (sharing economy), gig ekonomisi (gig economy), emsal ekonomisi

(peer economy) vb. çok farklı kavramlarla birlikte anılan platform ekonomisinde işletmeler; platform oluşturma/edinme, platform üzerinden hizmet sunma, platform üzerinden tüketim ve ödeme, platform üzerinden ortaklık şeklinde varlık göstermektedirler. Buna göre; arama platformları, iletişim platformları, sosyal medya platformları, eşleştirme platformları, inceleme platformları, rezervasyon platformları, perakende platformları, ödeme platformları, kitle kaynak kullanımı platformları ve kitle fonlama platformları, geliştirme platformları, paylaşım ekonomisi platformları vb. iş modelleri giderek yaygınlaşmaktadır. Bu tür iş modellerine bağlı olarak yaygınlaşan çalışma türleri ise Eurofound tarafından genel olarak; çalışan paylaşımı (employee sharing), bilgi ve iletişim bazlı çalışma (ICT based model), iş paylaşımı-iş bölümü (job sharing), senet bazlı çalışma (voucher based work), gündelik çalışma (casual work), ortak istihdam (collaborative employment), kalabalık istihdam (crowd work) şeklinde kategorize edilmektedir.

Bu kapsamda teknolojik gelişmeler ve artan çevrimiçi bağlantılar piyasalarda eşleştirme rolünü yaygınlaştırdığından platform ekonomik yapı değişim dalgasının tam merkezinde kalmıştır. Özellikle platform ekonomik yapıda işgücünün çevrimiçi dış kaynak platformlarını ve uygulamalarını kullanarak çalışabilmesi bütün dikkatleri platform çalışma ilişkilerine çekmiştir. 2018 yılına kadar kalabalık istihdam (crowd work) şeklinde ifade edilen platform çalışma türü bu tarihten itibaren platform çalışma şeklinde ifade edilmeye başlanmıştır. Bu gelişme BusinessEurope tarafından ekonomik anlamda önemli bir avantaj olarak görülürken ETUC ve UAPME tarafından hak mağduriyeti ve haksız rekabet sorunlarını yol açma potansiyeli nedeniyle endişeyle karşılanmıştır. Platform çalışmanın belirli bir denge mekanizması temelinde ele alınmasını zorunlu kılan bu gelişme karşısında AB, 2017 yılından itibaren bir dizi düzenlemeyi hayata geçirmiştir.

Öte yandan çevrimiçi platformlar aracılığı ile düzenlenen, platform-işçi-müşteri olmak üzere temelde üç taraftan oluşan, işlerin görevlere bölündüğü, iş sözleşmelerinin imzalandığı ve talebe göre hizmetin sunulduğu platform çalışmada işin çevrimiçi ya da yerinde (şahsen) uygulanabilmesi bu çalışma türünün en önemli özellikleri olarak ön plana çıkmaktadır. Ayrıca platform çalışmanın; küçük ölçekli parça işlere ve geçici işlere odaklanması, özgül ve heterojen olması, diğer standart dışı çalışma ilişkileri tanımlarına uymaması, çalışma mevzuatlarına uymaması vb. özellikler birçok hak mağduriyetine yol açmaktadır. Bu kapsamda

platform çalışanların yaşadığı sorunların başında; ücretlerin zamanında ödenmemesi veya eksik ödenmesi, net olmayan görev tanımları, platform sistemde yaşanan teknik sorunlar nedeniyle yaşanan mağduriyetler, haksız değerlendirmeler, zayıf iletişim, psiko-sosyal riskler ve seslerini duyuramama gelmektedir. Güvence-sizlik başlığı altında da değerlendirilen bu sorunlara karşılık AB ise; adil ücret, adil koşullar, adil sözleşmeler, adil yönetim ve adil temsil ilkelerini benimsemiştir. Adil çalışma ve insana yakışır iş çerçevesinde şekillenen bu ilkeler platform çalışma ile ilgili ileriye dönük geliştirilen senaryolar açısından da büyük önem taşımaktadır.

Bunun yanında teknolojik gelişmeler doğrultusunda önemli oranda gelişme potansiyeline sahip olan platform çalışma ilişkileri, ileriye dönük birçok sosyal politika sorununun çözümü açısından da değerlendirilmektedir. Bu kapsamda; COVID-19 sebebiyle işsiz kalan bireylerin, gençlerin, düşük vasıflı bireylerin standart çalışan statüsü kazanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, uygun fiyatlı hizmet sunma, girişimcilik fikrini teşvik etme, göçmenlerin işgücü piyasasına adapte edilmesi vb. konularda faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca:

- Bahsedilen sürecin gerçekleşmesinde 3F-Hilfr arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi önemli bir dönüm noktası özelliği taşımaktadır.
- 1899 Eylül Uzlaşısı ile şekillenen Danimarka endüstri ilişkileri çerçevesinin müzakereler ve toplu anlaşmalar ile şekillenmesi temel esası oluşturmaktadır.
- Danimarka Modeli gücünü uzlaşmaya dayalı endüstri ilişkilerinden almaktadır. Buna göre atılan adım Danimarka Modelini güçlendirme amacı taşımaktadır.
- Danimarka’da toplu pazarlığın kapsamı (son 20 yılda %77,7’den %82’ye) genişlemiş, sendikal yoğunluk kısmen düşmüş (son 20 yılda %74,5’ten %66,5’e), grev oranları ise azalma eğilimindedir (son 10 yılda artış göstermemiştir). Bu durum Danimarka Modelinin (OECD ülkeleri ve bölgesel açıdan kıyaslandığında) halen başarılı olduğunu göstermektedir.
- ILO (özel sektör)-FTF (kamu sektörü)’nin FH çatısı altında birleşimi, yaşanan gelişmelere karşı atılan önemli bir adımdır (aslında amaç tüm konfederasyonların tek çatı altında toplanması şeklinde belirlenmiştir ancak AC bunu kabul etmemiştir). Temel amaç Danimarka Modelini güçlendirmektir. Bu sendikalar arası iş birliğini arttırma ve daha fazla kişiyi temsil etme yolu

ile gerçekleşecektir.

- İmzalanan sözleşme, platform çalışanlarının Danimarka Modeline bağlanmasını öngörmektedir.
- İmzalanan sözleşme, aynı düzeyde yapılan benzer sözleşmelere örneklik etmektedir.
- İmzalanan sözleşme, teknolojik dönüşümün faydalarını işçi haklarını baltalamadan nasıl sağlarsınız vizyonundan hareketle gerçekleştirilmiştir.
- İmzalanan sözleşme, esnek çalışma ilişkilerinin çitasını yükseltmektedir.
- İmzalanan sözleşme, platform çalışanlara standart çalışanlar düzeyinde haklar sağlarken işverenlere en iyi elemanların seçimi ve rekabet avantajının korunması noktasında faydalar sağlamaktadır (kazan-kazan prensibi).
- İmzalanan sözleşme, yeni dijital çalışma ilişkilerinde Danimarka Modelinin nasıl çalışacağının en iyi göstergesidir.
- İmzalanan sözleşme, platform ekonominin Danimarka Modeline dönüştürülmesi, dijital platform ile model arasında köprü kurulması, modelin en güçlü adımlarından birini oluşturma, diğer platformların sürece dâhil edilmesi için yol haritası olma, işverene önemli avantajlar sağlama açısından önemli bir yere sahiptir.
- İmzalanan sözleşme; gönüllülük, organizasyon, merkezileşme ve mutabakat kriterleriyle karakterize edilen Danimarka Modeli ile birçok yönden örtüşmektedir.
- Ayrıca yaşanan deneyim Türkiye için yeni teknolojik gelişmelerin işgücü piyasalarına olan negatif etkilerinin en aza indirgenmesi, dijital dönüşüm sürecine uyumun sağlanması ve benzer uyumsuzlukların sosyal diyalog çerçevesinde uzlaşa ile çözümlenmesi yönünde fikir vermektedir.

KAYNAKÇA

Andersen, T. M., Holmström, B., Honkapohja, S., Korkman, S., Söderström, H. T., & Vartiainen, J. (2007). The nordic model, embracing globalization and sharing risks. The Research Institute of the Finnish Economy (ETLA).

Annarosa, P., Cesira, U. B., Enrique, F. M., Federico, B., & Ignacio, G. V. (2018). Platform Workers in Europe. Publication Office of the European Union.

Becker, U. (2007). The scandinavian model: Still an example for Europe. https://library.fes.de/pdf-files/ipg/ipg-2007-4/05_becker_us.pdf

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2015). The second machine age, akıllı teknolojiler devrinde çalışma, ilerleme ve refah (L. Göktem, Çev.). Türk Hava Yolları Yayınları.

Chakraborty, D. (2020). Platform economy: Evolution and entity intreaction. <https://www.hcltech.com/blogs/platform-economy-evolution-and-entity-interaction>.

Charlton, E. (2018). Denmark Has The Flattest Work Hierarchy in the World. <https://www.weforum.org/agenda/2018/10/denmark-has-the-flattest-work-hierarchy-in-the-world/>

CICOPA. (2018). Strategic paper: The future of work, where do industrial and service cooperatives stand. <http://www.cicopa.coop/wp-content/uploads/2018/03/The-Future-of-Work.pdf>

Coathey, M., & Mottola, M. (2021). A new hope: The role of the platform economy in facilitating migrants into the swedish labour market. Free Trade Europa. <https://freetradeeuropa.eu/platform-economy-study>

Consultation on Improving the Working Conditions in Platform Work . https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_656

Deloitte. (2018). The Rise of the Platform Economy. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/nl/Documents/humancapital/deloitte-nl-hc-res-hapingwork-conference.pdf>

Eurofound. (2018). Platform work. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platformwork>

Eurofound. (2015). New forms of employment. Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2018b). Employment and working conditions of selected types of platform work. Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2020). Back to the future: Policy pointers from platform work scenarios, new forms of employment series. Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2020b). Future scenarios of platform work. <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/future-scenarios>

Eurofound. (2021a). New forms of employment. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/newforms-of-employment>

Eurofound. (2021b). How is platform work changing the labor market. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/platform_work_infographic_02032021.pdf

European Commission. (2019). Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, VT/2018/032 final report. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>

geleceğini yeni baştan şekillendirmek (Ü. Şensoy, Çev.). Optimist Yayınevi.

Hauben, H., Lenaerts, K., & Weybaert, W. (2020). The platform economy and precarious work. Publications for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament.

<https://www2.3f.dk/>

Ibsen, C. L. (2012). Trade unions in Denmark. <https://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09431.pdf>

ILO. (2013). World of work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_216068.pdf

Ilsøe, A. (2020). The hilfr agreement: Negotiating the platform economy. https://www.researchgate.net/publication/340096676_The_Hilfr_agreement_Negotiating_the_platform_economy_in_Denmark

Johnson, A. (n.d.). The three waves of globalization. <https://archive.nordregio.se/en/Metameny/About-Nordregio/Journal-of-Nordregio/2008/Journal-of-Nordregio-no-1-2008/The-Three-Waves-of-Globalisation/index.html>

Johnston, H., Caia, A., Silberman, M. S., Ceremigna, M., Hernandez, D., & Dumitrescu, V. (2020). Working on digital labour platforms: A trade union guide for trainers on crowd-, app- and platform- based work. Brussel: ETUI.

Kenney, M., & Zysman, J. (2016). The rise of the platform economy. <https://issues.org/riseplatform-economy-big-data-work/>

Munkholm, N. V. (2021). Collective agreements and social security protection for nonstandart workers and particularly for platform workers: The dannish experience. <https://www.nomos-elibrary.de/>

Munkholm, N. V., & Schjøler, C. H. (2019). Platform work and danish model. <https://core.ac.uk/reader/229017400>

OECD. <https://www.oecd.org/>

Preisler, M. (2019). Danish trade union movement gathers the troops. <http://www.nordiclbourjournal.org/nyheter/news-2019/article.2019-02-11.8228050863>

Ritzer, G. (2011). Küresel dünya. Ayrıntı Yayınları.

SAMAK. (2018). The Arlanda Declaration: Competence creates trust. <https://samak.info/politikk/arlanda-erklæringen/the-arlanda-declaration/>

SAMAK. (2019). The nordic model. <https://samak.info/sprak-languages/information-inenglish/>

Schmidt, E., & Cohen, J. (2015). Yeni dijital çağ; insanların, ulusların ve iş dünyasının Stat Bank. <https://www.statbank.dk/LONMED1>

Tapscott, D. (1998). Dijital ekonomi. Hora Matbaası.

Tepe, F. F. (2005). An introduction to the Swedish welfare state. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(7), 261-274.

UNI Global Union . (2018). 3F Reaches Groundbreaking Collective Agreement with Platform Company Hilfr. <https://www.uniglobalunion.org/news/3f-reaches-groundbreaking-collectiveagreement-platform-company-hilfr>

Wieczorek, M., & Matthaes, F. (2021). Question and Answers: First Stage Social Partners

Wirtz, J., So, K. K., Mody, M. A., Liu, S. Q., & Chun, H. H. (2019). Platfoms in the peer-topeer shairing economy. Journal of Service Management, 30(4), 452-483.

World Economic Forum. (2020). The promise of platform work: Understanding the ecosystem. Geneva: http://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Promise_of_Platform_Work.pdf

COVID-19 PANDEMİSİ NEDENİYLE TEMEL HAK VE HÜRRİYETLERİN 1593 SAYILI UMUMİ HIFZISSİHHA KANUNU VE 5442 SAYILI İL İDARESİ KANUNU ÇERÇEVESİNDE SINIRLANDIRILMASININ HUKUKA UYGUNLUĞU

Bayram Doğan*

Muhammed Mustafa Yırtıcı**

ÖZET

Temel hak ve hürriyetler, bireylerin insan olma vasfından doğan, sürekli bir devinim içerisinde gelişen ve anayasalarda güvence altına alınan bununla birlikte sınırlandırılması, askıya alınması ve durdurulmasının sınırları ile yöntemlerinin de yine anayasalarda düzenlendiği en önemli alanlardan biridir. Kişi hürriyeti ve güvenliği ile yerleşme ve seyahat hürriyeti de bu hürriyetlerden bazılarıdır. 1 Aralık 2019 tarihinde Çin Halk Cumhuriyeti'nin Hubei bölgesinin başkenti olan Wuhan'da ortaya çıkan ve Türkiye'de ilk vaka olarak 11 Mart 2020 tarihinde görülen, yine aynı gün Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından pandemi ilan edilmesine neden olan Covid-19 virüsü etsini halen sürdürmektedir. Resmî açıklamaya göre Wuhan'da Covid-19 sebebiyle gerçekleşen ilk ölüm 11 Ocak 2020 tarihinde yaşanmıştır. Türkiye'de de Covid-19 sebebiyle gerçekleşen ilk ölüm 15 Mart 2020 tarihinde gerçekleşmiş ve 1 Nisan 2020 tarihinde yapılan açıklamada virüsün tüm Türkiye'ye yayıldığı bildirilmiştir. Bunun için dünyada ve Türkiye'de birçok acil tedbir alınmıştır. Bu nedenle Covid-19 salgını nedeniyle alınan tedbirlerin hukuka uygunluğu konusu gündeme gelmiştir. Dünyadaki geçmiş salgın tarihi incelendiğinde benzer durumlar yaşandığı keza salgınla mücadele için birçok temel hak ve hürriyeti kısıtlayıcı veya askıya alan önlemlere başvurulduğu görülmektedir.

* Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümü Hukuk Bilimleri ABD Öğr. Üyesi, bayramdogan@ksu.edu.tr <https://orcid.org/0000-0002-6920-2685>

** Avukat, Kahramanmaraş Barosu, m.m.yirtici0@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2177-8693>

Çalışmada Covid-19 salgını nedeniyle alınan tedbirlerin temel hak ve hürriyetler bağlamında hukukiliği değerlendirilecektir. Dolayısıyla, Kuş Gribi/Tavuk Vebası (Avian İnfluenza) salgınına da kısaca değinilerek Türkiye’de Covid-19 döneminde 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu uyarınca alınan sokağa çıkma yasağı ile seyahat hürriyetine getirilen kısıtlama kararlarının hukuki niteliği tartışılarak Anayasa uygunluğu irdelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, İl İdaresi Kanunu, Kısıtlamalar,

Temel Hak ve Hürriyetler

ABSTRACT

Fundamental rights and freedoms are one of the most important areas in which the limits and methods of limiting, suspending and stopping the individuals arising from the qualification of being human, developing in a continuous movement and secured in the constitutions are also regulated in the constitutions. The freedom and security of the person and the freedom of settlement and travel are some of these freedoms. December 1, 2019 date of the Republic of China as the first cases emerged in Turkey and in Wuhan, capital of Hubei seen on March 11, 2020, the same day the World Health Organization (WHO) that causes the declaration of a pandemic Covid-19 virus still continues its etsini. According to the official statement, the first death in Wuhan due to Covid-19 occurred on January 11, 2020. Turkey has also been reported in the Covid-19 first death occurred due to have taken place on 15 March 2020 and the virus spread all over Turkey in a statement on April 1, 2020. For this, several emergency measures were taken in the world and Turkey. For this reason, the issue of legality of the measures taken due to the Covid-19 outbreak has come to the fore. When the past epidemic history in the world is examined, it is seen that similar situations are experienced and many measures that restrict or suspend fundamental rights and freedoms are used to combat the epidemic. In the study, the legality of the measures taken due to the Covid-19 outbreak will be evaluated in the context of fundamental rights and freedoms. Therefore, Bird Flu/Avian Influenza (Avian Influenza) outbreak to briefly reference Covid-19 period in Turkey in 1593 numbered Public Health Law and the 5442 numbered Provincial Administration Law of the Constitutional appropriateness of discussing the legal nature of the decisions taken by restrictions on travel freedom with curfew in accordance will be examined.

Keywords: Covid-19, Public Health Law, Provincial Administration Law, Restrictions, Fundamental rights and freedoms.

II. Giriş

Temel hak ve hürriyetler devlet tarafından vatandaşlara insan olmanın bir sonucu olarak tanınan ve kullanılabilmesinin devlet tarafından sağlandığı ve yargı denetimi ile güvence altına alındığı bir alandır. Türkiye’de temel hak ve hürriyetler 1982 Anayasası’nın ikinci kısmında Temel Haklar ve Ödevler başlığı altından düzenlenmiştir. 1982 Anayasası’nın ikinci kısmının birinci bölümde genel hükümler adı altında 12. maddede temel hak ve hürriyetlerin niteliği, 13. maddede temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılması ve 16. maddede ise yabancıların durumu düzenlenmiştir. Normlar hiyerarşisinin en üstünde yer alan Anayasa hükümleri değerlendirildiğinde Covid-19 döneminde temel hak ve hürriyetlerle ilgili getirilen kısıtlamalar Anayasa hükümlerine aykırı hiçbir yöntemle kısıtlanamayacağı görülecektir. Şayet böyle bir kısıtlama durumu ortaya çıkarsa bu kısıtlamanın hukuki bir temel üzerinde gerçekleştirilmiş olması gerekecektir. Dolayısıyla hukuki temelden yoksun bir kısıtlama veya tedbir Anayasa’ya aykırı olacaktır (Gözler, 2020).

Olağan dönemlerde temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılması konusunda 1982 Anayasası’nın 13. maddesi incelendiğinde; “temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir.” hükmüne yer verilmiştir. Anayasa’nın lafzından da anlaşılacağı üzere olağan dönemde, temel hak ve hürriyetler sadece kanunla sınırlanabilir. Keza hak ve hürriyetlerde yapılacak sınırlandırmada hakkın özüne dokunulmaksızın yalnızca Anayasa’nın ilgili maddelerinde belirtilen özel sebeplerle sınırlama yapılabileceği hükme bağlanmıştır. Yabancılar için getirilecek sınırlandırmanın ise 16. maddede belirtilen milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla gerçekleştirilebileceği düzenlenmiştir. Belirtmek gerekir ki sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile düzenlenebilirken kişinin hakları ve ödevleri ile siyasi haklar ve ödevler Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile düzenlenemeyecektir. Zira bu haklar Anayasa’nın 13. maddesi gereğince ancak kanunla veya olağanüstü dönem Cumhurbaşkanlığı kararnameleri düzenlenebilir.

Covid-19 nedeniyle birçok ülkede alınan tedbirler, kamu hukukunun temel konularından olan devletin temel amaç ve görevleri ilkesi bağlamında ele alınacaktır. Covid-19, muhtemelen uzun yıllar farklı açıdan birçok çalışma da

incelenecektir. Hükümetler, sosyo-ekonomik krizlerle salgın hastalıklarla mücadelede etkin ve başarılı olduğu ölçüde halkın desteğini almaya devam edebilecektir. Covid-19 döneminde hukuk devleti ilkesi bağlamında; insan onuruna yaraşır şekilde yaşama hakkı ve sağlık hakkı, korunması hatta güçlendirilmesi gereken temel haklardandır.

Sosyal devlet ilkesi gereğince devlet, ülkesinde yaşayan tüm bireylerin yaşam haklarını korumak ve bu konuda gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Zira bu konuda Anayasa ve Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler bağlayıcı niteliktedir. Hükümet, bu görev ve yetkiler kapsamında, özellikle Anayasa'nın 5. maddesinde düzenlenen “devletin temel amaç ve görevleri” ile

17. maddesinde yer verilen “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.” hükmü gereğince ülkesinde yaşayanların “yaşama hakkı”nı korumak ve bu konuda gerekli tedbirleri almakla mükelleftir. Anayasa’da yer verilen devletin bu tür sorumlulukları için Anayasa m.

56/1’de “Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.” hükmüne yer verilmiştir. Keza Anayasa m. 56/2’e göre “Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir.” hükmü ile hem devlete hem de vatandaşlara yükümlülükler getirmiştir. Benzer şekilde Anayasa m. 56/3’e göre de “Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, iş birliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler.” şeklindeki emredici hükmü ile devlete bir takım yükümlülükler yüklemiştir (Keskinsoy, 2020).

Anılan sorumluluklar bir takım idari ve hukuki düzenlemelerle uygulamaya konulurken Anayasa ve diğer mevzuata uygun olmasını da gerektirmektedir. Türkiye’de ilk Covid-19 virüsünün görüldüğü 11 Mart 2020 tarihinden itibaren, çoğunluğu İçişleri Bakanlığı tarafından yayınlanan genelgelerle olmak üzere, Anayasa’da güvence altına alınan temel hak ve hürriyetlerle ilgili bazı konularda sınırlamalar getirilmiştir. Keza sınırlamalara aykırı davrananlara da adli ve idari cezalara hükmedilmiştir. Yapılan kısıtlamalara yasal dayanak olarak ise; 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu’nun 11. maddesinin C fıkrası ile 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 27. ve 72. maddeleri gösterilmiştir. Pandemi nedeniyle alınan

tedbirler, temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılması sorununu gündeme getirmiştir (Gözler, 2020). Bu nedenle çalışmada Anayasa'nın 19. maddesinde düzenlenen “kişi hürriyeti ve güvenliği” ile 23. maddesinde yer verilen “yerleşme ve seyahat hürriyeti” başlıkları ile güvence altına alınan hakların, Covid-19 salgını nedeniyle 1593 Sayılı Umumi

Hıfzısıhha Kanunu ve 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu uyarınca alınan tedbirler karşısındaki durumu incelenecektir.

Çalışma kapsamında özellikle belirtmek isteriz ki; Covid-19 salgını nedeniyle mezkûr Kanunlar ve kararname uyarınca alınan tedbirler, hukukilik denetimi yönü ile ele alınmıştır. Dolayısıyla çalışma kapsamında yapılan değerlendirmelerdeki amaç yerindelik denetimi yapmak değildir. Nitekim söz konusu salgın nedeniyle alınan tedbirler kuşkusuz gereklidir ve hayati önem taşımaktadır. Burada değerlendirilen husus uygulamaya konulan normların ve tedbirlerin hukuka uygun bir şekilde yürürlüğe konulup konulmadığı ve içeriğinin Anayasa ve kanunlara uygun olup olmadığının hukuk temelinde bir değerlendirilmesidir. Bu vesileyle vurgulanması gereken; bir tedbirin gerekli ve yararlı olmasının başka bir şey, hukuka uygun olmasının ise başka bir şey olduğudur.

III. Salgın Küresel Salgın ve Covid-19 Kavramları

Salgın kavramı, TDK Türkçe Sözlük'te “kısa bir süreç içerisinde canlı varlıkların büyük bir kısmına bulaşan, müstevli” olarak tanımlanmaktadır (Türkçe Sözlük, 2005: 1690). Bu genel tanımın yanı sıra salgın, bir terim olarak tıp dilinde alt başlıklar barındırmaktadır. Bu başlıklar: endemi, epidemi ve pandemi şeklinde sıralanmaktadır (Denizli, 2002).

Küçük ve büyük belirli bir bölgede veya dünya genelinde hızlı veya yavaş olarak zuhur eden salgın hastalıklara “pandemi” veya “küresel salgın” denilmektedir.¹ Başka bir ifadeyle pandemi; dünya çapındaki veya geniş bir alanda ortaya çıkan, uluslararası sınırları geçen ve çok büyük bir kitleyi etkileyen (kimilerine göre eşzamanlılık ögesi içeren) endemileri ifade etmektedir. Buna “tümsalgın” da denilmektedir (Tolga, 2020: 73). Dünya tarihindeki salgın hastalıkların etkisi

1 tr.m.wikipedia.org, (E. T. 06.02.2021).

insanlık nezdinde birçok kez köklü değişiklikler doğurmuş ve bu devrimin sırayet etmediği maddi veya manevi hiçbir alan yoktur.

1 Aralık 2019 tarihinde, Covid-19 virüsü aniden zuhur etmiş ve etkileşimin yoğun olduğu global dünyada hızlıca yayılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), 11 Mart 2020 tarihinde Covid-19 virüsünü küresel salgın olarak nitelendirmiştir. Dünya Sağlık Örgütü’nün epidemi tanımının ötesine geçip pandemi kategorisinde tanımladığı Covid-19 salgını, kimilerince önümüzdeki yüzyılın kaderini etkileyecek bir öneme sahiptir.

IV. Kuş Gribi/Tavuk Vebası (Avian İnfluenza) Döneminde Alınan Tedbirlerin Hukuki Niteliği

Türkiye’de 4 Ocak 2006 tarihinde insan ölümlerinin başlamasıyla ciddiyeti idrak edilen Kuş Gribi için başlangıçta koordinasyon düzgün bir şekilde kurulmadığı için salgının Türkiye genelinde yayılması önlenememiştir. Günümüzdeki Covid-19 salgını ile mukayese edildiğinde Kuş Gribi’nin H5N1 türevi haricindeki diğer mutasyon çeşitlerinin zamanında ve doğru müdahale ile önenebileceği değerlendirilmektedir. Buna karşın dünyanın 21. yüzyıldaki devrim hızı olağanüstü ve düzensiz bir seyir izlemektedir.

2006 yılında ortaya çıkan Kuş Gribinin devrin ekonomik, teknolojik ve sosyal yapısıyla, günümüzde var olan Covid-19 virüsünün olduğu zamandaki şartlar arasında ciddi fark vardır. O dönemde gerek sağlık sektörünün yetersizliği gerekse de teknolojik kısıtlılık ve virüs konusunda devlet ve hükümetin deneyimsizliğine bağlı olarak alınan geç tedbirler, Kuş Gribi açısından bir nevi başarısız bir tablo çizilmiştir. Bu başarısızlığın sebebi Kuş Gribinin hayvanlarda yayılması ve insanlara temas yoluyla bulaşması sebebiyle önlemlerin yanlış ve geç alınmasına neden olmuştur.

Günümüzde dünya ise Covid-19 gibi solunum yolu virüsü olan, hayvanları değil fakat insanları etkileyen ve tarihte ilk kez karşılaşılan bu nedenle de önlem alma noktasında tüm dünyada sıkıntı yaşanan bir “küresel salgın” ile karşı karşıyadır. Türk Tabipler Birliği’nin açıklamasına bakıldığında Kuş Gribi sürecinin değerlendirilmesi açısından birkaç ayda kontrol altına alınabilecek bir durum söz

konusu iken üretici, tüketici ve devlet için maddi ve manevi olarak çok ciddi zararlar doğurmuştur.²

Türkiye’de bu dönemde alınan tedbirler ve uygulanan işlemler birçok yönden mevzuata riayet edilmeden gerçekleştirilmiştir. Keza salgın hastalıkla ilgili sadece birkaç yönetmelik bulunmaktadır.³

Bu salgının insan üzerinde etkili olmasının 4 Ocak 2006 tarihi itibarıyla olduğuna yukarıda değinilmişti. Sayılan yönetmeliklerin hepsi bu tarihten 5 yıl sonra çıkarılmıştır. Keza 2 tanesi doğrudan Kuş Gribine yöneliktir diğer 3 yönetmelik ise genel ve salgın konusunda yetersiz nitelikte yönetmeliklerdir. Aslında bu durum salgınla mücadele için önemli bir deneyimle gerekli mevzuatında çıkartılmasına vesile olabilirdi. O dönemin faturasına bakıldığında durma noktasına gelen yumurta ve kümes hayvanları eti tüketimi sebebiyle yumurta ve kümes hayvanları eti üreticisi birçok firma iflas etmiştir.⁴

Kuş Gribi medyaya ve diğer dijital platformlara yansıyan haberlerde kümes hayvanlarının kolluk kuvvetlerince sürekli itlaf edildiği bir dönem olmuştur. Burada hukuk devleti gereği idarenin mali sorumluluğunun bir türü olan kusursuz sorumluluk çeşitlerinden fedakarlığın denkleştirilme yani kamu külfetleri karşısında eşitlik ilkesi uygulanmalıdır. Ancak bu ilke hakkaniyet ve sosyal devlet ilkesine uygun bir şekilde gerçekleştirilmediği nedeniyle eleştirilmektedir.⁵ Bu itlaflar 1982 Anayasası’nın 35. maddesindeki “mülkiyet hakkı”nın sınırlandırılması olarak değerlendirilebilecektir. Anayasa’da açık bir şekilde ifade edilmiştir ki mülkiyet hakkı ancak kamu yararı amacıyla kanunla sınırlandırılabilir. Buna karşın ne 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nda ne 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu’nda ne de diğer kanun, kanun hükmünde kararname ve dahi diğer mevzuat hükümlerinde Kuş

2 https://www.ttb.org.tr/haberarsiv_goster.php?Guid=66390256-9232-11e7-b66d-1540034f819c, (E. T. 24.02.2021).

3 Bu Yönetmelikler: 27823 Sayılı ve 22.01.2011 tarihli İhbarı Mecburi Hayvan Hastalıkları ve Bildirimine İlişkin Yönetmelik, 28044 Sayılı ve 04.09.2011 tarihli Yabancı Tavuk Vebası Hastalığına Karşı Korunma ve Mücadele Yönetmeliği, 28044 Sayılı ve 04.09.2011 tarihli Tavuk Vebası Hastalığına Karşı Korunma ve Mücadele Yönetmeliği, 28173 Sayılı ve 14.01.2012 tarihli Tazminatlı Hayvan Hastalıkları ve Tazminat Oranlarına Dair Yönetmelik ve 28579 Sayılı ve 06.03.2013 tarihli Hayvan Hastalıklarında Tazminat Yönetmeliği’dir.

4 <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/tavukculuk-sektoru-iflasin-esiginde-3771088>, (E. T. 27.02.2021).

5 <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/kus-gribi-yumurta-sektorunu-olumsuz-etkiledi-3760802>, (E. T. 27.02.2021).

Gribiyle ilgili bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu durum da Kuş Gribi sebebiyle mülkiyet hakkının kısıtlanması mümkün değildir dolayısıyla yapılan bu itlaflar temel dayanaktan yoksundur bu nedenle hukuka aykırıdır.⁶

IV. Covid-19 Kapsamında Devlet Tarafından Alınan Tedbirlerin Hukuki Niteliği

A. Genel Olarak

2019 yılının sonlarında ortaya çıkarak dünya gündemine girmiş ve hızla tüm dünyaya yayılmış olan Covid-19, salgın hastalık olarak yayılmasının yanında, salgına karşı alınan tedbirler ve kararlar dolayısıyla hukuk alanında da etkisini hızla göstermiş ve bu kapsamda birçok idari işlem gerçekleştirilmiş ve hukuki düzenlemeler yapılmıştır (Eren, 2020). Her geçen gün hem bu düzenlemeler hem de düzenlemelerin etkisi ve sonuçları, medyada çıkan haberlerde hukuki bakımdan ilgi çekici hale gelmiş ve incelenmeyi gerektirmiştir. Sürecin olağanüstü bir durum teşkil etmesinden dolayı alınan önlemler olağan dönemdekilerden farklılık göstermektedir (Doru, 2020: 786).

Covid-19 virüsünün hızla dünyaya yayılması kontrolünün mümkün olamayacağı bir küresel salgına neden olmakla birlikte, birçok devlet bu acil durum karşısında vatandaşlarının hayatını koruyabilmek için bir takım temel hak ve hürriyetlere önemli sınırlamalar, kısıtlamalar veya temel hak ve hürriyetleri askıya alma şeklinde tedbirler getirmiştir (Gözler, 2020). Söz konusu sınırlamalar hukuki altyapıdan yoksun olması sebebiyle birçok tartışmaya sebebiyet vermiştir.

Farklı yaklaşımlar yönünden farklı sonuçlar doğurmaya neden olabilecek bu durumun genel olarak hukuku, özel olarak da anayasa hukukunu ilgilendiren yönleri bulunmaktadır. 2020 yılının ilk aylarında birçok Avrupa Ülkesinde Covid-19 salgını gerekçesiyle olağanüstü hâl ilan edilmiş ve bu gelişme, anayasa hukuku literatüründe belli bir hareketliliğe neden olmuştur (Şirin, 2020: 1017).

Devlet, tehlikeli salgın hastalıklarla mücadele etme yükümlülüğü altındadır.

⁶ https://www.ttb.org.tr/haberarsiv_goster.php?Guid=66390256-9232-11e7-b66d-1540034f819c, (E. T. 24.02.2021).

