

Kamu'da Sosyal Politika

Yıl : 15 | Sayı: 41 | Ocak 2022 | ISBN: 1306-8334

ÇALIŞMA HAYATI VE SENDİKAL ANLAYIŞ



Kamu'da SosyalPolitika



Memur-Sen'in
Bilimsel, Akademik ve Sosyal Hayata Katkısıdır.

Memur-Sen Adına Sahibi
Ali YALÇIN

**Genel Yayın Yönetmeni ve
Yazı İşleri Sorumlusu**
Mehmet Emin ESEN

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

Danışma Kurulu
Prof. Dr. Mete GÜNDOĞAN
Prof. Dr. Erdinç YAZICI
Halit ORTAKÖY

Tüm Soru ve Yazışmalarınız İçin;
B. Fatih ÇALIŞKAN

Yayın İdare Merkezi
Memur-Sen
Zübeyde Hanım Mah.
Sebze Bahçeleri Cad. No:86, 06400
Altındağ/Ankara
Tel: (0312) 230 09 72-73
Faks: (0312) 230 39 89
www.memursen.org.tr

Grafik Tasarım
Mustafa Fehmi ÖZDEMİR

Yayın Türü
Yaygın - Süreli
Ocak 2022

Baskı
EPA-MAT
Basın Yayın LTD.ŞTİ
(0312) 394 48 63

İçindekiler

Değişen Refah Anlayışı Bağlamında Sendikalar İçin
Medeniyet Merkezli Bir Öneri: İnsan Onurunu Koruma
Hedefinde Sendikacılık

Doç. Dr. Mehmet Merve Özaydın | Ankara Hacı Bayram Veli
Üniveristesi İİBF Çal. Eko. ve End. İliş. Böl. Öğr. Üyesi 9

Modern Dönemden Postmodern Döneme Çalışma
İlişkilerinin Özellikleri ve Sendikacılık

Öğr. Gör. Yasin Yüksel | Öğretim Görevlisi, Gazi Üniversitesi 26

Yeni Sendikacılık Anlayışında Çalışma Yaşamının
İyileştirilmesi

Arş. Gör. Abdurrahman Sefa Ulu | Arş. Gör. Yalova Üniversitesi 54

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

Fatih Yardımcıoğlu | Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi 66

Kamu Görevlileri Sendikacılığı ile İşçi Sendikacılığının
Karşılaştırılması

Mustafa Öztürk | Prof. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi
Tevfik Kaçar | Prof. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi 75

ILO Sözleşmeleri Bağlamında Türkiye'de
Kamu Sendikacılığı

Numan Özcan | ILO Türkiye Ofisi Direktörü 88

GELECEK KAMU GÖREVLİLERİNİN EMEĞİYLE ŞEKİLLENİYOR

Türkiye’de, giderek büyüyen kamu görevlileri kitlesinin sorunları da o nispette büyümekte; mali, sosyal ve özlük hakları itibariyle gerek çözüm bekleyen sorunlar gerekse de beklentiler artmaktadır. Kamu görevlileri kamunun hizmetlerini kendisi üzerinden yürüttüğü kitle olduğundan amirinden memuruna bütün bir devlet mekanizmasını işleten, bugün itibariyle 85 milyonluk Türkiye toplumuna, hatta yurt dışı hizmetleri boyutuyla yüzlerce milyona varan devasa boyutta kitleye hizmet götüren bir kesimi ifade etmektedir. Bu gözle bakıldığında kamu görevlisi demek hizmetlerin yürütülmesi, ekonominin işlemesi, güvenliğin sağlanması, eğitimden sağlığa her alanda hizmet çarkının kesintisiz işlemesi demektir.

Bu yönüyle kamu görevlileri milletin istikbali, devletin teminatıdır. Geleceği kuran eller de alın teri de, akıl da kamu görevlilerinin eli, aklı, alın teridir. O halde kamu görevlileri eliyle yürütülen hizmetlerin kalite ve niteliğinin kamu görevlilerinin kalite ve niteliği ile doğru orantılı olduğu; kalite ve niteliğin de doğrudan mali,

sosyal ve özlük haklarıyla ilgili olduğu akıldan çıkarılmamalıdır. Sorunsuz bir hizmet sorun yaşamayan bir kamu görevlisi kitlesinin varlığına bağlıdır. Sorunsuz hizmet, sorunsuz kamu görevlileri mevzuat ve uygulamasıyla mümkündür.

Ailesiyle işi arasında tercihe zorlanmış, sosyal-mali-özlük hakları itibariyle mağdur edilmiş, liyakat-kariyer sisteminin dışında bırakılmış, şiddete ve mobbinge maruz kalmış, toplu sözleşmede eli zayıflatılmış ve pazarlık hakkı yara almış, iş güvencesi sekteye uğramış bir kamu görevlisinden sorunsuz bir hizmet beklemek makul değildir. Bugün maalesef kamu görevlileri mevzuattan ya da mevzuatın uygulanmamasından kaynaklanan büyük sorunlarla boğuşmaktadır. Bugün Türkiye’nin en büyük emek hareketi olarak; kitlesinin büyüdüğü oranda sorunlarının da büyüdüğünü belirttiğimiz kamu görevlilerinin sorunlarını dile getirmekle yetinmiyor, çözüm önerilerini titizlikle çalışıyor, analiz ediyor ve her platformda tartışmaya açarak olgunlaştırıyoruz. Siyasi irade-

— “ —
**Kamuda Sosyal
Politika dergimiz,
kamu görevlilerine
dair teorik çalışmalar,
beyin fırtınaları, ilmi
tartışma ve müzakereler
açısından önemli bir
boşluğu doldurmaktadır.**
— ” —

nin ve kanun yapıcının işini kolaylaştırmakla kalmıyor, sahanın memnuniyetini sağlayacak aynı zamanda yanlış adımları atılması durumunda ortaya çıkacak sosyal maliyeti de önleyecek çalışmalar yapıyoruz. Ancak bu çalışmalardan yeterince istifade edildiğini söyleyemeyiz. Türkiye maalesef, eskiye oranla çok mesafe kat etmesine karşılık hala sosyal paydaşlarıyla politika belirleme ve mevzuat yapma süreçlerinde katılım mekanizmalarını yeterince işletmemekte. Bu durum Türkiye için çok ciddi anlamda zaman ve enerji kaybına neden olmaktadır.

