



Haziran 2019/1 -Altı Aylık Kuramsal Dergi

DISK/Genel-İş

araştırma dergisi

ISSN 1305 - 6182

www.emekarastirma.org

Editörden

Gamze YÜCESAN-ÖZDEMİR

Araştırma Makaleleri

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ve İdari Yapıya Etkisi

Ozan ZENGİN

İş Hukukunun Dönüşümü ve Dava Şartı Olarak Arabuluculuk

Ezgi Nur TÜRKOĞLU KARACAOVA

696 Sayılı KHK ile Kamuya Geçen İşçilerin Mali Hakları ve Hukuki Durumu

Selçuk ERTAN

Türkiye'de Sınıflar Mücadelesinin İdeolojik Boyutları ve Alt-işverenlik Sisteminin Geleceği Üzerine Bir Tartışma

Orkun Saip DURMAZ ve Ömer Furkan ÖZDEMİR

3008 Sayılı İş Kanunu'ndan 931 Sayılı İş Kanunu'na: Türkiye'de Bireysel İş Hukukunun Kurumsallaşması

Ömer CEYLAN

Prekerleşen Meslekler İçerisinde Gazeteciliğin İzdüşümü: Eskişehir'de Yerel Gazeteciler Üzerinde Bir İnceleme

Ece İrem ÖZKAN ve Aytül Ayşe CENGİZAN

Marx'ın Üretken ve Üretken Olmayan Emek Ayrımının Beyaz Yakalı Emegin Kategorileştirilmesinde Önemi

Nevzat Evrim ÖNAL

Hastanelerde Çalışan Taşeron İşçilerin Sendikaya Bağlılıkları

Jebağı Canberk AYDIN ve Gülbiye YENİMAHALLELİ YAŞAR

Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Türkiye'deki Sendikacılığın Mevcut Durumu: Antalya İli Örneği

Gözde TOPRAKCI ALP ve Mete Kaan NAMAL

Kıtap Eleştirisi

"Yarasa Görünümlü Kelimeler"den KapitalistToplumdaki İnsanın Durumuna

Emre CANPOLAT

Değini

43. İktisatçılar Haftası Üzerine

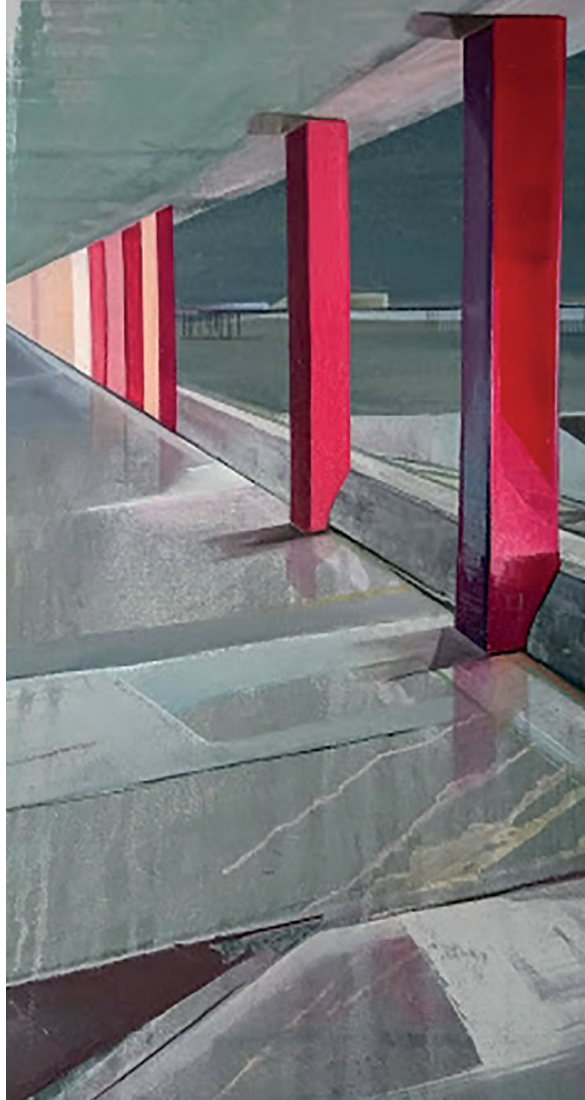
Aslı AYDIN

Forum

Dünyada ve Türkiye'de 1 Mayıs

Çağdaş KÜPELİ

CUMHURBAŞKANLIĞI HÜKÜMET SİSTEMİ, HUKUK VE İŞÇİ HAKLARI



Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD)

DİSK/Genel-İş tarafından altı ayda bir yayınlanmaktadır

• Haziran 2019/1

• Ulusal Hakemli Dergi

Yayın Türü: Yerel Süreli Yayın • ISSN: 1305-6182

Yayın Şekli: 6 aylık - Türkçe

Editör

Gamze Yücesan Özdemir, Prof. Dr.

Yayın Kurulu*

Ahmet Alpay Dikmen, Prof. Dr., Ankara Üniversitesi

Aziz Çelik, Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi

Çağrı Kaderoğlu Bulut, Dr., Ankara Üniversitesi

Çağla Ünlütürk Ulutaş, Doç. Dr. Pamukkale Üniversitesi

Elif Hacısalihoğlu, Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi

Gamze Yücesan Özdemir, Prof. Dr., Ankara Üniversitesi

Metin Özuğurlu, Prof. Dr., Ankara Üniversitesi

Orkun Saip Durmaz, Dr. Öğr. Üyesi, Kocaeli Üniversitesi

Özgün Millioğulları Kaya, Dr., DİSK/Genel-İş Araştırma Daire Müdürü

Serhat Salihoğlu, DİSK/Genel-İş Genel Koordinatörü

Sebiha Kablay, Doç. Dr. Ordu Üniversitesi

Editör Yardımcıları*

Çağrı Kaderoğlu Bulut

Mine Dilan Kıran

Özgün Millioğulları Kaya

* İsimler alfabetik sıraya göre düzenlenmiştir.

Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD), 2019/1

Sahibi: Genel-İş adına Genel Başkan Remzi Çalışkan

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Cafer Konca

Grafik Tasarım: Buket Şimşek Baykal

Adres: Çankırı Caddesi No: 28 Kat: 7 Ulus/Ankara

Tel: 0312 3091547, **Faks:** 0312 3091046

E-posta: emekarastirma@genel-is.org.tr www.emekarastirma.org.tr

Parayla satılmaz.

Basım tarihi: Haziran 2019

Baskı: Berk Matbaası Özer Han No:31/104 İskitler ANKARA

Tel: (0312) 342 19 13 **Fax:** (0312) 342 1914

Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD) ulusal hakemli bir dergidir.

Makalelerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayınlanan makalelerden kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz.

Genel yayın yönetmeninin yazılı izni olmadan tanıtım amaçlı kısa alıntılar dışında dergide yer alan yazılar hiçbir yolla çoğaltılamaz, dağıtılamaz.

Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD) tam metin makalelerine <http://www.emekarastirma.org/index.php> adresinden erişilebilir.



araştırma dergisi

Cilt 10, Sayı 15, Haziran 2019/1

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, Hukuk ve İşçi Hakları

Editörden

Gamze YÜCESAN-ÖZDEMİR

v

Araştırma Makaleleri

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ve İdari Yapıya Etkisi

Ozan ZENGİN

1

İş Hukukunun Dönüşümü ve Dava Şartı Olarak Arabuluculuk

Ezgi Nur TÜRKOĞLU KARACAOVA

25

696 Sayılı KHK ile Kamuya Geçen İşçilerin Mali Hakları ve Hukuki Durumu

Selçuk ERTAN

51

Türkiye'de Sınıflar Mücadelesinin İdeolojik Boyutları ve Alt-işverenlik Sisteminin Geleceği Üzerine Bir Tartışma

Orkun Saip DURMAZ ve Ömer Furkan ÖZDEMİR

63

3008 Sayılı İş Kanunu'ndan 931 Sayılı İş Kanunu'na:

Türkiye'de Bireysel İş Hukukunun Kurumsallaşması

Ömer CEYLAN

85

Prekerleşen Meslekler İçerisinde Gazeteciliğin İzdüşümü:

Eskişehir'de Yerel Gazeteciler Üzerinde Bir İnceleme

Ece İrem ÖZKAN ve Aytül Ayşe CENGİZ

103

Marx'ın Üretken ve Üretken Olmayan Emek Ayrımının

Beyaz Yakalı Emegin Kategorileştirilmesinde Önemi

Nevzat Evrim ÖNAL

133

Hastanelerde Çalışan Taşeron İşçilerin Sendikaya Bağlılıkları

Jebağı Canberk AYDIN ve Gülbiye YENİMAHALLELİ YAŞAR

149

Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Türkiye'deki Sendikacılığın

Mevcut Durumu: Antalya İli Örneği

Gözde TOPRAKCI ALP ve Mete Kaan NAMAL

171

Kitap Eleştirisi

"Yarasa Görünümlü Kelimeler"den Kapitalist Toplumdaki İnsanın Durumuna

Emre CANPOLAT

201

Değini

43. İktisatçılar Haftası Üzerine

Aslı AYDIN

207

Forum

Dünyada ve Türkiye'de 1 Mayıs

Çağdaş KÜPELİ

211



ASOS INDEX



INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL / COPERNICUS ULUSLARARASI İNDEKS

DİSK/Genel-İş Emek Araştırma Dergisi **ULAKBİM (ULUSAL)**, **ASOS INDEX (ULUSAL)**
INDEX COPERNICUS (ULUSLARARASI) İndeksleri tarafından taranmaktadır.

Haziran ve Aralık aylarında yılda iki kez yayımlanır.