Bu yükümlülük, öncelikle olağan zamanlar için geçerlidir. Anayasa'nın devletin yükümlülüklerini düzenleyen 5. maddesinin yanında özellikle Anayasa'nın 17. maddesindeki “yaşama hakkı” bunu gerektirmektedir (Gözler (2), 2020). BM İnsan Hakları Komitesi'nin “Yaşam Hakkı” başlıklı 6 no'lu Genel Yorum'unda da ifade edildiği gibi “Ülkelerin salgın hastalıklarla mücadele edebilmek ve sonuca ulaşabilmek için bütün önlemleri alması gerekmektedir (Şirin, 2016: 16).

Pozitif yükümlülükler kuramı uyarınca devletin, herkesin yaşam hakkını (Anayasa md. 17) ve sağlığını (Anayasa md. 56) koruma yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülük uyarınca yasama organının ölçülü olmak kaydıyla karantina tedbirini düzenlemesi ve bu düzenlemeyi eksik norm olmaması için bir yaptırıma tabi kılması mümkün hatta bu kuram uyarınca bir zorunluluktur (Yayla, 2021). Bu çerçevede karantina tedbirine uymayan kişilere ceza yaptırımı uygulanabilir. Zaten Türk Ceza Kanunu'nun “bulaşıcı hastalıklara ilişkin tedbirlere aykırı davranma” başlıklı 195. maddesi salgın hastalık bulaşına maruz kalmış veya virüs sebebiyle ölmüş insanların meskenlerinin karantinaya alınmasına dair verilen kararlara riayet etmeyen şahıslar için iki aydan bir yıla kadar hapis cezası yaptırımı söz konusu olabilecektir (Şirin, 2015: 14).

Anayasa'da, tehlikeli salgın hastalıklarla olağan dönemdeki mücadelelere dönük özel bir düzenleme yer almamaktadır. Anayasal açıdan önem taşıyan nokta, münhasıran bu konuyla ilgili olan mevzuattır (Şirin, 2020: 52). Halihazırda yürürlükte olan mevzuatta salgın hastalıklar konusunda mevcut olan tek kanun, 24.04.1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'dur.

Kanun'unda bazı hükümler için dönemin Alman mevzuatından yararlanılmışsa da Türkiye'nin ve Türk Milleti'nin kendine özgü koşulları dikkate alınarak otantik bir yaklaşım sergilenmiştir. Kanun, 313 maddeden oluşmaktadır ve bunun yaklaşık üçte biri salgın hastalıklara ayrılmıştır. Salgın hastalık konusunda özel bir tanımlama yapılmamakla birlikte dönemin önemli salgın hastalıkları (kolera, veba, çiçek, difteri, uyku hastalığı, dizanteri, ruam, kızıl, şarbon, çocuk felci, kızamık, cüzam hastalıkları) 57. maddede tek tek sayılmış, ancak 64. maddede, benzer türden farklı hastalıkların ortaya çıkması durumunda bu hastalıkların ilan edilmesi ve Kanun'da öngörülen bütün tedbirlerin aynen alınması konusunda Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekaleti (Sağlık Bakanlığı) yetkili kılınmıştır (Şirin, 2020: 1024).

Mezkûr kanunda öngörülen hükümler, yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla var olan ve bilinen hastalıkların (m. 57) yanında, zuhur eden yeni salgın hastalıklar (m. 64) içinde uygulama alanı bulmaktadır. Bu konudaki bütün yetkilerin tüketici biçimde sayılması veya ele alınması mümkün değildir (Şirin, 2016: 12).

Daha öncede ifade edildiği üzere tehlikeli salgın hastalıklarla mücadele etmek ve halk sağlığını korumak devletin pozitif yükümlülüklerindendir. Anayasa'ya göre bireylerin de genel olarak bütün hak ve hürriyetlerini kullanırken (AY, md. 12/2) ve özel olarak çevre sağlığının korunmasında (AY, md. 56/1) ödev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Ancak buna rağmen esas yükümlülük Anayasa gereği devlettendir. Bu yükümlülük uyarınca öncelikle Cumhurbaşkanının idari ve siyasi ödev ve sorumluluğu söz konusudur. Kuşkusuz başta sağlık olmak üzere içişleri, millî savunma, çevre ve şehircilik, tarım ve orman bakanlıkları gibi bakanlıklar da somut olayın koşullarına göre salgına karşı önleyici ve bastırıcı kolluk önlemlerini almak ve halk sağlığı konusunda bilinci yükseltmek noktalarında sorumluluk taşımaktadırlar. Bütün bakanlıkların içinde Sağlık Bakanlığının yetkileri yaşamsaldır.⁷

Tehlikeli salgın hastalıklarla mücadelenin duruma göre kişisel ve siyasal haklara müdahale edilmesini gerektirdiği (örneğin zorunlu tedavi, aşı vb. bağlamında maddi ve manevi bütünlük hakkı) dikkate alındığında, bu denli önemli bir yetkinin Cumhurbaşkanlığı kararnamesi yoluyla tanınmış olması eleştiriye açıktır.⁸ Zira Anayasa'nın 13. maddesine göre temel haklar ancak kanunla sınırlandırılabilir. Yine Anayasa'nın 104. maddesinin 17. fıkrasına göre "Anayasa'nın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleri ile dördüncü bölümünde yer alan siyasî haklar ve ödevler Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenlenemez". Dolayısıyla söz konusu yetkinin bir kanunda bulunması gerekmektedir (Şirin, 2020: 59).

Çerçeve nitelikteki yetkinin yanı sıra, mevzuatta bazı özel hükümler de bulunmaktadır. Bu bağlamda, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun bu konuya özgülenmiş "Memleket Dahilinde Sâri ve

Salgın Hastalıklarla Mücadele" başlıklı ikinci bölümünün kilit hükmü 72. maddedir. Kanun'da sayılan ve Bakanlık tarafından da yenileri eklenebilecek

7 <https://www.guncelhukuk.com.tr/guncel/covid-19un-hukuki-sureclerdeki-donusum-etkisi.html>, (E. T. 09.02.2021).

8 <https://demir.av.tr/yayinlar/Covid-19-Hukuki-Cozum>, (E. T. 02.02.2021).

hastalıklardan birinin veya bu yönde bir kuşkunun ortaya çıkması durumunda şu tedbirlerin alınması mümkün sayılmaktadır:

1. Hasta olanların, hasta olduğundan kuşkulanılanların ve hastalığı taşıyıp yaydığı teknik inceleme ile belirlenenlerin, tekniğin gerektirdiği süre boyunca evlerinde veya sağlık ve teknik koşullara sahip yerlerde sağlık memurları tarafından tecrit ve gözetim altında tutulması,
2. Hastalara veya hastalığa yakalananlara serum veya aşı uygulanması,
3. Kişi, eşya, elbise, çamaşır ve binaların ve teknik olarak bulaşmaya maruz olduğu belirlenen bütün maddelerin temizlenmesi,
4. Hastalık yayan böcek ve hayvanların yok edilmesi,
5. Ülke içinde seyahat edenlerin gerekli yerlerde muayenesi ve eşyalarının temizlenmesi,
6. Hastalığın bulaşma ve yayılmasına neden olan gıda maddelerinin tüketiminin ve kullanımının yasaklanması,
7. İçinden bulaşıcı ve salgın hastalığa yakalanmış biri çıkan umumi yerlerin, tehlike geçinceye kadar kapatılması ve boşaltılması.

Bu madde ile hasta olan ve hasta olduğundan şüphelenilen kişilerin, belli bir zaman diliminde belli bir yerde kontrol altında tutulabileceği ifade olunmaktadır (Şirin, 2020: 67). Topluca seyahat etmenin kısıtlanabilmesine bu madde ile de yetki verilmemektedir. Kaldı ki yetki verilmiş olsa dahi madde sadece 57. maddede sayılan hastalıklar bakımından uygulama alanı bulmaktadır. 57. madde ise “Kole-
ra, veba (Bübon veya zatürree şekli), lekeli humma, karahumma (hummayi tiroidi) daimi surette basil çıkaran mikrop hamilleri dahi -paratifoid humması veya her nevi gıda maddeleri tesemmümatı, çiçek, difteri (Kuşpalazı)- bütün tevkiatı dahi sari beyin humması (İltihabı sahayaidimaği işevkii müstevli), uyku hastalığı (İltihabı dimağii sarı), dizanteri (Basilli ve amipli), lohusa humması (Hummainifası) ruam, kızıl, şarbon, felci tıflı (İltihabı nuhaikuddamiüsincabühaddıtfli), kızamık, cüzam (Miskin), hummairacia ve malta humması” hastalıkları sayılmaktadır.

Dolayısıyla güncel bir hastalık olan Covid-19 (Yeni Korona Virüs Hastalığı)

hastalığından kaynaklı bir tedbirin alınması da yasal olarak mümkün görülmemektedir. Yine genelgenin dayanakları arasında gösterilen İl İdaresi Kanunu'nun 11/C maddesi de toplu olarak bir ilin tamamında seyahat edilmesini kısıtlayan bir yetkiyi valilere tanımamaktadır (Abalı, 2020: 84).

B. Covid-19 Kapsamında Seyahat Hürriyeti Kısıtlamalarının Değerlendirilmesi

Bireylerin kendi rızalarıyla bir yerden bir yere gitmelerini ülke içinde yer değiştirebilmelerini sağlayan devletin dokunmama edimiyle yükümlü olduğu başlıca hürriyet seyahat hürriyetidir. Bu hürriyetin düzenlenmesinde sınırlama gerekçesi olarak, kamu sağlığının korunması gösterilmiş olup, 1924 ve 1961 Anayasalarında sayılan sebeplerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Gözler (2):29). Fakat 1982 Anayasası'nın ilk hâlinde genel sınırlama nedeni olarak sayılmasına karşın 03.10.2001 değişikliği ile genel sınırlama sebeplerinin kaldırılmasıyla seyahat hürriyeti bakımından bir sınırlama sebebi olarak varlığını yitirmiştir (Abalı, 2020: 89). Seyahat hürriyeti kişi hak ve hürriyetleri arasında yer almaktadır. Hem uluslararası insan hakları belgelerinde hem de Anayasa'da kişi hakkı olarak tanımlanmıştır. Seyahat hürriyetinde; hangi araçla olursa olsun kamu gücünün müdahalesine uğramaksızın ulaşılabilir şekilde seyahat etme bu hürriyetin kapsamı içinde yer almaktadır (Keskinsoy, 2020). Yer değiştirmeme yani negatif seyahat hürriyeti de bu hürriyetin kapsamı dâhilindedir. Seyahat hürriyeti malvarlığını yanında taşıma maddi ve manevi gelişimi sağlama noktasında kişi hürriyeti ile bağlantılı bir hürriyet olarak görüldüğü için koruma alanı bu şekilde ifade edilmektedir (Abalı, 2020: 79). Yerleşme ve seyahat hürriyetinin temel hak olarak atfedildiği kişiler gerçek kişilerdir. Tüzel kişiler bu hak kapsamına girmemektedir. İster yurt edinme (yerleşme) ister kısa süreli barınma ister birkaç saatlik bir ziyaret olsun bu yerleşme ve seyahat hürriyetinin koruması kapsamında yer alır.

Dolayısıyla bu korumanın kapsamında esas olan bir seyahatin varlığıdır süresi değildir (Palteki, 2019: 67).

Bir temel hak olan yerleşme ve seyahat hürriyeti elbette sınırsız bir hürriyet değildir. Seyahat hürriyeti Anayasa'nın ve uluslararası hukukun getirdiği sınırlama kurallarına tâbi bir hürriyettir.

Anayasa'nın lafzından anlaşılacağı üzere Anayasa, yerleşme ve seyahat hürriyetinin sınırlanabileceği durumları tahdidi olarak saymış ve sınırlamanın ancak kanunla yapılabileceğini hükme bağlamıştır (Türkiye Bilimler Akademisi, 2020: 14). Hakeza Medeni ve Siyasal Haklar

Uluslararası Sözleşmesi'nin 12. maddesinin üçüncü fıkrasındaki hükümden de anlaşıldığı gibi ulusal güvenliği, kamu düzenini, kamu sağlığını ya da genel ahlakı veya başkalarının hak ve hürriyetlerini korumak koşullarıyla seyahat hürriyetine yasayla sınırlama getirilebileceği belirtilmiştir (Doru, 2020: 801).

Yukarıda da ifade edildiği üzere Anayasa'nın 13. maddesi uyarınca “yerleşme ve seyahat hürriyeti” bu maddede sayılan özel sınırlama nedenleriyle ancak kanun ile Anayasa’da seyahat hürriyeti ile yerleşme hürriyetinin sınırlama sebepleri birbirinden ayırmış olmakla birlikte sınırlamanın kanunla yapılacağını yeniden belirtmiştir (Abalı, 2020: 97). Buna karşın Türkiye’de temel hak ve hürriyetlere getirilen kısıtlamalar kanunların, kararnamelerin keza yönetmeliklerin altında yer alan bir norm olan genelgeler ile yürürlüğe konulmuştur.

Söz konusu kısıtlamaları öngören genelgelerin maddeleri incelendiğinde;

1- “Bütün Büyükşehir niteliğine haiz iller ile Zonguldak ili sınırlarından kara, hava ve deniz yolu ile yapılacak tüm giriş ve çıkışlar 03 Nisan 2020 cuma günü saat 24.00’den itibaren 15 günlük bir süre için geçici olarak durdurulacaktır” (03.04.2020 tarih ve 89780865-153- Sayılı Genelge).

2- “Anılan şehirlerde ikamet eden bütün yurttaşların belirtilen süre içerisinde bulundukları yerde kalmaları gerekmektedir. İfadelerine yer verilmek suretiyle seyahat hürriyeti 31 il için kısıtlanmıştır” (03.04.2020 tarih ve 89780865-153- Sayılı Genelge).

3- “Hafta içerisinde yer alan günlerde (pazartesi, salı, çarşamba, perşembe ve cuma) 19.0005.00 saatleri arasında, hafta sonları ise cuma günleri saat 19.00’da başlayıp, cumartesi ve pazar günlerinin tamamını kapsayacak ve pazartesi günleri saat 05.00’de tamamlanacak şekilde sokağa çıkma kısıtlaması uygulanacaktır” (14.04.2021 tarih ve 6638 Sayılı Genelge).

4- “Hafta içi günlerde; 65 yaş ve üzeri vatandaşlarımız saat 10.00-14.00,

18 yaş altı gençler ve çocuklarımız ise 14.00-18.00 saatleri arasında sokağa çıkabilecek olup, bu saat aralıkları dışında sokağa çıkmamaları gerekmektedir” (14.04.2021 tarih ve 6638 Sayılı Genelge).

5- “Düşük ve orta risk grubunda yer alan illerimizde; nikah ve nikah merasimi şeklindeki düğünler, kişi başına minimum 8m² alan ayırmak, katılımcı sayısı 100’ü geçmemek ve 1 saatle sınırlı olmak üzere yapılabilecektir” (02.03.2021 tarih ve 3514 Sayılı Genelge).

6- “Yüksek ve çok risk grubunda yer alan illerimizde; nikah ve nikah merasimi şeklindeki düğünler, kişi başına minimum 8m² alan ayırmak, katılımcı sayısı 50 kişiyi geçmemek ve 1 saatle sınırlı olmak üzere yapılabilecektir” (02.03.2021 Tarih ve 3514 Sayılı Genelge).

7- “Lokanta ve restoran tarzı işyerleri, sokağa çıkma kısıtlamasının olduğu cumartesi ve pazar günleri 10.00-20.00 saatleri arasında sadece paket servis şeklinde hizmet sunmak üzere açık olabilecektir” (30.11.2020 tarih ve 20076-20077 Sayılı Genelgeler).

8- “Cenaze namazlarının vefat edenlerin yakınları dâhil en fazla 30 kişi ile kılınması, nikâhlar ve nikâh merasimi şeklindeki düğünlerin de gelin ve damadın yakınları dâhil en fazla 30 kişi ile düzenlenmesi” (30.11.2020 tarih ve 20076-20077 Sayılı Genelgeler).

9- “Alışveriş merkezi, market, berber, kuaför ve güzellik merkezleri sadece saat 10:00 ile 20:00 arasında vatandaşlarımıza hizmet sunabileceklerdir” (18.11.2020 tarih ve 19161 Sayılı Genelge).

Ayrıca 03.04.2020 tarih ve 89780865-153- Sayılı Genelge ile Türkiye genelinde belli yaş gruplarının sokağa çıkması da yasaklanmıştır. Yine bu genelgeye göre seyahat kısıtlamalarına riayet etmeyenler hakkında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nun 282. maddesi uyarınca idari para cezasına hükmedilebileceği ifade edilmiştir (Türkiye Bilimler Akademisi, 2020: 17).

Yürürlüğe giren genelgelerde “Bu çerçevede Sağlık Bakanlığı ve Bilim Kurulunun önerileri, Cumhurbaşkanının talimatları doğrultusunda, İl İdaresi Kanunu’nun 11/C maddesi ile Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 27. ve 72. maddesi

kapsamında il valileri tarafından aşağıdaki ek tedbirlerin alınması gerekmektedir” ifadelerine yer verilmek suretiyle genelgelerin dayanağı oluşturulmuştur. Bu kapsamda en son yürürlüğe konulan⁹ 14.04.2021 tarihli 6638 sayılı genelge de muhteviyatında benzer bir içeriğe sahiptir. Bu nedenle öncelikle Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nun 27. ve 72. maddelerinin incelenmesi gerekmektedir. Kanun’un 27. maddesi 23. madde ile kurulan Umumi Hıfzıssıhha meclislerinin görevlerinden bahsetmekte olup, mahalde sağlık tedbirlerinin alınmasına ilişkindir.

Dolayısıyla seyahat hürriyetine doğrudan müdahale noktasında bir yetki vermesi söz konusu değildir.

72. madde ise belli hastalıkların ortaya çıkması hâlinde alınacak tedbirleri sayma yoluyla belirtmektedir.

Covid-19 salgınının önlenebilmesi için seyahat hürriyetini sınırlandıran idari kararlar, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu’na istinaden alınmıştır. Mezkûr kanunla vali, önleyici kolluk yetkisi çerçevesinde “suç işlenmesini önlemek, kamu düzen ve güvenliğini korumak için gereken tedbirleri” almakla görevli ve yetkilidir (m. 11, fıkra A). Görüldüğü üzere vali belirli kişiler ve belirli meskenlerle sınırlı olarak seyahat hürriyetini sınırlandırmaya yönelik karar alabilmektedir (m. 11, fıkra C). Buna karşın valilerin, salgın hastalıklar ve sağlık hususundaki hukuki çerçevede bir sınırlama yetkisine sahip değildir.

Anayasa’ya göre seyahat hürriyeti “suç soruşturma ve kovuşturması sebebiyle ve suç işlenmesini önlemek” koşullarıyla ve sadece kanunla sınırlanabilmektedir. Anayasa’nın lafzı incelendiğinde genel sağlık nedeniyle seyahat hürriyetinin kısıtlanamayacağı görülmekle birlikte kanun dışında tesis edilecek bir idari işlemle de kısıtlanamayacağı açık ve net olarak anlaşılmaktadır. Genel sağlık nedeniyle seyahat hürriyetinin kısıtlanması anayasal olarak mümkün görülmemektedir. İfade edildiği üzere yasal olarak da böyle bir yetkinin tanınmadığı değerlendirildiğinde genel sağlık nedenine dayanarak seyahat hürriyetinin kısıtlanması imkânı bulunmamaktadır. Her ne kadar Anayasa’da ve kanunlarda yer almasa da pandemi durumunun ciddiyeti, kamu sağlığının korunması zorunluluğu gözetilerek seyahat hürriyetinin kısıtlanması yönünde tedbirler almak durumunda kalınmıştır (Abalı, 2020: 1987).

⁹ Mezkûr genelge, çalışmanın son kontrollerinin yapıldığı tarih olan 22.04.2021 tarihi itibarıyla son genelgedir.

Seyahat hürriyetine getirilebilecek kısıtlama her ne kadar 23. madde metninde suç soruşturma ve kovuşturması nedeniyle sınırlandırılmış olsa da Anayasa'nın 17. maddesinde yer alan yaşama maddi ve manevi varlığı koruma ve geliştirme hakkı ile 56. maddede yer alan sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkıyla çatışan seyahat hürriyetinin sınırlandırılması Anayasa'da öngörülmemiş olsa dahi genel sağlık nedeniyle sınırlandırılabilir (Abalı, 2020: 92). Buradan hareketle seyahat hürriyetine ilişkin Anayasa kuralının, salgın hastalık tehlikesi altında dahi bu hürriyete koruma sağlayacak biçimde düzenlendiği söylenemeyecektir.

Salgın hastalık dönemlerinde seyahat hürriyetinin kullanılmasının seyahat hürriyetinin norm alanın dışında bir kullanım olduğu bu norm alanları arasındaki bağlantının tesadüfi bir bağlantı olduğunu ifade edenler de bulunmaktadır (Arıdoğan, 2015).

Yukarıda ifade edilen hususlar göz önüne alındığında kanaatimizce İçişleri Bakanlığı genelgeleriyle konulan seyahat yasaklamaları, Anayasa'ya ve kanunlara aykırı olarak getirilmiş kısıtlamalardır. Olağan dönemlerde temel hakların sadece kanunla sınırlandırılması gerekliliği Anayasa'nın 13. maddesi karşısında kısıtlamanın genelge şeklinde bir idari işlem ile yapılmış olması Anayasa'ya açık bir aykırılık oluşturmaktadır. Bununla beraber Anayasa'nın 13. maddesi hükmü çerçevesinde temel hakların ve hürriyetlerin sadece Anayasa'nın lafzında açık ve net bir şekilde yer alan özel sınırlama nedeniyle sınırlandırılması kuralı karşısında bu genelgelerin, hak ve menfaatleri ihlal edilen kişiler tarafından dava konusu edilmesi hâlinde yargı yerlerince iptali yönünde karar verilmesi mümkün görünmektedir. İdare, bu seyahat kısıtlamalarını Anayasa'nın 13. maddesinde öngörüldüğü gibi kanunla yapmış olsa dahi Anayasa metninde seyahat hürriyetinin genel sağlık sebebiyle kısıtlanmasını öngören bir hüküm yer almamaktadır.

C. Covid-19 Kapsamında İlan Edilen Sokağa Çıkma Yasaklarının Değerlendirilmesi

Anayasa'nın 13. maddesinde açık bir şekilde sınırlandırma hususu ortaya konulmuştur. Bu çerçevede Covid-19 sebebiyle sokağa çıkma yasağı kısıtlamasının söz konusu olabilmesi için öncelikle yasal hüküm bulunmalıdır (Gözler, 2020).

Ayrıca Anayasa'nın 15. maddesindeki temel hak ve hürriyetlerin kullanılmasının durdurulması hususu çerçevesinde bakıldığında sokağa çıkma kısıtlaması temel hak ve hürriyetlerin durdurulması manasına gelmektedir. İçinde bulunulan dönemde pandemi sebebiyle sokağı çıkma kısıtlaması uygulanabilmesi için Anayasa'nın lafzından açıkça anlaşılacağı üzere ya kanuni düzenleme yapılmalı ya da olağanüstü hâl ilan edilmelidir.¹⁰ Şayet bu husus göz ardı edilerek sokağa çıkma kısıtlamanın uygulanması hâlinde hukuk devleti ilkesinin olmazsa olmazlarından biri olan hukuki belirlilik ilkesine aykırılık teşkil edecektir (Demir, 2020).

Bu açıklananlar çerçevesinde pozitif hukuk metinlerinden de anlaşılacağı üzere pandemi dolayısıyla temel hak ve hürriyetlerle ilgili birtakım kısıtlamalar uygulanabilmesi için öncelikle olağanüstü hâl ilan edilmiş olmalıydı. Veyahut anayasa değişikliğiyle olağan dönemlerde de temel hakların sınırlandırılmasının düzenleyici işlemlerle yapılabileceği hüküm altına alınmalıydı (Demir, 2020).

2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu çerçevesinde 9. maddede ki düzenlemeye göre; salgın hastalıklardan ötürü, OHAL ilan edilmesi koşuluyla birtakım yerleşkelere giriş ve çıkış kısıtlanabilecektir. Kanunun lafzından da anlaşılacağı üzere, kanun çok açık bir şekilde sokağa çıkma yasağının ilan edilebileceği ile ilgili bir hüviyet oluşturmamıştır (Keskinsoy, 2020). Mezkûr kanunun 11. maddesinde sokağa çıkma kısıtlamasının uygulanabileceği hâller tahdidi nitelikte ifade edilmiş ancak bunlar içerisinde salgın hastalık nedeniyle sokağa çıkma kısıtlaması doğrudan veya dolaylı bir şekilde ifade edilmemiştir (Karagöz, 2016: 13). Dolayısıyla pandemi döneminde 2935 sayılı

Olağanüstü Hâl Kanunu çerçevesinde sokağa çıkma yasağı ilan edilemeyeceği anlaşılmaktadır (Demir, 2020).

Anayasa'nın 19. maddesi uyarınca olağan zamanlarda bulaşıcı hastalık yayma riski olan bir kişinin hürriyetinden yoksun bırakılması mümkünken, OHAL koşullarında genel sokağa çıkma yasakları ve karantina uygulamalarına başvurmak olanaklıdır. Bu noktada OHAL Kanunu'nda sokağa çıkma yasaklarının sadece şiddet hareketlerine bağlı OHAL ilanı (md. 11/a) için düzenlenmiş olmasıdır.

10 Avrupa Hukuk Yoluyla Demokrasi Komisyonu (Venedik Komisyonu), (2016), "Sokağa Çıkma Yasaklarının Yasal Çerçevesi Hakkında Görüş Raporu", Strazburg, 13 Haziran 2016 842/2016 sayılı Görüş Raporu, s. 12.

Kanun'un 11. maddesinin (a) bendi, “sokağa çıkmayı sınırlamak ve yasaklamak” yetkisini tabii afet ve tehlikeli salgın hastalık durumunda alınacak tedbirlere ek olarak saymıştır. Bunun mefhum-i muhalifinden, anılan yetkinin tabii afet ve tehlikeli salgın hastalık durumu için mevcut olmadığıdır. Bu çok önemli bir boşluktur ve bu ihmâl yapılacak düzenlemeler ile giderilmelidir (Şirin, 2020: 101).

Halihazırda ki mevzuat ile sokağa çıkma yasağı olağan dönemde uygulanamaz zira bu şüpheye mahâl vermeyecek şekilde açıktır (Güçlü, 2020). Bu durumda her ne kadar pandemi nedeniyle uygulanan sokağa çıkma yasağı kararı Anayasa’da yer alan nedenlerle alınmış olsa da kanunilik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir (Kırışık, 2016: 174). Dolayısıyla kanunilik ilkesine riayet edilmemiş olması temel hak ve hürriyetlerle ilgili uygulanan kısıtlamaları Anayasa’ya aykırı kılmaktadır (Aslan, 2020: 823).

Bu değerlendirmeler ışığında yeni bir anayasal ve yasal düzenleme ihdas edilmediği sürece salgın hastalıklar söz konusu olduğunda sokağa çıkma kısıtlaması uygulanması ve bu kararı ihlal edenlerin idari para cezası almaları hukuki zeminde yoksun yaptırımların doğmasına sebebiyet verecektir (Demir, 2020).

D. Covid-19 Sebebiyle Bazı İşyerlerinin Kapatılması

İçişleri Bakanlığı’nın 19.03.2020 tarihli genelgesi ile Türkiye’de farklı sektörlerde olmak üzere toplam 149.382 işyeri geçici olarak faaliyetlerine ara vermiştir.

Bu uygulama ile Anayasa’nın m. 48/1 “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.” hükmü uyarınca var olan çalışma ve sözleşme hürriyeti kısıtlanmıştır. Keza benzer şekilde Anayasa m. 49/1 “Çalışma, herksin hakkı ve ödevidir.” hükmü uyarınca Anayasa’da güvence altına alınan çalışma hakkı ve ödevi kısıtlanmıştır.

Anayasa’nın lafzı incelendiğinde bu kısıtlamalar temelini aynı madde içerisinde yer alan diğer hükümlerden almaktadır denilebilir mi? Anayasa m. 48/2’ye göre; “Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.” ve m. 49/2’ye göre; “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma

hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” hükümlerinin bu kısıtlamaya temel olabilecek mahiyette ifade edildiği değerlendirilebilirse söz konusu hükümlerin “güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.” ve “çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak” ibareleri ile muhteviyatına almıştır sonucuna ulaşılabilirse de bu hukuki yorum veya değerlendirme olmayacaktır.

Her iki açıdan da bakıldığında olağanüstü ve öngörülemeyen bir durum olan bu salgın hastalıkta insanların en temel ve ilk hakkı olan yaşama hakkı da kuşkusuz ilk olarak gözetilecek haklardandır.

Zira bu hak mevcut olmadıktan sonra diğer temel ve hak hürriyetlerin bir anlamı kalmayacaktır.

Ayrıca bu kısımda bahsi geçen haklar sosyal hak olması hasebiyle olağan dönemde Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile negatif değil ancak pozitif anlamda düzenlenebilecektir.

Türkiye olağanüstü hâl ilan etmemiş ve kısıtlamaları 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu’na dayandırarak genelgeler ile yapmıştır. Yukarıda bahsi geçen işyerlerinin pandemi sürecinde ciddi bir biçimde ekonomik zorluk yaşadıkları aşikardır. Bu dönem birçok sektördeki iş yeri iflas etmiş ve aynı şekilde birçok işyeri iflasın eşiğindedir. Türkiye ve dünya için salgının ekonomik boyutunun trilyon dolar seviyelerinde bir bilançoya tekabül edeceği bazı ekonomi uzmanları tarafından ifade edilmektedir.¹¹

Bu çapta büyük bir ekonomik buhranın dünyada yaşanmış en büyük kriz olan Büyük Buhrandan (1929 Dünya Ekonomik Bunalımı) daha büyük olacağı ve etkisinin uzun vadede hissedileceği ifade edilmektedir.¹² Bunun yaşanması hâlinde elbette ki işveren ve işçi çok zor durumda kalacaktır. Şu an dahi bu ağır ekonomik darlık hissedilmektedir. Bu konuda hükümet birçok tedbir almıştır. Örneğin kira desteği, kısa çalışma ödeneği, özel sektör işçilerinin sigortasının devlet tarafından karşılanması gibi.

11 <https://www.economist.com/the-world-in-2021>, (E. T. 03.02.2021).

12 <https://time.com/5876606/economic-depression-coronavirus/>, (E. T. 07.02.2021).

Devletin, işyerleri için belirli kısıtlamalara giderken ekonomik boyutun geleceği noktayı öngörmesi gerekmektedir. Çünkü Anayasa'nın 5. maddesinde “Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığını geliştirmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.” hükmü ile bu konuda devlete önemli görev ve sorumluluklar yüklemiştir. Zira “kişilerin ve toplumun refah” ifadesi çerçevesinde devlet maddi olarak yapabileceği tüm tedbirleri alarak destek olmalıdır. Çünkü Anayasa'nın cumhuriyetin nitelikleri başlıklı maddesinde Türkiye Cumhuriyeti için “sosyal bir hukuk devletidir.” ifadesi kullanılmıştır (Işık vd.).

Bu doğrultuda uygulamaya konulan; kira desteği, kredi ve finansman desteği, kısa çalışma ödeneği, asgari maaş desteği, SGK prim ödemeleri, vergi düzenlemeleri ve ticari alacak sigortası desteği gibi projeler hayata geçirilmiştir.¹³ Sosyal devlet ilkesinde mali kaynakların yeterliliği ölçüsünde müdahale edilebilir fakat bu dönemde Türkiye açısından sosyal devletin araçlarından olan planlamanın tam manasıyla isabetli yapılamadığı ifade edilmektedir (Macar ve Asal, 2020: 233).

Bu dönemde gerek Türkiye gerekse de dünya ülkeleri ekonominin getirdiği bu zorluklar karşısında zorunlu ve dışa bağımlı olunun unsurlar haricinde otarşi politikası gütmelidir. Ve tabii devletler birlikte ticari olarak yeni düzenlemeler ihdas etmeli çünkü küresel bir sorun olan Covid-

19'un çözümü iş birliği içerisinde hareket etmeyi gerektirmektedir (McMillan, 2021). Devletlerin her biri sadece kendi çıkarı çerçevesinde hareket edip dünyanın geri kalan kısmına kayıtsız kalamaz (Balcı ve Çetin, 2020: 46).

Türkiye'nin bu dönemde işyerleri hakkındaki kısıtlamalarının hukuki ve ekonomik boyutu değerlendirildiğinde eksik yönlerin olduğu düşünülmektedir. Bunun hukuki ve ekonomik boyutunun sağlamlaştırabilmesi için planlı ve düzenli bir şekilde bir an önce atılacak adımlarla mevzuatın düzenlenmesi eksik olan hususların tamamlanması gerekmektedir (Soros, 2008: 126).

¹³ <https://isbasi.com/blog/corona-covid-19-virusu-ile-mucadelede-isletmelere-verilen-destekler>, (E. T. 12.02.2021).

SONUÇ

Türkiye mevzuat itibarıyla tehlikeli salgın hastalıklar konusunda, birçok ülkede de olduğu gibi hazırlıksız bir konumdadır. Halbuki salgın hastalıklar Türkiye ve dünya tarihi için yeni bir olgu değil bilakis insanlık tarihi boyunca var olmuş ve devinim içerisinde süregelen bir gerçektir. Bu gerçeğin yasal boyutunun 3. Dünya Ülkeleri tarafından göz ardı edilmesi ilerleme kaydedilen birçok alana nazaran insanlığın gelişim terazisinin dengesiz bir durumda bulunduğunu bir kez daha göstermiştir. Bu durum, tehlikeli salgın hastalıklara karşı mücadelede özellikle kanunilik ilkesinin göz ardı edilmesine yol açmaktadır. Tehlikeli salgın hastalıklarla kanunilik ilkesine dayanmadan mücadele etmek, olası keyfiliklere neden olabileceği gibi şeffaflık ve eşitlik ilkelerinin göz ardı edilmesi gibi risklere mahâl verebilecektir. Başka bir ifadeyle tehlikeli salgın hastalıklarla mücadelenin sadece yürütmenin takdirine bırakılması, paradoksal şekilde bu mücadeleye ket vurabilir.