Memur-Sen olarak yayınladığımız Kamuda Sosyal Politika dergimiz, kamu görevlilerine dair teorik çalışmalar, beyin fırtınaları, ilmi tartışma ve müzakereler açısından önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Bu sayımızda da alanında uzman hocalarımızın birbirinden değerli yazılarına yer veriyoruz. Emegin geleceğinden yeni sendikacılık anlayışına, Kamu Görevlileri Hakem Heyetinin yapısından işçi memur sendikalarının karşılaştırılmasına, kamu görevlilerinin grev hakkından kamu görevlileri sisteminin ILO Sözleşmeleri bağlamında değerlendirilmesine değin çok önemli alanlarda ilmi çalışmalar bu sayımızda yer alıyor.

Kamuda Sosyal Politika dergimizin bu sayısındaki son derece faydalı makalelerden bütün üyelerimizin, bütün kamu görevlilerinin, akademik çalışma yapan hocalarımızın, bürokrat ve siyasetçilerimizin ve ilgili herkesin fazlasıyla yararlanacağını düşünüyor, dergimizin yeni sayısının hayırlı olmasını dileyerek kıymetli yazılarından dolayı yazarlarımıza emeği geçenlere teşekkür ediyoruz.

Yeni ve Adil Bir Dünya Emeğin Onurlu Elllerinde Yüksелеcek

Baş döndürücü bir hızla değişen, dönüşen bir dünyada yaşıyoruz. İnsanlık tarihinin hiçbir dönemi, bu denli hızlı değişim ve dönüşümlere tanıklık etmedi. Bu değişim sadece teknolojik alanda yaşanmıyor. Aynı zamanda sosyal, kültürel, ekonomik ve üretim ilişkileri ile çalışma düzeni, aile anlayışı ve inanca dair zihniyet bağlamlarında da radikal değişimler yaşanıyor. Kelimenin tam anlamıyla bir altüst oluşlar dönemindeyiz. O kadar hızlı geliyor ki henüz yaşananları kavrayamadan, tartışmadan yeni bir alt üst oluş alanı içinde buluyoruz kendimizi.

Baş döndürücü bir hızla değişen, dönüşen bir dünyada yaşıyoruz. İnsanlık tarihinin hiçbir dönemi, bu denli hızlı değişim ve dönüşümlere tanıklık etmedi. Bu değişim sadece teknolojik alanda yaşanmıyor. Aynı zamanda sosyal, kültürel, ekonomik ve üretim ilişkileri ile çalışma düzeni, aile anlayışı ve inanca dair zihniyet bağlamlarında da radikal değişimler yaşanıyor. Kelimenin tam anlamıyla bir altüst oluşlar dönemindeyiz. O kadar hızlı geliyor ki henüz yaşananları kavrayamadan, tartışmadan yeni bir alt üst oluş alanı içinde buluyoruz kendimizi.

Kapitalizmle başlayan, neoliberalizmle devam eden insanın ve emeğinin paranteze alındığı, daha fazla kâra odaklanıldığı, emeğin ahlaktan ayrıştırıldığı bu altüst oluş ve değişim dönüşüm olgusu arkasına finans kapitalizmin ve dijital hegemonik düzenin kural tanımaz gücünü de alarak derinleşiyor. Bu kirli düzenin insanlığa maliyeti her geçen gün artıyor. Onurlu bir yaşama erişimin kapitalist düzenin efendilerinin insafına kaldığı; açlığın, sefaletin, zulmün kol gezdiği bir vasat bü-

tün maliyeti dünyanın mazlumlarının omuzlarına yüklüyor.

Hayatlarımız üzerinde derin tesirler bırakan bu süreç emeği de çok yönlü olarak etkisi altına alıyor. Emperyalizm sınır tanımaz iştahıyla emeği sömürerek kapitalist hegemonik düzeni dijital hızlarda yaygınlaştırıyor. Ancak buna karşın insanlık, bir toplumsal değer olarak emeğin, alın terinin üzerinde yükselmeye devam ediyor.

Değişmeyen bir mücadele alanı olarak emeğin değeri ve yeni bir tartışma alanı olarak emeğin geleceği temel çalışma konularımız olmaya devam ediyor. Bir yandan emeğin özellikle de kamu görevlilerinin emeğinin geleceğini konuşurken, öte yandan Türkiye’de kamu görevlilerinin mali, sosyal ve özlük hakları ile özgürlüklerinin uluslararası standartlara kavuşturulması ve onun da üzerine çıkarılması yönündeki kararlı çalışmalarımıza aralıksız devam ediyoruz. Bu yönüyle 4688 sayılı Kanun’un eksikliklerinin tamamlanması, fazlalıklarının çıkarılması ve gerekli yeni hükümlerin ihdas edilmesi gibi şümüllü hukuki revizyonun

— 66 —

Biliyoruz ki dünyada toplumsal adaletin tesisi ancak emeğin hakkının verilmesiyle mümkün.

— 77 —

yapılmasına yoğunlaşmış durumdayız. 4688 sayılı Kanun’a yönelik analizlerimiz, raporlarımız, kongrelerimiz, taslak çalışmalarımız özenli bir şekilde devam ediyor.

Kanun ilk çıktığı zaman önemli bir boşluğu doldurması yönüyle ileri bir adım olmasına karşın; barındırdığı eksiklikler, emeğe ilişkin gündemin ve uluslararası standartların gerisinde kalması bakımından yeni, kuşatıcı ve emeği aziz sayan bir zihniyetle sil baştan yenilenmelidir. Covid 19 salgınıyla da kısmen deneyimlediğimiz dijital çağı getirdiklerini de dikkate almalıyız. Öncelikli olarak, grev hakkının olmadığı, Kamu Görevlileri Hakem Heyetinin bağımsız ve tarafsız olmadığı, örgütlenme özgürlüğünün önündeki engellerin kaldırılmadığı, toplu sözleşme süreci ve masasındaki aksaklıkların giderilmediği bir düzende emeğin değerini bulması söz konusu değildir.