İletişim: Çankırı Caddesi No: 28 Kat: 4-9 Ulus/Ankara, Tel: 0312 3091547,
Faks: 0312 3091046

E-posta: emekarastirma@genel-is.org.tr, www.emekarastirma.org.tr

Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD) sosyal bilimlerin her alanından emek ve sınıf tartışmasını merkeze alan bilimsel makalelere yer verir.

Türkçe makaleler yayımlayan Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD) hem iki hakemin, hem de yazarın değerlendirme süreci boyunca gizli kaldığı hakemli bir dergidir.

Presidential System of Government, Law, Labour Rights

From the Editor

Gamze YÜCESAN-ÖZDEMİR

v

Research Articles

Presidential System and Its Effect on the Administrative Structure in Turkey

Ozan ZENGİN

1

Transformation of Labour Law and Mandatory Mediation

Ezgi Nur TÜRKOĞLU KARACAOVA

25

The Financial Rights and Legal Status of the Public Workers with the Decree-Law No 696

Selçuk ERTAN

51

A Debate on the Ideological Aspects of the Class Struggles and the Fate of the Subcontracting System in Turkey

Orkun Saip DURMAZ ve Ömer Furkan ÖZDEMİR

63

Towards Labor Law No. 3008 to Labor Law No. 931: Institutionalization of the Individual Labor Law in Turkey

Ömer CEYLAN

85

The Projection of Journalism among the Precariat Jobs: A Study on Local Journalist in Eskisehir

Ece İrem ÖZKAN ve Aytül Ayşe CENGİZ

103

The Importance of Marx's Distinction Between Productive and Unproductive Labor in the Categorization of White-Collar Labor

Nevzat Evrim ÖNAL

133

Union Commitment of Contract Workers Working in Hospitals

Jebağı Canberk AYDIN ve Gülbiye YENİMAHALLELİ YAŞAR

149

The Current Status of Trade Unionism in Turkey in Gender Context: The Case of Antalya Province

Gözde TOPRAKCI ALP ve Mete Kaan NAMAL

171

Book Review

From Words Appearing as Bats to the Human Condition in the Capitalist Societ

Emre CANPOLAT

201

Notes

On the 43rd Economists Week

Aslı AYDIN

207

Forum

May Day in The World and in Turkey

Çağdaş KÜPELİ

211

Editörden

Türkiye’de, 2017 yılında gerçekleştirilen Anayasa değişikliği referandumu ile ilk adımlarının atıldığı, 2018 Haziran seçimleri ile de resmen yürürlüğe giren cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi, “başkanlık” ya da “partili cumhurbaşkanı” gibi güncel söylemler eşliğinde yürürlüğe girdi. Parlamenter sistemi sona erdiren bu değişiklik, gerek hukuksal gerek politik açılımları ile oldukça tartışmalı yeni bir dönemi de başlatmış oldu.

Bu sürecin bir yandan devlet yapılanmasında ve yönetim mekanizmalarında yarattığı/yaratacağı değişiklikleri, diğer yandan ise Türkiye’nin toplumsal kurumlarına ve sınıflarına yapacağı etkileri tartışmak oldukça önemlidir. Zira cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin hangi yeni iktidar biçimlerine ve pratiklerine, toplumsal sınıflar alanındaki hangi ilişki ve ihtiyaçlara tekabül ettiğini, bu süreci yöneten aktörlerin niteliği, eğilimleri ve becerilerini göz önünde bulundurmadan, söz konusu sistemin bugününü ve geleceğini tartışmak oldukça zordur. Yeni sistemin işçi sınıfı açısından gündeme getirdiği önemli bir alan da hukuk ve hakların dönüşümüdür. Bu dönüşümü de yukarıda vurgulanan sınıfsal ilişkiler çerçevesinde değerlendirmek önemlidir. Bu nedenle dergimizin bu sayısının temasını *Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, Hukuk ve İşçi Hakları* olarak belirledik.

Dergimizde bu sayıdan itibaren tema dışı makale ve katkılara da yer vermeye başlıyoruz. Akademik üretimin her alanındaki emek eksenli zengin bir birikimin giderek artıyor oluşu bizi de derginin kapsamını genişletmeye götürdü. Bundan böyle söz konusu birikimi okurlarla buluşturma çabamız tema konularının yanı sıra tema dışı yazılarla da devam edecek.

Dergimizin tema konusu altındaki ilk katkı, Ozan Zengin’in *Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ve İdari Yapıya Etkisi* başlıklı makalesidir. Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin siyasi ve idari boyutlarıyla incelendiği yazıda, cumhurbaşkanına verilen yetkiler ve Cumhurbaşkanlığı teşkilatlanması ayrıntılarıyla ele alınıyor. Ayrıca yeni sitem ile ABD Başkanlık sistemi

arasında bir karşılaştırma yapılarak, Türkiye'deki düzenlemenin siyasal niteliği ve farklılıkları serimleniyor.

Ezgi Nur Türkoğlu Karacaova tarafından kaleme alınan *İş Hukukunun Dönüşümü ve Dava Şartı Olarak Arabuluculuk* başlıklı ikinci makalemizde ise, yeni sistemde iş hukukunun dönüşümünü ve bu dönüşümün en önemli araçlarından biri olan arabuluculuk mekanizması inceleniyor. Bu mekanizmanın yargı erkine ve iş hukukuna alternatif yeni bir hukuk yaratmakta olduğunu savlayan yazar, söz konusu dönüşümün neoliberal politika setleri ve Türkiye'deki özgün koşullar ile ilişkisine dikkat çekiyor.

Temamız içerisindeki son katkı, Selçuk Ertan'ın 696 Sayılı KHK ile Kamuya Geçen İşçilerin Mali Hakları ve Hukuki Durumu başlıklı yazısıdır. Ertan yazısında, merkezi idare ve yerel yönetimlerde alt işverenler aracılığıyla çalıştırılan işçilerin kamuya geçişlerini düzenleyen yasal çerçeveyi, siyasal niteliği ve işçilere etkisi bağlamında tartışıyor. Yazar, kamuya geçiş sürecinde ortaya konan hükümlerin, işçilerin toplu sözleşme hakkını askıya aldığını belirterek bu durumun Anayasa ve uluslararası sözleşmelere aykırılığını vurguluyor.

Dergimize tema dışı katkılar da oldukça zengin ve çeşitli. Bunlardan ilki, Orkun Saip Durmaz ve Ömer Furkan Özdemir tarafından kaleme alınan *Türkiye'de Sınıflar Mücadelesinin İdeolojik Boyutları ve Alt-İşverenlik Sisteminin Geleceği Üzerine Bir Tartışma* başlıklı makale. Yazarlar alt-işverenlik sisteminin, sınıflar mücadelesinin ideolojik boyutlarıyla olan ilişkisini ortaya koyuyor ve 4857 sayılı yasanın hükümlerini bu bağlamda inceliyor. Makaledenin yaslandığı temel sav, çalışma ilişkilerini düzenleyen mevzuatın salt hukuki bir niteliğinin olmadığı, aynı zamanda sınıflar arasındaki ideolojik mücadelenin de bu mevzuata etkide bulunduğuudur.

3008 Sayılı İş Kanunu'ndan 931 Sayılı İş Kanunu'na: Türkiye'de Bireysel İş Hukukunun Kurumsallaşması başlıkla makalesinde Ömer Ceylan, 1936 tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu ile 1967 tarihli 931 Sayılı İş Kanunu'nun bir karşılaştırmasını bireysel iş hukuku ekseninde gerçekleştiriyor. Her iki kanunun da kendi dönemlerinin özelliklerini yansıtmaları nedeniyle Türkiye'de bireysel iş ilişkilerinin evrilişini izlemede anlamlı olduğunu vurgulayan yazar, 1967 tarihli kanunun sanayileşme hamlesi içerisinde hem işçi sınıfını denetleme amacına hizmet ettiğini hem de bireysel iş hukukunun oluşmasında önemli bir yeri olduğunu belirtiyor.

Ece İrem Özkan ve Aytül Ayşe Cengiz tarafından kaleme alınan bir sonraki makemiz, prekerleşme olgusunu yerel gazeteciler üzerinden inceliyor. *Prekerleşen Meslekler İçerisinde Gazeteciliğin İzdüşümü: Eskişehir'de Yerel Gazeteciler Üzerine Bir İnceleme* başlıklı makalede yazarlar, prekerleşmenin gazetecilik alanındaki yapısal niteliklerini ve bunun gazeteciler tarafından nasıl deneyimlendiğini sahadan görüşmelerle inceliyorlar. "Prekarya" kavramı ekseninde yapılan tartışmada, gazetecilerin, kendilerini "yeni bir sınıf olarak prekarya"ya dahil his-

setmek yerine güvencesizleşen, giderek ürettiğine yabancılaşan ve prekerleşmekte olan bir işgücü olarak karşımıza çıktıkları ifade ediliyor.

Marx'ın Üretken ve Üretken Olmayan Emek Ayrımının Beyaz Yakalı Emegin Kategorileştirilmesinde Önemi başlıklı makalesinde Nevzat Evrim Önal, kapitalist üretim biçimi dahilinde, sermayenin yeniden üretim döngüsü içerisinde rol üstlenen beyaz yakalı emeğin durumunu, üretken olan ve olmayan emek tartışması içerisinde ele alıyor. Üretken olan-olmayan emek kategorizasyonun, beyaz yakalıların incelenmesinde kafa ve kol emeği ayrımından daha işlevsel ve açıklayıcı olduğunu savlayan yazar, beyaz yakalı emeğin çoğunlukla üretken olmayan emek biçimleri altında bulunduğunu ifade ediyor. Yazının temel vurgusu ise, üretken olan ve olmayan emek biçimlerine sahip sınıf kesimleri arasında, tarihsel çıkarlar itibarıyla bir farklılaşma bulunmadığıdır.