Türkiye’de tehlikeli salgın hastalıklarla mücadeleye ilişkin mevzuattaki boşluk, bu mücadelenin Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ve genelgeler vb. türden işlemlerle sürdürülmesine yol açmıştır. Bu bağlamda ortaya çıkan geniş takdir alanı, yürütme organının OHAL ilan etmeksizin OHAL yetkilerini kullanması gibi ilginç ve tehlikeli bir sonuç doğuracağı endişesiyle eleştirilmektedir. Ancak meselenin diğer tarafında da OHAL uygulamaları ve istisna hâlinin norm hâline getirilip süreklileştirilmesi sorunu söz konusu olacaktır. Bu ikilemi çözecek yol ise, tehlikeli salgın hastalıklar vb. türden istisnai durumlar için olağan dönem mevzuatının oldukça kapsamlı ve sistemli hâle getirilmesidir.

Bu yapılırken Anayasa’nın temel haklara ilişkin hükümlerini de dikkate alarak 13. ve 15. maddeleri arasındaki düzenlemelere uygun olarak OHAL Kanunu’nda da güncelleme yapılması gerekir. Anayasa, tehlikeli salgın hastalıklar konusunda azımsanmayacak hükümler içerse de mevzuat değişikliği ihtiyacı göz ardı edilmemelidir.

Anayasa’da genel sınırlandırma nedenleri kaldırıldığı için “genel sağlığın korunması” nedeninin yer almadığı bazı hak ve hürriyetler bakımından sınırlamaların meşru amacı yönünden birtakım sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bunun için kanunun sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması başlıklı 56. maddesine, temel hak ve hürriyetlerin tehlikeli salgın hastalıkların önlenmesi amacıyla sınırlandırılabilmesine dair bir hüküm eklenebilir.

“Sağlık hizmetlerinin anayasası” olarak ifade edilen 1930 yılında çıkarılan “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu”nun pek çok açıdan yetersiz kaldığı görülmektedir. 1924 Anayasası döneminde hazırlanan bu kanunun hükümlerinin hem anlaşılır olmaması hem de Anayasa ile uyumunda sorunlar bulunmaktadır. Bu bağlamda gerekli olan şey bu kanunun tekrar ele alınmasıdır. Bu Kanun’daki eksiklikler içinde ilk bakışta dikkat çeken başlıca sorunlar, zorunlu karantina, sokağa çıkma yasakları ile zorunlu aşı konularıdır. Öte yandan, Kanun’da sayılan hastalıklar güncel değildir. Çok sayıda çapraz atıftan kaynaklı belirsizlik bulunmakla birlikte hükümler arasında tutarsızlıklar mevcuttur.

Özet olarak, 1982 Anayasası olmak üzere kısıtlamalarda temel alınan “1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” ve “5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu”nun yetersizliği ve güncel olmayışı problemi göze çarpmaktadır. Keza bu dönemde OHAL ilan edilmemesi ve kısıtlamalarda OHAL CBK’ların kullanılmaması hukuki temelden yoksunluk sorununa neden olmaktadır. Çünkü normlar hiyerarşisinde anayasa, kanun ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinden sonra gelen yönetmelik, genelge ve benzeri düzenlemeler Anayasa’da tanınan ve güvence altına alınan bir temel hak ve hürriyetleri kısıtlama noktasında yetersiz norm olarak nitelendirilmektedir. Bu sebeple normatif bu eksiklikler giderilerek hukuki temele oturtulmalıdır.

Hukukilik sorununun çözümünde ise Anayasa ile başlanarak gerek “1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” gerekse de “5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu”nun revize edilerek salgın hastalık ve sağlık konusunda müstakil bir kanun düzenlemesine gidilmelidir. Kuşkusuz bu çalışmalar yapılırken Anayasa ve kanunların yeknesaklığına dikkat edilmeli herhangi bir çelişki doğurmamaya özen gösterilmelidir. Covid-19 döneminde yasama ve yürütmenin yapması gereken, alınan tedbirlerin akabinde ivedilikle sağlık hususunda bir kanun ve anayasa değişikliği çalışmasına başlanmasıdır.

Ancak bunun göz ardı edilmesi ve ne yazık ki salgının hâlen sıcaklığını koruması sebebiyle üzerinde durulmaması hukuk devleti açısından eleştirilecek bir durumdur.

KAYNAKÇA

Abalı, A. (2020). Seyahat özgürlüğünün genel sağlık nedeniyle sınırlandırılmasının anayasaya uygunluğu açısından değerlendirilmesi. *Kamu Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 1(1), 78-100.

Ardıçoğlu, A. (2015). Hukuka uygun olmayan sokağa çıkma yasağı hukuka aykırı mıdır?. *Birikim Dergisi*. <https://birikimdergisi.com/guncel/7331/hukuka-uygun-olmayan-sokagacikma-yasagi-hukuka-aykiri-midir>

Aslan, V.(2020). Covid-19 salgını sebebiyle uygulanan sokağa çıkma kısıtlamalarının 1982 Anayasası'na uygunluğu. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78 (2), 809-835.

Avrupa Hukuk Yoluyla Demokrasi Komisyonu (Venedik Komisyonu). (2016, 13 Haziran). Sokağa çıkma yasaklarının yasal çerçevesi hakkında görüş raporu.

Balcı, Y., & Çetin, G. (2020). Covid-19 pandemi sürecinin Türkiye’de istihdama etkileri ve kamu açısından alınması gereken tedbirler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı)*, 19(37), 40-58.

Cin Karagöz, E. (2016). Özel güvenlik bölgesi ve sokağa çıkma yasağı ilanının hukuki niteliği ve uygulamadan kaynaklı sorunlar. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20(2), 625-645.

Demir, İ. (2020). Covid-19 salgını kapsamında sokağa çıkma yasağı ve kesilen idari para cezalarının yasalılığı. <https://www.hukukihaber.net/makale/covid-19-salgini-kapsamindasokaga-cikma-yasagi-ve-kesilen-idari-h436528.html>

Denizli, Y. (2020). Endemi, epidemi ve pandemi nedir? <https://yaseminde-nizli96.medium.com/endemi-epidemi-ve-pandemi-nedir-eb76447aaf52>

Doru, S. R. (2020). Covid-19 (koronavirüs) salgını sürecinde yapılan idari muamelelerin hukuka uygunluğu ve idarenin sorumluluğu meselesi. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78(2), 769-807.

Eren, A. (2020). Koronavirüs nedeniyle alınan cuma namazı kılınmasına ara verilmesi tedbirinin 1982 Anayasası'na uygunluğu. <http://www.kanuniesasi.com/2020/10/18/koronavirus-nedeniyle-alinan-cuma-namazi-kilinmasına-ara>

verilmesi-tedbirinin-1982-anayasasına-uygunlugu/

Gözler, K. (2020). Koronavirüs salgınıyla mücadele için alınan tedbirler hukuka uygun mu? . anayasa.gen.tr

Gözler, K. (2020). Koronavirüs salgınıyla mücadele için alınan tedbirler hukuka uygun mu? (2). anayasa.gen.tr

Güçlü, A. (2020). Salgın hastalık nedeniyle ilan edilen sokağa çıkma sokağa çıkma yasağının yasal çerçevesi. https://www.academia.edu/42872015/salgın_hastalık_neden%04%b0yle_%04%b0lan_ed%04%b0len_soka%04%9e-a_%03%87ıkma_yasa%04%9eının_yasal_%03%87er%03%87eves%04%b0_kral_%03%a7%04%b1plak_

Işık, B., Mutlu, E., & Özgencil, Ö. Covid-19 salgını ve işletmelerin hukuki durumuna ilişkin değerlendirme. <https://www.elmadaghukuk.com/tr/makaleler/245/covid-19salgini-ve-isletmelerin-hukuki-durumuna-iliskin-degerlendirme.html>

Keskinsoy, Ö. (2020). 1982 Anayasasında pandemi boşluğu. <https://www.star.com.tr/acik-gorus/1982-anayasasında-pandemi-boslugu-haber-1538022/>

Kırıışık, F., & Durdu, M. (2016). Vali ve kaymakamların sokağa çıkma yasağı ve güvenlik bölgesi ilan etmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 47, 167-183.

Dağlar Macar, O., & Asal, U. Y. (2020). Covid-19 ile uluslararası ilişkileri yeniden düşünmek: Tarih, ekonomi ve siyaset ekseninde bir değerlendirme. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı)*, 19(37), 222-239.

Mcmillan, B. (2021). Will a new year bring improved economic data. <https://www.forbes.com/sites/bradmcmillan/2021/01/06/will-a-new-year-bring-improved-economicdata/?sh=f0712c324aab>

Palteki, M. E. (2019). Genel sağlığın korunması amacıyla yürütülen idari koluk faaliyetleri ve temel hak ve hürriyetler [Yüksek lisans tezi]. *Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı*.

Soros, G. (2008). Finansal piyasalar için yeni paradigma. *İnkılap Yayınevi*.

Şirin, M. C. (2020). Fransa’da Covid-19 ile mücadele kapsamında ulusal düzeyde alınan kolluk tedbirlerinin hukuki rejimi: İlk izlenimler. İstanbul Hukuk Mecmuası, 78(2), 1009-1046.

Şirin, T. (2015). Gündeme ilişkin değerlendirme: Olağan dönemlerde sokağa çıkma yasağı ilan edilebilir mi?. Anayasa Hukuku Dergisi, 4(7), 261-288

Şirin, T. (2016). 1982 Anayasası’na göre temel hak ve özgürlüklerin olağanüstü hal rejimi: Eski kavramlara yeniden bakmak. Anayasa Hukuku Dergisi, 5(10), 475-526.

Şirin, T. (2020). Tehlikeli salgın hastalıklarla anayasal mücadeleye giriş. Anayasa Hukuku Dergisi, 9(17), 43-146.

Türkçe Sözlük. (2005). Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Dil Kurumu.

Türkiye Bilimler Akademisi. (2020). TÜBA Covid-19 küresel salgını: Hukuki değişim ve etkileşimler raporu.

Yayla, A. (2021). Kovid-19 salgınında devlet tarafından alınan tedbirler ve özgürlük. <http://www.hurfikirler.com/kovid-19-salgininda-devlet-tarafindan-alinan-tedbirler-veozgurluk/>

<https://isbasi.com/blog/corona-covid-19-virusu-ile-mucadelede-isletmele-re-verilen-destekler>

<https://www.economist.com/the-world-in-2021>

<https://demir.av.tr/yayinlar/Covid-19-Hukuki-Cozum>

<https://www.guncelhukuk.com.tr/guncel/covid-19un-hukuki-sureclerdeki-donusum-etkisi.html>

<https://www.hurriyet.com.tr/gundem/tavukculuk-sektoru-iflasin-esiginde-3771088>

<https://www.hurriyet.com.tr/gundem/kus-gribi-yumurta-sektorunu-olumsuz-etkiledi-3760802>

https://www.ttb.org.tr/haberarsiv_goster.php?Guid=66390256-9232-11e7-b66d-1540034f819c

TÜRKİYE’DE KAMU GÖREVLİLERİNİN SENDİKAL FAALİYETLERİNİN POLİTİK VE HUKUKİ SORUNLARI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Mutlu SESLİ*

Mücahit KELEK**

ÖZET

Türkiye’de kamu görevlileri için sendika hakkı uluslararası sözleşmeler ve anayasa ile tanınmış bir haktır. Dolayısıyla çalışanlar sendika kurma ve kurulmuş sendikalara üye olma hakkına sahiptir. Üyelerinin çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurulan sendikalar ister istemez “siyaset”le diğer bir ifadeyle “devlet”le karşı karşıya gelmektedirler. Bu bağlamda sendika hakkını hayata geçirmek ve hakkın kullanılmasına imkân sağlamak devletlerin pozitif yükümlülüğü içindedir. Hakkı zorlaştıracak veya kullanılmasına engel oluşturacak durum ve tutumlardan kaçınılmasında ise negatif yükümlülükler söz konusudur. Bununla birlikte sendika hakkı sınırsız bir hak olmayıp, sınırlandırılabilir bir haktır.

Sendika hakkı hakların sınıflandırılması bakımından üçüncü kuşak haklar içinde yer almakta olup, sosyal haklar kategorisinde ele alınmaktadır. Sendika hakkının kullanılması bağlamında sendikal faaliyette bulunmak hakkın kapsamı dahilinde kabul edilmektedir. Türkiye’de sendikal faaliyet kapsamında kabul edilecek faaliyetlerin neler olduğu kanuni düzenlemelerde açıkça yer almamaktadır. Çalışanların iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika faaliyetlerine katılabileceklerini düzenlenerek onlara kanuni güvence getirilmiştir. Ancak hangi faaliyetlerin sendikal faaliyet olduğu hususunda ayrıntılı bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle uygulamada bazı sorunlarla karşılaşilmektedir.

* Dr. Öğr. Üyesi., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Adalet Meslek Yüksekokulu Hukuk Bölümü, e-mail: mutlu.sesli@gop.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1009-0041.

** Arş. Gör. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku ABD Doktora Öğrencisi. e-mail: mucahit.kelek@gop.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7198-6263.

İşe gitmeme veya iş bırakma yahut da iş yavaşlatma eylemlerinin sendikal faaliyet kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği önem arz etmektedir. Çünkü bu eylemler politik nedenlerle olabileceği gibi sosyal ve ekonomik nedenlerle de olabilmektedir. Politik nedenlerle yapılacak eylemler hukuk güvencesinde değildir. Bir tarafta hizmetin ve kurum düzeninin sağlanması için öngörülen disiplin sorumluluğu diğer tarafta ise çalışanların sendika hakkı bağlamında sendikal faaliyet yer almaktadır. İki hususun birbiri ile bağdaştırılması zor olmakla birlikte mümkün de görülmektedir. Mevzuatta düzenleme olmaması, yargı kararlarının istikrarlı olmaması durumu biraz daha karmaşık hale getirmektedir. Bu nedenle yargı kararları ve yasal düzenlemelerin birlikte değerlendirilerek bir sonuca ulaşmanın tercih edilebilir olduğu ifade edilebilir.

Sendikaların aldıkları kararlar nedeniyle işe gitmeme veya iş bırakma eylemlerinin disiplin sorumluluğu bağlamında disiplin suçu oluşturup oluşturmadığı değerlendirilmektedir. Kamu hizmetlerinin düzeni ile sendika hakkı arasındaki ilişkide hangisinin tercih edileceği bir problem oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı da politik ve hukuki anlamda gerçekleştirilecek sendikaların işe gitmeme veya iş bırakma eylemlerinin disiplin sorumluluğu bağlamında disiplin suçu oluşturup oluşturmadığını çalışma ilişkiler bakımından açıklığa kavuşturmadır. Hangi sendikal faaliyetin hukuken hak kapsamına girdiğinin belirlenmesi öncelikle tanımlanması gereken bir sorundur. Çünkü sendikalar politik nedenlerini sendikal hak kapsamına sokarak eylemler yapabilmektedirler. Bu nedenlerle çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikal Faaliyet, Sendikal Hak, Disiplin Sorumluluğu.

AN EVALUATION ON THE POLITICAL ACTIVITIES OF THE UNION OF PUBLIC EMPLOYEES AND LEGAL PROBLEMS IN TURKEY

ABSTRACT

The right to trade union rights for public officials in Turkey is recognized by international conventions and the constitution. Therefore, employees have the right to form unions and to join established unions. Trade unions established to protect and develop the interests of their members inevitably come face to face with politics, in other words the state. In this context, it is within the positive obligation of the states to realize the trade union right and to enable the exercise of the right. There are negative obligations in avoiding situations and attitudes that will make the right difficult or prevent it from being used. However, the union right is not an unlimited right, it is a right that can be limited.

Union rights are among the third generation rights in terms of classification of rights and are considered in the category of social rights. It is considered within the scope of the right to engage in trade union activities in the context of exercising the right to trade union rights. In the country, the activities to be accepted within the scope of trade union activities are not clearly stated in the legal regulations. Legal assurance has been provided for the employees by regulating that they can participate in union activities outside of working hours or during working hours with the permission of the employer. However, there is no detailed regulation on which activities are trade union activities.

Therefore, some problems are encountered in practice.

It is important whether absenteeism, stopping work or slowing down actions can be evaluated within the scope of union activity. Because these actions can be due to political reasons as well as social and economic reasons. Actions to be taken for political reasons are not covered by the law. On the one hand, there is the disciplinary responsibility foreseen for the provision of service and institutional order, and on the other hand, trade union activity in the context of the employees’ union rights. Although it is difficult to reconcile the two issues with each other, it seems possible. The lack of regulation in the legislation and the

instability of judicial decisions make the situation a little more complicated. For this reason, it can be stated that it is preferable to reach a result by evaluating judicial decisions and legal regulations together.

It is evaluated whether the actions of absenteeism or stopping work due to the decisions taken by the unions constitute a disciplinary offense in the context of disciplinary liability. In the relationship between the order of public services and the right to trade unions, which one will be preferred creates a problem. The purpose of this study is to clarify in terms of working relations whether the unions' absenteeism or work stoppage actions constitute a disciplinary offense in the context of disciplinary liability. Determining which trade union activity falls within the scope of legal rights is a problem that should be defined first. Because unions can take actions by putting their political reasons within the scope of trade union rights. For these reasons, it is thought that the study will contribute to the field.

Keywords: Union, Union Activity, Union Right, Disciplinary Responsibility.

2. GİRİŞ

Siyaset, devletin kurumlarını yönetme sanatı olduğu kadar bir iktidar kavgasıdır ve toplumun bütün üyelerinin yararına olabilecek bir düzen kurmayı amaçlamaktadır (Kapani, 1997: 18). Üyelerinin çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurulan sendikalar da ister istemez “siyaset”le diğer bir ifadeyle “devlet”le karşı karşıya gelmektedir. Sendikalar, temsil ettikleri grubun çalışma ve hayat koşullarını iyileştirmek ve çıkarlarını en iyi şekilde savunabilmek için siyaset ile ilişki içinde olmak durumundadırlar (Mahiroğulları, 2012: 8-23). Bu yönüyle de siyasal hayatı da etkileyebilen bir baskı grubudurlar (Yamakoğlu, 2019: 1853). Sendikaların asgari ölçüde varlıklarını sürdürebilmeleri ve amaçlarına erişebilmeleri için “siyasal faaliyetler”de bulunması kabul edilmektedir (Mahiroğulları, 2012: 12). Bu siyasal faaliyetlerini mesleki ve ekonomik yönden hükümet politikalarını etkilemek amacıyla kullanırlar (Şahin, 2018: 115).

İlk olarak sendikaların siyaset diğer bir deyişle devletle karşı karşıya gelmeleri 18. yüzyılın sonlarına doğru Sanayi Devrimi’nin neden olduğu olumsuz iş ve yaşam koşulları nedeniyle İngiltere’de olmuştur. Sendikaları doğuran koşullar ülkeden ülkeye değişse de sendikacılık faaliyetleri ve işçi hareketleri pek çok sosyal ve ekonomik hakkın doğmasına neden olmuştur (Özkiraz ve Talu, 2008: 108).

Türkiye’de sendika hakkı çalışanlara uluslararası sözleşmeler ve anayasa ile tanınmış bir haktır. 1982 anayasasının 51. maddesine göre çalışanlar sendika kurma ve kurulmuş sendikalara üye olma hakkına sahiptir. Türkiye’de ilk sendikalar esasen 1947 yılında çıkarılan “İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun” ile kurulmaya başlanmıştır (Tekerek, 2019: 606). 2012 yılında yürürlüğe konulan 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” ise “işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esasları” belirlemektedir.¹ Kamu görevlileri bakımından ise 4688 sayılı “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” yürürlüktedir.

Sendika hakkını hayata geçirmek ve hakkın kullanılmasına imkân sağlamak devletlerin pozitif yükümlülüğü içinde olmakla birlikte, hakkı zorlaştıracak veya

1 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kanun Numarası: 6356 Kabul Tarihi: 18.10.2012 Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 7.11.2012 Sayı: 28460 Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5 Cilt: 53, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>, (16.03.2021).

kullanılmasına engel oluşturacak durum ve tutumlardan kaçınılması şeklinde negatif yükümlülükler de söz konusudur. Bununla birlikte sendika hakkı sınırsız bir hak olmayıp, sınırlandırılabilir bir haktır. Sendika hakkı hakların sınıflandırılması bakımından üçüncü kuşak haklar içinde yer almakta olup, sosyal haklar kategorisinde ele alınmaktadır.

Sendika hakkının kullanılması bağlamında sendikal faaliyette bulunmak hakkın kapsamı dahilinde kabul edilmektedir. Sendikal faaliyet kapsamında kabul edilecek faaliyetlerin neler olduğu kanuni düzenlemelerde açıkça yer almamaktadır. Çalışanların iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika faaliyetlerine katılabileceklerini düzenlenerek onlara kanuni güvence getirilmiştir.² Ancak hangi faaliyetlerin sendikal faaliyet olduğu hususunda ayrıntılı bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle uygulamada bazı sorunlarla karşılaşmaktadır.

Çalışanlara tanınan sendika hakkı ve sendika hakkının görünümü niteliğinde olan sendikal faaliyet karşısında, kamu görevlilerinin kamu hizmeti yürütmeleri nedeniyle birtakım hak ve sorumlulukları vardır. Kamu hizmetinin düzgün ve düzenli yürütülmesi ve aksamaması için kamu görevlilerine yasaklar getirildiği gibi sorumluluklar da yüklenmiştir (Oğurlu, 2003: 102). Yasaklar, bir şeyin yapılmasından kaçınılması şeklindedir. Kamu görevlilerine getirilen yasaklar ve sorumluluklar kamu hizmetinin güvencesi şeklinde değerlendirilebilir. Çünkü hizmetin sürekli ve düzenli şekilde işlemesi ancak bu sayede mümkün hale gelmektedir. Bu nedenle kamu görevlilerine getirilen yasaklara uyulmaması veya sorumluluklara aykırı davranılması halinde hizmet düzeninin korunması için birtakım fiiller ve yaptırımlar öngörülmüştür. İşte öngörülen fiiller disiplin suçu olup, yaptırımlar da disiplin cezaları olmaktadır (Livanelioğlu, 2003: 3; Dilek, 1999: 27; Kayar, 2016: 278).

Kamu görevlileri için işe gitmeme veya iş bırakma yahut da iş yavaşlatma eylemlerinin sendikal faaliyet kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği önem arz etmektedir. Bir tarafta hizmetin ve kurum düzeninin sağlanması için öngörülen disiplin sorumluluğu diğer tarafta ise çalışanların sendika hakkı

2 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 18. Maddesi; "Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamaz ve görevlerine son verilemez."

bağlamında sendikal faaliyeti yer almaktadır. İki hususun birbiri ile bağdaştırılması zor olmakla birlikte mümkün de görülmektedir. Mevzuatta düzenleme olmaması, yargı kararlarının istikrarlı olmaması durumu biraz daha karmaşık hale getirmektedir. Bu nedenle yargı kararları ve yasal düzenlemelerin birlikte değerlendirilerek bir sonuca ulaşmanın tercih edilebilir olduğu düşünülmektedir. Ancak çözüm arayışları çerçevesinde sendikal faaliyetlerin ve iş bırakma gibi durumların yasal olarak düzenlemeye kavuşturulması gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı siyasi ve hukuki anlamda gerçekleşebilecek sendikaların işe gitmeme veya iş bırakma eylemlerinin disiplin sorumluluğu bağlamında disiplin suçu oluşturup oluşturmadığını çalışma ilişkileri ve devletin kamu hizmetini sürdürme yükümlülüğü bakımından açıklığa kavuşturmadır. Hangi sendikal faaliyetin hukuken hak kapsamına girdiğinin belirlenmesi öncelikle tanımlanması gereken bir sorundur. Çünkü sendikalar politik nedenlerini sendikal hak kapsamına sokarak eylemler yapabilmektedirler. Bu nedenlerle çalışmanın alana katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Çalışmada kapsamlı literatür çerçevesinde birincil, ikincil kaynaklar, internet kaynakları kullanılmış olup, mahkeme kararları çerçevesinde tümevarım ve kıyas yöntemi kullanılmıştır.

3. SENDİKA KAVRAMI ve SENDİKAL FAALİYET

Sendika kelimesinin kökeni Antik Yunan dönemine kadar uzanmakta olup bir “şehrin yönetiminde “temsilcilik” görevi yapan kişi veya kişiler için kullanılan “syndic” kavramından gelmektedir (Şahin, 2018: 118). Sendika “işçilerin ya da işverenlerin, belirli bir işkolunda, ortak ekonomik ve toplumsal çıkarları korumak ve geliştirmek amacıyla kurdukları mesleki bir örgüt”tür (Akalin, 1995: 118). Türk Dil Kurumu ise sendikayı “İşçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik”³ olarak tanımlamaktadır. Sendikacılığın işleve dökülmesi ise esasen 1768’de buhar makinesinin icadı ile ortaya çıkan Sanayi Devrimi’ne dayanmaktadır. Çünkü Sanayi Devrimi sendikacılığın kurucu unsuru olan “işçi

3 TDK, <https://sozluk.gov.tr/>, (03.05.2021).

sınıfı”nı ortaya çıkarmıştır (Mahiroğulları, 2013: 5). Sanayi Devrimi insanların hayatlarında köklü değişikliklere neden olmuştur. Hobsbawn’a göre Sanayi Devrimi insan yaşamının yazılı belgelere geçmiş en köklü değişimdir (Hobsbawn, 2013: 13). Sanayileşme süreci başta kadınlar ve çocuklar olmak üzere işçi sınıfı üzerindeki yoğun üretim baskısı yapmaktaydı ve çalışanlar üretim uğruna ağır çalışma koşullarında istihdam edilmekteydi. Kısaca devrimi yaşayan ülkelerde iş şartları kötü, ücret gelirleri çok düşüktü (Gümüş, 2018: 34; Tuna: 108). Bu çalışma koşulları sendikal örgütlenmeyi hızlandırmıştır.

Sendikalar ilk olarak İngiltere’de kurulmuş ve üyelerine hastalık, işsizlik veya kaza hallerinde maddi yardım yapan basit kuruluşlardı. Amaçları üyelerine sıkıntılı dönemlerinde yardımda bulunmaktı (Yamakoğlu, 2019: 1855). Şu an ise sadece ekonomik değil, siyasal, kültürel, toplumsal vs. gibi geniş çerçevede faaliyet göstermektedirler.

Sendikal faaliyetler denildiğinde ise çalışma hayatına ilişkin faaliyetler akla gelmektedir. Çalışma hayatına ilişkin faaliyetler olarak; “toplu iş sözleşmesi akdetmek, toplu görüşmeler uyuşmazlıkla sonuçlandığında arabulucu, Yüksek Hakem Kurulu veya yargı organlarına başvurma, çalışma hayatından doğan ortak çıkarları veya üyelerini temsilen dava açmak olmak üzere yargılama alanındaki faaliyetleri ve de işyeri sendika temsilcisi atama” gibi faaliyetler yapılmaktadır. Sendikaların sosyal ve ekonomik faaliyetleri de sendikal faaliyet kapsamındadır. Zaten Anayasa’nın 51. maddesi “Çalışanlar 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 üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir” demektedir. Sendikalar üyelerinin ekonomik sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulacağı açıkça belirtilmiştir. Sendikaların kanuni çerçevede üyelerinin çıkarlarını korumak için yaptıkları fıkri faaliyetler de sendikal faaliyet kavramı içerisinde değerlendirilmektedir (Boydak, 2016: 496-497).

Kamu görevlileri açısından 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nun 19. maddesi sendikal faaliyet kavramına açıklık getirerek sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyetleri şu şekilde açıklamaktadır.

- a) Genel olarak kamu personelinin hak ve ödevleri, çalışma koşulları,

yükümlülükleri, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının geliştirilmesi konularında görüş bildirmek ve toplu sözleşmenin uygulanmasını izlemek üzere yapılacak çalışmalara temsilciler göndermek.

b) Devlet personel mevzuatında kamu görevlilerinin temsilini öngören çeşitli kurullara temsilci göndermek.

c) Verimlilik araştırmaları yapmak, sonuçlarla ilgili raporlar düzenlemek, önerilerde bulunmak ve işverenlerle bu konularda ortak çalışmalar yapmak.

d) Üyelerin meslekî yeterliliklerinin artırılması ve sorunlarının çözülmesi ile sendikal faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik kurs, seminer ve sosyal amaçlı toplantılar düzenlemek, bilimsel çalışmalar yapmak ve yayınlarda bulunmak.

e) Üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri ile personel hukukunu ilgilendiren konularda ilgili kurumlara ve yetkili makamlara sunulmak üzere çalışmalar yapmak ve öneriler getirmek.

f) Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak.

g) Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için hizmet amacıyla, eğitim ve sağlık tesisleri, dinlenme yerleri, misafirhane spor alanları ve benzeri yerler ile kitaplık, kreş, yuva ve huzur evleri, yardımlaşma sandıkları kurmak ve yönetmek ile herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek.

h) Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda, gerektiğinde üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapılması amacıyla kamu yararına çalışan dernekler ve Cumhurbaşkanınca vergi muafiyeti tanınan vakıflar ile kamu kurum ve kuruluşlarına aynî ve nakdî yardımda bulunmak, afete uğrayan bölgelerde konut ve sağlık tesisleri yapmak.

ı) Gerektiğinde, nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla ve Aile ve Sosyal

Politikalar Bakanlığı ile koordinasyon halinde, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun mülga 64 üncü maddesi ve 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 47 nci maddesinin sekizinci fıkrasında sayılanlar ile 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 3/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, 17/7/2004 tarihli ve 5233 sayılı Terör ve Terörle Mücadeleden Doğan Zararların Karşılansması Hakkında Kanunun ek 1 inci maddesi hükümlerine göre nakdî tazminat ödenmesi veya aylık bağlanması hakkı bulunanlara aynı ve nakdî yardımda bulunmak.

Anlaşılaçağı üzere kanun koyucu sendikal faaliyetleri yasada açıkça belirterek sendikaların yukarıda belirtilen alanlarda faaliyet gösterebileceklerini belirtmektedir.

4. İŞ GİTMEME VEYA İŞ BIRAKMA YAHUT DA İŞ YAVAŞLATMA EYLEMLERİ SENDİKAL FAALİYET OLARAK DEĞERLENDİRİLEBİLİR Mİ?

Sendikalar amaçlarına ulaşmak için bir takım kararlar alarak siyasi iktidarı etkilemek ve onun üzerinde baskı kurmak istemektedirler. Bu husus bazen kanuni olabildiğı kadar kanuni de olmayabilir. Günümüzde kamu görevlilerin üye oldukları bazı sendikaların almış oldukları ve üyelerinin uymasını istedikleri işe gitmeme veya iş bırakma kararları sendikal faaliyet olarak ifade edildiğine rastlamaktayız.

Sendikaların aldıkları kararlar nedeniyle işe gitmeme veya iş bırakma eylemlerinin disiplin sorumluluğı bağlamında disiplin suçu oluşturup oluşturmadığı da değerlendirilmektedir. Kamu hizmetlerinin düzeni ile sendika hakkı arasındaki ilişkide hangisinin tercih edileceğı bir problem oluşturmaktadır. Kanun koyucunun tercihini kamu hizmetlerinden yana kullandığını ifade etmek gerekir. Yasal düzenlemeler kamu görevlilerinin toplu eylemde bulunmayı ve iş bırakmalarını hatta iş yavaşlatmalarını yasaklamıştır (Ulusoy, 2013: 217). Ancak sendikaların aldıkları kararlar ile iş bırakma ya da işe gitmeme şeklinde fiiller ile karşılaşilmektedir.

Bu faaliyetler sendikaların mesleki hak ve özlük haklarına ilişkin taleplerini içeren siyasal faaliyetler olarak kabul edilir mi?

4688 sayılı kanunun amacı ile 18. madde ile Devlet Memurları Kanunu 26. ve 27. maddeler ile diğer mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde iş bırakmanın mümkün olmadığı görülmektedir. Aynı şekilde Türk Ceza Kanunu’da iş bırakmanın ve yavaşlatmanın kamu hizmetinin aksamasına neden olunması halinde cezai sorumluluk öngörmektedir.⁴ Dolayısıyla iş bırakmanın veya işe gitmemenin kamu hizmetini aksatacağı bu nedenle kamu görevlilerinin cezai ve disiplin sorumluluğunu doğuracağı öngörülmüş olmaktadır. Zaten Devlet Memurları Kanunu 26. maddesine göre “Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelipte Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır.” Ayrıca bu bağlamda DMK 27. maddeye göre de “Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplemeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler.”

Diğer taraftan uluslararası bir belge olan 151 no’lu Çalışma İlişkileri (kamu hizmeti) Sözleşmesinde sendika hakkı kapsamında işe gelmeme veya görev yerini terk etme gibi durumlar düzenlenmemiştir. 4688 sayılı kanunun 18. maddesi ile iş saatleri dışında veya iş saatleri içinde amirin vereceği izinle sendika faaliyetine katılabileceği düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler ışığında işe gelmeme gibi davranışların sendika hakkı kapsamında düşünülmemesi gerekir (Kuş, 2009: 280). Çünkü ilgili düzenlemelerde açıkça işe gelmeme hakkı düzenlenmemiştir. Aksine izin verilmesi veya mesai saatleri dışında sendikal faaliyetlerin yerine getirilmesi öngörülmüştür.