Yanı sıra sözleşmeli personel istihdamının tekrar istisnai çerçeveye sınırlandırılması, esas istihdam modeli olarak kadrolu istihdama dönülmesi, iş güvencesine aykırı uygulamaların ve memur güvencesine dair sorunların giderilmesi, liyakat ve kariyer ilkesinin işletilmesi, mesleğe giriş mekanizmasındaki sorunlu tarafların törpülenmesi, aynı ya da farklı kurumlarda aynı

işi yapan kamu görevlileri arasındaki ücret ve hakların eşitlenmesi gibi bir dizi sorunlu alanın da ele alınması ve yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Açıktır ki, mevcut kamu görevlileri mevzuat ve sistemi giderek daha da büyüyen kamu görevlileri kitlesinin yükünü çekememekte, bu kitleye dar gelmektedir. Alarm veren mevcut sisteme sosyal paydaşların katılımıyla gerekli ve yerinde müdahaleler yapılmadığı takdirde milyonlarca kişinin yer aldığı bu sistem içinden çıkılmaz hale gelerek, hizmet alanı da vereni de kapsayan çok büyük mağduriyetler üretecektir.

Biliyoruz ki dünyada toplumsal adaletin tesisi ancak emeğin hakkının verilmesiyle mümkün. Emeğin hakkının verilmesi; sermayenin tekelleşmesinin engellenmesi, refahın toplumsallaşması, emeği güce ve tahakküme dönüştüren zorbarların kaynağının kesilmesi, onurlu bir yaşamın kurulması demektir. Kirli dünya düzeni karşısında adaleti savunan antiemperyalist duruşun temsilcileri olarak dünyanın içine düştüğü bu gayya çukurunun derinliğine, hegemonik sistemin büyüklüğüne bakarak umutsuzluğa kapılmayı mücadele ruhuyla bağdaştırmıyoruz. Birilerinin zihninde kurgulanan gelecek distopik olabilir. Küresel sistemin

efendileri öyle istese de bu distopik kurgunun öz-nelerine kadiri mutlak bir rol atfetmek ne akla ne inancımıza ne de gerçekliğe uygundur. Emek oldukça ümit de vardır. Ve bu ümit sonsuz imkânlar barındıran bir ümittir. Çünkü yeni ve adil bir dünya medeniyetimizin ufkunda parlamaktadır. Kaldı ki küresel sistemin dayattığı ve yaşattığı bu zifiri karanlığa baktığımızda şafağın yakın olduğuna olan inancımız artmaktadır. Bizler, şafağın kendiliğinden değil emeğin onurlu ellerinde yükseleceğinin de bilinciyle her koldan çalışmaya, emeğin ve emekçinin hakkı için mücadele etmeye devam ediyoruz.

Bu meyanda sahada verdiğimiz emek mücadelesinin hukukta, toplumda, siyasette ve akademi karşılık bularak kalıcılılaşması için de bilgi sahasında üretimler yapmayı önemsiyoruz. Kamu görevlileri sendikacılığı özelinde, literatürü gerek geliştirme gerekse de genişletme yönünde her geçen gün daha fazla akademik ürünü emek müktesebatına ekliyoruz. Özellikle bu alanda aksiyonun odağı olarak sendikal örgütlerin tecrübelerini bilgi ve teorinin odağı olarak akademiyle

mezcetmenin gereğine inanıyoruz. Bu bağlamda üniversitelerimizle birlikte çalışmayı sendikal mücadelenin temel parçalarından birisi olarak telakki ediyoruz. Bugüne kadar çeşitli üniversitelerle ortak yaptığımız bilimsel kongre ve sempozyumlarla bu alanda önemli çalışmalar gerçekleştirdik, nitelikli ürünler ortaya koyduk. Türkiye'nin en büyük emek hareketi ve entelektüel birikimi olarak, bugünün bilgisini medeniyet müktesebatımız ve değerlerimizin rehberliğinde işleyerek emeğin kapitalist bilgi düzeninden de kurtulması için çaba gösterdik.

Bu bağlamda Kamuda Sosyal Politika dergimiz de bu çalışmaların önemli bir vasatı olarak işlev görmektedir. Türkiye emek birikimini dergimize taşımada, akademik bilgiyi aksiyoner teşkilatımız ve üyelerimizle buluşturmada önemli bir misyonu ortaya koymakta. Kamu görevlilerinin emeğini, bağlı olduğu mevzuatı, mevcut durumunu, geleceğini hak, adalet, özgürlük temelinde tartıştığımız Kamuda Sosyal Politika dergimizin bu sayısının hayırlara vesile olmasını, okuyucularımızın ziyadesiyle müstefid olmasını diliyorum.

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

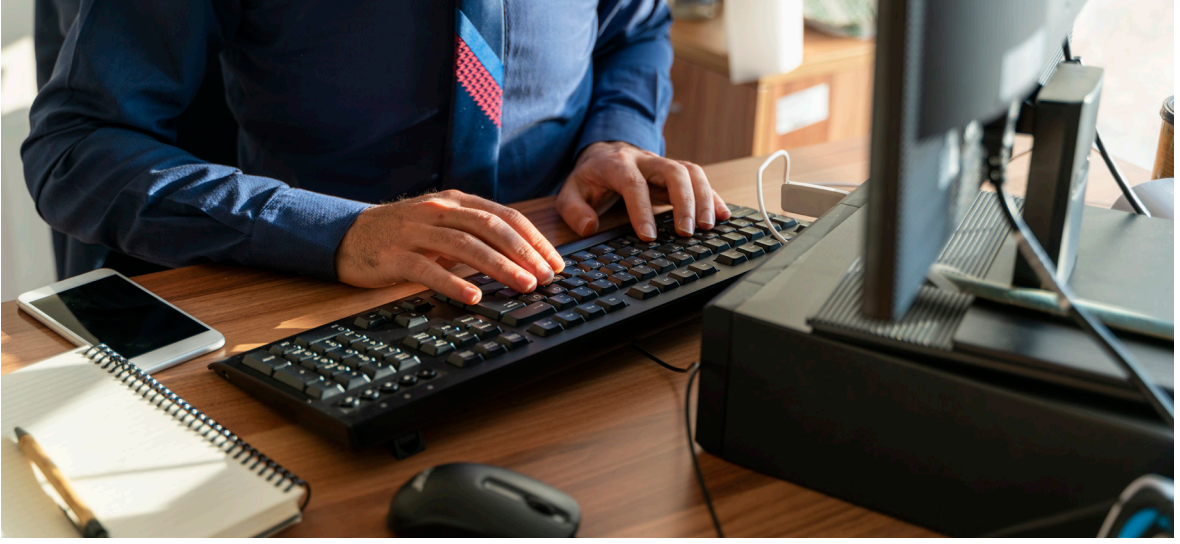
GİRİŞ

İnsanın kendisinin ya da başkalarının ihtiyaçlarının giderilmesinde, bu ihtiyaçları giderecek olan mal ve hizmetlerin üretilmesine kaynaklık edecek her türlü bedeni, 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 köleci 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 kalındırma ve geliştirme aracı olarak ele alındığında sadece bireysel değil toplumsal bir olgu olarak da değer kazanmaktadır. İçinde yaşanan toplumun refah düzeyinin geliştirilmesinde kurucu bir özelliğe sahip olan çalışma kavramı, insan şahsiyetinin yansımaları olarak şekillenen toplum hayatında da ahlaki 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.