Jebağı Canberk Aydın ve Gülbiye Yenimahalleli Yaşar *Hastanelerde Çalışan Tazeron İşçilerin Sendikaya Bağlılıkları* isimli makalelerinde sağlık sektöründe sendika üyesi olan ve dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışan işçilerin sendikaya bağlılık durumlarını inceliyorlar. İşçilerin sosyo-demografik özellikleri ile sendikaya bağlılık düzeyleri arasında nasıl bir ilişki olduğunu sorgulayan yazarlar, sendikaya sadakat, sendikaya karşı sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikalılığın önemine inanma gibi boyutlarda sosyo-demografik özelliklere göre ciddi farklılıklar bulunduğunu ortaya koyuyor.

Son makalemiz ise Gözde Toprakçı Alp ve Mete Kaan Namal'a ait. *Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Türkiye'deki Sendikacılığın Mevcut Durumu: Antalya İli Örneği* isimli çalışmalarında yazarlar, Türkiye'de hakim olan erkek egemen sendikal örgütlenme içerisinde kadınların durumlarını ve sendikalarla ilişkilerini ele alıyorlar. Sendikalardaki kadın yönetici ve üyelerle yapılan saha araştırmasının bulgularına dayanan makalede, kadınların, kendilerine atfedilen toplumsal rol ve sorumluluklar nedeniyle yalnızca istihdam ve işgücüne katılım oranlarının değil, aynı zamanda sendikal faaliyetlere katılımlarının ve temsiliyetlerinin de düşük olduğu tespiti yapılıyor. Yazarlar makalede, bu durumla mücadele edilebilmesini sağlayacak kimi çözüm önerileri de geliştiriyorlar.

Derginin Forum bölümünde, geride bıraktığımız 1 Mayıs'ı selamlamak üzere dünyada ve Türkiye'de 1 Mayıs'ın gelişimi ve anlamı üzerine bir deneme yer alıyor. Çağdaş Küpeli tarafından kaleme alınan yazıda ayrıca, Meşrutiyet döneminde bugüne Türkiye'de 1 Mayıs kutlamalarının seyri ve günümüzdeki durumu serimleniyor.

Değini bölümünde Aslı Aydın, 43. *İktisatçılar Haftası* etkinliğini değerlendiriyor. Aydın, yazısında ciddi bir krizi yaşadığımız bugünlerde, kriz temasıyla gerçekleşen İktisatçılar Haftası etkinliğinin anlamı ve önemini vurguluyor. İktisatçılar Haftası'nın, bugün Türkiye'de politik iktisadın bağımsız olarak tartışıldığı en önemli platformlardan birini temsil ettiğini ifade eden yazar, geçmişten bugüne

süregelen etkinlikleri ve temalarını da kronolojik olarak bizlere sunuyor.

Kitap Eleştirisi bölümünde ise Emre Canpolat, Bertell Ollmann'ın *Yabancılaşma: Marx'ın Kapitalist Toplumdaki İnsan Anlayışı* adlı kitabını değerlendiriyor. Canpolat, Ollman'ın kitabının Marx'ın yabancılaşma teorisi hakkında Türkçede yer alan en yetkin çalışma olduğunu vurgulayarak, günümüzdeki insanın çelişkilerini ele alma ve anlamaya dönük çaba için olduğu kadar, Marksist ekol içindeki tartışmalar için de oldukça önemli bir başucu kaynağı olduğunu belirtiyor.

Türkiye'deki son gelişmeler ışığında mücadele ve umudu güçlendirecek yeni bir döneme başlarken, gerek tema konumuz gerekse tema dışı yazılarımızla oldukça zengin ve nitelikli bir sayı tasarlamaya çalıştık. Bu süreçte bizlere çalışmaları ve değerlendirmeleriyle katkı sunan tüm yazarlara ve hakemlere teşekkürlerimi sunuyorum, herkese verimli okumalar diliyorum.

Aralık ayında yeni sayımızla buluşmak dileğiyle,

Prof. Dr. Gamze Yücesan-Özdemir



Araştırma Makalesi

Cumhurbaşkanlığı Hükûmet Sistemi ve İdari¹ Yapıya Etkisi

Ozan ZENGİN*

Öz

Bu makale, 2018 yılı Temmuz ayı itibarıyla parlamenter sistemden başkanlık sistemine geçiş yapan Türkiye'deki değişimi ilk olarak siyasal yapı, sonrasında da idari yapıdaki dönüşümler çerçevesinde incelemektedir. Çalışmada, yeni sistemde Cumhurbaşkanına verilen yetkiler ortaya konarak analiz edilmektedir. Cumhurbaşkanına asli düzenleme yetkisi veren ve özerk bir alan tanıyan Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile merkezi yönetimi bünyesine katan yeni Cumhurbaşkanlığı teşkilatı ayrıntılı irdelenmektedir. Çalışmanın son kısmında ise özellikle siyasal sistemin niteliği açısından ABD Başkanlık Sistemi ile karşılaştırma yapılarak okuyucuya toparlayıcı bir değerlendirme sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Cumhurbaşkanlığı Hükûmet Sistemi, Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Amerika Birleşik Devletleri

Presidential System and Its Effect On The Administrative Structure in Turkey

Abstract

This paper analyzes the changes in Turkey which transitioned to the presidential system from a parliamentary system as of July, 2018, first in terms of political structure; then in terms of the transformations in the administrative structure. In this study, the powers given to the President in the new system are revealed and analyzed. The Presidential Decrees, which give the President the authority to primary regulation and grant an autonomous field, and the new Presidency organization that swallows the central administration are studied in detail. In

Makale gönderim tarihi: 30.04.2019 Makale kabul tarihi: 30.05.2019

¹Çalışmada, siyasal sistemin devlet aygıtları üzerindeki etkisine odaklanılmıştır. Toplumsal ilişkiler kapsamında bir yönetsel gerçeklik tartışması yapılmayıp örgütsel yapının dönüşümü incelendiğinden "yönetim" ya da "yönetsel" kavramı yerine "idare" kavramı tercih edilmiştir.

Siyasal sistemler ya da hükûmet sistemleri her ülkenin tarihsel-toplumsal özgün koşullarından, sosyo-ekonomik özelliklerden bağımsız yönetim teknolojileri olarak görülmemekle birlikte bu makalede, bu tür bir toplumsal değerlendirmeye girilmeden siyasal sistemin uygulamaya dönük yönleri mercek altına alınmıştır.

* Dr. Öğretim Üyesi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, ozengin@politics.ankara.edu.tr



the last part of the study, a comprehensive evaluation is presented to the reader by making comparison to the USA Presidential System, especially in terms of the qualification of the political system.

Keywords: Presidential System in Turkey, Presidential Organization, Presidential Decree, United States of America

Giriş

Türkiye, 13. Cumhurbaşkanı'nın yemin edip göreve başlamasıyla resmi olarak 9 Temmuz 2018 yılı itibarıyla başkanlık sistemine geçiş yapmıştır.² 17 Nisan 2017 referandumu sonucunda kabul edilen anayasa değişikliği paketi³ ile başlayan siyasal sistem değişikliği 24 Haziran 2018 tarihinde birlikte yapılan Cumhurbaşkanlığı ve Milletvekili Genel Seçimi'yle nihayete erdirilmiştir.

Cumhurbaşkanının doğrudan halk tarafından seçilmesine ilişkin 2007 tarihli anayasa değişikliği⁴ sonrasında parlamenter sistemden ilk ciddi kopuş gerçekleşmişti. 10 Ağustos 2014 tarihli seçimle de yürütmenin siyaseten sorumsuz tarafı olan Cumhurbaşkanının, başkanlık sistemlerindeki benzer bir biçimde doğrudan halk tarafından seçilerek belirlenmesi usulüne geçilmişti. Değişikliğin anayasa metnine işlenmesinden sonra Türkiye'deki sistemin niteliğine ilişkin "başkanlı parlamenter sistem", "yarı-başkanlık" gibi tartışmalar baş göstermişti (Gönenç, 2007; Özsoy Boyunsuz, 2014; Kükner, 2012; Kamalak, 2014; Demir, 2014; Gözler, 2018a). Bununla birlikte ilk defa halk tarafından seçilme uygulamasına ve hatta 2017 referandumuna kadar sistemin özünün parlamenter sistemi yansıttığına dair yorumlar da bulunmaktaydı (Özbudun, 2011).

2014 sonrasında mevcut sistemin, parlamenter sistemle bağının giderek daha da zayıfladığı söylenebilir. Teorik olarak yarı-başkanlık sistemine yaklaşıldığı düşünülse bile Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı, o dönemki anayasal yetkiler dolayısıyla yarı-başkanlık sisteminin öne çıkan ülke örneği Fransa'daki meslektaşının yetkilerine sahip değildir.⁵ Yine de Türkiye'de, siyasal iktidarın temsili ve devlet politikalarının belirlenmesi noktasında yürütme içindeki güç dengesi, Başbakanın başında olduğu Bakanlar Kurulundan Cumhurbaşkanına doğru kayma eğilimi göstermiştir. Milli Güvenlik Kurulu toplantıları ve Bakanlar Kurulu

² Bu çalışmada Türkiye'deki siyasal sistem, Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'ndeki başkanlık sistemi referans kabul edilerek değerlendirilecektir. Bunun sebebi, bu sistemi dünya tarihine kazandıran ve kuvvetler arasında dengeyi gözeterek çağdaş liberal demokrasiyi "ideal" şekilde işletebilen bir ülke olan ABD'dir.

³ 21.01.2017 kabul tarihli 6771 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG: 11.02.2017, S. 29976.

⁴ 31.05.2007 kabul tarihli 5678 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG: 16.06.2007, S. 26554.