Düzenlemelerde herhangi bir hükmün yer almamış olması karşısında işe gitmeme eylemlerinin tamamen yasaklandığı gibi bir sonucu da çıkarmak

4 5237 sayılı TCK 260. Maddesi; “Hukuka aykırı olarak ve toplu biçimde, görevlerini terk eden, görevlerine gelmeyen, görevlerini geçici de olsa kısmen veya tamamen yapmayan veya yavaşlatan kamu görevlilerinin her biri hakkında üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir. Kamu görevlisi sayısının üçten fazla olmaması halinde cezaya hükmolunmaz. Kamu görevlilerinin mesleki ve sosyal hakları ile ilgili olarak, hizmeti aksatmayacak biçimde, geçici ve kısa süreli iş bırakmaları veya yavaşlatmaları halinde, verilecek cezada indirim yapılabileceği gibi, ceza da verilmeyebilir.”

mümkün değildir. Ancak izin verilmediği de açıkça ortadadır. Bu durumda ne zaman ve nasıl mümkün olabileceği sorusuna cevap aramak gerekir. Bu anlamda yargı kararları çelişkili olmaktadır. Çünkü bazı kararlarda sendika hakkı kapsamında değerlendirerek disiplin yaptırımını uygulanamayacağı şeklinde karar verilirken, bazı kararlarda ise, disiplin yaptırımını uygulanabileceği şeklinde kararlar verildiği görülmektedir. AİHM ve Anayasa Mahkemesi⁵ işe gitmeme şeklindeki eylemin sendikal faaliyet kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ve disiplin yaptırımını uygulanamayacağı şeklinde karar verdiği görülmektedir. Fakat yine de kanuni bir düzenleme olmadan yargı organlarının verdikleri kararlar çalışanlar bakımından yeterli bir güvenceyi teşkil etmemektedir.

4688 sayılı Kanun'un amacı, “kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi” olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla sendikal hakkın ve sendikal faaliyetinin amacı ve sınırı mesleki hak ve menfaatlerin korunması olarak ifade edilebilir. Sendika kararı nedeniyle işe gitmeme eylemini değerlendirirken ilk olarak mesleki hak ve menfaatleri ilgilendirip ilgilendirmedığının değerlendirilmesi gerekir. Buna göre yapılacak bir değerlendirme ile mesleki hak ve menfaatleri ilgilendirdiği sonucuna ulaşıldığında kapsam ve sınırları belirlenmiş olacaktır. Mesleki hak ve menfaatlerin dışında işe gitmeme eylemi sendikal hak kapsamında ve dolayısıyla sendikal faaliyet kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir. Sendikal faaliyet kapsamında olması halinde kamu görevlilerinin disiplin sorumluluğu olmadığı kabul edilebilir ise de sendikal faaliyet kapsamında olmayan bir eylem nedeniyle disiplin sorumluluğunun devam ettiği kabul edilmelidir. Nitekim sendika hakkı yukarıda ifade edildiği gibi sınırsız bir hak olmayıp, sınırlandırılabilir nitelikte bir haktır. Mesleki hak ve menfaatlerin olması burada bir sınır teşkil etmektedir. Mesleki hak ve menfaatlerin neler olduğu konusuna yargı kararlarında değinildiği görülmektedir. Özlük ve parasal haklar, çalışma koşulları gibi konular mesleki hak ve menfaatler içinde kalmaktadır.⁶

5 AYM Bireysel Başvuru No:2014/4199, 10.06.2015 tarih; AYM Bireysel Başvuru No:2017/32534, 21.01.2021 tarih.

6 “Kamu görevlilerinin, ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin ve bu kapsamda özlük ve parasal haklarının, çalışma koşullarının korunması, iyileştirilmesi, geliştirilmesi, bu konulara dikkat çekilmesinin ve kamuoyu oluşturulmasının sağlanması amacıyla ve başka seçeneklerinin bulunmaması durumunda üyesi bulundukları sendikaların aldıkları kararlar uyarınca işi bırakma eylemlerine ilgili mevzuatına uygun olarak katılmaları sebebiyle disiplin cezaları ile cezalandırılmalarının demokratik bir toplumda gerekli olduğundan söz edilemeyeceği tartışmasız ise de...” Danıştay, 12.D. 25.10.2017 tarih, E.2017/2778, K.2017/5061; “Bu durumda, meslek ve

5. AİHM VE DANIŞTAY KARARLARINDA SENDİKAL FAALİYETLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

AİHM kararları incelendiğinde de mesleki hak ve menfaatler kapsamında işe gitmeme eyleminin sendikal hak olarak değerlendirildiği anlaşılmaktadır. Bu anlamda sendikal hak AİHS’nin Dernek Kurma ve Toplantı Hakkını düzenleyen 11. madde kapsamında kabul edilmektedir (Ulusoy 2013: 217; Kuş 2009: 284). AİHM’e konu olaylara bakıldığında ise, maaş gibi özlük haklarını ilgilendiren konularda⁷, kamu yönetimi kanun tasarısına ilişkin olarak⁸ ya da çalışma koşullarının iyileştirilmesi⁹ kapsamında işe gitmeme eyleminde bulunduğu görülmektedir. Mesleki hak ve menfaatler içinde değerlendirilebilecek durumlar itibarıyla işe gitmeme sendikal faaliyet olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle mesleki hak ve menfaatleri ilgilendirmeyen veya onun dışında kalan konularda işe gitmeme sendikal faaliyet olarak değerlendirilmemektedir.

Danıştay kararlarında ise sendikal hakkın kapsamının çok geniş tutulduğu kararlar ile karşılaşmaktadır. Mesleki hak ve menfaatleri aşan, görev alanı dışındaki konularla ilgili olarak işe gitmeme kararı alınması sendikal faaliyet olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle sendikanın aldığı karara uyararak işe gitmeyen kamu görevlilerine disiplin yaptırımını uygulanamamaktadır.¹⁰ Danıştay, sendikanın yetkili

çalışma hayatıyla ilgili sorunları paylaşmak ve kamuoyuna duyurmak amacıyla sendikanın öncülüğünde yapılan bu eyleme katılmış olması, kabul edilebilir bir mazeret niteliğinde olduğu sonucuna varıldığından, davacının uyarma cezası ile cezalandırılmasına ilişkin işlemde hukuka uyarlık, anılan işlemin iptali istemiyle açılan davanın reddi yolundaki mahkeme kararında hukuki isabet bulunmamaktadır.” Danıştay, 12.D., 16.09.2015 tarih, E.2012/11297, K.2015/4815, <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>, (18.03.2021).

7 Karaçay – Türkiye davası, Başvuru No:6615/03, 27.03.2007, <https://www.kararara.com/aihm/turkce3/aihm11749.htm>, (18.03.2021).

8 Kaya ve Seyhan – Türkiye davası, Başvuru No:30946/04, 15.09.2009, <http://www.egitimis.org.tr/www/files/aihm.pdf>, (18.03.2021).

9 Urcan ve Diğerleri – Türkiye davası, Başvuru No:23018/04, 17.07.2008, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2017/29263>, (18.03.2021).

10 “Bakılan davada, Soma’da meydana gelen maden kazasıyla ilgili davacının üyesi bulunduğu sendikanın ve sendikanın bağlı olduğu konfederasyonun aldığı kararlar uyarınca gerçekleşen göreve gelmeme eyleminin sendikal faaliyet kapsamında bir fiil olarak kabulü gerekeceğinden, özürsüz olarak göreve gelmemek fiili kapsamında değerlendirilemeyecek olan fiili nedeniyle davacıya disiplin cezası verilmesine ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık ve bu işleme karşı açılan davanın reddine ilişkin İdare Mahkemesi kararında huku isabet görülmemiştir.” Danıştay, 12.D., 29.11.2016 tarih, E.2016/2877, K.2016/5518, <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>, (18.03.2021); Benzer yönde 12. Daire 2013/5972 E. , 2013/9647 K., 04/12/2013, <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>, (18.03.2021).

organlarının karar almış olmasını sendikal faaliyet kapsamında değerlendirmek için yeterli saymaktadır. Hâlbuki sadece sendika yetkili kurullarının karar alması sendikal faaliyet kapsamında değerlendirilmesini haklı kılmaz. Kanunda öngörülen mesleki hak ve menfaatler çerçevesinde bir değerlendirme yapılması gerekir. Bu nedenle Danıştay kararları isabetli olmamaktadır. Çünkü hakkın kapsamının oldukça geniş yorumlanması mümkün görülmemektedir. Kamu hizmetlerinin akşamısına sebebiyet verdiği düşünüldüğünde geniş olarak yorumlanması hizmetlerin ciddi şekilde etkilenmesine neden olacaktır.

Danıştay, sendikal faaliyet kapsamını bazı kararlarında o kadar geniş yorumlamaktadır ki, sendika üyesi olmayan bir kişinin sendikanın aldığı karar nedeniyle işe gitmemesini de sendikal faaliyet olarak nitelendirmiştir.¹¹ Anılan kararın isabetsiz olduğunu belirtmek gerekir. Sendikal haklardan yararlanmak için öncelikle sendikaya üye olmak gerekir. Bu nedenle sendika üyesi olmayan bir kimsenin sendikal faaliyette bulunması da hukuken mümkün değildir. Bu nedenle Danıştay'ın sendika üyesi olmayan bir kimsenin işe gitmemesini sendikal faaliyet kapsamında değerlendirmesi hukuken kabul edilemez. Bu manada bu tür kararların hukuken izahı zordur.

Danıştay'ın bazı kararları ise mesleki hak ve menfaatler kapsamında yapılan işe gitmeme eylemini sendikal faaliyet kapsamında görmemesidir.¹² Bu bakımdan

11 “Davacının söz konusu eyleminin, demokratik bir tepkinin tezahürü amacıyla gerçekleştiği ve eylemin yapıldığı tarihte kendisi sendika üyesi olmasa da, sendikal faaliyet kapsamında katıldığı 1 gün iş bırakma eylemi nedeniyle göreve gelmemiş olmasının disiplin cezası ile cezalandırılması yoluna gidilmesi halinde yasalarla tanınan demokratik bir hakkın kullanımının caydırılmasına neden olunacağı dikkate alındığında, davacının kınama cezası ile tecziyesine ilişkin dava konusu işlemden hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle iptali...” Danıştay, 12.D., 27.01.2016 tarih, E.2012/10016, K.2016/269, <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>, (18.03.2021).

12 “Aile hekimleri ve aile sağlığı çalışanlarının nöbet uygulamasının kaldırılması ve mesleki özlük haklarının korunması amacıyla üyesi olduğu sendikanın yetkili kurullarınca alınan karara uyarak 17.01.2015 tarihinde bir gün göreve gelmemek eylemini gerçekleştirdiği anlaşılan davacının, bu eylemi nedeniyle 5 ihtar puanı cezası ile cezalandırılması üzerine anılan işlemin iptali istemiyle temyizden bakılan davayı açtığı anlaşılmıştır. Yönetmeliğin Ek/2 sayılı cetvelinde yer alan izinsiz işe gelmemek filini işlediği sabit olan davacı hakkında, anılan Yönetmeliğin 14. maddesi uyarınca 5 ihtar puanı verilmesine ilişkin işlemden hukuka aykırılık, dava konusu işlemin iptali yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir.” Danıştay, 5.D., 08.06.2016 tarih, E.2015/6887, K.2016/3690, <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>, (18.03.2021); Benzer yönde Danıştay, 5.D., E.2016/249, <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>, (18.03.2021); Danıştay, 5.D., E.2016/75, <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>, (18.03.2021).

Danıştay’ın kararları çelişkili bir durum oluşturmaktadır. İşe gitmeme eylemlerinin ne zaman sendikal faaliyet olduğu ne zaman olmadığı belirsizlik oluşturmaktadır. Farklı uygulama veya değerlendirmenin sebebi ise belli değildir. Çelişkili kararların olması hukuk devleti ilkesine ve hukuki belirliliğe aykırıdır. Nitekim kişiler arasında eşitlik ilkesine aykırı olduğu da ifade edilebilir. Bu belirsizliğin giderilmesi ise kanuni düzenleme ile mümkündür.

Danıştay, kararlarda belirtilen ve kanuni düzenlemenin kapsam ve amacını aşacak nitelikte geniş yorum yaparak hakkın kapsamını genişletici nitelikte kararlar verdiği gibi, tam aksi yönde belirlenen kriter olan mesleki hak ve menfaatleri ilgilendiren konularda sendikal faaliyet olarak kabul etmeme yönünde de karar vermektedir. Şayet sendikal hak olarak kabul ediliyorsa başta mesleki hak ve menfaatleri ilgilendiren konularda sendikal faaliyet olarak kabul edilmesi gerekir. Fakat mevcut kararlar bunun tersi bir durum oluşturmaktadır. Bu sebeple çalışanların sendika hakkını kullanması bakımından kanuni düzenleme gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Yine Danıştay kararlarında sendikal faaliyet kapsamında değerlendirilen işe gitmemenin disiplin suçu teşkil etmemesi hali ise sendikal hak kapsamında görüldüğünün yansıması olarak değerlendirilebilir. Sendikal faaliyet görülerek işe gitmemek disiplin suçu oluşturmamaktadır. Bir nevi sendikal faaliyet kapsamında olması disiplin suçu bakımından hukuka uygunluk nedeni olarak kabul edilmektedir. İşe gitmemek sabit olmasına rağmen sendikal faaliyet kapsamında kalması disiplin suçu oluşturmadığı şeklinde kabul edilmektedir.¹³ Bazı kararlarda ise mazeret oluşturması nedeniyle disiplin suçu oluşturmadığı nedeniyle ceza verilmediği görülmektedir.¹⁴ Disiplin suçunun unsurunda mazeretsiz olarak göreve

13 Bu durumda, davacının, üyesi olduğu sendikanın aldığı bir karar sonucunda gerçekleşen göreve gelmeme eylemine katılması, özürsüz olarak görevini yerine getirmemek fiili kapsamında değerlendirilemeyeceğinden ve sendikal faaliyet kapsamında bir fiil olarak kabulü gerekeceğinden, disiplin suçu teşkil etmeyen eylem nedeniyle davacıya disiplin cezası verilmesinde hukuka uyarlık, davanın reddi yolundaki temyize konu kararda ise hukuki isabet bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle, davacının temyiz isteminin kabulü ile Mahkeme kararının bozulmasına.” Danıştay, 12.D., 30.11.2016 tarih, E.2016/1071, K.2016/5763, <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>, (18.03.2021); Benzer nitelikte kararlar Danıştay, 12.D., 30.11.2016 tarih, E.2016/3992, K.2016/5844, <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>, (18.03.2021); Danıştay, 12.D., 29.11.2016 tarih, E.2016/5722, K.2016/5443, <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>, (18.03.2021).

14 “Davacının 14.02.2015 tarihinde nöbet görevine gitmeyerek üzerine atılı “mevzuatla verilen diğer görevleri yapmamak” fiilinin sabit olduğundan bahisle işlem tesis edilmiş ise de; davacı-

gelmemek disiplin suçu olarak tanımlandığı için, sendikal faaliyet olması mazeret olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle disiplin suçunun unsurları oluşmadığı için ceza verilemeyeceği ifade edilmektedir.

Mazeret sayılması ile mazeret izni kullanılması arasında da fark vardır. Mazeret sayılması disiplin suçunun unsurları yönünden bir değerlendirme olmakla birlikte mazeret izinli sayılma kanunda farklı olarak düzenlenmiştir.¹⁵ Bu nedenle ikisi arasındaki farkı ortaya koymak gerekir. Mazeret izinli sayılmanın şartları ve koşulları kanunda düzenlenmiştir. Sendikal faaliyet nedeniyle işe gitmeme ise kanunda sayılan mazeret kapsamında yer almamaktadır. Ayrıca mazeret izinli olmak için amirin izin vermesi de gerekir. Diğer taraftan 4688 sayılı Kanun'un 18. maddesi kapsamında bir değerlendirme yapıldığında ise, iş saatleri dışında veya iş saatleri içinde amirin vereceği izinle sendikal faaliyet yapılabilir. Dolayısıyla yargı kararındaki mazeret izinli sayılması şeklindeki değerlendirme hukuken mümkün değildir. Bu nedenle gerek 4688 sayılı kanun gerekse de 657 sayılı DMK hükümleri dikkate alındığında işe gitmemek fiili bakımından yargı kararlarında geçen mazeret izinli sayılması şeklindeki değerlendirme hukuken mümkün değildir. Kanunen aranan şartları taşımayan mazeret izninin sendikal faaliyet kapsamında işe gelmeme için kabul edilmesi kanuna aykırı bir durum oluşturmaktadır. Nitekim kanunda yer almayan bir şartın yargı kararları ile kanuna eklenmesi yahut da kanunun uygulama alanının yargı kararları ile genişletilmesi söz konusu olur. Bu durum hukuk

nın üyesi olduğu Sendikası...’nın almış olduğu karar doğrultusunda göreve gitmemesinin, üzerine atılı fiil kapsamında değerlendirilemeyeceği sendikal faaliyet kapsamında mazeret olarak kabulü gerektiği sonucuna varıldığından, dava konusu işleminde hukuka uyarlık görülmediği gerekçesiyle dava konusu işlemin iptaline...” Danıştay, 2.D.,

30.11.2017 tarih, E.2016/12740, K.2017/7520, <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>, (18.03.2021); “Bakılan davada, Soma’da meydana gelen maden kazasıyla ilgili davacının üyesi bulunduğu sendikanın ve sendikanın bağlı olduğu konfederasyonun aldığı kararlar uyarınca gerçekleşen göreve gelmeme eyleminin sendikal faaliyet kapsamında bir fiil olarak kabulü gerekeceğinden, özürsüz olarak göreve gelmemek fiili kapsamında değerlendirilemeyecek olan fiili nedeniyle davacıya disiplin cezası verilmesine ilişkin dava konusu işleminde hukuka uyarlık ve bu işleme karşı açılan davanın reddine ilişkin İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir.” Danıştay, 12.D., 29.11.2016 tarih, E.2016/2877, K.2016/5518, <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>, (18.03.2021); Benzer yönde 12. Daire 2013/5972 E. , 2013/9647 K., 04/12/2013, <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>, (18.03.2021).

15 657 sayılı DMK 104-C); “(A) ve (B) fıkralarında belirtilen hâller dışında, merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon şefi tarafından, birim amirinin muvafakati ile bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, mazeretleri sebebiyle memurlara on gün izin verilebilir. Zaruret hâlinde öğretmenler hariç olmak üzere, aynı usûlle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, yıllık izinden düşülür.”

devleti bakımından kabul edilmemekle birlikte yargı organlarının yetkisini aşması durumuna sebebiyet verir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere işe gitmeme hali mevzuatta düzenlenmemiştir. Çünkü kamu görevlileri açısından görev yerinde bulunma ve terk etmeme yükümlülüğü düzenlenmiştir. O halde düzenlenmeyen bir durum için bildirim yapılması da düşünülemez. Ancak sendikal faaliyet kapsamında sendikanın alacağı karar gereğince işe gitmeme halinde kamu hizmetinin aksamaması için ve idarenin de hizmetin koordinasyonunu sağlaması bakımından bildirim yapılması gerektiği düşünülebilir. Şayet işe gitmemenin mazeret kabul edilerek disiplin sorumluluğu doğurmaması hali kabul edilirse bu hususun mazeret kapsamına girebilmesi de ancak kuruma bildirim yapılarak ve yetkili amirlerin bilgisi dahilinde olabilecek bir durum olarak kabul etmek gerekir. İşe gitmemeyi sendikal faaliyet kapsamında kabul ederek bildirim yapılmaması ve mazeret kapsamında kabul edilmesi halinde kamu hizmetlerinin aksaması ile karşı karşıya kalınacaktır.¹⁶

İdarenin üstlendiği faaliyetlerin çeşitliliği düşünüldüğünde bildirim yapılması ve idare tarafından önlem alınması daha fazla önem arz etmektedir. Örneğin, sağlık çalışanının sendikal faaliyet çerçevesinde işe gitmemesi halinde temel hak olan sağlık hizmeti sunulamayacak, aksamalar yaşanacak hatta vatandaşlar hizmetten mahrum kalabilecektir.¹⁷ Veya bir öğretmen aynı şekilde işe gitmemesi

16 “Davacının sendika üyesi olduğu ve sendika kararı doğrultusunda göreve gelmediği sabit olmakla birlikte temel haklardan olan eğitim ve öğretim hizmetinin aksamaması gerektiği de bilinen bir gerçektir. Davacının gerek kendi gerek üyesi olduğu sendikanın yerel şubesi, gerekse Sendika yetkili kurulları tarafından, görevli olduğu Bağcılar Barbaros Anadolu Lisesi’ne yapılacak eylem hakkında bilgi verilmediği görülmektedir. Davacının sendikal faaliyet kapsamında iş bırakabileceği, ancak çalıştığı kurumun eğitim-öğretim faaliyeti gerçekleştiren bir kurum olması, davacının da öğretmen olması nedeniyle, sendikal faaliyet kapsamında herhangi bir zamanda iş bırakma eylemi söz konusu olduğunda, bu hususun çalıştığı kamu kurumuna bildirilmesi gerektiği, aksi halde idarenin personel koordinasyonunu sağlayamaması nedeniyle anayasal güvence altındaki eğitim hakkının ihlali ortaya çıkarılabilecektir. Davacı tarafından, iş bırakma eylemine katılacağını çalıştığı kamu kurumuna bildirmemek suretiyle eğitim hakkı engellenmiş olup davacının anılan eyleminin, mazeret kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olmadığı sonucuna varıldığından, dava konusu işlemden hukuka aykırılık bulunmadığı, bu nedenle, temyiz isteminin reddedilerek İdare Mahkemesi kararının onanması gerektiği görüşüyle Daire kararına katılmıyorum.” Danıştay, 12.D., 30.11.2016 tarih, E.2016/1071, K.2016/5763.

17 “Dava konusu olayda, davacı Anestezi Teknikeri olup, Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası’nın ilgili kurullarınca aldığı iş bırakma eylemi kararı uyarınca, 13.03.2015 tarihinde işe gitmediği, bu durumu (sendikal eylem kapsamında işe gitmeyeceğini) gerek kendi, gerek üyesi olduğu sendikanın yerel şubesi, gerekse Sendika yetkili kurulları tarafından ...Eğitim ve Araştırma Hastanesi’ne bildirilmediği görülmektedir. Davacının sendikal faaliyet kapsamında iş bırakabileceği

halinde temel hizmetlerden olan eğitim hizmeti aksayacaktır.¹⁸ Bu nedenle aksamalara mahal vermeden ve sendika hakkının kullanılmasına imkan sağlamak adına bildirim yapılmasının ve önlem alınmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar bildirim yapılması gerekli görülmesi dahi hakkın kullanılmasına bağlı olarak ortaya çıkacak aksamaların önüne geçilmesi ancak bildirim yapılması ve idare tarafından önlem alınması ile mümkündür. Her iki taraf açısından değerlendirildiğinde de gerek hakkını kullanan kamu personeli gerekse de hizmetten yararlanan hak sahipleri bakımından bildirim önemli olmaktadır.

5. SONUÇ

Sendikalar siyaset kurumunu etkileyen bir baskı gurubu olarak değerlendirilir. Sendikaların yapmış oldukları faaliyetin sendikal faaliyet olması için eylemin nedeninin mesleki hak ve menfaatlerden olması yeterli kabul edilmektedir. Bu husus yani mesleki hak ve menfaatleri ile ilgili faaliyetleri sendikaların siyasal faaliyeti olarak da kabul görmektedir. Sendikaların bu faaliyeti bir araç olarak mesleki olmak kaydıyla kullanmaları gerekmektedir. Bilindiği üzere 657 sayılı kanunun 27.

ancak çalıştığı kurumun insan sağlığına ilişkin kamu hizmeti gören bir kurum olması, davacının Anestezi Teknikeri olması nedeniyle, sendikal faaliyet kapsamında herhangi bir zamanda iş bırakma eylemi söz konusu olduğunda, bu hususun çalıştığı kamu kurumuna bildirilmesi gerektiği, aksi halde idarenin personel koordinasyonunu sağlayamaması nedeniyle planlı operasyonların yapılamaması, acil vakalarda müdahale edilememesi, sağlık hizmeti bekleyen kişiler yönünden yaşam hakkına müdahale niteliğine varan sonuçlar ortaya çıkarabilecektir. Davacı tarafından, iş bırakma eylemine katılacağını çalıştığı kamu kurumuna bildirmemek suretiyle sağlık hizmetleri aksatılmış olup, davacının anılan eyleminin, mazeret kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olmadığı sonucuna varıldığından, dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı, bu nedenle temyiz isteminin reddiyle İdare Mahkemesi kararının bu gerekçe ile sonucu itibarıyla onanması görüşüyle Daire kararına katılmıyorum.” Danıştay, 12.D., 29.11.2016 tarih, E.2016/5722, K.2016/5443.

18 “İdare Mahkemesince, davacının üyesi olduğu sendikanın Soma maden kazası nedeniyle aldığı 1 günlük iş bırakma kararının, 4688 sayılı Kanun ile bu sendikaya tanınan “kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi” amacına uygun olmaması karşısında, davacının ancak sendikal faaliyet kapsamında Anayasa’da öngörülen eğitim hakkını aksatmayacak şekilde 4688 sayılı Kanun’un 18 inci maddesine uygun olarak mesai saatleri dışında veya idarenin vermiş olduğu izin doğrultusunda savunabilmesinin önünde hiçbir engel bulunmadığı halde, davalı idareye hiçbir ön bildirim yapmaksızın, öğretmenlik görevini aksatarak, eğitim ve öğretim vermekle yükümlü olduğu yüzlerce öğrencinin Anayasal güvence altındaki eğitim haklarını bir gün ihlal etmek suretiyle, mazeretsiz olarak 1 gün derse girmeme eyleminin sabit olduğu, bu eyleminin karşılığı olarak tatbik olunan disiplin cezasına ilişkin işlemde hukuka ve mevzuata aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.” Danıştay, 12.D., 29.11.2016 tarih, E.2016/2877, K.2016/5518.

maddesine göre kamu görevlileri için grev, türüne bakılmaksızın yasaktır. Mesleki hak ve menfaatlerin kapsamında olmayan başka sebeplere dayanarak işe gitmeme kararı alınması sendikal faaliyet kapsamında değerlendirilemez. Çünkü kanunun çizdiği sınırın dışına çıkan, amacı ile bağdaşmayan karar ve eylemler sendika hakkı ve sendika faaliyeti içinde değerlendirilmemektedir. Zaten DMK'nın 26. maddesi ile Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde görevlerine gelmemeleri veya göreve gelipte Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaklanmıştır.

Sendikal hak bağlamında işe gitmeme fiilinin mümkün olup olmadığını değerlendirmek gerekir. En başta mümkün olup olmadığı ve mümkün ise şartlarını ele almak ve hakkın kapsamı ile sınırının belirlenmesi bakımından önemlidir. Bu bağlamda sendikal faaliyet kapsamında işe gitmeme eylemini disiplin sorumluluğu doğurup doğurmadığının mevzuat ve yargı kararları ışığında değerlendirerek kapsam, koşul ve sınırlarını belirlemek gerekir.

AIHM kararlarında mesleki hak ve menfaatler kapsamında işe gitmeme eylemi sendikal hak olarak değerlendirilmiştir. Danıştay kararlarına bakıldığında sendikal faaliyetin kapsamını bazen çok geniş yorumladığı görülmekle birlikte, bazen de sendikal faaliyet olması gerekirken bu kapsamda değerlendirmedikleri kararlara rastlanmaktadır. Danıştay kararları istikrarlı olmadığı gibi aynı zamanda çelişkilidir.

Yargı kararlarına bakıldığında kimi kararlarda sendikal hakların mazeret olarak değerlendirildiği, kimi kararlarda ise disiplin suçu oluşturmayan bir fiil olarak nitelendirildiği görülmektedir. Mazeret olarak değerlendirilmesi, disiplin mevzuatında mazeretsiz olarak işe gidilmemesi halinde disiplin yaptırımı öngörülmesi olmasıdır. Kanunda düzenlenmeyen bir durumun mazeret olarak kabul edilmesi sendika hakkı için yeterli güvence teşkil etmemektedir. Çünkü yargı organlarının içtihat değiştirme ihtimali vardır. Ayrıca kanuni düzenlemede yer almayan ancak oluşan fiili durum nedeniyle mazeret olarak değerlendirilen işe gitmeme eylemi nedeniyle kamu görevlilerinin disiplin sorumluluğu doğma ihtimali her zaman vardır.

Yargı organları, sendikal faaliyet kapsamında işe gitmeme durumunda isnad edilen fiilin mazeret olarak kabul edilmesi gerektiği, bu nedenle disiplin yaptırımını uygulanmayacağı yönünde karar vermektedir. Çünkü sendika kararı nedeniyle

işe gitmeme fiili disiplin suçunun unsurları yönünden değerlendirilerek mazeret olarak kabul edilmektedir. Bazı kararlarda ise, sendikal faaliyetin işe gitmeme kapsamında değerlendirilmeyeceği yani isnad edilen disiplin suçunu oluşturmayacağı yönünde karar verilmektedir. Bu nedenle çalışanların kullanacağı sendikal hakların çerçevesinin daha net oluşturulması gerekir. Sendika hakkının güçlendirilmesi ve kanunda yer almayan hususlar için yeterli güvence teşkil etmesi yönünden kanuni düzenlemeye ihtiyaç duyulmaktadır.

Sendikal faaliyetin iki tarafında yer alan sendikalar ve idare açısından değerlendirildiğinde hakkın kullanımı diğer hakların kullanımına engel olmamalı ve birbirini tamamlayacak şekilde kullanılmasına müsaade edilmelidir. Tek başına bir hakka üstünlük tanırken diğer hakları arka plana atmak hakların genel yapısına ve insan haklarına aykırılık oluşturur. Burada önemli olan nokta her hakkın kullanımını belirli bir düzen çerçevesinde kullanılmasını sağlamaktır. Bir başka deyişle hakların kullanılmasında dengenin sağlanmasıdır. Sendikal faaliyet kapsamında işe gitmeme halinde bildirim yapılması hem hakkını kullanan kişiye imkân sağlamış hem de kamu hizmetlerinin aksamaması için önlem alınması sağlanmış olacaktır. Burada bildirim işlevsel olarak her iki hakkın kullanılması bakımından kilit rol oynamaktadır. Aksamalara mahal vermeden ve sendika hakkının kullanılmasına imkân sağlamak adına bildirim yapılmasının ve önlem alınmasının gerekliliği ortadadır.

Özetle sendikal hakkın kullanılması konusunda hangi eylemlerin yapılacağının kanunda tanımlanarak farklı uygulama ve yorumların önüne geçilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Danıştay. 12.D., 16.09.2015 tarih, E.2012/11297, K.2015/4815. <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>

Danıştay. 12.D., 30.11.2016 tarih, E.2016/3992, K.2016/5844. <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>

Danıştay. 12.D., 27.01.2016 tarih, E.2012/10016, K.2016/269. <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>

Danıştay. 5.D., 08.06.2016 tarih, E.2015/6887, K.2016/3690. <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>

Danıştay. 5.D., E.2016/249. <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>

Danıştay. 5.D., E.2016/75. <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>

Danıştay. 12.D., 30.11.2016 tarih, E.2016/1071, K.2016/5763. <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>

Danıştay. 12.D., 29.11.2016 tarih, E.2016/5722, K.2016/5443. <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>

Danıştay. 2.D., 30.11.2017 tarih, E.2016/12740, K.2017/7520. <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>

Danıştay. 12.D., 29.11.2016 tarih, E.2016/2877, K.2016/5518. <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>

Danıştay. 12. Daire 2013/5972 E. 2013/9647 K., 04/12/2013. <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>

Kaya ve Seyhan-Türkiye davası, Başvuru No:30946/04, 15.09.2009. <http://www.egitimis.org.tr/www/files/aihm.pdf>

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. (2012, 7 Kasım). Resmi Gazete. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>

Urcan ve Diğerleri-Türkiye davası. Başvuru No:23018/04, 17.07.2008.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf>

5237 sayılı TCK. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5237&-MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

657 sayılı DMK. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&-MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Akalın, İ. (1995). Sendikal kavramlar. Öteki Yayınevi.

Araştırmaları Dergisi, 3(2), 108-126). <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/801854>

bis inidem” kuralı. AÜHFD, 52(2). <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/628987>

Boydak, A. B. (2016). Sendikal ayrımcılık iddiasına dayalı davalar bakımından sendikal faaliyet kavramı ve sınırları. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 22(3), 493-502). <https://dergipark.org.tr/tr/download/articlefile/333846>

Değerlendirilmesi. Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2(1), 115-143. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/532222>

Dilek, M. (1999). Memurların Disiplin Hukukunun ve Disiplin Soruşturmasının Temel Esasları. Türk İdare Dergisi, 423.

Fiş Üstün, G. (2018). Disiplin soruşturmalarında hukuka aykırı deliller. MÜHFHAD, 24(1), 17-35. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/509401>

gerçekleştirdikleri eylemlerinin sendikal faaliyet kavramı çerçevesinde ve disiplin hukuku bağlamında değerlendirilmesi. Adalet Dergisi, 33.

Gümüş, İ. (2018). Tarihsel perspektifte refah devleti: Doğuş, yükseliş ve yeniden yapılanma süreci. Journal of Political Administrative and Local Studies, 1(1), 33- 66. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/473729>, (28.04.2021).

Hobsbawn, E. (2013). Sanayi ve imparatorluk (A. Ersoy, Çev.). Dost Kitabevi. <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2017/29263>

Kapani, M. (1997). Politika bilimine giriş. Bilgi Yayınevi.

Karaçay-Türkiye davası, Başvuru No:6615/03, 27.03.2007. <https://www.kararara.com/aihm/turkce3/aihm11749.htm>, (18.03.2021).