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 sınırlanmış 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 kurlsız 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

— 66 —

**İnsanı tanımlamada
Batı düşüncesindeki
yaklaşımlardan
farklılaşan İslam
medeniyet düşüncesi,
insanın yaratılış
mükemmeliyetine yaptığı
atıflarla dünyadaki
eylemlerinin ahlaki bir
temele oturtulmasını
hedefler.**

— 67 —

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 eylem-

lerinin 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 gelişimlerle uyumlu bir biçimde gelişmediği açıktır. Bencilik 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 ekseninde çalışma hayatında ve sendika-

cılıkta yaşanan dönüşümlere, yeni dönem refah paradigmaları içinde medeniyet değerleri merkezinde nasıl bir tanımlama yapılabileceğine ilişkin bir tartışmanın yapılması hedeflenmiştir.

1. KAVRAM OLARAK İNSAN ONURU

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.

İnsanın yaratışında diğer varlıklardan farklı olarak sahip olduğu akli 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 görülmektedir (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 tanınmaktadır. 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 düşünülebilmesi, emek tarihini insanlık tarihi kadar

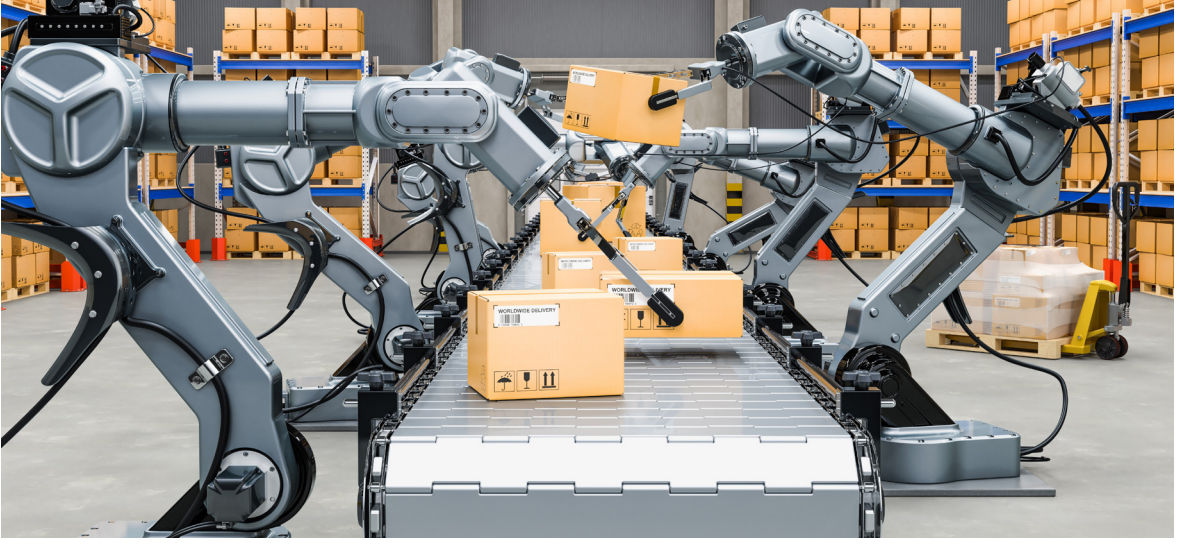
eski bir konu olduğunu ortaya koymaktadır. İlkel toplumlarda üretim ve tüketim birliğine dayanan sosyal yapılarda geçimin sağlanması, çalışan ve çalışmayanların bir arada bulunduğu ve her yapının kendi imkân ve şartları ölçüsünde sağlandığı bir çalışma düzenini ortaya çıkarmıştır (Dilik, 1991: 13). İlkel dönemlerde emeğin kullanım biçiminin; yaşamın sürdürülmesi amaçlı, işbölümü ayrımlaşmasının 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 toprakları-

nı 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 olabilmiştir (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 oluşturmalarına 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 Özyaydın, 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 kurlsızlık biçimi olarak esneklik güç kazanmıştır. 1980 ve 90'lı yıllar boyunca esneklik ve kurlsızlaştırma 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 özelemlerini 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 bakıldı-

ğında 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, geleneksel 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 korumaya 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 (İnalçık, 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 oluşturdıkları bazı kurumlar eliyle sosyal güvenlik işlevlerini de üstlenmiştir. Üyelerden toplanan aidat gelirleri, bağışlar, kiralara 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 kaidelerinden 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, bencilik ve çıkar merkezli birey yerine, paylaşımcı ve yardımsever bireyi, iş ve toplum hayatının merkezine aldığı görülmüştür (Sancaklı, 2010: 7-8; Metin ve Özaydın, 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 girilmişti. 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.

— 66 —

Cumhuriyet döneminin gelişmiş modern Batı dünyası ile uyumlaşmaya dayalı zihniyeti, kendi medeniyet değerlerinden kopuk bir Batılılaşma yaklaşımının önem kazanmasına neden olmuştur.

77



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 oluşturdukları 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 oluşturmasını 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 Yalçın-taş, 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, bireyselcilik 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 dönüştürmüş-

tür. Bu süreçte refah devleti hizmetleri vatandaşlık temelinde kapsam açısından genişlerken, hak temelli kazanımlar sınırlanmış 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 kurlsız 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” akıllı esas alan bir bilimsel yaklaşımın sosyal bilimlere uyarlanmasına neden olmuştur. Bu süreçte Batı medeniyeti bilimi sadece akla indirgeyerek ona tanrısalılık 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 yapılan 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



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



kadar değerli olduğu şeklindeki şer'î hükümdür. 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 önemi-ne 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 insan 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.

Dilik, 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.

İnalcık, 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.

Özaydın, 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 kademelenme (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. & Yalçıntaş, N. (1991). Sosyal siyaset. Filiz Kitabevi.