⁵ T.C. Cumhurbaşkanı, hükûmetinin başı değildir; Bakanlar Kuruluna başkanlık etmesi istisnadır; Başbakan ve Bakanlar, Cumhurbaşkanına sorumlu değildir; Cumhurbaşkanı olağanüstü dönemlerde yetkilerini Bakanlar Kuruluyla birlikte kullanmak durumundadır; meclis seçimlerini yenileme (fesih) yetkisini Anayasa'da belirtilen haller çerçevesinde kullanabilecektir; uluslararası ilişkiler ve güvenlik konularında Bakanlar Kuruluyla birlikte hareket etmek zorundadır (Özbudun, 2011: 354-360; Zengin, 2013: 301).



toplantıları Cumhurbaşkanının başkanlığında Beştepe'deki yeni yerleşkesinde toplanmaya başlanmıştır. Bundan sonra da bu toplantı usulü devam ettirilmiştir. Ayrıca Cumhurbaşkanlığı teşkilatında değişiklik yapılarak bazı temel hizmet/politika alanlarına ilişkin yeni başkanlıklar kurulmuş ve var olan yönetim birimleri de bu yeni yapılanma bağlamında dönüştürülmüşlerdir.⁶ Genel Sekreter Yardımcılarının sorumluluğu altında güvenlik politikaları (demokrasi ve güvenlik, genel güvenlik, istihbarat değerlendirme müdürlükleri), uluslararası ilişkiler (bölgesel araştırmalar, kamu diplomasisi, küresel araştırmalar müdürlükleri), ekonomi izleme ve koordinasyon (sektörel ve yatırımları izleme ve değerlendirme müdürlükleri) başkanlıkları gibi yeni başkanlıklar kurulmuştur. Bu başkanlıklar aracılığıyla Cumhurbaşkanı, daha önceki dönemlere nazaran politika belirleme ve yönlendirme konusunda daha aktif bir rol izlemiş, adeta bir gölge kabine inşa edilmiştir. Güçlü siyasal kimliğiyle 12. Cumhurbaşkanı, “sembolik bir Cumhurbaşkanı” nitelemesine son vermiştir.

Siyasal Sistemde Hat Değişikliği: Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi

9 Temmuz 2018 itibarıyla benimsenen sistemin adlandırılmasında farklılıklar göze çarpmaktadır. Yalın bir şekilde başkanlık sistemi, Cumhurbaşkanına da “başkan” diyenler olduğu gibi niteliği değişim gösterse de yerleşik Cumhurbaşkanlığı makamı üzerinden Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi diyenler de söz konusudur. Ortada bir “hükümet” kalmadığı için bu adlandırmaya itiraz edenler de bulunmaktadır. 17 Nisan 2017 referandumundan itibaren geçen yaklaşık iki yıl sonunda “Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi”nin yaygın kullanımı ve kabulü çerçevesinde uzlaşıya varıldığı söylenebilir.

Yeni sistemin köşe taşları 6771 sayılı Kanun’la döşenmiştir. 1982 tarihli Anayasa’da kapsamlı değişiklikler yapan bu Kanun sonrasında;
Yürütme’nin oluşumuna bakılırsa,

- Anayasaya göre yürütme yetkisi Cumhurbaşkanına aittir (md. 104/1) ve görev olarak da yalnızca Cumhurbaşkanı tarafından kullanılır (md. 8).⁷ Başkanlık sistemlerinde olduğu gibi yürütme tek başlı hale gelmiştir. Parlamenter sisteme özgü olan iki başlı yürütme (Cumhurbaşkanı ve Bakanlar Kurulu birlikteliği) uygulamasına son verilmiştir.
- “Devletin başı” değil artık “devlet başkanı” sıfatıyla yetkili olan bir Cumhurbaşkanı söz konusudur (md. 104/2).

⁶ https://www.kaysis.gov.tr/Devlet_Teskilat_Detsis, Erişim Tarihi: 08.09.2015; Hürriyet Gazetesi, Erişim Tarihi: 10.12.2014, <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/27744744.asp>; Sabah Gazetesi, Erişim Tarihi: 02.12.2014, <http://www.sabah.com.tr/gundem/2014/12/02/cumhurbaskanligindaki-baskanlik-sayisi-degisiyor>.

⁷ 8’inci maddede “yetki ve görev”, 104’üncü maddede ise sadece “yetki” olarak yürütmenin düzenlenmesi, dikkate değer bir farklılık ya da başka bir değerlendirmeyle de uyumsuzluktur.



- Doğrudan halk tarafından seçilen Cumhurbaşkanı, parlamentoya karşı siyaseten sorumlu değildir; halka karşı sorumludur.⁸
- Cumhurbaşkanı, yardımcılarını ile bakanları seçer ve atar. Bakanlar aynen Cumhurbaşkanı gibi TBMM'ye değil, doğrudan Cumhurbaşkanına karşı sorumludur. Bakanlar, Cumhurbaşkanının kabinesinin bir üyesidir.
- Mecliste yer alan siyasal partilerin aday gösterebilmesi dışında hem var oluşu hem göreve başlama itibarıyla yürütmenin parlamentoya bağlı kopmuştur. Güvenoyu mekanizması kaldırılmıştır.
- Cumhurbaşkanı ve bakanlar, doğrudan kanun teklif edemez. Bakanlar, aynı zamanda milletvekili olamaz.
- Cumhurbaşkanı, artık tarafsız değil siyasal partili bir Cumhurbaşkanıdır.

Yürütme'nin Yasama'yla ilişkisi irdelenirse,

Başkanlık sistemleri kuvvetlerin sert ayrıldığı sistem olarak değerlendirilebile yasa ve yürütme arasında birbirlerini etkileyebilecek bir ilişki olmadığını söylemek gerçekçi değildir.

- Türkiye'de de bu bağlamda Cumhurbaşkanı, ülkenin iç ve dış siyaseti hakkında TBMM'ye mesaj verme yetkisine sahiptir.
- TBMM'nin Cumhurbaşkanını, Cumhurbaşkanı yardımcılarını ve bakanları cezai sorumluluk kapsamında denetleme yetkisi vardır.⁹ TBMM, Cumhurbaşkanı hakkında üye tam sayısının salt çoğunluğuyla soruşturma açılmasını isteyip üçte ikisinin oyuyla Cumhurbaşkanını yargılanması için Yüce Divan'a gönderebilir (md. 105).

Buna ek olarak denetimden daha çok bilgi edinmeye yönelik olarak yazılı soru, genel görüşme ve meclis araştırması mekanizmaları da vardır. Gen-soru ve sözlü soru ise kaldırılmıştır.

- Yasama, mevzuat düzenlemeleri kapsamında yürütmeyi denetleyebilmektedir. TBMM, -(daha sonraki kısımlarda açıklanacak olan) mahfuz alanlar dışındaki-Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenlenen bir alana ya da konuya ilişkin bir kanun çıkarıp kararnameyi hükümsüz bırakarak yürütme üzerinde bir denetim kurabilmektedir.

› Türkiye'de Anayasa'da bir gerekçeye dayandırmadan Cumhurbaşkanına fesih (md. 116/2), TBMM'ye de nitelikli çoğunlukla seçimleri yenileme hakkı tanınmıştır (md. 116/1).

⁸ Başlangıçta da belirtildiği gibi bu usul, 2007 yılı Anayasa değişikliğiyle yürürlüğe girmiş ve 10 Ağustos 2014 seçimleriyle ilk defa uygulamaya geçirilmiştir.

⁹ 105'inci Madde'de, "Cumhurbaşkanı hakkında, bir suç işlediği iddiasıyla" soruşturma açılabilirliği belirtilmiştir. Bu maddede, sorumluluğa (daha doğrusu sorumsuzluğa) ait 1961 Anayasası'nın 98'inci Maddesi'nde geçen "görevleriyle ilgili işlemler" gibi bir ifadeye ve maddenin önceki halinde yazan "vatana ihanet" ifadesine rastlanmamaktadır. Cumhurbaşkanı yardımcılarını ve bakanlar için ise "görevleriyle ilgili suç" ifadesi net bir şekilde belirtilmiştir (md. 106/5). Görevleriyle ilgili suçlara ilişkin sürecin görevleri bittikten sonra uygulanacağı ve görevleriyle ilgili olmayan suçlarda da yasama dokunulmazlığına sahip oldukları açıkça düzenlenmiştir (md. 106/8 ve 106/10). Cumhurbaşkanının sorumluluğunun aynı netlikte düzenlenmediği görülmektedir.