- Kayar, N. (2016). Kamu personel yönetimi. Ekin Yayınevi.
- Kuş, M. (2009). Sendika üyesi ya da sendika temsilcisi olan kamu görevlilerinin
- Livanelioğlu, Ö. A. (2003). Memur disiplin hukuku. Türk Hukuk Enstitüsü Yayınları.
- Mahiroğulları, A. (2012). Sendika-siyaset ilişkisinin teorik çerçevesi ve günümüzdeki düzeyi. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(2), 8-23. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/84766>
- Mahiroğulları, A. (2013). Dünyada ve Türkiye’de sendikacılık. Ekin Yayıncılık.
- Oğurlu, Y. (2003). Ceza mahkemesi kararlarının disiplin cezalarına etkisi sorunu ve “neÖrücü, E. (1967). Disiplin cezaları ve 657 Devlet Memurları Kanunu sistemi. İHFM, C.XXXII.
- Özkiraz, A., & Talu, N. (2008). Sendikaların doğuşu Türkiye Ve Batı Avrupa ülkeleri karşılaştırması. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler
- Şahin, N. (2018). Ülke karşılaştırmaları ışığında Türkiye’de sendika-siyaset ilişkisinin
- TDK. <https://sozluk.gov.tr/>
- Tekerek, M. (2019). Türkiye’de işveren sendikacılığının tarihi seyri. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 74(2), 601 – 629. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/663737>
- Tuna, O. (1955). Sendikacılık ve siyaset. Journal of Social Policy Conferences, 108. <https://dergipark.org.tr/tr/download/articlefile/9194>
- Ulusoy, A. (2013). İdari yaptırımlar. XII Levha Yayıncılık.
- Yamakoğlu, E. (2019). Sendikaların siyasi faaliyetleri ve sınırlamalar: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. Çalışma ve Toplum, 3, 1853-1876. <https://www.calismatoplum.org/makale/sendikalarin-siyasi-faaliyetleri-ve-sinirlamalar-6356-sayilisendikalar-ve-toplu-is-sozlesmesi-kanunu>



**YEDİNCİ BÖLÜM:
ÇALIŞMA HAYATI VE PRATİK
UYGULAMA ZEMİNİ OLARAK
KAMU GÖREVLİLERİ
SENDİKACILIĞI**

TÜRKİYE’DE İŞÇİ SENDİKASI VE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARININ SWOT ANALİZİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ

Ali Kemal NURDOĞAN*

Mustafa ÖZTÜRK**

Özet

Tarihsel gelişimi içerisinde sendikalar işçilerin örgütlenme alanı iken zamanla işveren ve kamu kesiminde çalışanların örgütlendiği kuruluşlar olarak çalışma hayatında yer almaktadırlar. Her ne kadar sendikal mücadele açısından benzer özellik gösterecekler dahi işçi sendikaları ve kamu görevlileri sendikaları arasında mevzuat, mücadele şekli ve örgütlenme yapısı açısından farklılıklar bulunmaktadır. Sendikaların genel olarak amaçları üyelerinin çalışma şartlarını iyileştirmek, ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek olarak açıklanabilir. Sendikalar bu amaçlarını örgütlenme gücü ile anayasa ve kanunlarla tanınmış olan toplu pazarlık ve grev hakkını kullanarak yerine getirmektedirler.

Çalışmanın amacı, işçi sendikaları ve kamu görevlileri sendikalarının mevzuat, mücadele şekli ve örgütlenme yapısını ele alan literatür çalışmaları ve sendikal veriler çerçevesinde SWOT analizi ile incelenerek kuvvetli ve zayıf yönlerine yönelik bir karşılaştırma yapmaktır.

Türkiye’de işçi ve kamu görevlilerinin sendikal hakları anayasa ve kanunlarda ayrı ayrı düzenlenerek yasal çerçevesi belirlenmiştir. İşçi sendikaları işkolu esasına göre örgütlenirken kamu görevlileri sendikaları hizmet kolu esasına göre örgütlenmektedirler. İşçi sendikaları çalışma şartları ve ekonomik haklarını toplu iş sözleşmesi yoluyla müzakere ederken, kamu görevlileri sendikaları pazarlık

* Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, alinurdogan@sdu.edu.tr, Orcid:0000-0001-9411-4313.

** Prof. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafaozturk@sdu.edu.tr, Orcid:0000-0002-7496-4385.

güçlerini azaltan toplu görüşme yöntemiyle müzakere etmektedirler. Toplu iş sözleşmesi esnasında anlaşmazlık çıkması durumunda işçi sendikaları grev hakkını kullanarak çözüm arayabilirken, toplu görüşmede yaşanan anlaşmazlık zorunlu tahkim yoluyla çözüme kavuşturulmaktadır. Kamu görevlilerinin %65,44' ü sendikalı iken işçilerde sendikalaşma oranı %14,40 seviyelerindedir. İşçi sendikalarında sendikalaşma oranları küreselleşme, çalışma ilişkilerinde yaşanan değişim ve işgücü piyasası aksaklıkları gibi sebeplerle düşük kalmaktadır. Kamu görevlileri arasında tayin, görevde yükselme, sicil konularında korunaklı olabilmek amacıyla ve iş garantisi sebebiyle sendikalaşma oranı yüksektir.

Türkiye'de kamu görevlileri sendikalarında sendikalaşma oranının yüksek olması kuvvetli yönü olarak öne çıkarken sendikal mücadele ruhunun düşük olması kamu görevlileri sendikacılığının zayıf yönüdür. İşçi sendikalarının yüksek mücadele ruhu işçi sendikacılığının güçlü yönü iken sendikal örgütlenme gücünün düşük olması ve sendikal örgütlenme önündeki engeller işçi sendikalarının zayıf yönü olarak öne çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Toplu İş Sözleşmesi, Toplu Görüşme, SWOT Analizi, İşçi Sendikası, Kamu Görevlileri Sendikası.

LABOR UNIONS AND CIVIL SERVANTS UNIONS IN TURKEY EVALUATION WITH IN SWOT ANALYSIS

Abstract

In its historical development, while the unions are the organizing area of the workers, they take place in the business life as the organizations where the employers and public sector employees are organized over time. Although they show similar characteristics in terms of struggle against trade unions, there are differences between labor unions and civil servant unions in terms of legislation, form of struggle and organizational structure. The general objectives of the unions can be explained as improving the working conditions of their members, protecting and improving their economic rights and interests. Trade unions fulfill these aims by using their organizational power and the right to strike and contract, which is recognized by the constitution and laws.

The aim of the study is to make a comparison regarding the strengths and weaknesses of labor unions and civil servant unions by examining them with swot analysis within the framework of literature studies and union data on the legislation, struggle type and organization structure.

Labor union and civil servant union rights in the constitution and laws in Turkey are determined separately regulated legal framework. While the labor unions are organized on the basis of the line of business, the civil servant unions are organized on the basis of the service branch. Labor unions negotiate their working conditions and economic rights through collective bargaining, while civil servant unions negotiate through collective negotiation which reduces their bargaining power. In the event of a dispute during collective bargaining, unions can seek a solution by using their right to strike, while the dispute in collective negotiation is resolved through mandatory arbitration. While 65.44% of civil servants are unionized, the rate of unionization among workers is around 14.40%. Unionization rates in labor unions remain low due to reasons such as globalization, changes in labor relations and labor market disruptions. Unionization rate is high among civil servants in order to be protected in terms of appointment, promotion, registration and job guarantee.

While the high rate of unionization in civil servant unions stands out as its strength, the low spirit of union struggle is the weakness of civil servant unionism, in Turkey. While the high fighting spirit of the trade unions is the strength of the labor unionism, the low power of union organization and the obstacles to union organization stand out as the weaknesses of the trade unions.

Keywords: Union, Collective Bargaining, Collective Negotiation, SWOT Analysis, Labor Union, Civil Servant Union.

Giriş

Sendikaların ekonomik, sosyal ve siyasi işlevlerini yerine getirilebilmesi için örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkının yasalarla düzenlenmesi ve korunması önemlidir. Türkiye'de işçi sendikalarının sendikal hak ve sorumlulukları 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile, kamu görevlilerinin sendikal hak ve sorumlulukları ise 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile düzenlenmiştir. 4688 sayılı Kanun kamu görevlilerine grev hakkı tanımamaktadır. Yürürlükte olan kanunlar çerçevesinde yürütülen sendikal mücadele içerisinde sendikal örgütlenme açısından kamu görevlileri arasında grev hakkı olmamasına rağmen sendikal örgütlenme oranı yüksektir. İşçi sendikalarında ise sendikal örgütlenme oldukça düşük kalmaktadır. Sendikal örgütlenme oranlarında sendikaların içsel dinamiklerinden kaynaklanan etmenler ve sendikaların dışında gelişen olayların etkisi mevcuttur. Çalışmada SWOT analizi ile işçi ve kamu görevlileri sendikalarının içsel etmenlere dayalı güçlü ve zayıf yönlerinin yanında dışsal etmenlere bağlı fırsat ve tehditler ortaya konulmuştur.

Ulusal mevzuat ve uluslararası anlaşma metinleri arasında çelişen ve geliştirilmeye ihtiyaç duyulan alanlar çalışma kapsamı dışında tutulmuştur.

1. Dünyada ve Türkiye'de Çalışan Sendikacılığın Gelişimi

Sanayi devrimi ile birlikte çalışma hayatı ve toplumsal yapıda önemli değişimler meydana gelmiştir. Düşük ücret karşılığı kötü koşullarda uzun süreli çalışmaların yarattığı rahatsızlıkların giderilmesi noktasında işverenle mücadele çalışanların örgütlenmesi yolu ile gerçekleşmiştir. Çalışanlar ortak menfaatlerini korumak için örgütlenerek sendikaları oluşturmuşlardır (Ceylan ve Ataman, 2016: 178; Mahiroğulları, 2013: 7).

Literatürde yapılan sendika tanımlarından yola çıkarak genel bir tanım yapılabilir; çalışanların, toplu pazarlık yoluyla ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluş olarak tanımlanabilir (Erkul, 1971: 265; Demir, 2013: 19; Yenihan ve Ün, 2019: 305). İşveren karşısında güçsüz konumda bulunan çalışanların örgütlenerek oluşturdukları sendikaların amacı üyelerin mesleki ve ekonomik çıkarlarını korumak

ve çalışma koşullarını iyileştirmektedir. Sendikaların bu amaçlarını gerçekleştirebilmeleri demokratik bir ortamda örgütlenme güçlerine bağlı olduğu kadar, yasalar nezdinde tanınması, toplu pazarlık ve grev hakkı ile mümkündür.

1.1. Dünyada Sendikal Hareketlerin Gelişimi

Sanayi devrimi sonrası süreçte devletlerin sendikal örgütlenmeye olan olumsuz tutumu ve işverenlerin yaklaşımı çalışanların örgütlenme ve mücadele sürecinin zor ve yavaş ilerlemesine sebep olmuştur. Büyük Buhran döneminde yaşanan ekonomik krizi açıklamakta zorlanan Klasik İktisadi düşüncenin yerine Keynesyen Ekonomi Politikalarının uygulanmasıyla devlet ekonomin içinde daha fazla var olmaya başlamıştır. Bu dönemde devletin çalışma ilişkileri içerisinde işveren rolünün daha hissedilir olmasıyla birlikte çalışanların örgütlenme gücü artmaya başlamıştır. Bu dönem sendikacılığın altın çağı olarak kabul edilmektedir. Çalışanların ekonomik ve sosyal haklarının artırılmasını hedefleyen sendikal hareket 1970'lere kadar endüstri ilişkilerinin tarafları arasında çalışma barışının geliştirilmesinde ciddi rol almışlardır (Selamoğlu, 2004: 42). Bu dönemde sendikalar, koruyucu yasalarla işveren karşısında konumu güçlenmeye başlamış, kamu politikalarının oluşmasında, işyerlerinde çalışma koşullarının belirlenmesinde, gelirin adaletli dağılımında, önemli rol oynamışlardır (Mahiroğulları, 2013: 9).

Tarihsel gelişim süreci içerisinde sendikacılık; ekonomik, sosyal ve siyasal değişim ve gelişmelerden etkilenmiştir. 1970 li yılların ortalarından itibaren yaşanan gelişmelerde sendikal gelişmeleri olumsuz olarak etkilemiştir. Neoliberal ekonomi politikalarının uygulanması ve küreselleşme süreci, sendikal hareketin altın dönemine son vermiştir. Yeni dönemde değişen üretim teknikleri ve çalışma ilişkilerinde esnekleşme ile birlikte sendikalaşma oranlarında düşüş yaşanmaya başlamıştır. Yaşanan gelişmeler sendikaların amaçlarını mevcut hakların ve istihdamın korunabilmesini çalışma koşulları ve ücretlerin geliştirilmesi mücadelesinin önüne geçirmiştir (Lordoğlu, 2004: 82; Yazıcı, 2010: 91).

Genel olarak değerlendirildiğinde günümüz şartlarında sendikaların güç yitirmelerini sendikaların dışında gelişen nedenler ve sendikalardan kaynaklanan nedenler olarak ele almak mümkündür.

Küreselleşme ve uluslararası rekabet, neoliberal politikalar ve teknolojik gelişmelerin etkileriyle; işgücünün yapısında yaşanan değişim, istihdamın sektörel yapısında görülen değişim, işyeri ölçeğinin küçülmesi, esnek çalışma ilişkilerinin yaygınlaşması ve insan kaynakları yönetimi anlayışının gelişmesi ve örgütlenme mücadelesinde yasal kısıtlamalar sendikaların güç kaybetmesinin dışsal nedenlerinin başlıcalarıdır (Mahiroğulları, 2012; Mahiroğulları, 2013: 74; Uçkan Hekimler, 2017; Tokol, 2019: 63). Sendikaların bilgi iletişim ve teknolojik gelişmelerin hızına uygun olarak yaşanan gelişmelere adapte olamamaları, kadın çalışanlar ve yeni nesillere temas edilememesi, sendika içi demokrasinin geliştirilememesi ve aşırı siyasileşme sendikaların güç kaybetmelerinde içsel nedenler olarak sayılabilir (Tokol, 2019: 64).

1.2. Türkiye’de Sendikal Hareketlerin Gelişimi

Çalışan sendikacılığının Türkiye’de gelişim süreci incelendiğinde bu süreci toplumsal ve siyasi olayların çerçevesinde çeşitli evrelere göre değerlendirmek gerekir. Türkiye’de sendikal mücadelenin gelişmesi sanayileşmiş ülkelere nazaran daha geç gerçekleşmiştir (Cerev, 2017: 25). Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulduğu 1923 yılından 1947 yılı arası dönemde Türkiye’de sendikal hareketlerden bahsetmek çok mümkün değildir. Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) 1932 senesinde üye olan

Türkiye, çalışma hayatının ILO sözleşmelerine uyumlu hale getirilmesine yönelik çeşitli düzenlemeler yapılırken 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu ile “sınıf esasına göre dernek kurulmasını yasaklayarak” sendika hakkı tanımamıştır (Kutal, 1962: 11). Yasal mevzuatta getirilen kısıtlamalar, istihdamın büyük oranda tarım sektöründe ağırlıklı mevcudiyeti, işçi sınıfının tam olarak gelişmemiş olması bu dönemin sendikal hareketler yönüyle önündeki zorlukları açıklamaya yetecektir. Bu dönemde Türk işçi hareketi büyük bir etkinlik kazanamamış ve kendi sendikacılık hareketinin temelini oluşturacak bir birikimi de meydana getirememiştir. Tarihin devam eden süreçlerinde 1947-1960 yıllarını örgütlenme ve güçlenme dönemi, 1961-1980 yıllarını sendikal hareketin en güçlü olduğu dönem, 1980 ve sonrası ise sendikal yasakların ve güç kaybının yaşandığı bir dönem şeklinde değerlendirmek mümkündür.

Cemiyetler Kanunu'nda 1946 yılında gerçekleştirilen değişiklikle, sınıf esasına göre cemiyet kurma yasağı kaldırılması Türkiye'de sendikal örgütlenmenin yolunu açmıştır. 1947 senesinde 5108 sayılı İşçi-İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile işçi ve işverene sendika kurma hakkı tanınırken kamu görevlilerine bu hak tanınmamıştır. Sendikalara toplu sözleşme yapma yetkisi veren ancak grev hakkı tanımayan 5018 sayılı Kanun'un edilmesiyle birlikte Türkiye'de sendikal hareketlilik başlamıştır ancak grev hakkının yasak olması sendikal çalışmaların etkisini azaltmıştır (Gülmez, 1995: 230). TÜRK-İŞ 1952 yılında kurularak faaliyetlerine başlamıştır.

Genel bir değerlendirme yapılacak olursa, 1946-1960 dönemi işçi örgütlenmesinde, yoğun bir sendikal eğilimin varlığından söz etmek mümkündür (Öztürk, 2013: 277). Bu dönemde sendikal işçi sayısı ve sendika sayısında bir artış yaşanmıştır. Grev hakkının olmadığı bu dönem içerisinde her ne kadar sendikalaşma oranında artış yaşanmış olsa da işçilerin çıkar mücadelesi sınırlı kalarak başarılı sonuçlar elde edilememiştir.

9 Temmuz 1961 yılında referandum ile kabul edilen 1961 Anayasası içerdiği hükümler açısından çalışma hayatı için bir dönüm noktası oluşturmuştur (Özveri, 1993: 15). 1961 Anayasası'nın

46'ncı maddesi çalışanlara sendikal örgütlenme hakkı, 47. maddesi ile toplu pazarlık hakkı tanınmıştır.

Bu hakların Anayasal güvenceye dayandırılması işçi sınıfı için tarihi bir öneme sahiptir. 1961 Anayasasının bu hükümlerine istinaden 1963 yılında yasalaşan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hem sendikalara örgütlenme ve toplu pazarlık yapma olanağı vermiştir. 274 sayılı Kanun sendika üyeliğini tüm çalışanlara tanımıştır. 275 sayılı Kanun toplu pazarlık yapma hakkını işçi ve işveren sendikalarına hak olarak vermiştir. Bu kanunlarla yapılan köklü değişiklikler Türk sendikacılığında bir dönüm noktası olmuş, Türk işçisine ilk defa grevli toplu pazarlık hakkı verilmiş ve sendikal örgütlenme ile işçi hareketleri yeni bir sürece girmiştir.

1965 yılında Devlet Personeli Sendikaları Kanunu kabul edilerek kamu görevlilerinin örgütlenebilmeleri ve sendika kurabilmelerinin önü açılmıştır. Ancak

1971 yılında Anayasa’da “çalışan” ifadesi “işçiler” ifadesi ile değiştirilerek kamu görevlilerinin sendika kurma hakkı ortadan kaldırılmıştır (Benli, 2011; Mahiroğulları 2011: 70; Çelik, 2014: 3; Yenihan ve As; 2017: 76).

Türkiye, 1963-1980 arası dönem sendikal gelişmenin altın devri olarak kabul edilmektedir. Bu dönemde sendikalaşma anayasal bir hak olarak kabul edilmiş ve sendikal örgütlenme oranlarında artış yaşanmıştır. Bu dönem içerisinde Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) 1967 senesinde, Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) 1970’de ve Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) 1976 senesinde kurularak ve çalışma hayatında faaliyetlerine başlamışlardır. İlk kamu görevlileri sendikası Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikası da 1965’te kurulmuştur (Gülmez, 1996: 51).

Türk siyasi tarihinin kara günlerinden birisi olan 12 Eylül 1980 Askeri darbesi ülkedeki her kurumu etkilediği gibi sendikal örgütlenmeyi de derinden etkilemiştir. TÜRK-İŞ dışında kalan sendika ve konfederasyonların tamamının faaliyetleri sonlandırılmıştır.

12 Eylül Darbesi’nden sonrasında 7 Kasım 1982 tarihinde yapılan halk oylaması ile 1982 Anayasası kabul edilmiştir. 1982 Anayasası hükümlerine uygun olarak 2821 Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt kanunları 1983 senesinde kabul edilerek 274 ve 275 sayılı Kanunların uygulanmasına son verilmiştir. 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar 274 ve 275 sayılı Kanunlara kıyasla daha kısıtlayıcı hükümler barındırdığından dolayı işçi sendikalarının hareket alanları ve manevra kabiliyetleri de sınırlandırılmıştır.

Dönem içerisinde sendikal hareket açısından önem taşıyan, ILO’nun 1948 tarihli ve 87 Sayılı Sendikalaşma Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi Türkiye tarafından 1993 tarihinde onaylanarak yürürlüğe girmiştir (ILO, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri). 87 Sayılı ILO Sözleşmenin onayı sonrasında uluslararası mevzuatla çelişen uyumsuzlukların giderilmesi amacıyla önemli değişiklikler yapılmıştır. 1982 Anayasası’nda 1995 ve 2001 yıllarında, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda yapılan değişiklikler ve 2001 yılında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları

Kanunu’nun kabul edilmesi 87 sayılı Sözleşmeye uyum sağlama girişimleri olarak değerlendirilebilir (Erdayı, 2009: 204).

1995 yılında Anayasa'nın 53'üncü Maddesinde yapılan değişiklikle kamu görevlilerine sendika kurma ve toplu görüşme yapma hakkı tanınmıştır. 2001 yılında Anayasa'nın 51. maddesinde değişiklik yapılarak "işçiler" ibaresi yerine "çalışanlar" ibaresi getirilmiş ve bunun sonucu olarak sendika kurma hakkı tüm çalışanlara sağlanarak güvence altına alınmıştır. Anayasada gerçekleştirilen bu değişiklik kamu görevlilerinin yaklaşık otuz yıl süren sendikalaşma önündeki engeli kaldırılmıştır. Anayasada yapılan bu değişiklikle birlikte 2001 senesinde kabul edilen 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile kamu görevlilerinin örgütlenmesi düzenlenmiştir (Makal, 2003: 16; Tuncay, 2007: 164; Erdayı, 2009: 219; Cerev, 2014: 24; Tiyek, 2020: 135). Kanunun ile kamu görevlilerine grev ve toplu iş sözleşmesi hakkını tanınmamıştır (Keser, 2014: 544).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda 1997 yılında 4275 sayılı kanun ile yapılan değişiklikle devlet memurlarının sendika ve üst kuruluşlar kurabilecekleri ve üst kuruluşlara üye olabilecekleri belirtilmiştir (Tuncay, 2007: 163; Cengiz, 2019: 193).

2010 yılında Anayasa'nın 53'üncü Maddesinde yapılan değişiklik görevlileri sendikalarına toplu sözleşme hakkı tanınmış fakat grev hakkı tanınmamıştır (Yorgun, 2011: 146; Yorgun, 2016: 1182; Cengiz, 2019: 210). 1982 Anayasası'nda yapılan bu değişiklik sonrası 04 Nisan 2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanun ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun adı "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" olarak değiştirilmiş ve kamu görevlileri toplu iş sözleşmesinin esasları 4688 sayılı Kanun'da yerini almıştır (Keser, 2014: 545; Çelik, 2017: 40; Tiyek, 2020: 135).

2012 yılında, 2821 ve 2822 sayılı kanunları yürürlükten kaldırılan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilmiştir. 6356 sayılı Kanun ile sendikal hak ve özgürlükleri genişletici düzenlemeler yapılmıştır (Sur, 2013: 353) ancak uluslararası mevzuata uygun nitelikte sendikal hak ve özgürlükler sağlama konusunda noksanlıklar oluşmuştur (Gülmez, 2013: 35; Yorgun, 2016: 1184). Örnek vermek gerekirse, 6356 sayılı Kanun'da yer alan grev yasakları (md.62) ve grev ertelemeleri (md.63) işçilerin önemli mücadele araçlarından biri olan grev hakkını kısıtlayan bir etki yaratmaktadır.

6552 sayılı Torba Yasa'nın 2014 senesinde yasalaşması ve 2015 tarihinde

yayımlanan yönetmelik ile kamu taşeron şirketlerinde toplu iş sözleşmesi yetkisi tanınması sendikalaşma oranını artıran bir etki yaratmıştır.

2. Sendikal Görünüm

Küresel ya da ulusal kaynaklı siyasi, toplumsal ve ekonomik olayların etkisinde pek çok zorluklarla yüz yılı aşkın süredir sürdürülen sendikal mücadelenin güncel durumu Tablo 1 ve Tablo 2' de görülmektedir.

Tablo 1. Sendikal İşçi Sayıları ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı (2013-2021)

Yıl	Toplam İşçi Sayısı	Sendikal İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı %	Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı	İki Yıllık Toplam	Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı %
2013	10.881.618	1.001.671	9.21	661929	889601	8,1
2014	11.600.554	1.096.540	9.45	369423	1031352	8,8
2015	12.180.945	1.297.464	10.65	660554	1029977	8,4
2016	12.663.783	1.514.053	11.96	482237	1142791	9
2017	12.699.769	1.546.565	12.18	800.288	1282525	10
2018	13.844.196	1.714.397	12.38			
2019	13.411.983	1.859.038	13.86			
2020	13.856.801	1.917.893	13.84			
2021	14.371.096	2.069.476	14.4			

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri verilerinden derlenmiştir.

Tablo 1'e göre 2021 yılı Ocak ayında toplam işçi sayısı sadece %14.4 sendikalı-

dır. 2013-2021 yılları arasında sendikalı işçi sayısında ve sendikalaşma oranlarında bir artış olduğu görülmektedir. Dönem içerisinde toplu iş sözleşmesinin kapsamı sendikalaşma oranının altında kalmıştır. Güncel veriler çerçevesinde Toplu İş sözleşmesi Kapsamı %10 seviyelerindedir.

Tablo 1 genel olarak değerlendirildiğinde; 6356 sayılı Kanun 2012 yılında yürürlüğe girmesinden sonraki dönemde sendikalı işçi sayısı ve sendikalaşma oranlarında bir artış yaşanmıştır. Dönem içerisinde gerçekleştirilen taşeron işçilerin sendikalaşması, sendikaya üyelik yolunda e-devlet üzerinden üye olma kolaylığı ve 2013 yılından itibaren yayınlanmaya başlayan sendikalı sayılarında hesaplama değişikliği sendikalaşma oranlarında yaşanan bu artışın ana sebepleri olarak gösterilebilir.

Ancak Toplu iş sözleşmesi kapsamı sendikalaşma oranından düşüktür. Özelleştirme politikalarının bu düşüşteki etkisi göz ardı edilemez.

Tablo 2. Sendikalı Kamu Görevlisi Sayıları

Yıl	Toplam Kamu Görevlileri Sayısı	Sendikalı Kamu Görevlileri Sayısı	Sendikalaşma Oranı %
2013	2.134.638	1.468.021	68.77
2014	2.270.558	1.589.964	70.03
2015	2.354.314	1.679.028	71.32
2016	2.452.249	1.756.934	71.64
2017	2.431.228	1.684.323	69.28
2018	2.473.461	1.673.318	67.65
2019	2.549.094	1.702.644	66.79
2020	2.633.931	1.723.623	65.44

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri verilerinden derlenmiştir.

Tablo 2'de 2013-2021 yılları arasında kamu görevlileri arasında sendikalı çalışan sayısında artış olmasına rağmen 2017 yılından itibaren sendikalaşma oranında azalış olduğu görülmektedir. 2020 yılı itibariyle kamu görevlileri arasında sendikalaşma oranı %65,44 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 1 ve Tablo 2' de açıklanan veriler çerçevesinde işçi sendikaları ile kamu görevlileri sendikaları arasında sendikalaşma oranında büyük bir fark ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın ana sorun alanı mevcut bu farkın nedenlerini ortaya koymaktır.

Tablo 3. En Fazla Üyeye Sahip İşçi ve Kamu Görevlileri Konfederasyonu

İşçi Konfederasyonları		Kamu Görevlileri Konfederasyonları	
TÜRK-İŞ	1.131.749	MEMUR-SEN	1.013.920
HAK-İŞ	711.295	TÜRKİYE KAMU-SEN	426.100
DİSK	193.866	KESK	137.242

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri verilerinden derlenmiştir.

TÜRK-İŞ 1.131.749 üye ile en fazla üye sayısına sahip işçi örgütlenmesi olurken, MEMURSEN 1.013.920 üyesi ile en fazla üyeye sahip kamu görevlileri örgütlenmesi olduğu görülmektedir.

Bakanlık tebliğlerine göre 2013-2021 yılları arasında üye sayısını en fazla artıran işçi örgütlenmesi

HAK-İŞ olurken, kamu görevlileri örgütlenmesi içerisinde üye sayısını en fazla artıran kuruluş MEMUR-SEN olmuştur.

İşkollarına göre sendikalaşma oranları ve toplu iş sözleşmesi yetki sistemi çerçevesinde %1 barajını geçen sendika sayıları Tablo 4’ te verilmiştir.

Tablo 4. İşkollarına Göre Sendikalaşma Oranları

	İşkolu	İşçi sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranları %	Sendika Sayısı	%1 Barajını Geçen Sendika Sayısı
1	Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	151.123	31170	31	7	2
2	Gıda sanayi	659.202	77.599	11,7	7	3
3	Madencilik ve taş ocakları	196.656	39.482	20	8	3
4	Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	548076	58.357	10,6	6	2
5	Dokuma, hazır giyim ve deri	1.219.957	103.990	8,5	16	2
6	Ağaç ve kâğıt	262.924	20.317	7,7	9	3
7	İletişim	83.054	25.414	30,5	5	3
8	Basın, yayın ve gazetecilik	92.350	6.688	7,2	5	3
9	Banka, finans ve sigorta	302.952	101.979	33,6	6	4
10	Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	3.809.188	262.213	6,8	24	3
11	Çimento, toprak ve cam	170.764	34.648	20,3	7	3
12	Metal	1.719.214	283.678	16,5	11	3
13	İnşaat	1.319.158	52.063	4	9	1
14	Enerji	241.648	71.078	29,4	7	1

15	Taşımacılık	811.642	78.154	9,6	12	4
16	Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk	205.580	17.509	8,5	5	3
17	Sağlık ve sosyal hizmetler	653.513	231.811	35,5	11	2
18	Konaklama ve eğlence işleri	851.203	50.405	6	16	1
19	Savunma ve güvenlik	221.145	69.797	31,5	15	3
20	Genel işler	851.747	453.124	53.2	14	3

Tablo 4'e göre sendikalaşma oranının en fazla olduğu işkolları sırası ile genel işler (%53,2), sağlık ve sosyal hizmetler (%35,5) ve banka, finans ve sigorta işkolu (%33,6) olduğu görülmektedir. Yirmi işkolunun altısında sendikalaşma oranı yüzde otuzların üzerindedir. Sendikalaşma oranı en düşük olan işkolları inşaat (%4), konaklama ve eğlence (%6) ve ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar (%6,8) işkollarıdır. Bu üç işkolunun da hizmet sektöründe olması istihdamın değişen yapısının sendikalaşmaya etkisini açıklamaktadır. Türkiye'nin en fazla işçiyi barındıran işkolu olan ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda sendikalaşma oranının düşük olması dikkate değerdir.

Geçmiş yıllara ait verilerle birlikte son durumu gösteren Tablo 4 verileri değerlendirildiğinde savunma ve güvenlik, genel işler ve sağlık ve sosyal hizmetler işkollarında sendikalaşmanın artış içerisinde.

Tablo 5. Kamu Görevlileri Sendikalaşma Oranı

Hizmet Kolu	Toplam Kamu Görevlisi	Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı %
Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri	288.539	158597	55
Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri	1.227.562	785868	64
Sağlık ve sosyal hizmetler	623.918	386.238	62

Yerel yönetim hizmetleri	122.496	113.509	92,6
Basın, yayın ve iletişim hizmetleri	32.426	23.923	73,7
Kültür ve sanat hizmetleri	19.145	12.133	63,3
Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri	46.723	29.068	62,2
Ulaştırma hizmetleri	28.656	19.051	66,5
Tarım ve ormancılık hizmetleri	80.359	59.372	73,9
Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri	36.723	24.293	66,1
Diyanet ve vakıf hizmetleri	127.384	112.114	88

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri verilerinden derlenmiştir.

Tablo 5'e göre Hizmet Kollarında sendikalaşma durumu incelendiğinde en fazla sendikalaşma yerel yönetim hizmetleri kolunda (%92,6) gerçekleşirken en düşük sendikalaşma büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri kolunda (%55) gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 6. Kamu Görevlileri Sendikalaşma Oranı

Hizmet Kolu	Sendika Sayısı	Yetkili Sendika	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Hizmet Kolunda Sendikalaşma Oranı %
Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri	39	Büro Memur-Sen	Memur-Sen	26,8
Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri	45	Eğitim Bir-Sen	Memur-Sen	34,9
Sağlık ve sosyal hizmetler	38	Sağlık-Sen	Memur-Sen	40,6

Yerel yönetim hizmetleri	9	Bem-Bir-Sen	Memur-Sen	48
Basın, yayın ve iletişim hizmetleri	7	Birlik Haber-Sen	Memur-Sen	43,3
Kültür ve sanat hizmetleri	8	Kültür Memur-Sen	Memur-Sen	30,8
Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri	14	Bayındır Memur-Sen	Memur-Sen	42,2
Ulaştırma hizmetleri	9	Ulaştırma Memur-Sen	Memur-Sen	35,3
Tarım ve ormancılık hizmetleri	14	Toç-Bir-Sen	Memur-Sen	56,2
Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri	11	Enerji Bir-Sen	Memur-Sen	45,3
Diyanet ve vakıf hizmetleri	20	Diyanet-Sen	Memur-Sen	65,7

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri verilerinden derlenmiştir.

Tablo 6'da tüm hizmet kollarında en fazla üyeye sahip kuruluşun Memur-Sen olduğu görülmektedir. İşçi ve kamu görevlileri sendikaları karşılaştırıldığında kamu görevlileri arasında sendikalaşma oranı yüksektir. Son yıllarda işçiler arasında sendikalaşma oranı artarken, kamu görevlileri sendikalaşma oranında bir azalış olduğu görülmektedir.

3. Türkiye'de İşçi Sendikası Ve Kamu Görevlileri Sendikalarının SWOT Analizi İle Değerlendirilmesi

Çalışmada SWOT analizi yapılarak işçi ve kamu görevlileri sendikalarının içsel etmenlerinden kaynaklanan güçlü ve zayıf yönleri, dışsal etmenlerden kaynaklı fırsatlar ve tehditler ortaya konarak Tablo 7 ve Tablo 8'de açıklanmıştır.

Tablo 7. Türkiye’de İşçi Sendikalarına Yönelik SWOT Analizi Sonuçları

GÜÇLÜ YÖNLER

- Sendika hakkı ve özgürlüğü yasalarla güvence altına alınmıştır.
- Sendikaların toplumsal olaylara ilgisi, demokrasiye ve toplumun gelişmesine katkı sağlarken aynı zamanda toplumun da sendikalara olan ilgisini artırmaktadır.
- Sendika içi demokrasi, kanunlarla şekil olarak sağlanmıştır. Sendika içi demokrasinin sağlıklı uygulanması çalışanların sendikaya olan güven ve bağlılıklarını artırmaktadır.
- Lider kadronun liderlik vasıfları ve mücadele ruhu işçileri bir amaç altında birleştirebilmek için etkili olurken, siyaset kurumu üzerinde de etkili olabilmektedir.
- Kurumsal ve hukuki yapı.
- Sınıf bilinci ve sınıfsal mücadele anlayışının kaybedilememesi mücadele azmini artırmakta, işçileri bir amaç altında birlikte hareket etmelerine olanak sağlamaktadır.
- Alan araştırmaları ve yayınlar, sendikaların gelecek için stratejik planlamalar yapabilmesi, işçilerin bilgilendirilmesi açısından değerli veriler sunmaktadır. Araştırma yayınlarına ücretsiz erişim sağlanması toplumun tüm kesimlerini bilgilendirme ve temas edilmesi noktasında değerlidir.