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

MODERN DÖNEMDEN POSTMODERN DÖNEME ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN ÖZELLİKLERİ VE SENDİKACILIK

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 içerisinde 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

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” kuralları ve yasalar aracılığıyla belirlenmesini sağlayıcı durum ortaya koyar (Şimşek, 2013: 17).

Ahlâk nedir? sorusuna cevap arayan sosyologlar ahlâkı toplumda yer alan yasaklara 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 itibariyle ahlâk-fert-toplum ilişkisi durumu gözlemlenmektedir. (Topçu, 2018: 17-19)

Ahlâk, “insanlığın kabul ettiği ve başka kesinlik ölçülerıyla 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 oluşturmaları 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 itibariyle kazandığı ihtiyaçlarını ve bütün diğer maharetlerini ihtiva eden girift bir bütündür” (Turhan, 2016: 29).

Kültür, belirgin bir varlık durumuna sahip olmakta bundan ötürü doğrudan algılanamamak-



Sanayi Devrimi'nin yaşanması ile ortaya çıkan makineleşme tüm dünyada yayılımını kuvvetlendirmek için insanı (işçiyi) sermaye sahiplerinin zenginliklerini taşıyan zafer araçlarını taşımalarına itmiştir. Bu sebeple insan için bir tehdit durumu ortaya çıkmaktadır



tadır. Bu sebeple belli bir bakış açısı izlenerek dünya cisimlerini ve dünyada gerçekleşen olayları zihinde toplama durumu ortaya koyar. Kültür, düşünce ile zihinde inşa edilme süreci olduğundan varlık olmaktan ziyade “kavrayış tarzı”nı ifade eder (Şimşek, 2008a: 261).

Kültür, toplumda var olan ahlâk anlayışını ve toplumsal değerleri nesillere aktarıcılığı 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 kısmıda ele alır. Maddi kültür bünyesinde maddi yapılar, teknik araç ve gereçler, makine üretim araçlarını barındırırken; manevi kültür bünyesinde değerler, inançlar, normlar ve semboller 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 dikkatten kaçmasına sebebiyet vermektedir (Şimşek, 2008a: 263-264).

Avrupa’ da hammaddelerin bolluğu tekniğin gelişmesini tetikleyici unsurlardan 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 (işçiyi) 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 ifadelendirilebilir. Böylece kültürün meydana getiricisi olan milletin malı olması durumu ortaya çıkar (Topçu, 2018: 20).

Kültür kendiliğinden, doğal olarak, iradeye bağlılık 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 Mause 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 “medeni”lik teknolojide 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 yansması durumunu ortaya koyar. Zihniyetin bu dışa yansması 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 bulunduklarına karşı içten başlatılan bir tavır alış duru-

mudur. 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 kümelmesi 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, uyuşukluk (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 “operarius” kelimesidir. Latince “labor” olarak da kullanılabilen Labourer (işçi) kelimesi zirai işle ilgili



uğraş anlamına sahip kelimedir. Buradan hareketle “operasus” 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 ilişkileri ni 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 merkezliklik 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 dönüşümlerde 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 genelini 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).

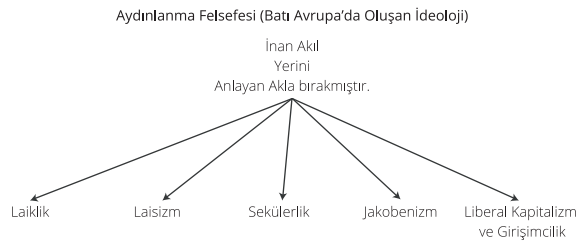
Taylor kapsam itibarıyla “ihtişam” ve “sefalet” boyutlarının modernliğin içerisinde yer aldığını belirtmekte ve bunun üzerinden modernliğin kültür içeriğini ve ahlak yapısını ortaya koymaya çalışan bir yol izlemektedir (Sevil, 2005: 25).

2.1. Modern Batı Düşüncesi Temelleri

Batı düşüncesi açısından oldukça önemli yere sahip olan ve 18. yy. varlığını hissettiren 19. yy. pozitivizmin temellerini atan Aydınlanma anlayışı din, vahiy ve görünmeyene imanı ret etmiş olup, düşünmeyi doğa bilimleri kanununa dayandırmıştır. Aydınlanma anlayışında dine-Hristiyanlığa karşı akli 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 akli 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 getir-

miştir. 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).



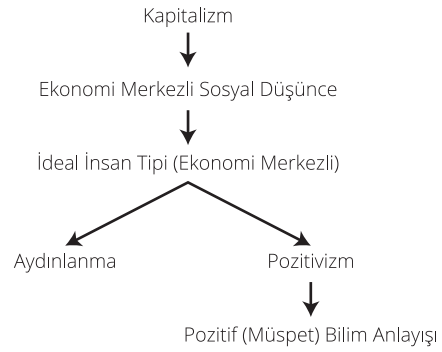
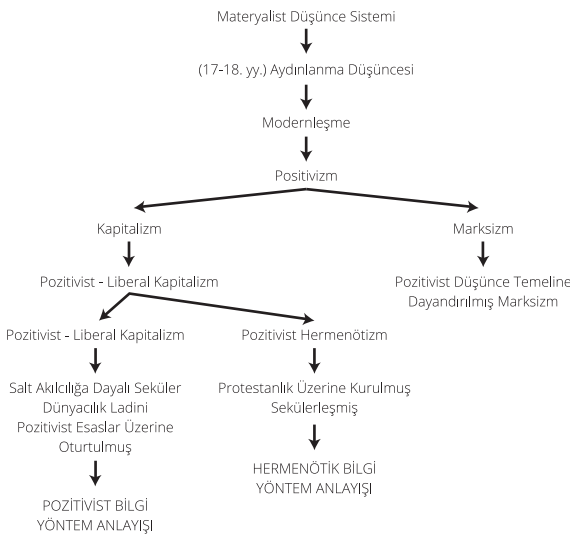
kavramlarıyla ilişkili olmuş ve onları geliştirmiştir. Batı dışı toplumlar ve siyasal mekanizmalarında da bu kavramları kullanmıştır. Kullanılan kavramlar toplumda modernleşmeci “bağımlılaştırıcı” bakış oluşumu ortaya çıkarmıştır (Şimşek, 2012: 39).