> Cumhurbaşkanlığı seçimleri ile TBMM'nin seçim dönemleri aynıdır (md. 106/1 ve md. 116/1, 116/2, 116/5).¹⁰

Yürütme'nin yetkileri irdelenirse,

- Cumhurbaşkanı, parlamentodan yetki almadan Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri (CK) adı altında düzenleyici işlemler yapabilmektedir.
- 123'üncü Madde'de ifadesini bulan "kanuni idare" ilkesiyle çelişir bir biçimde, Cumhurbaşkanı kararnameyle bakanlıkların kurulması, kaldırılması, görevleri ve yetkileri, teşkilat yapısı ile merkez ve taşra teşkilatlarının kurulmasını düzenleyebilmektedir.
- Kamu tüzel kişiliği, anayasa ve kanun dışında CK ile de kurulabilmektedir.
- Cumhurbaşkanı, üst kademe kamu yöneticilerinin atamasını yapar ya da atamalarını onaylar.
- Cumhurbaşkanı, olağanüstü hal ilan edebilir.¹¹
- Cumhurbaşkanı, Devlet Denetleme Kurulu (DDK)'nu daha aktif ve yaptırım gücü kazanmış şekilde kullanabilecektir. Her türlü inceleme, araştırma ve denetleme işlemi yanında DDK aracılığıyla Cumhurbaşkanı, idari soruşturma yapma yetkisine de sahip olmuştur.
- Cumhurbaşkanı, kanunların yeniden görüşülmesini parlamentodan isteyebilir.¹²

Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri (CK): Yasama Yetkisinin Genelliğinin Sınırlandırılması

Anayasa değişiklik paketi kapsamında öne çıkan ve tartışılmaya başlayan; 2018 yılı itibarıyla da uygulamaya dökülen yeni bir düzenleme biçimiyle karşı karşıyayız. 10 Temmuz 2018'dan itibaren yeni sisteme ruhunu veren CK'lar, baskın kural koyma mekanizması olmuştur.¹³ Amerika Birleşik Devletleri (ABD) başkanlık sisteminde başkanlara fiilen verilen ya da başkanların fiilen uyguladığı "yürütme/

¹⁰ Sert kuvvetler ayrılığı nitelemesi çerçevesinde başkanlık sistemi tartışılrsa da yasama ve yürütme kuvvetlerinin, hem modern devlet aygıtının işleyebilmesi hem de birbirlerini dengelemek açısından anayasal kurallar çerçevesinde ilişki kurması kaçınılmazdır. Bununla birlikte "ilkesel" olarak iki kuvvetin birbirlerini kontrol etmede (belli ölçüde denetlemede) sınırlarının olduğunu söylemek mümkündür. Referans ülke ABD üzerinden söylenirse fesih yetkisinin yokluğu ve seçim dönemlerinin farklılığı, kırmızıçizgili alanlardır.

¹¹ ABD'deki başkanlık sisteminde başkanın, olağanüstü hal ilan etme yetkisi yoktur. Yürütme kararnameleri (*executive order*) kapsamında başkanın sosyo-ekonomik ve doğal afet gibi olağanüstü kriz dönemlerinde düzenleme yapabiliyor olması bu kapsamda değerlendirilemez.

¹² Ancak mevcut düzenlemeyle TBMM artık toplantıya katılanların salt çoğunluğuyla değil, üye tam sayısının salt çoğunluğuyla direnebilmektedir (md. 89/3). Rakam yukarı çekilerek, direnme imkanı zorlaştırılmıştır.

¹³ 10 Temmuz 2018 - 4 Haziran 2019 tarih diliminde Resmi Gazete incelemesi yapıldığında 30 kanun, 38 Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ve 1.133 adet Cumhurbaşkanı Kararının çıkarıldığı görülmektedir. Yeni sisteme geçişten sonra mevzuat düzenlemeleri içinde "Yürütme ve İdare Bölümü"ne ait düzenlemeler, çoğunluğu oluşturmaktadır.



başkan kararnameleleri”¹⁴, Türk tipi başkanlık sisteminde anayasal bir form kazanmıştır.

CK’lar olağanüstü hal döneminde çıkarılanlar dışında normlar hiyerarşisinde kanunlarında altında yer alan düzenleyici işlemlerdir. Anayasa’nın 104’üncü Maddesi’nin 17’inci fıkrasına göre “Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile kanunlarda farklı hükümler bulunması halinde, kanun hükümleri uygulanır. Türkiye Büyük Millet Meclisinin aynı konuda kanun çıkarması durumunda, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi hükümsüz hale gelir.” Kanunla ilişki bakımından ve aynı zamanda CK’larla düzenlenemeyecek alanlar açısından aynı fıkra da başka bir düzenleme daha vardır: “Anayasada münhasıran kanunla düzenlenmesi öngörülen konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarılamaz. Kanunda açıkça düzenlenen konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarılamaz.”

Kanun hükmünde kararnamelerden (KHK) farklı bir biçimde yetki kanununa ihtiyaç duyulmadan çıkarılan CK’lar ile Cumhurbaşkanı, temel haklar ve ödevler kategorisinden sosyal ve ekonomik haklar ve ödevleri doğrudan düzenleyebilmektedir. Başka bir ifadeyle temel haklar ve ödevlere ilişkin genel hükümler, kişinin hakları ve ödevler ile siyasi haklar ve ödevler CK’lar ile düzenlenememektedir. Önceki dönemde sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler KHK ile düzenlenebilmekle birlikte Bakanlar Kuruluna TBMM tarafından kanunla amacı kapsamı, ilkelerini, süresini ve kaç adet kararname çıkarılıp çıkarılmayacağını belirten bir yetki verilmekteydi. Yeni dönemde TBMM devreden çıkarılarak Cumhurbaşkanı doğrudan yetkili kılınmıştır. Olağanüstü hallerde ise Cumhurbaşkanı, tüm haklar ve ödevler kategorisinde CK çıkarabilir ve bunlar, kanun hükmündedir (md. 119/6).¹⁵

CK ile yürütmeye yani Cumhurbaşkanına tanınan yetkilerin niteliği tartışma konusu olmuştur. CK’lar ile yasama yetkisinin genel ve asli olması durumunun yürütme lehine aşındırılıp aşındırılmadığı hukukçularca masaya yatırılmıştır.¹⁶ Anayasada açık bir şekilde CK’lar ile düzenlenen alanlar belirtilmiştir:

¹⁴ Yürütme kararnemeleri, doğrudan anayasada belirtilen ve başkana verilen bir yetki değildir. ABD Başkanı bu düzenleme aracını kanunların uygulanması, savaş ya da terör benzeri olağanüstü durumların yönetimi, idari ve mali yapının işleyişi, yeni kurumların kurulması ya da kapatılması için kullanmaktadır (Greenberg ve Page, 2007: 339-340; Storey, 2011: 346-347). Bu kararnemeler, bazı olağanüstü durumlarda Kongre sessiz kalmayı tercih etse de Kongre’yi devre dışı bırakmak için de kullanılabilir. Bu tür durumlarda bu kararnemeler, “başkan emri”ne dönüşebilmektedir (O’Connor ve Sabato, 2009: 302-303).

¹⁵ Eski dönemde olağanüstü hal KHK’sı çıkarılabilmesi için Cumhurbaşkanının başkanlığındaki bakanlar kurulunun yetki kanununa ihtiyacı yoktu. Bu KHK’lar ile tüm temel haklar ve ödevler kategorilerinde düzenleme yapılabilmekte, haklar sınırlandırılmakta ve hatta kullanılmaları durdurulabilmekte idi. Olağanüstü hal KHK’larının TBMM tarafından onaylanması gerekirdi. Anayasa Mahkemesi, denetimine tabi değillerdi (mülga md. 91, eski md. 104, 121, 148). Bu hususlar, yeni Anayasa düzeninde olağanüstü hallerde çıkarılan CK’lar için aynen geçerlidir. Tek fark, olağanüstü halde çıkarılan CK’nın kanun hükmünde olduğu ifadesidir. Gerçi önceki dönemde de olağanüstü hal KHK’larının aynı maddelerle birebir kanun formunda TBMM tarafından onaylandığı hatırlanırsa nihai olarak benzer olduğu söylenebilir (Özbudun, 2018: 250; Gözler, 2018a: 907-910, 921-922).

¹⁶ Bkz. Arıçoğlu, 2017; Ülgen, 2018; Yıldırım, 2017; Açıl, 2018.



- Bakanlıkların kurulması, kaldırılması, görevleri ve yetkileri, teşkilat yapısı ile merkez ve taşra teşkilatlarının kurulması,
- Üst kademe kamu yöneticilerini atanması, görevlerine son verilmesi ve bunların atanmalarına ilişkin usul ve esaslar,
- Devlet Denetleme Kurulu'nun işleyişi, üyelerinin görev süresi ve diğer özlük işleri,
- Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği'nin teşkilatı ve görevleri.

Sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler konusunda CK ile açıkça “düzenlenir” ifadesi yazmamakla birlikte bu hak ve ödevler kategorisini buraya dahil etmek gerekir.

CK'lardan bahsedildiği 104'üncü Madde'nin yedinci fıkrasında CK'ların yürütme yetkisine ilişkin konularda çıkarılabileceği ve 8'inci Madde'de yürütme yetkisi ve görevinin de anayasaya ve kanunlara uygun olarak kullanılacağı ve yerine getirileceği belirtilse de Gözler'in ve Ülgen'in yorumuna katılarak CK'lar ile yürütmeye mahfuz/saklı bir alan tanınıp yasama yetkisinin genelliğinin sınırlandırıldığı söylenebilir (Gözler, 2018a: 611-613; Ülgen, 2018: 17-22).¹⁷ Doğrudan bu konularda anayasadan yetki alan Cumhurbaşkanı, kanuna dayanmadan asli düzenleme kapsamında kararname çıkarabilir (Yıldırım, 2017: 24, 27; Açıl, 2018: 731, 733-736). Ayrıca bu alanlar, TBMM'nin düzenleme yapmasına kapatılmış durumdadır (Gözler, 2018a: 611).¹⁸

¹⁷ Gözler, ilkesel olarak yürütmeye tanımış bir mahfuz alan olmamakla birlikte son anayasa değişiklikleriyle istisna olarak Anayasa'da belirtilen alanların mahfuz alanı oluşturduğunu söylemektedir (2018a: 732-733). Değişik öncesi Anayasa metninde tek istisna vardı. O da Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği'ni kuran ve çalışma esaslarını düzenleyen -şu an ki kararnamelerden niteliksel olarak farklı olan- Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiydi (mülga md. 107). Özbudun, bakanlıkların kurulmasına yönelik yetki kapsamında CK'ları değerlendirirken anayasada bu yetkinin açıkça düzenlenmesinin yürütmeye mahfuz alan bırakılıp bırakılmadığına ilişkin tartışmaları beraberinde getireceğini söylemektedir. Anayasa metninde açık bir cevabı olmayan bu meselenin, bir uyumsuzluk olduğunda Anayasa Mahkemesi tarafından çözüleceğini belirtmiştir (2018: 249).