ZAYIF YÖNLER

- Sendika araçsallığı, işçiler tarafından düşük olarak algılanması sendikal katılımı olumsuz etkilemektedir.
- Örgütlenme stratejileri, özellikle kadın ve genç nesillere temas etme noktasında geliştirilmelidir. Gençler ile sendika teması çalışma hayatına atılmadan sağlanmalıdır.

- Sendikal yoğunluğun düşük olması, sendikaların işlevlerini yerine getirebilmesi noktasında ihtiyaç duyduğu gücü sağlamamaktadır.
- Toplu pazarlık düzeyi, sendikalaşma oranının altında kalmaktadır. Yetki sınırlaması ve sınırlı sayıda teşmil uygulamaları toplu pazarlık düzeyinin düşük kalmasının nedenlerindendir.
- Grev bütçesinin yetersiz olması, sendikaların grev yapma eğilimini azaltıcı etkisi bulunmaktadır.
- Stratejik planlamanın doğru bir şekilde planlanması ve uygulanması çalışma hayatında yaşanan hızlı değişime karşı sendikaların politika geliştirmelerine etki etmektedir.
- Toplu iş sözleşmesi içeriklerinin işçilerin ihtiyaç ve beklentilerine göre geliştirilememektedir.

FIRSATLAR

- Sanal sendika yaklaşımı, sendikal faaliyetlerin sanal ortamlarda teknoloji-den azami istifade ederek yürütülmesi gelecek dönemlerde sendikal harekete güç ve hız sağlayacaktır.
- Bilgi İletişim Teknolojilerini kullanmak, sendikalar ile işçilerin sürekli olarak iletişim içerisinde olmalarına olanak verirken bilginin hızlı, kolay ve düşük maliyetle yayılmasına imkân tanımaktadır. İnternet kullanımı ile sendikalar çalışma hayatına ilişkin gelişmeleri takip edebilir, üyelerini bilgilendirebilir.
- Bilgi İletişim Teknolojilerini sendika üyesi olmayan işçiler ile iletişimin sağlanması imkânı tanımaktadır.
- İşçi sayısının artması, sendikaların örgütlenme gücünü artırabilmeleri için önemli bir potansiyel sunmaktadır.
- Yenilikçi stratejilerin belirlenmesi, çalışma hayatında yaşanan değişime ve hıza sendikaların uyum sağlamasını kolaylaştıracaktır.

- Sendikal birleşme, sendikal yoğunluğu artırmanın yanı sıra sendikalar arasında yaşanan zarar verici rekabeti azaltacaktır.
- Hizmet sendikacılığı modelinin benimsenmesi ve geliştirilmesi işçilerin sendikaya olan ilgisini ve bağlılığını artıracaktır.

TEHLİKELER

- Geleneksel sendikacılık anlayışı işçilerin günümüz beklentilerine ve ihtiyaçlarına cevap verememektedir.
- Özelleştirme sonucu artan işten çıkarma uygulamaları sendikaları zayıflatmaktadır.
- İşgücü piyasasında küçük ölçekli işletme sayısı artmakta ve küçük ölçekli işletmelerde işçilerin örgütlenmesi zorlaşmaktadır.
- İşgücü piyasasında kayıt dışı çalışmanın fazlalığı ve yüksek işsizlik oranları işgücü piyasasının işleyişini işçiler aleyhinde bozmakta, işverenin elini güçlendirmektedir. Yüksek işsizlik oranı ve düşük iş güvencesi işçileri sendikaya üye olma noktasında çekimser davranmalarına sebep olmaktadır.
- Çalışma hayatında otomasyon ve teknolojik gelişmeler üretim biçimleri ile birlikte çalışma hayatını etkilemektedir.
- Hizmetler sektöründe artan istihdamla birlikte istihdamın sektörel yapısında görülen değişim sendikal örgütlenmeyi güçleştirmektedir.
- Yasal sınırlılıklar, özellikle işkolu ve işyeri düzeyinde baraj sistemi, grev yasaklıları ve grev ertelemeleri sendikal yoğunluğa olumsuz etki yapmaktadır.
- İşverenlerin sendikal örgütlenmeye yönelik olumsuz tutumları ve sendika üyeliklerinden dolayı haksız ve geçersiz şekilde işçileri işten çıkarmaları sıklıkla görülmesi işçilerin sendikaya üye olma düşüncelerini olumsuz etkilemektedir. Bu şartlar altında işçiler açısından iş güvencesinden bahsetmek mümkün olmamaktadır.

Tablo 8. Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikalarına Yönelik SWOT Analizi Sonuçları

GÜÇLÜ YÖNLER

- Kamu görevlileri arasında sendikal yoğunluk güçlüdür.
- Sendika hakkı ve özgürlüğünün yasalarla güvence alınmıştır.
- Statü hukuna dayanan memur güvencesi kamu görevlilerini sendika üyesi olma noktasında olumlu bir etki yaratmaktadır.
- Kamu görevlilerinin büyük oranda çalışma koşullarına bağlı olarak bilgi iletişim teknolojilerini kullanabilme kolaylığı kamu görevlileri arasında bilginin yayılım hızını artırmaktadır.
- Kamu görevlileri sendikaları kısa sürede doğru örgütlenme stratejisi izleyerek sendika üye sayılarını arttırabilmiştir.
- Sendika araçsallığı, kamu görevlileri tarafından yüksek olarak algılanması sendikaya üye olma düşüncesine olumlu katkı sağlamaktadır.

ZAYIF YÖNLER

- Kanunlarla getirilen kısıtlamalar özellikle grev hakkının tanınmamış olması, toplu sözleşme sürecine getirilmiş olan zaman kısıtlaması ve bu süreç içerisinde yaşanan sendikal rekabet sendikal hareketi olumsuz etkilemektedir.
- Sendika içi demokrasinin kamu yönetimi hiyerarşik yapısı içerisinde tam olarak işletememesi ihtimali bulunmaktadır.
- Sınıfsal mücadele kamu görevlileri sendikaları arasında gelişmemiştir.
- Sendikal tutum, kamu görevlilerinin olumsuz sendikal tutumları üyelik kararında belirleyici olmaktadır.
- Devletin topluma hizmet sağlayan unsurları olarak kamu görevlileri toplumsal olaylara karşı çekimser ya da ilgisiz kalabilmektedir.

- Sendikal bağlılık, atama, görevlendirme, terfi gibi özlük haklarının elde edilmesi çerçevesinde gerçekleşmekte olduğundan sendikal bağımlılık zayıftır. Araçsal bağlılık halinin duygusal bağlılıktan güçlü olması sendikal çalışmalara katılımı olumsuz etkilemektedir.

FIRSATLAR

- BİT kullanımı kamu görevlileri arasında yaygın olması sendikal faaliyetlerin yürütülmesini kolaylaştıran etki yaratabilir.
- İşletme büyüklüğü ve kamu görevlilerinin uzun süren mesai birliktelikleri örgütlenmeyi kolaylaştıran bir fırsat sunmaktadır.
- Sanal sendika yaklaşımı, sendikal faaliyetlerin sanal ortamlarda teknoloji-den azami istifade ederek yürütülmesi gelecek dönemlerde sendikal harekete güç ve hız sağlayacaktır.
- Kamu görevlilerinin ülkenin her tarafına yayılmış bir yapılanma içerisinde olmaları örgütlenme ve topluma temas etmesi noktasında etki etmektedir.

TEHLİKELER

- Devletin katı tutumu.
- Özelleştirme uygulamaları sendikalaşmayı azaltan bir etki yaratmaktadır.
- Devlet yönetimi içerisinde var olan hiyerarşik yapı, sendika içi demokrasi işleyişi önünde bir engel olarak görülmektedir.
- Kamu görevlileri sendikalarının siyasallaşması kamu görevlileri üzerinde olumsuz sendikal tutum sergilemelerine neden olmaktadır.

Sonuç

Türkiye’de kamu görevlileri sendikalarında sendikalaşma oranının yüksek olması kuvvetli yönü olarak öne çıkarken sendikal mücadele ruhunun düşük olması kamu görevleri sendikacılığının zayıf yönüdür. İşçi sendikalarının yüksek mücadele ruhu işçi sendikacılığının güçlü yönü iken sendikal örgütlenme gücünün düşük olması ve sendikal örgütlenme önündeki engeller işçi sendikalarının zayıf yönü olarak öne çıkmaktadır. İş güvencesizliği bu noktada öne çıkmaktadır. İşçi sayısının fazla olması sendikal gücün artırılmasına yönelik önemli fırsat sunmaktadır. Kamu görevlileri sendikalarında sendikal yoğunlaşma yüksektir ancak grev hakkının olmayışı sendikal işlevleri kısıtlamaktadır.

Sendikalar, bilgi iletişim teknolojilerini kullanmakta ancak çalışanların sendikaların sosyal medya hesaplarını, internet siteleri üzerinden yürüttükleri sendikal faaliyetlerini takip edebilmesi için toplu iş sözleşmelerinde işyerinde ücretsiz WİFİ bağlantısı sağlanması, GSM operatörleri ile anlaşarak sendikal siteleri takip etmek için kullanılmak üzere çalışanlara belirli oranlarda ücretsiz internet kotası sağlanması sendikaların çalışanlarla temasını, etkileşimini artıracaktır.

Çalışan sendikalarının çalışma hayatının geleceğini öngörerek stratejik planlamalarını yapmaları, sendika içi demokrasiye önem vermeleri, gençlere ve kadınlara yönelik politikalarını güçlendirmeleri, bilgi iletişim teknolojilerinden azami ölçüde faydalanarak sadece üyelerini değil tüm toplumu bilgilendirecek uygulamalara yönelmeleri, çalışan sendikaları arasında koordinasyon, işbirliği ve uyumun artırılması sendikaların örgütlenme gücünü artıracaktır.

Artan örgütlenme gücü sendikaların ekonomik, sosyal ve siyasi işlevlerini yerine getirme mücadelesine olumlu katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Benli, A. (2011). Türkiye’de kamu çalışanlarının sendikalaşma çabaları ve sorunları. *Journal of Social Policy Conferences*, 0(46), 89-128. <https://dergipark.org.tr/en/pub/iusskd/issue/909/10234>

Cengiz, İ. (2019). Türk hukukunda kamu görevlileri sendikaları. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 0(40), 193-211. <https://dergipark.org.tr/en/pub/taad/issue/50477/656212>

Cerev, G. (2014). Türkiye’de kamu çalışanlarının örgütlenme mücadelesinin hukuksal gelişim süreci: 6289 Sayılı Kanun ve sendikal haklara etkileri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5 (2), 24-39. <https://dergipark.org.tr/en/pub/cider/issue/29531/316974>

Cerev, G. D. (2017). İş hukuku kapsamında çalışanların sendikal örgütlenmesi üzerine bir araştırma. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 21-37. <https://dergipark.org.tr/en/pub/aicusbed/issue/28306/296395>

Ceylan Ataman, B. (2016). Çalışma ekonomisi teori ve politikalar. İmaj Yayınevi

Çalışma ve Toplum, 2, 13-40.

Çelik, A. (2014). Mücadeleden vesayete Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığı. *Eleştirel Pedagoji*, (34), 1-8.

Çelik, A. (2017). Türkiye’de kamu çalışanları sendikacılığı ve KESK’in yükselişi ve düşüşü. Epos Yayınları.

Demir, F. (2013). Sendikaların kuruluşu ve işleyişi. *Çalışma ve Toplum*, 4, 17-42.

Erdayı, U. (2009). türk mevzuatının sendika özgürlüğüne ilişkin 87 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi’ne uyum sorunu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13,3, 201-226.

Erkul, İ. (1971). Türk sendikalar hukukunun tarihi gelişimine toplu bir bakış. Eskişehir İktisadi Ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, VII(1), 265-285.

Gülmez, M. (1995). Meclislerde işçi sorunu ve sendikal haklar (1909-1961). Öteki Yayınevi.

Gülmez, M. (1996). Dünyada memurlar ve sendikal haklar. TODAİE Yayını.

Gülmez, M. (2013). Örgütlenme özgürsüzlüğü cephesinde yeni bir şey yok! Olacağı da yok!

ILO. Türkiye'nin onayladığı ılo sözleşmeleri. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-Turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm

Keser, H. (2014). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanunu uyarınca kamu görevlileri sendikaları üyeliği. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20(1), 543-566.

Kutal, M. (1962). Sendika hürriyeti. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 13, 99-116.

Lordoğlu, K. (2004). Türkiye'de mevcut bazı sendikaların liderlik ve yönetim anlayışları ve bazı sendikal sorunlardan örnekler. Çalışma ve Toplum, 1, 81-96.

Mahiroğulları, A. Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım, 2013.

Mahiroğulları, A. (2011). 1965'ten 12 Eylül 2010 halk oylamasına yasakoyucunun memur sendikacılığına bakış açısı ve ILO normları. Sosyal Siyaset Konferansları, 60(1), 61-87.

Mahiroğulları, A. (2012). XXI yüzyıla girerken sendikacılık: günümüzdeki değişim, dönüşüm ve gelecek için arayışlar. Emek ve Toplum Dergisi, 1(1), 8-33.

Makal, A. (2003). Cumhuriyetin 80. yılında Türkiye'de çalışma ilişkileri. Ankara Üniversitesi, SBE Tartışma Metinleri, 62.

Öztürk, M. (2013). Sendikal demokrasinin örgütlü hareketler açısından önemi.

Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2), 269-285. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sduibfd/issue/20818/222770>

Özveri, M. (1993). Demokrasi değişim ve sendikalar. Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları.

Selamoğlu, A. (2004). Örgütlenme sorunu ve sendikal yapıda değişim arayışı. Çalışma ve Toplum Dergisi. (2), 39-54.

Sur, M. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun uluslararası normlar açısından değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum, 4, 317-356.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Çalışma Hayatı İstatistikleri.

Tiyek, R. (2020). Devletin endüstri ilişkilerindeki rolleri ve memurların toplu pazarlık süreci. Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4(2), 131-146. <https://dergipark.org.tr/en/pub/fuuiibfdergi/issue/58380/776581>, 2020.

Tokol, A. (2019). Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler. Dora Yayıncılık.

Tuncay, C. (2007). Kamu görevlilerinin sendikalaşması ve toplu pazarlık hakkı. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9, 157-176.

Uçkan Hekimler, B. (2017). Türkiye’de olumsuz sendikal algının içsel ve dışsal nedenleri. Journal of Social Policy Conferences, 127-154.

Yazıcı, E. (2010). Sendikal hareket, yeni misyon arayışları. Akitap.

Yenihan, B., & As, I. (2017). Türkiye’de kamu sendikacılığının gelişimi ve toplu pazarlık sorunları. International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences, 1(1), 71-89. doi:10.29329/ijiasos.2017.85.6, 2017.

Yenihan, B., & Ün, Ç. (2019). Sendika içi demokrasi üzerine bir karşılaştırma: İşçi sendikaları ve kamu görevlileri sendikaları. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (33), 302-333. doi: 10.14520/adyusbd.622762

Yorgun, S. (2011). Grevsiz toplu pazarlık hakkı ve aidat bağımlılığı kısıncında

memur sendikaları. Sosyal Siyaset Konferansları, 60(1), 145-168. <https://dergi-park.org.tr/en/pub/iusskd/issue/923/10452>

Yorgun, S. (2016). Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya ilişkin kararının sendikal özgürlükler boyutuyla değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum, 3, 1171-1202.

KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULUNUN YAPISI; EKSİKLER, EŞİTSİZLİKLER, ELEŞTİRİLER VE ÖNERİLER

Fatih Yardımcıoğlu*

Giriş

Kamu görevlilerine 12 Eylül 2010 referandumuyla yapılan Anayasa değişikliği ile toplu sözleşme hakkı tanınmıştır. Bu hak çerçevesinde yapılan toplu sözleşme görüşmeleri, Kamu İşveren Heyeti ve Kamu İşgören Heyeti için uzun görüşmelerin ve zorlu pazarlıkların yapıldığı bir süreçtir.

Bu süreçlerin sonunda Kamu İşveren Heyeti ve Kamu İşgören Heyeti arasında anlaşma sağlanabileceği gibi anlaşmanın sağlanamadığı zamanlarda olmaktadır.

Kamu görevlilerinin geneli ve her bir hizmet koluna yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme görüşmeleri sonunda, anlaşma sağlanamadığı takdirde toplu sözleşme imzalanamaz. Bu durumda ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümünde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu yetkilidir.

Toplu sözleşme görüşmeleri sonunda toplantı tutanağı imzalanmasından veya tespit tutanağı düzenlenmesinden itibaren üç işgünü içerisinde toplu sözleşme görüşmelerinin ilgili bölümüne ilişkin tutanağı imzalamaya yetkili olanlar, taraf oldukları bölüm için Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilirler.

Toplam on bir üyeden oluşan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, kurula yapılan başvuruları beş gün içinde incelemekte ve kararını vermektedir.

Her ne kadar ilgili yönetmelikte Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun yapısı ve çalışma usulleri “şekli olarak” sürecin sorunsuz işlenmesini sağlayacak şekilde tanımlanmış ve oluşturulmuş olsa da uygulamada bazı eşitsizlikler ve eksikliklerin ortaya çıktığı görülmektedir.

* Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Maliye Bölümü, 5. Dönem Toplu Sözleşme Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Üyesi

Bu çalışmanın amacı anayasa, kanun ve yönetmelikler çerçevesinde Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun yapısını ortaya koyarak bu yapıdaki eksiklikleri, kurulun yapısındaki ve işleyişindeki eşitsizlikleri tartışmak ve yapının daha sağlıklı işleyebilmesi için öneriler sunmaktır.

İki kısımdan oluşan çalışmanın ilk kısmında Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun yapısı ve çalışma usulleri anayasa, kanun ve yönetmelikler çerçevesinde anlatılacak, ikinci kısmında ise bu yapıdaki eksiklikler ortaya konulacak ve kurulun yapısındaki ve işleyişindeki eşitsizlikler belirtilerek yapının daha sağlıklı işleyebilmesi için öneriler sunulacaktır.

1. GENEL HATLARI İLE KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULUNUN YAPISI VE İŞLEYİŞİ

1.1. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 53. Maddesinde; “Memurlar ve kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler. Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.”¹ denilmektedir.

“Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir.”²

Toplu sözleşme hakkının uygulama esasları da, 4/4/2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanun ile 4688 sayılı Kanunda değişiklik yapılmak suretiyle düzenlenmiştir.

12 Eylül 2010 referandumuyla yapılan Anayasa değişikliği³ ile getirilen bu hüküm uyarınca Kamu İşveren Heyeti ile yetkili sendika arasında uyuşmazlık

1 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Madde 53.

2 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Madde 53.

3 7.5.2010 tarih ve 5982 sayılı, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

çıkması durumunda Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının bağlayıcı olacağını belirtmiştir.⁴ Kamu Görevlileri Hakem Kurulu toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar arasındaki uyuşmazlıkları çözmek için anayasa ile oluşturulmuş ve yetkilendirilmiş bir kuruldur.

1.2. Toplu Sözleşmede Görüşme/Pazarlık Sürecinin İşleyişi

Toplu sözleşme için görüşmeler ve pazarlık süreci, yetkili sendika başkanları ve en çok üyesi olan ilk üç kamu görevlileri sendikası konfederasyon başkanlarından oluşan Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti arasında sürmektedir. 15 gün boyunca süren görüşme ve pazarlık sürecinde anlaşma sağlanır ise taraflar arasında toplu sözleşme imzalanır. Her iki yılda bir imzalanacak toplu sözleşmelerle kamu görevlilerinin elde edeceği haklar belirlenmektedir.

1.3. Uyuşmazlık Durumu ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Devreye Girişi

Toplu pazarlık sürecinde uyuşmazlık çıkması halinde “kamu görevlilerinin grev hakkı olmaması dolayısıyla”⁵ uyuşmazlıkları çözmek için kanunla kurulan mecburi hakem kurulu, Kamu Görevlileri Hakem Kuruludur. Kamu görevlileri toplu sözleşme sisteminde taraflar arasında toplu pazarlıkta anlaşmaya varılamadığı zaman uyuşmazlığın çözümünde devreye girer.

4688 sayılı kanunda da belirtildiği gibi toplu sözleşme görüşme süreci sonunda, toplu sözleşme imzalanamaması halinde, üzerinde uzlaşılan ve uzlaşılmayan konuları içeren toplantı tutanağı, tutanağın kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü, Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri ilgili sendika temsilcisi ile Kamu İşveren Heyeti Başkanı tarafından imzalanmaktadır.⁶

4 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Madde 34.

5 12 Eylül 2010 referandumuyla yapılan Anayasa değişikliği ile kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı verilmiş ancak grev hakkı verilmemiştir. Bknz; 5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Madde 6.

6 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Madde 33.

Toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanması ve toplantı tutanağı imzalanamaması halinde ise Devlet Personel Başkanlığı tarafından görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığına dair tespit tutanağı tutulmakta, toplantı tutanağı imzalanmasından veya görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığının tespit tutanağı ile belirlenmesinden itibaren üç işgünü içerisinde, sözleşmenin ilgili bölümlerini imzalamaya yetkili olanlar tarafından imzalamaya yetkili oldukları bölümler için Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulabilmektedir.⁷

Memur sendikaları ilk defa 2012 yılında yapılan toplu sözleşmeyi bağtlayarak ikinci defa da 2019 yılındaki 5. Dönem toplu sözleşmeyi bağtlayarak bu haklarını iki defa kullanmışlardır.

1.4. Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Görevi

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun görevi taraflar arasında, üzerinde mutabakata varılamamış toplu pazarlık konularının çözüme bağlanmasıdır. Kurul bu hususta yetkili ve görevlidir. Burada özellikle belirtilmesi gereken; kurulun tarafların üzerinde anlaşma sağladıkları konularda karar verememesidir.

1.5. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Üyelerinin Seçimi ve Kurulun Oluşumu

Anayasada bu kurulun kimlerden oluşacağını ve nasıl seçileceğinin kanun ile düzenleneceği belirtilmektedir.⁸ Kamu görevlileri hakem kurulu üyeleri 11 üyeden oluşmakta ve her sözleşme dönemi için yeniden seçilmektedirler. Üyelerin yedisini Cumhurbaşkanı dördünü ise sendikalar seçmektedir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu her toplu sözleşme dönemi için aşağıda belirtilen üyelere oluşmaktadır;⁹

a) Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire

7 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Madde 33.

8 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Madde 53.

9 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Madde 34.

- Başkanları arasından Cumhurbaşkanınca Başkan olarak seçilecek bir üye,
- b) Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarından dört üye,
- c) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye,
- d) Üniversitelerin kanunda belirtilen şartlara sahip öğretim üyeleri arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye,
- e) Bağlı sendikalar tarafından önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye den oluşmaktadır.

1.6. Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Karar Alması

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu başkan dahil en az sekiz üyenin katılımı ile toplanır. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar alır. Kurul üyeleri çekimser oy kullanamazlar. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Kurul kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.¹⁰

2. Kamu Görevlileri Hakem Kurulundaki Eksiklikler, Eşitsizlikler, Öneriler

2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğiyle memurların kendi çalışma şartları ve sosyal haklarını belirlemede söz sahibi kılınması önemli gelişme olduğunu belirtmek gerekir. Ancak Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna sürecin taşınmasında önceki süreçlerde, kurulun yapısında, kurulun görüşme ve karar alma aşamalarında halen bazı eksikliklerin ve eşitsizliklerin olduğunu da belirtmek gerekir.

2.1. Kurul Önsesindeki Süreçlere İlişkin Eksiklikler, Eşitsizlikler, Öneriler

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde devreye giren bir kuruldur. Toplu sözleşme görüşmeleri

sonunda toplantı tutanağı veya tespit tutanağı düzenlenmesine uyumsuzluk hali, kamu görevlilerinin geneli ve her bir hizmet koluna yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme görüşmeleri sonunda toplu sözleşme imzalanamaması halinde, üzerinde uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuları içeren tutanağa da toplantı tutanağı denmektedir.¹¹

Toplantı tutanağının kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklarla ilgili bölümü Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı, her bir hizmet koluna yönelik mali ve sosyal haklarla ilgili bölümü ise ilgili sendika temsilcisi tarafından imzalanmaktadır.¹² Toplantı tutanağını kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı imzalanmaktadır.¹³

Toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanması ve toplantı tutanağı imzalanamaması halinde, Devlet Personel Başkanlığı tarafından görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığına dair tutulan tutanağa tespit tutanağı denmektedir.

Toplantı tutanağı imzalanmasından veya görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığının tespit tutanağı ile belirlenmesinden itibaren üç işgünü içerisinde, sözleşmenin ilgili bölümlerini imzalamaya yetkili olanlar tarafından imzalamaya yetkili oldukları bölümler için Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulabilmektedirler. Toplantı tutanağı, başvuru sırasında Kurula sunulmaktadır.¹⁴

2012 yılındaki ilk yapılan hakem görüşmelerinde taraflar arasında üzerinde uzlaşılan ve uzlaşılmayan konulara ilişkin bir toplantı tutanağı tutulmuş ve hakem kuruluna sunulmuştur. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu ise ilgili kanunda belirtilen toplantı tutanağı üzerinden karar vermiştir. Bu sayede kurul görüşmeleri daha sağlıklı bir şekilde tamamlanabilmektedir.

2019 yılında yapılan 5. Dönem toplu sözleşme görüşmelerinde taraflar arasında üzerinde uzlaşılan ve uzlaşılmayan konulara ilişkin bir “toplantı tutanağı tutulmamış” ve “hakem kuruluna sunulmamıştır”. Kanunda toplantı tutanağının

11 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Madde 33.

12 Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul Ve Esasları ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkilî, Çalışma Usul Ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik, Madde 4.

13 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Madde 33.

14 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Madde 33.

tutulması öngörülmesine rağmen bu tutanağın tutulmayarak hakem kuruluna sunulmaması ciddi bir eksiklik olarak karşımıza çıkmıştır.

4688 sayılı kanunun 33. Maddesi gereğince taraflarca imzalanması gereken ve hakem kurulunun elinde bulunması gereken toplantı tutanaklarının olmaması dolayısıyla, hakem kurulu ikinci günden itibaren öncelikle tüm hizmet kollarını daha sonra ise genele ilişkin önerileri tek taraflı olarak yetkili Konfederasyon ve hizmet kollarında yetkili olan sendikaların yöneticilerinden tekrar dinlemiştir.

Toplantı tutanaklarının hakem kuruluna sunulmaması dolayısıyla “sanki hiçbir maddede uzlaşılmamış” gibi bir durum hakem kurulunun karşısına çıkmıştır. Bu da daha önceden yapılan tüm görüşmelerin Kamu Görevlileri Hakem Kurulu önünde, 5 gün gibi kısa bir sürede ve tek taraflı bir anlatımla “tekrar yapılması” gibi bir sonucu ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, üzerinde uzlaşılmayan konuları “toplantı tutanağı olmaması” dolayısıyla derinlemesine değerlendirmesi gerekirken değerlendirememiştir. Kanunda sekretarya görevinin Devlet Personel Başkanlığı tarafından yapılacağı belirtilmiştir. Ancak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu görüşmeleri başlangıcında işgören heyetinin Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna belirttiği şekliyle “Devlet Personel Başkanlığı bu görevini yerine getirmemiş ve bu yüzden toplantı tutanağı tutulmamış ve imzalanmamıştır.”

Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulacağı durumda taraflar arasında kanunda belirtildiği gibi bir toplantı tutanağının hazırlanması ve imza altına alınması, taraflardan birinin imzalamaktan çekinmesi durumunun ortadan kaldırılması gerekmektedir. Toplu sözleşme görüşmelerinde böyle bir durumun tekrar ortaya çıkmaması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalı ve karşılıklı tutanak tutulması kesinlikle sağlanmalıdır. Tutanakların tam ve eksiksiz tutulmasının sağlanması için sekretarya görevi “tarafsız bir heyete” verilmesi önerilebilir.

2.2. Kurulun Yapısına İlişkin Eksiklikler, Eşitsizlikler, Öneriler

Kurulun yapısında ilk bakışta tarafların üye sayılarının eşit olduğu söylenebilir. Taraflar dördü kamu çalışanı ve birisi de yine tarafların gösterdiği öğretim üyesi olmak üzere 5'er kişiden temsil edilmektedir. Kurul başkanı ise bir hakimdir. Bu

şekli ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun tarafsız bir hakem kuruldan ibaret olduğu, oluşumunda bir aksiliğin olmadığı iddia edilebilir.

2.2.1. Kurulun Oluşumu

Kurul Başkanı ve kamu görevlileri sendikalarını temsilen kurulda görev alacak öğretim üyeleri Cumhurbaşkanlığı tarafından seçilmektedir. Bu üyeleri Cumhurbaşkanının seçmesi demek; 7'ye 4 gibi bir dengesiz durum yaratmak anlamına geldiği belirtilmektedir (Arıcı, 2015: 216). Bu konuya ilişkin gerek akademi camiasının gerekse sendikaların eleştirileri söz konusudur. Eleştirilerin ana noktasında aslında kamu görevlilerine bir mesaj verildiği, bu mesajda da “Ya kamu görevlileri heyeti ile kamu işveren heyeti bir anlaşır ve toplu sözleşme yaparlar. Ya da, uyumsuzluk Kamu Görevlileri Hakem

Kuruluna gider ve hakem kurulunda da benim verdiğime razı, hatta mahkûm olursunuz” olduğu belirtilmektedir (Arıcı, 2015: 216-217).

2.2.2. Üyelerin belirlenmesi

2.2.2.1. Başkan Üye

Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Cumhurbaşkanınca Başkan olarak seçilecek bir üye kurul başkanı olarak belirlenmektedir. Burada da temel eleştiri başkanın işgören heyeti adına hareket edeceği şeklindedir. İki defa hakeme giden toplu sözleşme sürecinin her ikisinde de Başkan Sayıştay başkanı olmuştur. Sayıştayın mevcut fonksiyonu dikkate alındığında aslında Sayıştayın kamu kaynaklarının kullanımı açısından Hazine ve Maliye bakanlığından daha sert bir tutuma sahip bir kurum olduğu belirtilebilir. Burada; “Hazine ve

Maliye bakanlığının hayır dediği bir şeye Sayıştay evet der mi?” sorusu sorulmaktadır ve başkan seçimi eleştirilmektedir.¹⁵ Tarafsızlığı herkes tarafından tescil

¹⁵ Bu değerlendirme toplu sözleşme görüşmeleri esnasında Kamu İşgören heyeti temsilcileri tarafından da dile getirilmiştir.

edilmiş, zihinlerde herhangi bir soru işareti bırakmayacak bir başkanın başkan olması önemlidir. Hakem kurulunun başkanı ya taraf temsilcileri tarafından ortaklaşa belirlenen bir kimse olabilir ya da taraf temsilcilerinin dışında ve taraflarla ilişkisi olmayan bir kimse olabilir. Bu belirlemede kura yöntemi kullanılabilir. Anayasa mahkemesinin mevcut fonksiyonu itibarıyla Anayasa mahkemesi başkanını da başkan olabilecekler arasında sayılabilir. Başkanın belirlenmesi konusunun yeniden ele alınarak tartışılması ve eleştirilerin ortadan kaldırılmasına yönelik bir düzenlemenin yapılması Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun işleyişine ilişkin sürece katkı yapacaktır.

2.2.2.1. Öğretim Üyesi Üyeler

Özellikle Kamu işgören heyetini temsil edecek öğretim üyesinin Cumhurbaşkanlığı tarafından belirlenmesinin üyelerin tarafsızlığına gölge düşüreceği, Cumhurbaşkanlığı tarafından belirlenen bu üyeye kamu görevlilerinin tam anlamıyla güvenemeyeceği iddia edilmektedir (Arıcı, 2015: 215).

5. Dönem Toplu Sözleşme görüşmeleri sırasında Cumhurbaşkanlığı tarafından atanan her iki akademisyen üye ile ilgili haber sitelerinde aleyhte haberler çıktığı görülmüştür. Burada özellikle yapılmak istenen Kamu Görevlileri Hakem Kurulu daha toplanmadan ve karar almadan alınacak kararların önceden belli olduğu ve bu kararların tartışılmalı olacağı şeklinde bir intiba uyandırmaktadır.

Akademisyen üyenin doğrudan sendikanın belirlediği bir kişi olması bu tarz yakıştırmaların ve tartışmaların ortaya çıkmasını önleyebilir. Bu anlamda hakem kurulunda sendikayı temsilen yer alacak olan akademisyenin doğrudan işgören heyeti tarafından tespit edilmesi daha doğru olabilir.

2.3. Görüşme Sürecine İlişkin Eksiklikler, Eşitsizlikler, Öneriler

Kamu görevlilerinin geneline yönelik yetkili Konfederasyon ve Hizmet kollarındaki yetkili sendikalar, toplu görüşmeye esas teşkil eden görüşmede görüşülecek konuları Kamu İşveren Heyeti ile birlikte kurulan komisyonda 4 ana başlık altında topladıklarını 2019 yılında oluşturulan 5. Dönem Toplu Sözleşme Kamu

Görevlileri Hakem Kuruluna belirtmişlerdir. Yetkili Konfederasyon ve Hizmet kollarındaki yetkili sendikaların verdiği bilgi şekliyle karşılıklı kararlaştırılan hususlar şunlardır;

- A grubu önerileri kapsayan ilk ana başlıkta 4. dönemden gelen ve olduğu gibi devam ettirilmesi kararlaştırılan öneriler,
- B grubu önerilerini kapsayan ikinci ana başlıkta 4. dönemden gelen fakat yetkili sendika ve hizmet kolları tarafından revize edilmesi istenen öneriler,
- C grubu önerilerini kapsayan üçüncü başlıkta sendikaların ilk defa yaptığı öneriler,
- D grubu önerilerini kapsayan dördüncü başlıkta ise her iki heyet tarafından da görüşülmemesi karara bağlanan öneriler.