Batı Avrupası tabiatın düzenliliği ve sürekliliğini, salt akli 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 ifa-

deyle modernizm olarak belirtilmektedir (Şimşek, 2011: 229-230).

Batı Avrupa’da “19. yy. sosyal bilim düşüncesinin en derin temasını” “özgürleşme düşü” anlamına karşılık gelen pozitivizm 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 akılcı iblisyanı anlayış üzerinden modern sosyal bilimlerin inşasının gerçekleşmesi söz konusu olmuştur. Bu bağlamdan hareketle modern sosyal bilimlerin “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 akılcı 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).



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 aklıyla birleştirme yolunu izleyerek bilimden söz edilebileceğini vurgulamakta böylece akli paganlaştırmaktadır. Bunun neticesinde Batı akla indirgenmiş bilimi benimsemekte ve akla tanrısallık 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 egosantirik anlayıştan hareketle kendini en üstün gören kendisi dışındaki insana, eşyaya tavır içerisinde olan buradan hareketle dünyayı “iktisadi hegemonluk” amacıyla ırk ayrı-

mına 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 materalist 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



Batı akla indirgenmiş bilimi benimsemekte ve akla tanrısallık 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.



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 maddeleştirilmiş 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 ya-

yılmasını 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 önleyici 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 bağlam-

dan 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 sömürsüne 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 sürmüştü fakat liberal kapitalist girişimcilerin bu malı sahiplenme durumu içerisinde 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 sömürsüne 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 ayrımına 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 ça-

alışma 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 hermenötiğin kullanılması Orta Çağ Avrupası’nda dini metinlerin yorumlanması na 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 sistemleştiği 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 biriktirilmiş hermenötik çalışma anlayışını meydana getirmiştir (Şimşek, 2019: 76).

$$\text{Hermenötik Çalışma Anlayışı} = \text{Pozitivist Ekonomi Merkezli Çalışma Anlayışı} + \text{Protestan Ahkâkını Kutsallık Atfettiği Çalışma Anlayışı}$$

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 fitillenen 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” diğer 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

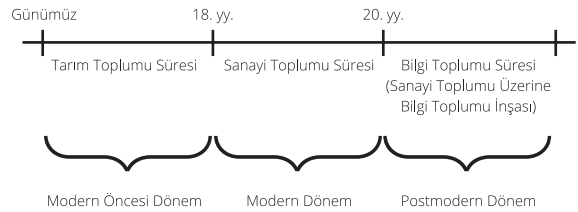
21. yy. süreci içerisinde 19. ve 20. yy. ekonomi merkezli dünya değerinden uzaklaşma eğilimi ortaya konulmuş bu ise medeniyet, ahlak, din, kültür gibi konuların tekrardan tartışmaya açılmasına neden olmuştur. Bu tartışmalar ise beraberrinde dünyada yeni bir sistemin inşasını zorunlu kılmıştır. 19. ve 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 girişimci-den antroposentrik girişimciye geçiş durumunu ortaya koymuştur (Şimşek, 2013: 62).

Batı medeniyeti son dönemlerinde yeni sorunlara yönelik çözümler üretememiş 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 edememesini böylece gerileme sürecine girmesi durumlarını ortaya çıkarmıştır. Buradan hareketle Batı modern siyaseti post-

modern 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 çevrelenmiş 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 geline 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”cülük anlayışı oluşturur.
Salt aklın kısmi hâkimiyeti söz konusudur.
Salt akılla üretilen “öz”cülük 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 teokratik medeniyet oluşumu üzerinde etki ortaya koymuştur. Bunun neticesinde 19. yy. modern dönem dinler döneminin artık son bulduğunu yerine ras-yonalist 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 çıkmış 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 dintooplum ilişkisini artırarak 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 ilişkisi-

nin 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 sağ-

lamıştır. 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 gerçekleştire-



Modern süreçten farklı olarak postmodern sürecin kapsamındaki bu haberdarlık durumu, toplumların karşılıklı durumları incelenerek heterojen olduklarının farkındalığını ortaya çıkarmıştır



rek, 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. pozitivizmidir. Sonrasındaki bilgisayarı 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, kül-

türel 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-endüstrielleşme, 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 Yükllediği 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 çı-

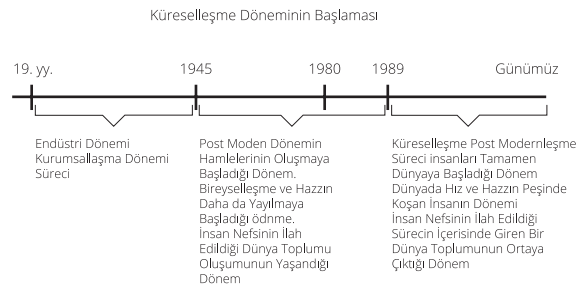
karmıştır. Daha da açacak olursak; tam hâkimiyet sahibi salt akılcılıktan kısmi olarak çıkılarak yine salt akılcılıktan hareketle üretilen soyut “öz”cülük anlayışı geliştirilmiş böylece Husserel’ci özcülük kurulumu sağlanmıştır. Fakat burada dikkat edilmesi gereken nokta, soyut durumunun vahiy soyutluğu 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 görmektedir. 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 te-

mellerini meydana getiren “ladini”lik ve bu “ladini”liğin amaç ve hedefleri, mana/değer merkezliğe dayalı postmodernizmin bünyesine yerleşmiş ve onu sekülerleştirme durumu ortaya koyarak 21.yy.da da aynı konumda olacağını 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.



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 değerleştirmiş 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 değişme 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 üre-

timi 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



Modern sanayi toplumu içerisinde işçi-işveren ilişkileri büyük öneme sahip olmuştur. Bu durum toplu pazarlık sürecini de etkileyen unsur olmuştur





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 yakalılara nazaran daha iyi gelirler elde edebilirken, sanayi ötesi toplum içerisinde beyaz yakalı kesim bilgi ile donanım ortaya koymuş ve işletmenin “tekno-strüktür” 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 itibarıyla 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 hızlıca yayılma ve çoğalma durumu ortaya koymasını ifade etmektedir. Bu bağlamda enformasyon kelimesi hızlı şekilde iletişim durumunu da içerdiğinden dünyanın küçülmesini sonucuna ulaştırmaktadır. Diğer bir ifa-

deyle 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 maksadıyla çağdaş, tarihi ve gelenekçiliği 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 kullanımın 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 hayatına 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 kaldırıcı 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 sendikanın

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 oturtturarak 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 esaslılığı 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 arama da 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 postmo-

dern 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 Türkiye Araştırmaları (HÜTAD), (8), 253284.