¹⁸ Bu değerlendirmeye katılmayanlar da bulunmaktadır. Ardiçoğlu'na göre “Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile düzenleneceği belirtilen alanların yasa konusu olmaktan çıktığını ileri sürmek, pratik bir çözüm olabilir ancak anayasallığı konusunda tereddüt edilmelidir. Her şeyden önce, Anayasa değişiklikleri ile yasakoyucuya kapatılmış ve yürütmeye ‘münhasır’ olarak verilmiş bir düzenleme yetkisinden bahsedebileceğimiz bir anayasa normu yoktur. Bilakis m. 104/17 hükmünde kanuna münhasır alanlar tanınmıştır ve ayrıca aynı konuda Meclis tarafından kanun çıkarılması durumunda Cumhurbaşkanlığı kararnamesinin hükümsüz hale geleceği düzenlemesine yer verilmiştir. Anayasanın, yasama yetkisinin asliliğinin yanı sıra genelliğine ilişkin 7 ve 87'inci maddelerinde kanun koyma, değiştirme ve kaldırma yetkisine ilişkin bir sınırlama da bulunmamaktadır. Kanuna eş bir hukuk kaynağı olmayan Cumhurbaşkanlığı kararnamesinin, kanun önünde bir engel oluşturduğunu kabul etmek sistematik açıdan mümkün görünmemektedir.” (2017: 37-38, ayrıca bkz. 44) Söyler de mevcut Anayasa'da yürütmenin doğrudan anayasadan kaynaklı asli düzenleme alanları olmakla birlikte yasama organının yürütmeye müdahale edemeyeceği, yürütmeye özgülenmiş yasa karşısında “özerk” alan bir tanınmadığını belirtmektedir. Söyler'e göre böyle bir özerk alan tanınsaydı bunun Anayasa'da net bir şekilde yazılması gerekirdi (2018: 113-121).



CK ile Cumhurbaşkanına verilen diğer bir yetki, kamu tüzel kişiliği kurma yetkisidir. Önceki dönemde kanunla veya kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanarak idari bir işlemle kurulabilirken mevcut anayasal düzende kanunla veya CK ile kurulabilmektedir (md. 123/3). Cumhurbaşkanı, böylelikle kamu gücü ayrıcalıklarına sahip, hem kural koyma hem de bu kuralların uygulanması konusunda yurttaşların ve özel hukuk tüzel kişilerinin üstünde yer alan, hak ve yükümlülüklerle sahip gayrişahsileşmiş soyut, kapsayıcı bir hukuki varlığı/kurumu doğrudan belirleyebilmekte ve yetkili kılabilir.

Yeni dönemde bakanlıkların ve taşra teşkilatlarının kanunla ve/veya kanuna dayanarak bir idari işlemle kurulması usulüne son verilmiştir. Özellikle merkezi yönetim (başkent yapılanması/merkezi yönetimin merkezi/Ankara ve onun taşra yönetimi/mülki idare/il ve ilçe genel idaresi) ve Cumhurbaşkanlığı ile bakanlıkların bağlı¹⁹, ilgili ve ilişkili kuruluşları olarak merkezi yönetimle idari vesalet ilişkisi içinde olan hizmet yönünden yerinden yönetim kuruluşları CK'lar ile düzenlenip kurulmaktadır.²⁰ Burada, yerel yönetimler dışında²¹ neredeyse devlet teşkilatlanmasının tamamının düzenlenmesinin Cumhurbaşkanına bırakıldığı yeni bir kamu örgütlenmesi anlayışını görmekteyiz. Bu durum, daha önce de belirtildiği gibi idarenin bütünlüğü başlığı altında ifadesini bulan 123'üncü Madde'nin ilk fıkrasıyla çelişmektedir. Türkiye Cumhuriyeti'nde "idare"nin kurucu başlangıç maddesi olarak niteleyebileceğimiz bu maddeye göre "*İdare, kuruluş ve görevleriyle bir bütündür ve kanunla düzenlenir.*" Kamu tüzel kişiliğinin de CK ile kurulabileceği göz önünde bulundurulursa Cumhurbaşkanının idari yapıyı ve bu yapı içinde yer alan kurumların mevcudiyetini esas belirleyen makam olduğu yalın gerçeği karşımızda durmaktadır.

Üst Kademe Kamu Yöneticileri ve Atanmaları

Başkanlık sistemi gereğince başkanın bakanlarla birlikte üst düzey kamu görevlilerini belirleyebileceği prensibi genel kabul görmektedir. Türkiye'de de Cumhurbaşkanı, bu atamaları aracısız bir biçimde yapabilmektedir. ABD örneğinde olduğu gibi Senato onay süreci benzeri bir parlamento kademesi olmadan

¹⁹ Bakanlığın ana hizmetlerini yerine getirmekle birlikte bakanlık merkez teşkilatının dışında ayrı bir biçimde teşkilatlanması siyasal iktidarcı uygun görülen bağlı kuruluşların bir kısmı devlet tüzel kişiliği içinde yer alır, bir kısmının ise ayrı kamu tüzel kişiliği vardır. Devlet tüzel kişiliği içinde yer alanlar, merkezi yönetim kısmında; ayrı kamu tüzel kişiliğine sahip olanlar ise "kamu kurumu" olarak hizmet yönünde yerinden yönetim kısmında bulunmaktadır.

²⁰ Taşra teşkilatının kurulması ile il ve ilçenin kurulması birbiriyle karıştırılmamalıdır. 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu'na göre bir il ve ilçenin kurulması, kaldırılması, merkezlerinin belirtilmesi, adlarının değiştirilmesi, bir ilçenin başka bir il'e bağlanması ancak kanun ile olabilir (md. 2/A). Aynı şekilde kamu hizmetlerinin görülmesinde verim ve uyum sağlamak amacıyla, birden çok ili içine alan bölge valiliği benzeri bir merkezi idare teşkilatı kurulacaksa bunun da usulü kanun olmak zorundadır (Anayasa, md. 126/3).

²¹ Anayasamızdaki yerinden yönetim ilkesi gereği yerel yönetimlerin CK'lar ile düzenlenmesi mümkün değildir. "Mahalli İdareler" başlıklı 127'nci Madde'nin ikinci fıkrasına göre yerel yönetimlerin kuruluş ve görevleri ile yetkileri, yerinden yönetim ilkesine uygun olarak ancak kanunla düzenlenebilir.



Cumhurbaşkanı salt kendi iradesiyle atamalara karar verebilmektedir. Kadro ihdasında kanun yerine artık CK'ların geçerli olduğu yeni dönemde 3 sayılı CK²² ile Cumhurbaşkanı ile gelip Cumhurbaşkanı ile gidecek olan üst kademe kamu yöneticileri belirlenmiş ve Cumhurbaşkanı tarafından atanma usulü düzenlenmiştir.

Bu kararnamenin ekinde üç cetvel bulunmaktadır. I Sayılı Cetvel'de yer alanların görev süresi, -III Sayılı Cetvel'de bulununlar hariç- Cumhurbaşkanının süresi ile sınırlıdır. Bu listede yer alan kadro, pozisyon ve görevlere Cumhurbaşkanı doğrudan atama yapmaktadır. Bu iki özellik dolayısıyla "üst kademe kamu yöneticisi" sıfatının asıl olarak bu cetvelde yer alanlar için kullanılabileceği söylenebilir. Bu cetvelde yer alanlara örnek verilirse; MİT Başkanı, Cumhurbaşkanlığı Ofis Başkanları, TOKİ Başkanı, Valiler, Büyükelçiler, Bakan Yardımcıları, Gelir İdaresi Başkanı, SGK Başkanı, Bakanlıkların Teftiş Kurulu, Rehberlik ve Teftiş, Rehberlik ve Denetim, Denetim Hizmetleri Başkanları ile Diğer Kurul Başkanları, Genel Müdürler, Strateji Geliştirme Başkanları vb.

I Sayılı Cetvel'de yer almakla birlikte görevlerinin niteliği gereği yerleşik hale gelmiş görev sürelerine sahip makamlara Cumhurbaşkanı, kendi süresine bağlı olmaksızın atama yapmaktadır. Örneğin; Rektörler (4 yıl), Diyanet İşleri Başkanı (4 yıl), Merkez Bankası Başkanı ve Başkan Yardımcıları (4 yıl), -kapatılıp yeninden açılan- Türkiye Adalet Akademisi Başkanı (3 yıl), Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkanı (3 yıl).

II Sayılı Cetvel'de yer alanların atanmaları ise doğrudan Cumhurbaşkanı tarafından yapılmamaktadır. Başka merciler tarafından yapılan atamalar Cumhurbaşkanı tarafından onaylanmaktadır. Örneğin; TOKİ Başkan Yardımcıları, TİKA Başkan Yardımcıları, Genel Müdür Yardımcıları, Bakanlık Daire Başkanları, Bakanlık Müfettişleri, Hazine Kontrolörleri, Sigorta Denetleme Uzmanları, Sigorta Denetleme Aktüerleri, I. Hukuk Müşavirleri, Vali Yardımcıları ve Kaymakamlar, Bakanlık İl Müdürleri vb.

Kamu görevlileri dışında sosyal güvenlik kurumlarına tabi olmak kaydıyla uluslararası kuruluşlar ile özel sektörde veya serbest olarak çalışanlar da bu iki cetveldeki görevlere atanabilmektedir. 3 sayılı CK ile devlete dışarıdan atama yapılması usulü resmiyete dökülmüştür (md. 3). Bu usulün Cumhurbaşkanı kabinesindeki beş bakan için de uygulandığı görülmektedir.²³

²² Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usûllerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, RG: 10.07.2018, S. 30474.