Yetkili Konfederasyon ve hizmet kollarındaki yetkili sendikalar 01-21 Ağustos 2019 tarihleri arasında oluşturulan müzakere sürecinde A grubu önerilerinin taraflarca olduğu gibi kabul ettiklerini, B ve C grubu önerilerinden bazılarının Kamu İşveren Heyeti tarafından revize edilerek kabul edildiğini, C grubu önerilerinin bazılarının ise hiç görüşülmeden müzakere sürecinin bittiğini belirtmişlerdir. Sonunda süreç hakem heyeti önüne gelmiştir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu ilgili tutanakların tutulmaması dolayısıyla hakem kurulunun doğru karar alması işgörenin isteklerini ve işverenin kabul veya red kararını gerekçeli olarak dinlemesi ile mümkün olabilecektir.

2019 yılında yapılan 5. Dönem Toplu Sözleşme Kamu Görevlileri Hakem Kurulu görüşmelerin dördüncü gününde A grubu önerilerini doğrudan, B grubu önerilerinin çok az bir kısmını olduğu gibi veya revize ederek kabul etmiştir. Ancak işgören heyeti tarafından yapılan teklifler gerek Yetkili

Konfederasyon gerekse hizmet kollarındaki yetkili sendikalar tarafından Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna anlatılmasına, gerekçelendirilmesine rağmen Kamu Görevlileri Hakem Kurulu bir kaç madde haricinde C grubu önerilerini toptancı bir yaklaşımla oyçokluğu ile reddetmiştir.

D grubu önerileri de tarafların kendi aralarındaki anlaşmaya uygun olarak hiç görüşülmeden reddedilmiştir. Söylenen red gerekçesi “uygun olmadığını

düşünüyoruz”, “elimizde bununla ilgili bilgi yok” cümlesi gibi cümlelerdir. Burada bütçeye ve kamuya hiçbir mali yük getirmeyen bazı önerilerin de toptancı bir yaklaşımla red edilmesi söz konusu olmuştur. Hiçbir red Kamu Görevlileri Hakem heyetini tatmin edecek şekilde açıklanmadığı belirtilebilir.¹⁶ Her bir red gerekçesi Kamu Görevlileri Hakem Kurulu tatmin edecek şekilde açıklanmasına yönelik tedbirler alınması önemlidir. Özellikle kamu işveren heyetinin uzlaşamayan konularla ilgili red gerekçeleri de yazılı olarak sunulmalı ve tıpkı işgören heyetinin itirazlarının yer aldığı gibi resmî gazetede yayınlanmalıdır. Bu sayede hem Kamu Görevlileri Hakem Kurulu hem de kamuoyu tatmin edici bir bilgiye ulaşabilir.

Sonuç

Sendikal haklar bir bütündür. Sendikal haklar toplu sözleşme hakkı, grev hakkı ve lokavt ile bir bütün olan ve bütünlük arz eden haklar olup, biri diğerinden ayrılmayacak nitelikte haklardır (Arıcı, 2015: 217). Mevcut düzenlemede her ne kadar makul gerekçeleri olsa da memurun grev hakkının olmaması toplu sözleşme sürecinde ve hakem sürecinde memurun elini zayıflatmakta ve sürecin eninde sonunda kamu işverenin istediği doğrultusunda sonuçlanması durumunu ortaya çıkartabilmektedir.

Toplu Sözleşme görüşmelerinde odak nokta hakların bütçeye getireceği yük olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada Toplu Sözleşme sürecinin bu hakların bütçeye getireceği yükün yanında esas üzerinde durulması gereken bu hakların ne kadar adil, ne kadar yeterli ve ne kadar hakkaniyetli olduğudur.

Yukarıda ayrıntılı bir şekilde belirtildiği gibi Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun yapısında ve işleyişinde eksiklikler ve eşitsizlikler söz konusudur. Bu eksiklikler ve eşitsizliklerin giderilmesi Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun daha doğru kararlar almasına ve alacağı kararların tartışmasız olmasına imkân sağlayacaktır. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu bu haliyle kendisinden beklenen fonksiyonu icra etmekten uzaktadır.

16 5. Dönem Toplu Sözleşme Kamu Görevlileri Hakem Kurulu üyelerinden birinin görüşmeler sırasında “biz buraya hakemlik yapmaya geldik ama maalesef hakemlik yapmadık” sözü hakem kurulu üyelerinin red gerekçeleri konusunda tatmin edilmediğinin açık bir göstergesi olarak belirtilebilir.

KAYNAKÇA

TBMM. (1982). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu. (2001, 12 Temmuz) Resmi Gazete.

Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul Ve Esasları İle Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu Ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul Ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik. (2012, 20 Nisan). Resmi Gazete.

Arıcı, K. (2015). Kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkının gerçekliği meselesinde önemli bir faktör: Kamu görevlileri hakem kurulu ve niteliği. Karatahta İş Yazıları Dergisi, 3209-218.

KAMU SENDİKACILIĞI İLE İŞÇİ SENDİKACILIĞININ KARŞILAŞTIRILMASI

Mustafa ÖZTÜRK*

Tevfik KAÇAR**

Özet

Türkiye’de kamu çalışanlarının 1980 öncesi ve 1980 sonrasında olduğu gibi sendikalaşma ile ilgili çabaları ve sorunlarının farklı boyutlardan devam ettiği görülmektedir. Dünya’daki sendikacılığın zayıflaması ve Türkiye’de yaşanan 1980 sonrasındaki değişimlerin yol açtığı problemler, sendikacılığı derinden etkilemiş ve yeni arayışları gündeme getirmiştir. 1989-1990’lı yıllarda işçi sendikalarının hak arama eylemleri ve dünyadaki bilgi teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla ortaya çıkan iletişim olanaklarının artması, kamu çalışanları için önemli gelişmeler sağlamıştır. Çoğu zaman kamu sendikalarının sendikacılık sorunlarına, işçi sendikaları ilgi duymuş ve destek olmuşlardır. Bu çerçevede Türk işçi sendikaları, işçi ve memur ayrımının ötesinde kamu çalışanlarının da sosyal, ekonomik, mesleki hak ve menfaatinin korunması ve geliştirilmesi için örgütlülüklerini desteklemişlerdir. Dolayısıyla kamu çalışanlarının elde ettiği başarılar, dünyadaki kamu çalışanları ile işçiler arasındaki dayanışmayı simgelemesi açısından önemlidir. Bu çalışmada işçi ve kamu sendikacılığı arasındaki niteliksel farklılıklara ve ortak noktalara farklı boyutlardan değinmek amaçlanmış olup kamu sendikacılığının tarihsel çerçevesi incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kamu Sendikası, İşçi Sendikası, Sendikalaşma, Kamu çalışanları, Sendika

* Prof. Dr. Mustafa Öztürk, Süleyman Demirel Üniversitesi, mustafaozturk@sdu.edu.tr

** Tevfik Kaçar, Süleyman Demirel Üniversitesi Yüksek Lisans, tevfikkacarr@gmail.com

Abstract

Of public employees in Turkey before 1980 and shows that the different dimensions of the problem and continued efforts regarding unionization as after 1980. The weakening of trade unionism in the world and the problems caused by changes in the post-1980 events in Turkey, and deeply affect trade unionism has brought new research agenda. In the 1989-1990s, the actions of trade unions to seek remedies and the increase in communication opportunities that emerged with the spread of information technologies in the world provided important developments for public employees. Most of the time, trade unions have been interested in and supported the unionism problems of public unions. In this context, Turkish trade unions supported their organizations in order to protect and develop the social, economic and professional rights and interests of public employees, beyond the distinction between workers and civil servants. Therefore, the achievements of public employees are important in terms of symbolizing the solidarity between public employees and workers in the world. In this study, it is aimed to touch on the qualitative differences and common points between worker and public unionism from different dimensions, and the historical framework of public unionism has been examined.

Keywords: Public Union, Trade Union, Unionization, Civil Servants, Union

1. GİRİŞ

Sendika kavramı tek boyutlu düşünüldüğünde işçilerin ve işverenlerin hak ve çıkarlarını örgütlenerek korumaya çalıştığı bir düzen olarak görülebilir. Farklı bir perspektiften bakıldığında çok boyutlu, işlevsel ve pek çok farklı kavramı bünyesinde barındıran, demokrasinin vazgeçilmez unsurlarından biri olduğunu söylenebilir.

Devletin sosyal ve iktisadi açıdan en güçlü dayanağını sağlayan “sosyal devlet” ilkesinin sonucu olarak, işçilerin ekonomik menfaatlerini korumak üzerine yaptığı müdahaleler, Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin inşasında önemli katkılar sağlamıştır. Devletin bir yandan işveren rolüyle sendikaları bir sosyal taraf olarak görmesi ve düzenleyici rolüyle de sistemde gerekli yasal düzenlemeleri getirmesiyle sendikalar etkinlik alanlarını önemli ölçüde genişletmişlerdir. Bununla birlikte devletin işveren fonksiyonuna sahip olmasının yanında kanun koyucu ve arabulucu fonksiyonunun bulunması pek çok eleştiri konusu olmuştur.

1980 sonrasında gerçekleşen pek çok gelişme çalışma hayatında önemli değişikliklere sebep olmuştur. Bu dönem, Türk sendikacılığı için karmaşık bir yapıya sahip olmasıyla birlikte dönemin olağanüstü ortamının getirdiği kısıtlamalar, sendikacılık sürecinin işleyişi bakımından zorluklara işaret etmiştir. Bu zorluklara rağmen kamu çalışanlarının mücadeleleriyle öncelikle dernek şeklinde örgütlenmeler sayesinde zamanla sendikalaşma fırsatı bulmuşlardır. İktidara gelmek için pek çok siyasal parti kamu çalışanlarının bu mücadelesini desteklemişlerdir. 1990’lı yıllarda kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme hususunda göstermiş oldukları gelişmeler her ne kadar sadece kamu çalışanları için gözükse de işçi sendikalarının karşı karşıya oldukları krizlerin ve belirsizliklerin çözüme kavuşturulması noktasında da önem arz etmektedir. Kamu sendikacılığının bu olumlu gelişmeleri aynı zamanda örgütlenme özgürlüğü ve demokratik sürecin verimli işlemesi için büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada işçi ve kamu sendikacılığı arasındaki niteliksel farklılıklara ve ortak noktalara farklı boyutlardan değinip kamu sendikacılığının tarihsel çerçevesi incelenecektir.

2. TÜRKİYE’DE İŞÇİ SENDİKALARI VE KAMU SENDİKALARI

Kavramsal olarak bakıldığında sendika; en az yedi kişiden oluşan işçilerin veya

işverenlerin çalışma ilişkilerinde, çıkarlarını, ortak ekonomik ve sosyal haklarını ve menfaatlerini muhafaza etmek, geliştirmek ve iyileştirmek üzere bir işkolunda faaliyette bulunmak şartıyla oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluş olarak tanımlanmaktadır (6356 Sayılı Kanun, 2012, M. 21).

6356 Sayılı Kanun tanımına göre; işçiler kadar işverenler de kapsamaktadır. Tanımdan da görüldüğü üzere hem işçi hem işveren sendikaları aynı kuruluş şartlarına tabi tutulmuşlardır. Dünyada çoğu ülkede bu şekilde bir ayırım yapılmamasına rağmen, ülkemizde işçi sendikaları ve kamu çalışanları sendikaları farklı kanunlar ile ele alınmakta ve kuruluşları birbirinden farklılık göstermektedir. İşçi sendikalarının kuruluş şartları 6356 Sayılı Kanuna göre belirlenirken, kamu çalışanları sendikaları 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (2001) ile kurulmaktadır. 4688 Sayılı Kanun'da 3. Maddede kamu çalışanları sendikaları; kamu çalışanlarının ortak sosyal ve ekonomik, mesleki hak ve çıkarlarını korumak, geliştirmek ve iyileştirmek üzere meydana getirdikleri tüzel kişiliği olan kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır.

Kanun'da yer alan tanımdan da görüldüğü üzere söz konusu sendikaların tanımında işverene yer verilmemiştir. Ancak 6356 Sayılı Kanun'da 4688 Sayılı Kanun'a karşı işveren tanımından bahsedilmektedir. 4688 Sayılı Kanun'un 3. Maddesinde, "Kamu İşvereni" kavramına değinilmiş olup, "Kamu çalışanlarının görev yaptığı tüzel kişiliğe sahip olan ya da olmayan kamu kurum ve kuruluşları" olarak tanımlamaya gidilmiştir (4688 Sayılı Kanun, 2001).

Kavramsal olarak bakıldığında, kamu çalışanı ile işçi tanımları arasında farklılıklar görülmektedir. (2001) 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu kamu çalışanlarını, "4688 Sayılı Kanun kapsamında olan kurum ve kuruluşların kadro ya da pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsünde olmayan kamu görevlileri" olarak tanımlarken; (2003) 4857 Sayılı İş Kanunu işçiyi, "bir iş sözleşmesine dayanarak istihdam edilen gerçek kişi" biçiminde tanımlamaktadır (4857 Sayılı Kanun, 2003, M. 2, 4688 Sayılı Kanun, 2001, M. 3).

Hem işçi sendikaları hem kamu görevlileri sendikalarının kuruluş, düzenleniş ve işleyişini kapsayan her iki Kanun'da, belirli farklılıkların olmasıyla beraber, birbirine yakın ve ortak amaçlar belirlemiştir. 6356 Sayılı Kanun'un 1. Maddesince amacını şu şekilde belirtmektedir; bu kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile

konfederasyonlarının kuruluşu, denetlenmesi, işleyişi, çalışması, örgütlenmesi ve yönetimine ilişkin usul ve esaslar üzerine toplu iş sözleşmesi yapmalarına, grev ve lokavta başvurmalarına ve uyuşmazlıkları barışçıl yollarla çözümlemelerine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir. 4688 Sayılı Kanun ise amacını 1. Maddesinde şu şekilde belirtmektedir; bu kanunun amacı kamu çalışanlarının mesleki çıkarlarını, ortak sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları sendika ve konfederasyonlarının kuruluşu, faaliyetleri, yetkileri ve organları ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu çalışanlarının hak ve sorumluluklarını saptamak ve toplu sözleşme yapılması için usul ve esasları düzenlemektir (6356 Sayılı Kanun, 2012, M 1, 4688 Sayılı Kanun, 2001: M 1).

Buna göre, ilgili Kanunlar için karşılaştırma yapıldığında dikkat çeken en önemli unsurlardan biri, 6356 Sayılı Kanun amaçları doğrultusunda işçi sendikaları ve üst örgütleri haricinde işveren sendikaları ve üst örgütlerini de ele alırken, 4688 Sayılı Kanun'un amaçları doğrultusunda işveren kavramı 'kamu işvereni' ekseninde ele alınmayıp sadece kamu çalışanı olarak bahsedilmektedir.

3. KAMU SENDİKACILIĞI İLE İŞÇİ SENDİKACILIĞININ AYRILAN BAŞLICA ÖZELLİKLERİ

3.1. İşveren Tanımı Bakımından,

Kamu sektörü sendikaları ile özel sektör sendikalarını birbirinden ayıran ya da bu sektörlerdeki sendikal ilişkilerin birbirinden farklılaşmasını sağlayan en önemli özellik, işveren niteliğinin farklı olmasıdır.

4857 Sayılı İş Kanununa göre; işçi kabul edilen kimseleri istihdam eden gerçek veya tüzel kişiye ya da tüzel kişiliğe sahip olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denmektedir. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere işveren, özel sektöründe gerçek veya tüzel kişi olabilirken kamu sektöründe ise, kamu hukuku tüzel kişileri ya da tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları işveren niteliğinde kabul edilmektedir (Çenberçi, 1978).

Kamu sektöründeki bütün işçiler, hangi kuruluşa çalıştığı fark etmeksizin işveren olarak daima devleti görmektedirler. Bir yandan yeni istihdam alanları

yaratmaya çalışıp, enflasyonu dengede tutmaya çalışan devlet; diğer yandan çalışanların refahını arttırıp, sosyal adaleti sağlamak zorundadır. Fakat çoğu zaman çelişkili olarak görünen bu sorunlara çözüm bulmak, devletin işveren olarak üstlendiği rolü zorlaştırmaktadır.

Endüstri ilişkileri sistemindeki devlet, “model işveren” olarak kabul edilmektedir. Devlet, model işveren fonksiyonunu en iyi şekilde gerçekleştirmek ve aynı zamanda özel sektör işverenlerine örnek olması için, kamu sektöründeki endüstri ilişkileri sisteminin özel sektör endüstri ilişkileri sisteminden daha iyi olması gerekmektedir. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere’de çalışma saatlerinin azaltılması konusunda devlet işveren niteliğinde özel sektöre örnek olmuştur (Beaunont, 1992).

Türkiye’de de en büyük işverenin olduğu devlet, çalışma hayatında pek çok konuda özel sektöre örnek olmuştur. Özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği için gerekli ve yeterli koşulların sağlanması, işyeri şartlarına ilişkin düzenlemeler, işçilere ekonomik ve sosyal haklarının sağlanması, çalışanın yönetime katılması ve örgütlenmesi gibi konular öncülük etmiştir (Müftüoğlu, 1993).

Özel sektöre göre 1980 yılına kadar ücretlerde daha yüksek artışlar gösteren devlet, 1980-1989 yılları arasında bu öncüllüğünü kaybetmiştir. Ancak 1989 yılından itibaren ücretler yine kamu sektöründe özel sektöre göre öne geçmiştir (Petrol-İş 1992 Yılığ, s. 253).

Devlet işveren niteliğinin yanı sıra her zaman işçi-işveren ilişkilerinde de öncü olmuştur. Düzenleyici ve işveren olarak devlet, sendikaların var olmasında belirleyici ve teşvik edici bir nitelikte olmuştur (Koray,Değişen, s.170). Bu yüzden Türkiye’de sendikacılık, özel sektörden önce kamu sektöründe boy göstermiştir. Dolayısıyla sendikalaşma oranlarında kamunun üstünlüğü günümüze kadar devam etmiştir. Ayrıca kamu sektöründe sürdürülen işçi-işveren ilişkileri genellikle yumuşak olmuştur. İşyerlerindeki ücretler, çalışma koşulları, ikramiyeler özel sektöre göre daha iyi olmuş, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında özel sektöre göre çok daha ciddi önlemler alınmıştır. Böylece kamu sektöründeki çalışanlar neredeyse hiç mücadele etmeksizin işveren devlet tarafından bu avantajlara sahip olmuşlardır. Devletin sağladığı tek taraflı bu imkanlar aynı zamanda kamu sektöründeki toplu iş uyuşmazlıklarını azaltmıştır (Koç, “Planlı..” s. 330).

En büyük işveren olarak devlet, endüstri ilişkilerine yaptığı olumlu katkıları yanı sıra bazı eleştirilere de hedef olmuştur. Bu eleştiriler iki grupta toplanabilir (Müftüoğlu, “Özelleştirme”, s.125):

1) Kanun koyucu ve arabulucu fonksiyonlarına sahip olan devlet aynı zamanda işveren konumundadır. Hâlbuki kanun koyucu ve arabulucu tarafsız olmak zorundadır. Dolayısıyla devletin işveren konumu ve yapmış olduğu kanunlar ile arabulucu olarak verdiği kararlar çoğu zaman eleştiri konusu olmuştur.

2) Devletin üstlendiği işveren fonksiyonuna yapılan bir diğer eleştiri ise, kamu kesimi için toplu iş sözleşmeleri ekseninde olmuştur. Bu konu hakkında işçi ve işveren tarafları farklı açılardan eleştiri getirmektedir.

İşveren tarafına göre, kamu işyerleri için yapılan toplu sözleşmelerde hükümet, siyasi kaygılardan dolayı sendikalara ekonomik konularda bazı tavizler vermektedir.

Özel sektördeki bir işverene göre, işyerindeki işçi-işveren ilişkileri genellikle işyerindeki karın azamileştirilmesi sorununun bir parçası olarak ele alınırken, kamu sektöründe özellikle politik düşünceler ön planda tutulmuştur. Herhangi bir işletmede meydana gelen zararın maddi yükünü kamu sektörü için düşünürsek önemli bir yük oluşturmayacaktır. Ancak bu olayın maddi yükü özel sektördeki herhangi bir işletme için önemli bir yük olacaktır. Bu ayırım, kamu işyerlerindeki işçi-işveren ilişkisinde, yöneticiye ve yönetici yönlendiren siyasi kişi ve organlarına çok geniş hareket esnekliği tanımaktadır (Koç, “Planlı...,” s.326).

Bunların sonucunda, özel sektör işverenleri için, kamu sektöründe belirlenen ücretler rasyonellikten uzak olarak görülmekte ve ekonomik dengeyi sarsacak nitelikte yüksek tutulmaktadır. Dolayısıyla, çalışanlara sağlanan bütçe imkânlarının üzerindeki ücretler, bütçe açığına neden olmaktadır.

3.2. Kamu Hizmetlerine Olan Talebin Esnekliği Bakımından

Herhangi bir malın fiyatındaki değişiklik o mala olan talep miktarında farklı ölçülerde etki göstermektedir. Bir malın fiyatında meydana gelen belli orandaki değişimin, o mala olan talebin değişme oranına talep esnekliği denilmektedir (Berberoğlu, 1996).

Birbiri yerine kullanılabilen veya bir malın yerine konulabilecek başka malların varlığı esnekliği etkileyen önemli etmenlerin başında gelmektedir. Bir malın yerine başka bir mal yani ikamesini koyabilen tüketici için o malın talebi esnekler. İkame güç ise esneklik azdır (Türkay, 1991).

Devlet tekel olarak oldukça önemli ürünler üretmektedir. Devletin tekel olarak ürettiği bu ürünlere olan talep, esnek değildir. Çünkü devletin ürettiği bu ürünler farklı bir üreticiden herhangi başka bir fiyatla temin edilemez. Örneğin, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesi (TCDD)'nin sağlamış olduğu ulaşım hizmeti ya da belediyelerin sağlamış olduğu temizlik hizmetleri gibi bazı hizmetler sadece devlet tarafından üretilir ve başka bir alternatif yoktur.

Devletin sunduğu hizmetlerin bazıları o kadar hayati önem taşımaktadır ki kısa süreliğine aksaklık bile insan hayatında sağlığı ve güvenliği tehlikeye atabilmektedir. Dolayısıyla devletin sahip olduğu bu tekel gücün yaratmış olduğu elastik olmayan talep, kamu sektöründeki çalışanlar için özel sektörün sahip olmadığı imkanlar sağlamaktadır. Böylece kamuda örgütlenen işçi sendikaları için özel sektörde etkili olmayan bir pazarlık gücüne sahip olabilmektedirler (Clark Kerr and Paul D. Staudohar, 1986).

Kamu işçi sendikalarının sahip olduğu varsayılan bu pazarlık gücü yavaş yavaş gücünü kaybetmektedir. Teknolojinin getirdiği özelleştirmelerle elektrik, telefon gibi hayati öneme sahip hizmetlerde devlet elindeki tekel gücü kaybetmektedir.

Bu konu hakkında önemli olan bir diğer konu da grev yasaklarıdır. Kamusal mal ve hizmetlere talep esnek olmadığından dolayı kamu sektöründe bazı işkolalarında grev yasaklama yoluna gidilmiştir. Böylece kamu işçilerinin pazarlık gücü önemli ölçüde zayıflatılmıştır.

3.3. Grev ve Lokavt Yasağı Bakımından

İşçiler için önemli bir silah olan grev, çalışma ve yaşam koşullarını daha insan-cıl hale getirmek, hak ve çıkarları korumak amacıyla kullanılan bir araçtır (Güzel, 1980). Grev hakkının sağlanmasıyla birlikte başta iş ve menfaat uyuşmazlıkları olmak üzere devlet etkinliğinin azaltılarak çözüm için bir bakıma tarafların karşılıklı baskılarına ve girişimlerine bağlanmasını ifade etmektedir.

Batı demokrasisinde de işveren karşısında işçiye tanınan grev hakkı, işçi ile işveren arasında bir farkın olduğu yani eşitsizliğin söz konusu olduğu anlamına gelmektedir. Bu yaklaşıma göre grev hakkı, işçilere işverenler karşısında pazarlık gücü verecek nitelikte ve işverenlerin ekonomik gücünü dengeleme mahiyetinde olduğu görülmektedir (Sur, 1987).

Grev, bütün işçilere tanınması gereken bir hak olarak görülmesine rağmen, uygulamada bazı istisnalar getirilmiştir. Ülkelerin çoğunda grev, özel sektördeki işçiler için vazgeçilmeyen evrensel bir hak olarak görülürken kamu sektöründe özellikle toplumun temel ihtiyaçlarını yerine getiren hizmetlerde çalışanlara grev hakkı tanınması noktasında bazı sınırlamalar vardır.

Kamu sektöründeki işçilere grevin yasaklanması üç nedene dayandırılmaktadır (Wouter Van Ginneken, 1990). Birinci neden, kamu sektöründe meydana gelen uyuşmazlıkların doğrudan devlet bütçesini etkilemesi olarak gösterilmektedir. İkinci olarak, kamu sektöründeki grevlerin hayatı önem taşıyan hizmetleri aksatabilir olmasıdır. Üçüncüsü ise, toplumun bu hizmetlerin yerine bir başka hizmet daha ikame edememesidir.

Neredeyse bütün ülkelerde olduğu gibi, Türkiye’de de kamu kuruluşlarınca yürütülen çeşitli hizmetlerde grev ve lokavt yasaklanmıştır (2822 sayılı TİSGLK, M.29-30-31). Bu yasakların getirilme amacı toplumun temel ihtiyaçlarının aksamaması iken; bu hizmetlerde faaliyet gösteren işçilerin en önemli savunma araçları ellerinden alınmış olmaktadır. Ayrıca toplum da kamu sektöründe meydana gelen grevleri işçiler haklı olsalar dahi desteklememektedir.

Bir diğer konu ise, kamu sektöründe ortaya çıkan uyuşmazlıkların, kamuoyu önünde siyasal iktidarı yıpratmasıdır. Kamuoyunun bazı hizmetlerde yapılan grevlere karşı hassas olması, bazen işçi sendikaları için avantaj olabilmektedir. Kamuoyu karşısında fazla dikkat çekmek istemeyen siyasiler ve dolayısıyla kamu işverenleri, işçi sendikalarının taleplerini kabul etmek zorunda kalabilmektedirler. Böylece, kamu sektörü için uygulanan grev yasakları, hem işçiler için istenmeyen durumları hem de grevlerin siyasal güç sahiplerini yıpratmasını önlemektedir (Ünsal, 1970). Kısaca, kamu sektöründeki grev yasakları sadece toplumu mağdur etmeme amacı taşımamakta olup, ayrıca siyasi otoritenin bir bakıma kalkını görevi görmektedir.

4. KAMU SENDİKACILIĞININ TARİHSEL GELİŞİMİ

4.1. Sendikalaşma Çabaları

Kamu çalışanlarının örgütlenmesinin nedenleri, gerekliliği ve tarihsel gelişiminin haricinde sendikal haklar üzerinde uluslararası kaynaklarının da temel dayanak olduğu aşikârdır. ILO'nun 87,98 ve 151 sayılı sözleşmeleri başta olmak üzere Birleşmiş Milletler belgelerinden 'İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi', 'Sivil ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi', 'Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi' ile 'Öğretim Personelinin Durumuna İlişkin Tavsiye' kararının ilaveten Avrupa Konseyi belgelerinden 'İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi' ve 'Avrupa Sosyal Şartı' kamu görevlilerinin sendikalaşmalarının uluslararası dayanaklarını oluşturmaktadır.

4.1.1. 1980 Öncesi Gelişmeler

1961 Anayasasının 46. Maddesinde 'çalışanlara' sendika hakkını sağlamak suretiyle, işçilerin haricinde kamuda görevli çalışanların da sendika hakkı kapsamında ele alınmasını sağlamıştır. Kamu görevlilerinin ilk kez sendikalaşma haklarının güvenceye alınması, 8 Haziran 1965 tarihli "624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu" ile olmuştur. Bu tarihler arasında 16 federasyon, 2 konfederasyon ve daha sonra ilave edilenler hariç olmak üzere toplamda 533 sendika kurulmuştur (Mıhçıoğlu 1968: 99-135).

Ancak söz konusu yasayla beraber beklenen başarının sağlanamadığı, yasanın kamu çalışanlarına ait bir derneğin düzenlemesi gibi gözükmesi ve başlangıçta sendikaların doğal yapılarının dışında gözüktüğüne ilişkin eleştiriler ileri sürülmüştür (Kutal 1968: 22). Kamu görevlileri her ne kadar olumsuz gelişmelerle karşılaşsalar da söz konusu dönemde sendikalaşmaya oldukça fazla ilgi duymuşlar ve bununla birlikte hızlı bir şekilde örgütlenme hususunda faaliyetlerini gerçekleştirmişlerdir. Ancak dönem içerisinde meydana gelen gelişmeler 1971 yılında yeni düzenlemelere sebebiyet vermiştir. 1961 anayasasının 46. Maddesindeki "çalışanlar" ibaresi bu düzenlemeler ile birlikte "işçiler" olarak değiştirilmiştir. Ayrıca söz konusu dönemde Anayasanın 119. Maddesi, "kamu çalışanları siyasi partilere ve sendikalara üye olamaz" olarak değiştirilmiş ve 46. Ve 119. Maddelerindeki

değişiklikler 16. Maddeye eklenmiştir. İlgili maddeye göre ise, “Anayasada 46. ve 119. Maddelerinin değiştiği tarihlerden sonra 624 sayılı kanuna göre kurulmuş olan kamu hizmetleri sendikalarının faaliyetleri sonlandırılır. Kanunda kamu hizmetlerine ait kuruluş ve sendikalarının bu kuruluşlara entegrasyonuna ilişkin maddeler, hükümler düzenlenir. İlgili Kanun, Anayasa için belirlenen hükümlerin geçerli olduğu tarihten sonra altı ay içerisinde çıkarılır” şeklinde bahsedilmektedir.

4.1.2. 1980 Sonrası Gelişmeler

1980 sonrasında değişen atmosfer bazı değişimleri beraberinde getirmiştir. Yasal düzenlemeler ve 1982 Anayasası’nın bu hususta getirdiği bazı sınırlandırmalar bu değişimlerdendir. Ancak bu değişimler 1980 öncesinde yaşanan çatışmaların ve bu çatışmaların neden olduğu olumsuzlukların üzerinin kapatılması kaygısından başka bir şey değildir.

Diğer yandan, iç hukukta kamu çalışanlarına ilişkin sendika hakkını engelleyen ve yasaklayan bir madde bulunmazken, Anayasada “kamu görevlileri” sendikacılığına ilişkin bir yasaklama konulmamışken, bazı kanunlarda bulunan hükümlerde kamu görevlilerinin grev hakkı ve dolayısıyla sendika hakkını engelleyici hükümler öngörülmüştür (Sağlam 1985; Işıklı 1985).

1986-1990 yılları arasında kamu çalışanları pek çok faaliyette bulunmuşlardır. Farklı bir yasa olmaksızın özellikle düzenlenmemiş koşullarda dernekler yasasının genel hükümlerince sendikalar kurmuşlardır. “Sendikal Haklar Komisyonu” sendikalaşma mücadelesi veren dernekler tarafından sendikal hakların kazanılması için 1989 yılının sonlarında oluşturulmuştur (Tiftükçi 1995: 51; Koç 1996: 115).

Böylece Eğitim-İş sendikası 28.05.1990 tarihinde kurulmuştur. Bununla birlikte kamu çalışanları sendikalarında artış görülmüştür (Evren-Erdem-Yıldırım 1995: 115). 28.05.1990 tarihinde kurulan Eğitim-İş sendikası, sonradan kurulan Eğit-Sen ile birleşerek 23.01.1995 yılında “Eğitim-Sen” adını almıştır.

10.12.1991 tarihinde demiryolu çalışanları tarafından Demiryolu Çalışanları Sendikası (DEM-SEN) kurulmuştur. Bununla birlikte TCDD’de görevli kamu çalışanları ve sözleşmeli olarak görev yapan personelin yaklaşık olarak %20’si

örgütlemiş olan genel müdür ve tescilleri ile pek çok bağlı ortaklıkları üye yapmışlardır. O dönem içerisinde DEM-SEN, yargı kararlarının neticesinde yönetici tarafıyla yaşanan olumsuzluklarla ayrıca TİM TREN-SEN, TİMRAY-SEN ve TÜRK ULAŞIM-SEN gibi aynı sektördeki sendikaların üye sayılarının azalmasına ilişkin sıkıntılar yaşamıştır (Karataş, 1993: 4 -12).

4.2. Sendikaların Eylemleri

Kamu çalışanları sendikaları geçmişte işçi konfederasyonlarına üye olmayıp kendi konfederasyonlarını kurmak ve faaliyetlerini devam ettirmek için Kamu Çalışanları Sendikalaşma Platformu (KÇSP) ve Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonlaşma Kurulu (KÇSKK) kurmuşlardır. Son zamanlarda oluşan değişimlere göre; kamu çalışanları sendikalarının sayılarında artış olduğu görülmektedir. Örgütlenme bağlamında ilk zamanlarda bir yasal düzenleme olmamasına rağmen bu oluşumun ortaya çıkmasını teşvik eden gelişmelerin yaşanması kuşkusuz kamu çalışanlarının yararına olmuştur.

Bu dönem, sendikaları çeşitli eylemlerde bulunmaya itmiştir. Bu çeşitli eylemler kamu çalışanları sendikalarını pek çok sektörde konuşulur ve tartışılır olmasına yol açmıştır. Söz konusu sendikaların yaptığı bu girişimler, kamu görevlilerine ilişkin ekonomik durumları ve özlük haklarına yönelik sorunlara ve gündemdeki özelleştirmelere yönelik yasalaştırma çabalarına yönelmiştir. Bu çabalar “grevli ve toplu sözleşmeli” sendikal hakları içermektedir.