Şimşek, O. (2008). Türkiye’de ve Batı’daki medeni-

yet 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 (laizm) ilişkisi). O. Şimşek (Ed.), Yeni Türkiye’nin yeni gerçekleri. Otorite Yayınları.

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

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

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

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

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 insanileőtirilmesinde, çalışanların hak ettiği ücreti alabilmesi gibi konularda mücadele vermiştir. Ancak sendikal yönetim zihniyeti kapitalizm içerisinde “ekonomi” temelli olduğu sürece çalışma yaşamının insanileőtirmesi her daim eksik kalacaktır. Çalışma ilişkilerinde başat alınmış olan “ekonomi” kurumunun yerine “din” kurumunun başat eksene

alınması gerekmektedir. Bu sayede düzen kurucu vasfıyla tevhidi düşünce temelinde oluşturulmuş yeni sendikal zihniyet, insana insan olduğu için değer vermeye ve buna yönelik düzenlemeler yapmayı gerçekleőtirebilecektir. Bu kapsamda yeni sendikal anlayışın zihniyet oluşumuna dair öneriler sunulacaktır.

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

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 ülke 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’n-

dan 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. İşçilerin 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



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.



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 çıkmıştır. 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 girişimciliğe 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 Ruhı” 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 kandan 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 kapatıl-

mışlardır. 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 Anayasanın 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 çalışanı 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 ayrım 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 olduğu işyerlerinde toplu iş sözleşmesi imzalarken kamu sendikacılığında tarafının başkanlık olduğu 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 olduğu 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 olduğu 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

— 66 —

endikaların üyelerine ekonomik haklar dışında da haklar sunması düşüncesini getirmiştir. Bu anlayış sayesinde sendikalarda bir araştırma merkezi kurulması önerisi yer almaktadır

— 67 —

tüm kesimlerinde ve alanlarında sorunlara çözüm aramaktadır. Bu anlayış sayesinde sistemin sorunları daha iyi ele alınarak çalışma yaşamını daha yaşanabilir hale getirmeyi amaçlamaktadır. Toplumsal hareket sendikacılığını benimseyen sendikalar yoksulluk, işsizlik, dışlanma, çevre 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 çıkmış örgütlenme tüm toplumsal alana yayılmıştır. Sendikacılık anlayışında sadece işçiye toplu sözleşme yapan ve işçi-işveren 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 getirmiş 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. Geleneksel 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 değil günün 24 saatini esas alan anlayışı getirmiştir (Topalhan, 2015: 290-294). Hizmet sendikacılığı ise toplumsal hareket sendikacılığına göre daha yeni bir alan olmakla beraber sendikaların güç kazanması için önemli alternatiflerden olmuştur. Sendikaların üyelerine ekonomik haklar dışında da haklar sunması düşüncesini getirmiştir. Bu anlayış sayesinde sendikalarda bir araştırma merkezi kurulması önerisi yer almaktadır. Bunun yanında tüm çalışanlara yaşadıkları sorunlarla alakalı hukuksal yardım almasının sağlanması; 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 indirimler 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 bağlılıkları artar.

Çalışma yaşamının insanileştirilmesi noktasında bu iki yeni sendikacılık anlayışının çalışma yaşamını sadece işyerinden ibaret görmediği 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 rasyo-

nel 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 bakıldığında sanayi devriminin getirmiş olduğu ekonomi temelli liberal, kapitalist, pozitivist, seküler bir düşünce ortamı hâkimdir. İktisadi 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 iktisadi düzen hâkim olmuştur. Bu düzen 7. yy.dan 19. yy.a kadar hâkimiyet göstermiştir. İktisadi 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 görülmektedir. Ancak sanayileşme ile beraber gelen zihniyet dönüşümü çalış-

ma hayatını ekonomi temelli bir yapıya getirmiş, emek ve sermayenin ayrıldığı, kapitalizmin yükseldiği 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 iktisadi düzeninin izafiliği 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 inşaatı 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 hırsları, seküler anlayış, çatışmacı yaklaşım yapısından ayrışması gerekir (Şimşek, 2019: 179-181).

Yeni sendikacılık anlayışları olarak ele alı ş 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 tevhide 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 benimsemelidir. 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 aktarılamadığının ve gerçekten örgütlenme için yeni bir anlayış ortaya koyulamadığını 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 tevhidi 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.

KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULUNUN YAPISI; EKSİKLER, EŞİTSİZLİKLER, ELEŞTİRİLER VE ÖNERİLER

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 sağlanmadığı 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.

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 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 sağlanırsa 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

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

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.



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 uzlaşılamayan 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

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.

6 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Madde 33.

7 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Madde 33.

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 üyelerden oluşmaktadır;⁹

- a) Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire 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 uyuşmazlık 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 uzlaşıla-

8 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Madde 53.

9 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Madde 34.

10 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Madde 34.

mayan 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 tamamlanabilmiştir.

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 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

2019 yılında yapılan 5. Dönem toplu sözleşme görüşmelerinde taraflar arasında üzerinde uzlaşılan ve uzlaşılmayan konulara ilişkin bir “toplantı tutanağı tutulmamış” ve “hakem kuruluna sunulmamıştır”.

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 Teşkili, 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.



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 uzlaşmamış” 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 sekreteryaya 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 sekreteryaya 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 Cumhurbaşkanı 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, uyuşmazlık 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 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 başkanı 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 Cumhurbaşkanı tarafından belirlenmesinin üyelerin tarafsızlığına gölge düşüreceği, Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen bu üyeye kamu görevlilerinin tam anlamıyla güvenemeyeceği iddia edilmektedir (Arıcı, 2015: 215).

5. Dönem Toplu Sözleşme görüşmeleri sırasında Cumhurbaşkanı 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 tartışmalı olacağı şeklinde bir intiba uyandırmaktadır.

Akademisyen üyenin doğrudan sendikanın belirlediği bir kişi olması bu tarz yakıştırmaların ve tartışmaların ortaya çıkmasını önleyebilir. Bu an-

lamda 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 görüşme-de 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 karşılaştırılan 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 görüşülmesi 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 yö-

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.

nelik tedbirler alınması önemlidir. Özellikle kamu işveren heyetinin uzlaşılmayan 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 ayrılamayacak 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.