²³ Milli Eğitim, Sağlık, Kültür ve Turizm, Tarım ve Orman ile Ticaret Bakanları şirket sahibi veya özel sektörde üst düzey yönetici olarak görev yapan kişilerden seçilmiştir. <https://www.dw.com/tr/türkiyenin-özel-sektör-ağırlıklı-yeni-hükümeti/a-44595156>. Erişim Tarihi: 26.05.2019, <https://bianet.org/bianet/siyaset/199041-ozel-sektorden-kabineye-atanan-bes-bakan>. Erişim Tarihi: 26.05.2019.



Yeni İdari Yapı: Cumhurbaşkanlığında Temerküz Eden Devlet Teşkilatı

Türkiye Cumhuriyeti kuruluş ve görevleriyle bütünlük arz eden üniter bir devlettir ve merkezden yönetim ile yerinden yönetim esaslarına göre örgütlenmiştir. Hem üniter yapının gereği hem de Cumhuriyet rejiminin inşasındaki zorunluluklar gereği Türk kamu yönetiminde merkeziyetçi bir yönelim hep olmuştur. Ancak Cumhurbaşkanlığı Hükûmet Sistemine geçiş ile birlikte merkeziyetçi yönelim, Cumhurbaşkanlığı özelinde yoğunlaşarak başka bir üst aşamaya geçmiştir. Yetki ve yaptırım gücü Cumhurbaşkanı üzerinden ifade edilmeye başlanmıştır. Cumhurbaşkanlığı teşkilatı artık önceki dönemler gibi Cumhurbaşkanlığının tekil bürokrasisini temsil eden bir yapı değildir. Her ne kadar 2014 seçimi sonrası 12. Cumhurbaşkanı'yla Cumhurbaşkanlığının etkisinde bir artış gözlenmesine karşın tüm devlet yapılanmasıyla ve özellikle de merkezi yönetimle gözetim çerçevesinde ilişki kuran bir Cumhurbaşkanı ve Cumhurbaşkanlığı makamı söz konusuydu. Günümüzde merkezi yönetim, Cumhurbaşkanlığı ile eşitlenmiştir. Başkent yapılanmasının bel kemiğini oluşturan bakanlıklar ve onun taşradaki uzantısı il ve ilçe mülki idare teşkilatları, bakan ve mülki idare amirleri olarak sorumlu kamu görevlilerinin Cumhurbaşkanı'na doğrudan bağlanmasıyla Cumhurbaşkanlığı teşkilatı içinde erimişlerdir. Bakanlık ile idari vesayet ilişkisi içinde olan hizmet yönünden yerinden yönetim kuruluşları olarak bağlı, ilgili ve kuruluşlar da Cumhurbaşkanlığıyla bütünleşmenin dışında değildirler. Hiyerarşik ilişki içinde olmamaları bu kuruluşları yer yönünden yerinden yönetim kuruluşlarıyla aynı kefedeyi değerlendirmeyi gerektirmeyecektir. Yerel yönetimlerin, temsili demokrasi aracılığıyla hem insan topluluğu hem de hizmetlerin niteliği itibarıyla yerleşim yerini temsil etmesinden kaynaklı sahip olduğu yerel özerklik, idari ve mali özerkliği aşan bir yerinden yönetim anlayışını yansıtmaktadır.

Devlet teşkilatının kurucu kararnamesi olan 1 sayılı CK'ya²⁴ göre Cumhurbaşkanlığı beş alt birimde oluşmaktadır:

- Cumhurbaşkanı Yardımcıları,
- a) İdari İşler Başkanlığı,
- b) Bakanlıklar,
- c) Cumhurbaşkanlığı Ofisleri,
- d) Bağlı Kuruluşlar,
- e) Politika Kurulları.

²⁴ Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, RG: 10.07.2018, S. 30474.



Cumhurbaşkanı Yardımcıları

Yeni sistemde Cumhurbaşkanı tarafından verilen görevleri yapmakla yükümlü kılınan Cumhurbaşkanı yardımcısı makamı oluşturulmuştur. En fazla kaç yardımcı atanabileceği kararnamede belirtilmemiştir. “Yardımcıları” ifadesinden birden fazla yardımcı atanabileceğini çıkarabiliyoruz. Haziran 2019 tarihi itibarıyla bir Cumhurbaşkanı yardımcısı bulunmaktadır.

Cumhurbaşkanı yardımcıları kişiye bağlı bir idari makamdır ve teşkilatı yoktur. O yüzden yukarıda belirtilen beş ayak içinde sayılmamıştır.

Cumhurbaşkanlığı makamının herhangi bir nedenle boşalması halinde, seçim yapılan kadar birden fazla yardımcı varsa en yaşlı yardımcı ve Cumhurbaşkanı'nın hastalık ve yurt dışına çıkma gibi sebeplerle geçici olarak görevinden ayrılması hallerinde Cumhurbaşkanının görevlendireceği yardımcı, Cumhurbaşkanı'na vekâlet eder ve Cumhurbaşkanının yetkilerini kullanır. Hatırlanırsa önceki dönemde benzeri durumlarda TBMM Başkanı, Cumhurbaşkanı'na vekalet ederdi. Vekalet durumunda da Cumhurbaşkanı yardımcısı hiyerarşik olarak bakanların üstünde yer alır (Gözler, 2018b: 116).

İdari İşler Başkanlığı

Mülga Cumhurbaşkanı Genel Sekreterliğinin ve Başbakanlık birimlerinin karışımı yeni bir yapıdır. Başkanlığı, gözetleyici bir Cumhurbaşkanının bürokrasisinin devamı olarak görmemek gerekir. Yetkileri ve görevleriyle devlet yapılımasının aktif merkezi haline gelen Cumhurbaşkanlığın, Başbakanlık'taki yerleşik idari birimler üzerine kurulu yeni kumanda odasıdır. Başkanı, en yüksek devlet memurudur. Eski dönemdeki Başbakanlık Müsteşarına denk gelen bir makamdır.

İdari İşler Başkanı, devlet teşkilatının düzenli ve etkin bir şekilde işlenmesini temin edecek prensiplerin tespiti; iç güvenlik, dış güvenlik ve terörle mücadele konusunda koordinasyonun sağlanması; TBMM ile olan ilişkilerin yürütülmesi ve kamu kurum ve kuruluşları arasında koordinasyonun sağlanması; yapılan çalışmaların kamuoyundaki tesirlerini izlenmesi ve değerlendirmesini yapmak gibi görevleri üstlenmiştir.

Başkanlık, beş genel müdürlükten oluşmaktadır. Bunlardan üçünün zemini Başbakanlık'ta bulunmuştur. Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü (GM) ile Mevzuatı Geliştirme ve Yayın GM birleşiminden ► Hukuk ve Mevzuat GM; Başbakanlık Personel ve Prensipier GM, İdareyi Geliştirme Başkanlığı ile eski bağlı kuruluş Devlet Personel Başkanlığı'nın²⁵ birleşiminden ise ► Personel ve Prensipier GM oluşmuştur. Başbakanlık Güvenlik İşleri GM ise aynı isimle devam etmektedir. 2019 yılı itibarıyla Cumhurbaşkanı ve aile fertleri ile Cumhurbaşkanı

²⁵ 1960 yılında kurulmuş olan ve 2011 yılına kadar Başbakanlık'ın, 2011 yılından itibaren de yeni ismiyle Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın bağlı kuruluşu olan köklü devlet kurumu Devlet Personel Başkanlığı'nın 2019'un Temmuz ayında kapatılması öngörülmektedir (703 Sayılı KHK, Geçici md. 3).



Yardımcıları, Bakanlar, İdari İşler Başkanı, Cumhurbaşkanının korunması talimatı verdiği kişilerin maddi ve manevi şahsiyetlerine yönelik her türlü saldırıya karşı koruma tedbirleri almaya yönelik Koruma Hizmetleri GM kurulmuştur. Bu dört genel müdürlük dışında bu ana hizmetlerin yürütümünü idari ve mali açıdan kolaylaştırmakla görevli Destek ve Mali Hizmetler GM bulunmaktadır.

Bakanlıklar²⁶

Bakanlıkların Cumhurbaşkanlığı teşkilatı içinde olup olmamasına ilişkin farklı değerlendirmeler bulunmakla birlikte²⁷ yeni sistemin Cumhurbaşkanı etrafında inşa edildiği düşünüldüğünde eski dönemdeki gibi eşit düzeylerde merkezi yönetim ana birimleri olduğunu söylemek güçtür. Başkanlık sistemiyle ilişkilendirilerek bakanların, Cumhurbaşkanının bir nevi sekreterleri olarak değerlendirilmesi yaygın bir söylem haline gelmiştir. Bu söylem; bakanların Cumhurbaşkanına sorumlu olma, onun tarafından atanıp istendiği zaman görevden alınabilme, üyelik, yasama sürecine doğrudan etki (yasa teklifi) ve gensoru bakımından TBMM ile bağının kopması gibi yeni durumlar itibarıyla doğrudur. Seçilmiş değil, atanmış kamu görevlileri olarak bakanlar, artık bakanlar kurulunun değil Cumhurbaşkanının kabinesinin üyeleri olarak bir nevi sekreter konumuna gerilemişlerdir. Sekreter konumuna gelmeleri bakanların siyasi kimliklerinin de yitimi anlamında gelmektedir. Bakanlar, 3 sayılı CK'da belirtilmemiş olmalarına karşın artık atanmış üst düzey kamu görevlileri kategorisinin yeni bir türüdür. Cumhurbaşkanı ile bakanlar arasındaki ilişki "idari" nitelikli bir ilişkidir. Ardıçoğlu'na göre de Cumhurbaşkanının konumu ve yetkileri göz önünde bulundurulduğunda bakanların, yeni yürütme kompozisyonunda siyasi bir kişi olarak bakanlıkların en üst amiri olma niteliği son bulmuştur (2017: 26).