Söz konusu eylemlerin örnekleri şu şekilde sıralanabilir; 26.01.1992 tarihinde İstanbul’da “Kamu Çalışanları Sendikal Haklar Mitingi”, 15.02.1992 tarihinde Ankara’da 12 Eylül sonrasında yapılan ilk kamu çalışanları mitingi, 16.07.1992 tarihinde Türkiye bünyesinde iş bırakma, vizite, iş yavaşlatma eylemleri, 01.07.1993 tarihinde gerçekleşen Ankara yürüyüşü, BTS ve Haber-Sen’in tüm üretimi durdurma eylemleri, 20.07.1994 tarihindeki genel işi bırakma eylemleri, Haber-Sen’in sürgünü engellemek amacıyla gerçekleştirdiği çeşitli protesto eylemleri gibi etkinlikler gerçekleştirilmiştir.

Bu çerçevede ayrıca sendikalar kamuoyu oluşturmak amacıyla; “Kamu çalışanlarının sorunları sempozyumu”, “İnsan hakları ve kamu görevlileri sempozyumu”,

“Türkiye’de memur sendikacılığı uluslararası sempozyumu” ve “1. İnsan hakları kurultayı öğretmenlerin örgütlenmesi paneli” gibi toplantılar düzenlenmiştir (Gülmez 1994: 187-193).

Bununla birlikte işçi konfederasyonları işbirliği ile 1999 yılının ortasında KESK, MEMUR-SEN ve Türkiye KAMU-SEN’in de içinde bulunduğu “Emek Platformu” kurulmuştur. Bu durum emek faktörünün sektörde söz sahipliğinin önemli bir göstergesidir. Kuşkusuz kamu çalışanları sendikaları ile gerçekleşen bu ortak denilebilecek adım gelecek vadede kamu çalışanları için önemli gelişmelere önayak olacaktır.

Yine pek çok çalışan sendikal faaliyetler nedeniyle adli ve idari soruşturmalara ve yaptırımlara maruz bırakılmıştır. Adli soruşturmaların neticesinde farklı sendikalara üye 1864 kişi sürgün edilmiş, bunların 10 tanesi açığa alınırken 12 tanesi görevinden ihraç edilmiştir. Bununla birlikte 70911 kişi para ve fon kesintisine tabi tutulmuştur. 7463 kişinin davası sürdürülürken, idari soruşturma ekseninde 5951 kişi olmak suretiyle disiplin cezasına çarptırılmıştır. 257 kişiyi ise derece ve kademe terfi artışının durdurulduğu, mesleğinden ihraç olma, kınama, uyarılma, sicil bozulması şeklinde disiplin cezalarının olduğu görülmektedir (Petrol-İş 95’96: 586; Petrol-İş 97’99: 807).

5. SONUÇ

Türk sendikacılık hareketinde kamu görevlileri sendikacılığı önemli bir yere sahiptir. Dünyada sendikacılığın gücünü kaybetmeye başlaması ve Türkiye’deki 1980 sonrasındaki meydana gelen değişimlerin yol açtığı problemlerin sendikacılığı etkilemesiyle yeni sendika arayışlarının yaşanması kaçınılmaz olmuştur. Bu arayışlara ülkemizde önemli katkısı kamu çalışanlarının sendikalaşma mücadeleleriyle olmuştur. Bu yüzden kamu çalışanları son dönemlerde gerilediği düşünülen sendikacılık hareketine, sendikalaşma çabalarıyla olumlu katkılar sağlamış ve önemli başarılar elde etmişlerdir. 1980 sonrasında kamu çalışanları sendikacılığının önemli ivmeler kazanmasındaki en büyük neden, 1989 sonrasında işçi sendikalarının önemli çapta hak arama eylemleri ve dünyada gelişen bilgi teknolojilerinin hızla yaygınlaşması olmuştur.

6356 Sayılı Kanun ile 4688 Sayılı Kanun sendikayı tanımlarken işveren kavramında farklılık görülmektedir. Ayrıca tanımlamalardan da görüleceği üzere kamu çalışanı ile işçi kavramları Kanunlar itibarıyla farklı şekilde ele alınmıştır. Bu iki Kanun için de, hem işçi sendikaları hem kamu görevlileri sendikalarının kuruluşundan düzenleniş ve işleyişine kadar kapsayan, belirli farklılıkların olmasıyla beraber, birbirine yakın ve ortak amaçlar belirlemişlerdir. Örneğin; 6356 Sayılı Kanun'un 1. Maddesinde amacını şu şekilde belirtmektedir; bu kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonlarının kuruluşu, denetlenmesi, işleyişi, çalışması, örgütlenmesi ve yönetimine ilişkin usul ve esaslar üzerine toplu iş sözleşmesi yapmalarına, grev ve lokavta başvurmalarına ve uyuşmazlıkları barışçıl yollarla çözümlmelerine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir. 4688 Sayılı Kanun ise amacını 1. Maddesinde şu şekilde belirtmektedir; bu kanunun amacı kamu çalışanlarının mesleki çıkarlarını, ortak sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları sendika ve konfederasyonlarının kuruluşu, faaliyetleri, yetkileri ve organları ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu çalışanlarının hak ve sorumluluklarını saptamak ve toplu sözleşme yapılması için usul ve esasları düzenlemektir. Buna göre, İki Kanun için karşılaştırma yapıldığında dikkat çeken önemli noktalardan birisi, 6356 Sayılı Kanun amaçlarında işçi sendikalarını ve üst örgütleri haricinde işveren sendikaları ve üst örgütlerini de ele alırken, 4688 Sayılı Kanun'un amaçları içinde işveren 'kamu işvereni' kavramı ekseninde ele alınmayıp sadece kamu çalışanı olarak bahsedilmektedir.

Devlet tekel olarak oldukça önemli ürünler üretmektedir. Devletin tekel olarak ürettiği bu ürünlere olan talep, esnek değildir. Çünkü devletin ürettiği bu ürünler farklı bir üreticiden herhangi başka bir fiyatla temin edilemez. Örneğin, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesi (TCDD)'nin sağlamış olduğu ulaşım hizmeti ya da belediyelerin sağlamış olduğu temizlik hizmetleri gibi bazı hizmetler sadece devlet tarafından üretilir ve başka bir alternatif yoktur. Devletin sunduğu hizmetlerin bazıları o kadar hayati önem taşımaktadır ki kısa süreliğine aksaklık bile insan hayatında sağlığı ve güvenliği tehlikeye atabilmektedir. Dolayısıyla devletin sahip olduğu bu tekel gücün yaratmış olduğu elastik olmayan talep, kamu sektöründeki çalışanlar için özel sektörün sahip olmadığı imkanlar sağlamaktadır. Böylece kamuda örgütlenen işçi sendikaları için özel sektörde etkili olmayan bir pazarlık gücüne sahip olabilmektedirler.

Grev, bütün işçilere tanınması gereken bir hak olarak görülmesine rağmen, uygulamada bazı istisnalar getirilmiştir. Ülkelerin çoğunda grev, özel sektördeki işçiler için vazgeçilmeyen evrensel bir hak olarak görülürken kamu sektöründe özellikle toplumun temel ihtiyaçlarını yerine getiren hizmetlerde çalışanlara grev hakkı tanınması noktasında bazı sınırlamaların olduğu görülmektedir.

Kısaca, kamu sendikacılığı ile işçi sendikacılığının ayrılan özellikleri niteliksel olarak işveren tanımı bakımından, kamu hizmetlerine olan talebin esnekliği bakımından ve grev ve lokavt yasağı bakımından olmak üzere üç şekilde incelenebilir.

KAYNAKÇA

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (2001).

4857 Sayılı İş Kanunu (2003).

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (2012).

BERBEROĞLU, Necat. Mikro İktisat (Eskişehir: Birlik Ofset, 1 996), s. 28.

Clark Kerr and Paul D. Staudohar, Industrial Relations-Economic, Social and Managenal

Countries,” International Labour Review, Vol. 129, No. 4, 1990, s. 455.

ÇENBERCİ, Mustafa. İş Kanunu Şerhi (Ankara: Seçkin Kitabevi, 1976), s. 125; Atalay Peköz, “Kamu

İşveren Sendikalan,” TÜTİS, C. 2, S. 4, Mart 1978, s. 3.

DİSK, 9. Genel Kurul Çalışma Raporu, 4-7 Ağustos 1994 İstanbul.

EVREN, Sami, Erdem, Siyami, Yıldırım Cafer. Eğitim Emekçileri Tarihi Encümen-i

Muallim’den Eğitim-Sen’e, Bireşim Yayınları, İstanbul 1995.

Ginneken, a.g.e., s. 455.

GÜLMEZ, Mesut. Türkiye’de Memurlar ve Sendikal Haklar (1926-1994),
TODAİE Yayın no:255,

Ankara 1994.

Hak-İş, 7. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 17-20 Aralık 1992.

IŞIKLI, Alpaslan. “Türkiye’de Memur Sendikacılığı”, Türkiye’de Memur Sendikacılığı Uluslararası Sempozyumu.

KARATAŞ, Sultan. Demiryolu Çalışanları Sendikası (DEM-SEN), Kamu Yönetimi lisans Üstü

Uzmanlık Programı dönem çalışması. Ankara 1993.

KESK, 3. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (25-28 Ocak 2001), İstanbul 2001.

Koç, “Planlı. ... ,” a.g.e., s. 330.

Koç, “Planlı. ... ,” a.g.e., s. 326.

KOÇ, Yıldırım. Sendikacılığın Güncel Sorunları, Öteki Yayınevi, Ankara 1996.

Koray, Değişen , a.g.e., s. 170

KUTAL, Metin. “Anayasada Yapılan Son Değişiklikler Karşısında Kamu Görevlilerinin Örgütlenme

Sorunları”, Türkiye Sendikacılığının Temel Sorunları, Birleşik Metal-İş Yayınları, 96/1.

MIHÇIOĞLU, Cemal. Türkiye’de Kamu personeli Sendikaları, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1968.

MÜFTÜOĞLU, Özgür. “Özelleştirme ve Endüstri İlişkilerine Etkileri,” nı. Ulusal Endüstri İlişkileri

Kongresine Sunulan Bildiri (İstanbul: 11-12 Kasım 1993), s. 123.

SUR, Melda Grev Kavramı Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme

P.B. Beaunont, Public Sector Industrial Relations (New York, Routledge, 1992), s. 78.

Perspectives (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1986), s. 170.

Petrol-İş 1992 Yıllığı, s. 253.

Petrol-İş Sendikası, 93-94, 95-96, 97-99 Yıllıkları.

SAĞLAM, Fazıl. “1982 Anayasası Açısından Memur Sendikacılığı ve Uluslararası Sözleşmeler”,

Türkiye’de Memur Sendikacılığı Uluslararası Sempozyumu.

GÜZEL, Şehmuz. Grev- Grevin Yapısal ve İşlevsel Açından İrdelenmesine Katkı (Ankara: Bilimsel

Yayıncılık, 1980), s. 8.

TİFTİKÇİ, Osman. Kamu Çalışanları Hareketi ve BTS, BTS Yayınları, Eğitim Dizisi: 2, 1995, İstanbul

TÜRKAY, Orhan. İktisat Teorisine Giriş, Mikro İktisat (7. Baskı. Ankara: Adım Yayıncılık Ltd.Şti.,

1991), s. 54Türk-İş, 17. Genel Kurul Çalışma Raporu, 1993-1995 Ankara.

ÜNSAL, Engin. Kamu Sektöründe Sendikalar, İş Uyuşmazlıkları ve Grevler, (?, ?, 1970), s. 61.

Wouter Van Ginneken, “Labour Adjustment in The Public Sector: Policy Issues For Developing

26- Numan Özcan “ILO Sözleşmeleri Bağlamında Türkiye’de Kamu Sendikacılığı”

ILO SÖZLEŞMELERİ BAĞLAMINDA TÜRKİYE’DE KAMU SENDİKACILIĞI

Numan ÖZCAN*

Teşekkür ediyorum Sayın Başkan. Ben de tüm emekçilerin 1 Mayıs bayramını şimdiden kutlayarak başlamak istiyorum.

Benim konuşmamın başlığını “ILO Sözleşmeleri Bağlamında Türkiye’de Kamu Sendikacılığı” olarak belirlemiştik. Bunu da tabii yaparken aslında bakmamız gereken yer ILO’nun denetim mekanizmaları Türkiye’deki kamu görevlileri sendikalarıyla ilgili ne diyor? Onlara biraz değinmeye çalışacağım.

ILO’nun temel fonksiyonlarından bir tanesi Uluslararası çalışma standartlarını belirlemek hepinizin bildiği gibi ve bunların uygulanmasını üye ülkelerde temin etmeye çalışmak. Aslında bu ILO sözleşmeleri tamamen hükümetler tarafından oluşturulan sözleşmeler değil, diğer bütün uluslararası sözleşmeler diplomatlar tarafından hazırlanan sözleşmelerdir. Ama bu Sözleşmelerde hazırlık aşamasında da işçi ve işveren örgütleri yer aldığı için uygulama şansları daha yüksektir. Ama uygulamaktan sorumlu olanlar da hükümetlerdir.

Dolayısıyla izlemenin içerisinde işçi ve işveren örgütleri veya çalışan diyelim. Yani işçi diyince ben işçi memur hepsini kapsıyor. Yani çalışan örgütleri de var bu işin içerisinde ve şöyle bir özelliği var ile sözleşmelerin bazılarının temel sözleşmeler dediğimiz 8 tane sözleşme var. Bunlar örgütlenme ve toplu pazarlığı kapsayan, zorla çalıştırmayı yasaklayan, çocuk işçiliğini yasaklayan ve ayrımcılığı yasaklayan toplam 8 sözleşme var. Bir ülke bunları onaylamasa bile ILO üyesi olmakla ülkeler aslında bu sözleşmeyi kabul etmiş sayılır ve bu sözleşmelerle ilgili rapor vermeleri gerekiyor. Bu sözleşmelerle ilgili onlara soru sorulabiliyor.

Türkiye açısından böyle bir şey yok tabi zira bu temel sözleşmeleri onaylamış durumda. Ama yine de işçi ve işveren örgütlerinin yani devlet dışı aktörlerin bir

* ILO Türkiye Ofisi Direktörü

devletin hükümeti aslında bir sözleşmenin onaylanması ile ilgili bu şekilde yakından takip ettiği ve onu bir Komite'ye getirip bir şekilde bunu nasıl uygulandığı ile ilgili sorunlar. Bunun dışında onaylamadıkları sözleşmelerle ilgili hiç kimse hiçbir hükümetin bir masaya oturup bir soru soramaz. Ama ILO'da böyle özel bir durum var.

Dolayısıyla bu denetleme ve denetim mekanizmaları birkaç aşamadan oluşur. Bir düzenli raporlama yapılan uzmanlar komitesi var, sözleşmeleri ve tavsiye kararları izlenmesini takip eden. Buraya düzenli raporlar veriliyor. Bunun dışında şikâyet prosedürleri var. Özellikle sendikaların uygulamalarla ilgili şikâyetlerini bildirdikleri Sendikal Özgürlükler Komitesi var. Özellikle çok büyük sendikaya gitmeleri ile ilgili başvurulabilen komiteler bunlar. Şimdi ben daha çok uzmanlar komitesinden bahsedeceğim en detaya giren komite bu çünkü. Uzmanlar Komitesi 1926 yılında kurulmuş ve tarafsız ve teknik bir değerlendirme yapıyor. Bir ülkedeki sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili hem hukuki olarak bakıyor, yani hiç sözleşmeye uygun mu ve uygulamaları uygun mu? bunları inceliyor. 20 tane bağımsız yargıç var burada. ILO'nun yönetim konseyi tarafından atanan, dünyanın çeşitli ülkelerinden bütün kıtalardan bütün hukuk sistemlerini aslında temsil eden 20 bağımsız yargıç ve bunlar kendi ülkelerini temsil etmiyorlar. Yani bunlar herhangi bir millet bağı ile orada değiller. Tamamen bağımsızdır. Teknik değerlendirme yapmak üzere oradalar. Sendikalar bu süreci biliyor ama takvimden bahsetmek gerekirse her yıl Eylül ayında Uzmanlar Komitesi'ne rapor veriliyor. Hükümet bir rapor veriyor. Hükümet raporunu verirken aslında ülkedeki işçi işveren örgütlerine danışarak bu raporunu hazırlayarak vermesi gerekiyor ve bazen sendikalar ve hükümetin raporuyla birlikte raporlarını sunuyorlar. Veya ayrıyetten direk olarak komiteye kendi raporlarını iletme şansları da var. Bu şekilde sendikalardan direk giden raporlar gözlemler hükümete iletiliyor. Deniyor ki siz ülkenizde ki şu şu sendikalar ülkeyle ilgili şöyle bir rapor yolladı sizin bunla ilgili gözlemleriniz yorumlarınız varsa onlarda bize iletin deniyor. Dolayısı hükümete şans veriliyor, o raporlarla ilgili kendi gözlemlerini tekrardan sunması üzerine. Sonra Kasım ayında komite toplanıyor, Kasım Aralık'ta toplantısı yapıyor. Şubat gibi de raporu yayımlıyor. Raporda bir genel bölüm var. Bir de her ülkeyle ilgili o gün hangi sözleşmeler ele alınıyorsa o sözleşmelerle ilgili ülkedeki uygulama ve durum nedir? O sene gelen raporlar bağlamında bu değerlendirmeler yer alıyor.

Komite sadece kendisine gelen raporları ele alabiliyor, yani hükümetlerden veya sendikalardan. Bunun dışında bir herhangi bir bilgi kaynağına bakma şansı yok. Ben bir internete gireyim burada böyle diyor ama ben de bir gireyim bakayım ya da şuna da bir soru şöyle bir soru sorayım deme şansı yok. Sadece yazılı olarak kendisine rapor gidiyorsa onun üzerinden bir değerlendirme yapıyor.

Bugüne kadar bu Komite’nin raporları ile en çok şey söylendi. Türkiye’de söyleniyor. İşte komite sadece belli sendikaları dinliyor, belli görüşleri burada yansıtıyor gibisinden. Ben bunun çok böyle olmadığını düşünüyorum. Dediğim gibi komite kendisine ne verilirse onun üzerinden bir değerlendirme yapıyor. Hükümet nasıl bir rapor yollarsa, bu diyelim ki şikâyetler veren yakınmalarla ilgili, nasıl bir savunma yollarsa ona göre bir değerlendirme yapıyor.

Bu sene mesela Memur-Sen’in çok güçlü bir rapor yolladığını gördük. Dolayısıyla raporun içerisinde Memur-Sen’in gözlemlerine ilişkin çok ciddi ve yoğun bir şekilde atıflar var. Belki en çok atıf yapılan konfederasyonlardan birisi Memur-Sen olmuş, Memur-Sen’in gözlemlerine burada yer verilmiş. Şimdi onlara geleceğim.

2021 yılı raporu üzerinden biraz geçeceğim. Bu sene 6. Sözleşme kapsamında Türkiye’yle alakalı olarak bunların arasında 87, 98 sayılı örgütlenme ve toplu pazarlık engeli ile ilgili temel sözleşmeler var. Çocuk işçiliği ve ayrımcılıkla ilgili diğer temel sözleşmeler var. İş teftiş sistemi ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sözleşmeler var. Dediğim gibi ben sadece bu temel sözleşmeler sendika özgürlüğü ile ilgili olanlara değineceğim. Çünkü kamu çalışanları ile ilgili özellikle yorumların birçoğu orada yer alıyor. Şimdi kamu çalışanlarıyla ilgili Türkiye’ye yöneltilen eleştiriler ve eksiklikler 2 konuda aslında toplanıyor. Bir: Örgütlenmeyle ilgili sorunlar ki bunun içerisinde özellikle örgütlenmesi mümkün olmayan memur kategorileri veya çeşitli grupları 4688’de yer alan sendikalaşmasına izin verilmeyen gruplar. Bunlar uzun yıllardır aslında her sene raporlarda dile getiriyor. Diğer bir grup yorum da toplu sözleşme süreciyle ilgili. Oradaki yakınmalarla ilgili yorumlar 2019 yılında hatırlarsınız. Türkiye Hazirandaki Komite’de Konferans Komitesi’nde gündeme gelmişti. Yüzüncü Yıl Kongresi’nde beraberdik. Orada hatırlarsınız. Orada da yine birtakım yorumlar yapılmıştı. Onun takibini yapıyor şimdi komite oradan memur sendikalarıyla ilgili özellikle örgütlenme özgürlüğünün

şiddet, baskı ve tehditlerden arınmış bir şekilde yapılmasını garanti etmeye hükümeti çağırıyordu ve 4688’i gözden geçirmeye çağırıyordu tüm çalışanları örgütlenme özgürlüğüne sahip olmasını garanti etme adına 4688 gözden geçirin diye bir çağrı vardı. Komite bu sene geçen sene olduğu gibi bu sene bunun takibini yapıyor. Şimdi özellikle yorumlara baktığımız zaman:

İlk yorum Memur-Sen’in ve Bem-Bir-Sen’in özellikle 2019’daki yerel seçimleri takiben kendi üyelerine ve Ben-Bir-Sen’in üyelerine yönelik olarak ve ayrıca Hak-İş’e ve Hizmet-İş’e bağlı sendikalarda belediyelerde yapılan üyelere yapılan baskı ve tacizlerden bahsetti diyor Memur-Sen. Memur-Sen’in iddialarını kaygıyla kaydediyoruz ve hükümetin bu iddialara yönelik yanıtlarını kaydediyoruz ama yine de insan hakları ve sendikal hak ihlalleri ile ilgili bu uzun ve ciddi iddialara yönelik ayrıntılı yorumlar talep ediyor. Bu belediyelerdeki üyeliklerle ilgili baskı ile ilgili neler yapıyor? Bunla alakalı hükümetten ayrıntılı bilgi istiyor. Yine biraz önce bahsettiğim gibi 4688’in 15. maddesindeki sendikalı olamayacak üst düzey kamu görevlileri, hâkimler, ceza infaz kurumu çalışanları bundan örgütlenme hakkından mahrum bırakıldığını söylüyor. Yine Memur-Sen tarafından iletilen şu yoruma veriyor. Emekliler, vekil işçiler, yani öğretmenler, hemşireler, ebeler ve maaşsız bordrolu, bordrosuz ve iş sözleşmesi olmadan çalışan kamu görevlilerine yönelik örgütlenme özgürlüğü haklarının sağlanması yönündeki Memur-Sen’in bu konudaki talebine dikkat çekiyor ve hükümetin bu konuyla ilgili yorumları sunmasını hükümetten talep ediyor.

Örgütlenme özgürlüğü ile ilgili 98 sayılı sözleşme de 4688’in 15. maddesine atıf var. Özellikle bu ceza infaz kurumu personeliyle ilgili ve bunların örgütlenememesi ile ilgili birkaç yıldır devam eden bir konu var. Onunla ilgili de şunu söylüyor: özellikle yani sözleşme de iki tane istisna var diyor: 1- Silahlı kuvvetler mensupları, 2- Polisler. Bunların dışındaki tüm kamu görevlileri aslında örgütlenmeli. Ama sizin kanunda çok uzun bir liste var. Örgütlenemeyecek olanlarla alakalı. Bunları tekrardan gözden geçirin diye hükümete çağrıda bulunuyor. Yine Memur-Sen’in biraz önce bahsettiğim buradaki işçilerle alakalı yorumuna burada da dikkat çekmiş ve hükümetin bu yorumlarla ilgili bilgi sunmasını talep etmiş. Bundan sonra toplu pazarlıkla ilgili yorumlara gelelim. Burada toplu pazarlığın somut kapsamıyla ilgili bir yorum var. Yine bu da uzun yıllardır sürekli tekrar eden bir yorum. Yani 4688’in 28. maddesi, toplu sözleşme kapsamını, sosyal ve

mali haklarla sınırlandırdığı için diğer konular işte çalışma süreleri, kariyerler ve disiplinle alakalı konuların bunun dışında kaldığı söyleniyor. Dolayısıyla hükümete toplu sözleşmenin kapsamını genişletici düzenlemeler yapın diyor. Yani bu sadece sosyal ve mali haklar gibi diğer konular da toplu sözleşme masasında aslında konuşulabilir diyor. Diğer bir yorum toplu sözleşme masasındaki temsil ile alakalı bir konu. Türkiye Kamu-Sen’in yine bir konuyla alakalı bir başvurusu var. Bu işkolu sendikalarının bu sözleşmeye katılmaları yani yetkili sendika dışındaki sendikaların da işte görüşlerinin alınmasıyla alakalı bir talebi var. Bunu da bu komite şöyle diyor: Yani bu kanun ve uygulamasının her iş kolundaki en yüksek temsil düzeyine sahip sendikaların toplu sözleşme için birden fazla hizmet koluyla ilgili konular da dâhil olmak üzere teklif sunabilmesini sağlamasını talep etmektedir diyor. Yani biraz bu işkolu ile alakalı bu yetki ile alakalı bir durum biraz daha kapsayıcı olur aslında demiş oldu özetle.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu ile alakalı da yine sürekli her yıl gelen bir yorum var. Bu Hakem Kurulu’nun yapısıyla alakalı çoğunun ise kamu tarafından atandığı ve bunların bağımsız değerlendirme yapamayacakları ile alakalı. Bu Kamu Görevlileri Hakem Kurulu üyeliklerinin veya üyelerinin görevlendirilmesinde kullanılan yöntemin bağımsızlığını tarafsızlığını daha net şekilde gösterecek ve tarafların güvenini kazanacak şekilde yeniden yapılandırılması ile ilgili önlemleri almasını talep ediyor. Özetle bunları diyebilirim. Kanun ve uygulama ile ilgili şeyler. Detaylar dediğim gibi konu içerisinde var yine bunlar dediğim gibi aslında uzun yıllarda devam eden yorumlar. Yani ne yapılması gerektiği, eksik olan şeyler belli. Burada belki konfederasyonlarla tekrar bu konuları ele almasında fayda olur diye düşünüyorum. Yine 2016’dan beri darbe girişinden beri devam eden bir konu var. Sendikaların kapatılması ve memurların ihracıyla ilgili olan konu. Onu da yakından takip ediyorsunuz. 2017’den beri Türkiye bu konuda eleştirilere maruz kalıyor. Burada özetle şu söyleniyor: Sendikaların kapatılması yürütmenin ve idarenin alacağı bir kararla olamaz. Ancak bir yargı kararıyla ve yargı süreciyle olabilir sözleşmenin ikinci maddesinde açıkça yazıyor. Dolayısıyla böyle bir idari kararla sendikaları kapatmanız doğru değil diyor.

İhraçlarla ilgili kişilerin kendilerini savunabilecekleri yasal yollar olmalı. Sendika üyeliği ihraç için bir gerekçe olamaz diyor. Burada tabi hükümet kendi yorumları ve OHAL komisyonuna atıfta bulunmuştu. “Biz de komisyon kurduk.

Bunlar zaten inceliyor, ele alıyor. Eğer bir yanlışlık varsa bu kişiler zaten iade oluyor” diye hükümet bununla ilgili zaten açıklamalarda bulunuyor. Orada da tabi OHAL komisyonunun tarafsızlığı, bağımsızlığı ne kadar hızlı bir şekilde değerlendirme yapıp yapamadığı da son yıllarda gündeme gelen konulardan bir-tanesi.

Burada önemli bir başvuru vardı. Onunla alakalı çok yakın zamanda bir karar çıktı. Kapatılan konfederasyonlardan Aksiyon İş’in bir başvurusu olmuştu. ILO anayasasının 20. maddesine göre kapatılan sendikaların böyle bir başvurma hakları var ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi’nde bunların durumları ele alınıyor. 2017’de böyle başvuru olmuştu. ILO Yönetim Konseyi de bununla alakalı iki tane komite kurdu. Bir tanesini Örgütlenme Özgürlüğü Komitesine yolladı. Kapatılmayla ilgili olan kısmı. Sendikal üyelerin ihracı için ise ayrı bir komite kurdu. Bunlar üç taraflı komiteler, işçi işveren hükümet temsilcilerinden oluşan komiteler. Bu komiteler raporlarını hazırladı ve Mart’taki toplantısında da ILO yönetim konseyi bu raporları kabul etti. Burada önemli şeyler var bence. Herkesin bilmesi gereken çünkü sadece sendika üyeliğinden dolayı ihraç değil bütün ihraç edilen kişilerle ilgili aslında önemli şeyler var.

Şimdi öncelikle şunu söylüyor Komite: Bir sendikanın kendisine yetki veren bir kararname ile yürütme makamı tarafından kapatılması aynen bir sendikanın idari makam tarafından kapatılması gibi temel sözleşmelerden ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesi’nin 4. maddesini ihlal anlamına geliyor diyor. Çünkü bu madde sendikaların ancak adli makamlar tarafından savunma hakkının garanti edilmesi ile kapatılabileceğini belirtiyor.

Komiteye göre bu prensip kapatma kararları olağanüstü durumlarda alınsa bile geçerli. Çünkü ancak bir yargısal süreç bu tip garantileri sağlayabilecek bir süreci sağlayabilir. Burada tabi bu süreçte hükümetten çok fazla bilgi istendi. Hükümetin konuyla ilgili görüşleri alındı. Hükümete sorular soruldu, onların raporları ve yorumları alındı. Burada diyor ki; hükümetin kendisi de sendikaların kapatılmaları gerekçelendirecek eylemlere yönelik olarak bu 667 sayılı KHK’da belirtilen FETÖ PDY ile irtibat ve saklı olmak dışında herhangi bir açıklama veya detaylı bilgi sunmamıştır diyor. Yani şunu söylüyor ki hükümet dedi ki bunlar işte şu KHK’ya göre terör örgütleri ile irtibatlı oldukları için kapatıldı.

Ama onun dışında, yani hangi eylemlerinden dolayı terör örgütü ile irtibatlı oldukları ile ilgili herhangi bir bilgi sunulmadı bize diyor ve kişiler bakımından da sadece kapatılmış bir sendikanın üyesi olmanın bir terör örgütü ile ilişkili olduğu ya darbe sürecini desteklediğinin delili olarak kabul edilemez diyor. Çünkü bu sendikalar kurulduklarında ve kapatılana kadar yasalar uygun olarak faaliyet gösteren sendikalardı, dolayısıyla yani kişiler bunları bilmiyor olabilirler. Sadece sendikaya üye olmaktan dolayı terör örgütün desteklediği anlamına gelmez diyor. Yine komite bu çalışanların herhangi belli bir eylemleri veya bir terör örgütlü olmaları ve hatta muhtemelen üye olduklarına dair bilgileri olduğuna dair herhangi bir kanıtlara ihtiyaç duyulmaksızın sırf bir sendikaya üye olmaktan dolayı cezalandırıldığı anlaşıyor diyor. Bu da işte 87 sayılı sözleşmenin 2. maddesinde garanti altına örgütlenme haklarını kullandıkları için bu kişilerin cezalandırıldığı görülüyor diyor. Yine 158 sayılı sözleşme var, iş sözleşmesinin iptal edilmesiyle alakalı. Yani hangi şartlarda bir kişinin iş sözleşmesi iptal edilebilir. Olağanüstü durumlarda bile çalışanlar sözleşmenin öngördüğü süreçlere dair önlemler alınmadan işten çıkarılmasını önleyecek alternatif yollara başvurulabilir. Yani olağanüstü durumlarda bile aslında birtakım savunmalar alınarak veya başka alternatif yollar yürütülebilir diyor. Halbuki ön soruşturma, suçlamalar hakkında bilgi verilmesi ve savunmaların alınması yapılmadan çalışanlar toplu olarak işten çıkartılmıştır diyor. Bir kişi kariyerini ve geleceğini etkileyecek işten çıkartma gibi çok ciddi bir ceza ile karşı karşıyaysa sözleşmesi iptal edilmeden önce kendisini savunabilmesi gerekli diyor. Burada Komite detaylı olarak OHAL komisyonunun 2019 yılı faaliyet raporunu incelemiş ve oradaki karar örneklerine bakmış. Onları da incelemiş ve sonuçta aslında sendika üyeliğinin ihracın bir gerekçesi olarak kullanıldığını, OHAL Komisyonu kendi kararlarından da görmüş.

Özetle sonuç olarak kapatılan sendikalar bakımından, normal yargı süreçleriyle tekrardan bu süreci gözden geçirin diyor. Kişiler bağlamında da sendika üyeliğinden bağımsız olarak bu kişilerin ihraçlarını gerekli kılacak herhangi bir yasa dışı faaliyette bulunup bulunmadıklarını belirlemek üzere tam bağımsız ve tarafsız bir değerlendirme yapılmasına çağrıda bulunuyor.

Dediğim gibi bunlar oldukça güçlü yorumlar ve kararlar. Ve bu kararların

yönetim konseyi, ki en önemli karar alma organlarından bir tanesi, onun tarafından da kabul edilmiş olması önemli.

Biraz uzattım kusura bakmayın, sözü tekrar Hacı Bayram Bey size bırakıyorum.

Bugün geldiğimiz noktada sendikal hareketin, emek ve emekçi kavramlarının kendi medeniyet değerlerimizden azade olmayan bir şekilde değerlendirildiği sendikal pratikler mevcuttur. Medeniyetimiz emeği hem teorik hem de pratik zeminde doğru bir zemine oturtmuş, önemsemiştir. Bu medeniyetten beslenen emekçilerin emeğe ve örgütlenmesine yaklaşımları da buradan ışık almaktadır. Bununla birlikte gerek gelişen ve yenilenen çalışma koşulları, teorik yeni yaklaşımlar, karşılaşılan yeni sorunlar bu alanın yeniden ve yeniden ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Kendi medeniyet ve inanç değerlerimizden hareketle emeği, emekçiyi, emek örgütlenmesini ele alırken; tevarüs ettiğimiz birikimle, kendimizi içinde bulduğumuz birikim ve uzun yıllardır edindiğimiz sendikal tecrübeyi bir araya getirip, inancımızın temel sabitelerinin hakemliğinde yeni ve özgün yaklaşımlar ile pratikler üretmenin zorunluluğu da ortadadır.

ÇALIŞMA HAYATINDA YENİ ZİHNİYET İHTİYACI VE PRATİK UYGULAMA ZEMİNİ OLARAK KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI KONGRESİ BİLDİRİLER KİTABI



MEMUR-SEN
Akademi