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

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

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 işve-

ren 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 gözüксе 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 karşın 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 belirlenmişlerdir. 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 başvurularına 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 mes-

leki 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 kuruluştaki 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 ilişkiler sisteminin özel sektör endüstri ilişkiler sisteminde daha iyi olması gerekmektedir. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere'de çalışma saatlerinin azaltılması konusunda devlet işveren niteliğinde özel sektöre örnek olmuştur (Beaumont, 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 sek-



töründe özel sektöre göre öne geçmiştir (Petrol-İş 1992 Yıllığı, 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 ayrım, 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 esnektir. 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 (TCD-D)'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 hayatı 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 işkollarında 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 insancıl hale getirmek, hak ve çıkarları korumak amacıyla kullanılan bir araçtır (Güzel, 1980). Grev hakkının sağlanmasıyla

— 66 —

**Neredeyse bütün
lkelerde olduğu gibi,
Türkiye’de de kamu
kuruluşlarınca yürütülen
Çeşitli hizmetlerde grev ve
lokavt yasaklanmıştır.**

— 77 —

birlikte başta iş ve menfaat uyur-
mazlıkları olmak üzere devlet et-
kinliğinin azaltılarak çözüm için bir
bakıma tarafların karşılıklı baskıla-
rına ve girişimlerine bağlanmasını
ifade etmektedir.

Batı demokrasisinde de işveren
karşısında işçiye tanınan grev hak-
kđ, işçi ile işveren arasında bir farkın
olduğu yani eşitsizliğin söz konusu
olduğu anlamına gelmektedir. Bu
yaklaşıma göre grev hakkđ, işçilere
işverenler karşısında pazarlık gücü
verecek nitelikte ve işverenlerin
ekonomik gücünü dengeleme ma-
hiyetinde olduğu görülmektedir
(Sur, 1987).

Grev, bütün işçilere tanınması ge-
reken bir hak olarak görülmesine
rağmen, uygulamada bazı istisna-
lar getirilmiştir. Ülkelerin çoğunda
grev, özel sektördeki işçiler için
vazgeçilmeyen evrensel bir hak
olarak görülürken kamu sekt-
rnde özellikle toplumun temel
 ihtiyaçlarını yerine getiren hizmet-
lerde çalışanlara grev hakkđ tanın-
ması noktasında bazı sınırlamalar
vardır.

Kamu sektöründeki işçilere grevin
yasaklanması  nedene dayandı-
rılmaktadır (Wouter Van Ginneken,
1990). Birinci neden, kamu sekt-
rnde meydana gelen uyuramaz-
lıkların doğrudan devlet bütçesini
etkilemesi olarak gösterilmektedir.

İkinci olarak, kamu sektöründe-
ki grevlerin hayati önem taşıyan
hizmetleri aksatabilir olmasıdır.
Üçüncüsü ise, toplumun bu hiz-
metlerin yerine bir başka hizmet
daha ikame edememesidir.

Neredeyse bütün ülkelerde olduğu
gibi, Türkiye’de de kamu kuruluşla-
rınca yürütülen çeşitli hizmetlerde
grev ve lokavt yasaklanmıştır (2822
sayılı TİSGLK, M.29-30-31). Bu ya-
sakların getirilme amacı toplumun
temel ihtiyaçlarının aksamaması
iken; bu hizmetlerde faaliyet gs-
teren işçilerin en önemli savunma
araçları ellerinden alınmış olmak-
tadır. Ayrıca toplum da kamu sek-
trnde meydana gelen grevleri
işçiler hakkđ olsalar dahi destekle-
memektedir.

Bir diğer konu ise, kamu sektörün-
de ortaya çıkan uyuramazlıkların,
kamuoyu önünde siyasal iktidarı
yıpratmasıdır. Kamuoyunun bazı
hizmetlerde yapılan grevlere karşı
hassas olması, bazen işçi sendi-
kaları için avantaj olabilmektedir.
Kamuoyu karşısında fazla dikkat
ekmek istemeyen siyasiler ve do-
layısıyla kamu işverenleri, işçi sen-
dikalarının taleplerini kabul etmek
zorunda kalabilmektedirler. By-
lece, kamu sektörü için uygulanan
grev yasakları, hem işçiler için is-
tenmeyen durumları hem de grev-
lerin siyasal güç sahiplerini yıprat-
masını önlemektedir (nsal, 1970).

Kısaca, kamu sektöründeki grev yasakları sadece toplumu mağdur etmeme amacı taşımamakta olup, ayrıca siyasi otoritenin bir bakıma kalkanı 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 (Mihçioğlu 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 ile 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

— 66 —
Kamu görevlilerinin ilk kez sendikalaşma haklarının güvenceye alınması, 8 Haziran 1965 tarihli "624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu" ile olmuştur.



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 değişimlerdenidir. 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 (Tiftikçi 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 Eğitim-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 TÜM TREN-SEN, TÜMRAY-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 yöneltmiştir. 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 ek-seninde 5951 kişi olmak suretiyle disiplin cezasına çarptırılmıştır. 257 kişini 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 sendika-

larının kuruluşundan düzenleniş ve işleyişine kadar kapsayan, belirli farklılıkların olmasıyla beraber, birbirine yakın ve ortak amaçlar belirlemişlerdir. Örneğin; 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. 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 1996), 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 Sendikaları,” 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.

İŞİKLİ, 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. Beaumont, 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

Yayınılık, 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

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 ya-

saklayan, 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 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 ayriyetten 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 şö-

le bir rapor yolladı sizin bunla ilgili gözlemlerinizi 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 sendikalar da 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.



**Memur-Sen, 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.**



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 örgütlenebilmeli. 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 ko-

nuşulabilir 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 yenden yapılandırılması ile ilgili önerileri almasını talep ediyor. Özetle bunları diyebilirim. Kanun ve uygulama ile ilgili şeyler. Detaylar



Sendikaların kapatılması yürütmenin ve idarenin alacağı bir kararla olamaz. Ancak bir yargı kararıyla ve yargı süreciyle olabilir sözleşmenin ikinci maddesinde açıkça yazıyor.



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 birtanesi.

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 başvuruma 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 örgütü 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 çıkarıl-

masını 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.



Memur-Sen'in
Bilimsel, Akademik ve Sosyal Hayata Katkısıdır.

+90 312 230 48 98 www.memursen.org.tr