Bakanların statülerindeki bu gerileme, bakanlıkların devlet teşkilatlanmasındaki yeri için de geçerlidir. Bakanlıklar, artık yürütme yetkisinin ortağı olan bir yapının idari uzantıları olarak değerlendirilemez. Yalnız idari kimliğe sahip olan bakanlar ve onların başlarında oldukları bakanlıklar doğrudan devlet tüzel kişiliğini temsil etmemektedirler. Bakan ve bakanlıklar ancak Cumhurbaşkanı dolayısıyla devlet tüzel kişiliği içinde yer almaktadırlar. Bakanlıklar, diğer alt birimleri gibi Cumhurbaşkanlığının bir alt birimi haline gelmişlerdir. Bakanlıkların özgü-

²⁶ Haziran 2019 itibarıyla Türkiye'de 16 bakanlık bulunmaktadır: Adalet Bakanlığı, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Tarım ve Orman Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı.

²⁷ Gözler, bakanların siyasi makam olma vasfını yitirdiğini ve artık bakanlara "sekreter, katip ya da vekilharç" denmesi gerektiğini söylemekle birlikte bakanları/bakanlıkları eski sistemdekine benzer bir biçimde Cumhurbaşkanlığı teşkilatının dışında ayrı merkezi yönetim birimleri olarak değerlendirmektedir (2018b: 98, 117-118). Devlet tüzel kişiliğini temsil etme açısından da yeni sistem sonrasında değişim yaşandığına dair bir yorum yapmamıştır (2018b: 119).



lendikleri kamu hizmeti alanlarına göre tek tek görevlerinin sayılarak kuruldukları 1 sayılı CK'nın "Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında" şeklindeki başlığı da bu yeni konumlandırmanın bir göstergesidir.

Benzeri bir yeniden konumlandırma taşra yönetimi ve bu yönetimin başında olan mülki idare amirleri için de geçerlidir. Aracısız bir biçimde devleti temsil etme yetisini kaybeden bakan ve bakanlıklara bağlı mülki idarenin de "siyasi" anlamda devlet egemenliğini doğrudan temsil etme vasfının kalmadığı söylenebilir. Cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanlarla valiler arasında hiyerarşik ilişkinin devam etmesi valilerin en üst siyasal iktidar yapılanması olan "devlet"i temsil ettiği anlamına gelmemektedir.

5442 sayılı İl İdaresi Kanunu'nun yeni sistem öncesi halinde valiler, "devletin ve hükûmetin" (md. 9/1), kaymakamlar ise "hükûmetin" (md. 27/2) temsilcisi olarak tanımlanmışlardı. Kanun'un ilgili maddelerinin yeni hallerinde valinin, Cumhurbaşkanının temsilcisi ve idari yürütme vasıtası olduğu, kaymakamın ise Cumhurbaşkanının idari yürütme vasıtası olduğu belirtilmektedir (703 Sayılı KHK, md. 138). Eski halindeki "devlet", en üst siyasal iktidar olan egemenliği ve yasama-yürütme-yargı kuvvetleri ile devlet aygıtlarının bütününe kapsamak anlamında "siyasal" bir niteliğe sahiptir. "Hükûmet" ise devlet aygıtlarının örgütlenmesine ve örgütsel işleyişine ilişkin "idari" nitelikli bir kavrama/olguya denk düşmektedir. Vali özelinde irdelenirse, "devlet" yerine "Cumhurbaşkanı" değişikliği yapılması basit bir değişiklik olarak değerlendirilemez. "Devlet"e hasretilen özelliklerin göz ardı edilerek sadece yürütme kuvvetinin temsilcisi olmaya indirgenmek valilerin "devlet görevlisi" olma sıfatının kaybolması demektir. Bu durumda il yönetimlerine anayasayla tanınmış olan (md. 126/2) "yetki genişliği" de "devlet"i'nin değil yürütmenin sahibi Cumhurbaşkanının temsili kapsamında yorumlanabilir.²⁸

Önceki dönemde olduğu gibi bakanlık sistemi içerisinde "bağlı", "ilgili" ve "ilişkili" kuruluşlar bulunmaktadır. Bağlı ve ilgili kuruluşların tanımları, bakanlıkların kuruluş ve görev esaslarını düzenleyen 3046 Sayılı Kanun'da geçmekteydi (md. 10 ve 11) (bu Kanun, hala yürürlükte olmakla birlikte maddelerinin büyük bir kısmı mülga edilmiştir. Bakan yardımcılarının mali haklarına yönelik bir içeriğe büründürülmüştür). İlişkili kuruluşun tanımı ise yürürlüğe giremeyen -kamuoyunda Kamu Yönetimi Temel Kanunu olarak geçen- 5227 Sayılı Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun'da piyasalaşmış kamu hizmeti alanlarında düzenleyici ve denetleyici görevler dolayısıyla tanımlanmaktaydı (md. 26). Yeni sistemde bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlara ilişkin doğrudan 4 sayılı CK olmasına, bu kuruluşlar yasal düzenlemelerde sıklıkla geç-

²⁸ İl İdaresi Kanunu'ndan sonra "Valilik ve Kaymakamlık Birimleri Teşkilat, Görev ve Çalışma Yönetmeliği"nde de bu hususa ilişkin değişiklik yapılmıştır (md. 72/A, RG: 28.07.2019, S. 30492). Ancak bu yönetmelikte valiler açısından "devlet"i'nin temsilciliği ifadesi çıkarılmayarak Cumhurbaşkanının temsilciliği ile birlikte yazılmıştır. Yönetmelikte devletin temsilciliği ifadesinin korunması mülki idare amirlerinin devletin temsilciliği sıfatını bırakmak istememesinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. (Yeni sistemin İçişleri Bakanlığına etkilerinin değerlendirilmesi için bkz. Akkoç ve Ergün, 2018)



mesine (Örneğin; 1 sayılı CK, md. 524) ve içeriği dönüştürülmüş 3046 sayılı Kanun'da bu kuruluşların Cumhurbaşkanlığına ve bakanlıklara ilgilendirilmelerine yönelik bir madde (19/A) bulunmasına rağmen bu kuruluşların tanımlarını içeren herhangi bir mevzuat düzenlemesi bulunmamaktadır. Bu kuruluşları tanımlayan ilgili maddelerinin neden mülga edildiği ve mülga edildikten sonra da yeni bir mevzuat düzenlemesinde yeniden ya da baştan neden tanımlanmadığı merak konusudur.

Yeni sistemle birlikte bakanlık merkez teşkilatı kapsamında 3046 sayılı Kanun'a dayalı olarak anahizmet birimleri, danışma ve denetim birimleri ve yardımcı hizmet birimleri sınıflandırması sona ermiştir. 2011 yılındaki KHK'larla yapılan bakanlık düzenlemelerindeki hizmet birimlerini alt alta sıralama usulü, genel usul olmuştur. İlginç bir şekilde bu üçlü kategorizasyon yeni kurulan Cumhurbaşkanlığı Ofislerinde düzenlenmiştir.

Bunların yanı sıra bakanlık bürokrasisinin en üstteki idari makamı "müsteşarlık" yeni sisteme alt yapı oluşturmak amacıyla hazırlanan 703 Sayılı son KHK²⁹ ile kaldırılmıştır.³⁰ 2011 yılında bakanlık teşkilatlanmasına dahil edilen "bakan yardımcısı"yla ortaya çıkan hiyerarşik üstünlük tartışması da böylelikle son bulmuştur (bkz. Gözler ve Kaplan, 2012). Gerçi ikisinin de mevcut olduğu yaklaşık yedi yıllık süreçte bakan yardımcısı atanmasında bakandan ve bakanlar kurulundan çok Cumhurbaşkanının etkili olması ve bakanlık teşkilatlanmalarında yaygın bir biçimde bakan yardımcısının müsteşarın üzerinde konumlandırılması bakan yardımcısını daha ön plana çıkartmaktaydı. Devam eden bakan yardımcılığı makamının uygulanma usulünde ise değişiklik yapılmıştır. Eskiden her bakanlıkta bir bakan yardımcısı var iken artık bir bakanlıkta birden fazla bakan yardımcısı görev yapabilmektedir. Bu uygulama da eski yapıdaki müsteşar yardımcılığı makamını bize hatırlatmaktadır.

Cumhurbaşkanlığı Ofisleri

CB'liğine bağlı, özel bütçeli, kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali özerkliğe sahip dört ofis kurulmuştur. Bunlar da Devlet Teşkilatı Merkezi Kayıt Sistemi'ne göre Cumhurbaşkanlığının "bağlı kuruluşları" olarak değerlendirilmektedir.³¹

²⁹ Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, RG: 09.07.2018, S. 30473.

³⁰ Yeni sistemde müsteşarlık makamı kaldırılmış olmasına rağmen Hakimler ve Savcılar Kurulu'na ilişkin Anayasa'nın 159. Maddesi'nde "Adalet Bakanlığı Müsteşarlığı" ifadesi bulunmaktadır. 6771 Sayılı Kanun'la bu maddede değişiklik yapılması öngörülebilirdi.

³¹ Elektronik Kamu Bilgi Yönetim Sistemi (KAYSİS), <https://www.kaysis.gov.tr>. Erişim Tarihi: 01.06.2019.



Ofislerden kısaca bahsedilecek olursa Dijital Dönüşüm Ofisi, e-devlet, siber güvenlik, yapı zeka; Finans Ofisi ise İstanbul Finans Merkezi Projesi, uluslararası bankacılık ve finans sektörü analizleri, uluslararası fonların Türkiye'ye getirilmesi gibi konularda görev üstlenmişlerdir.

İnsan Kaynakları Ofisi; kapanacak olan Devlet Personel Başkanlığı'nın, mülga Başbakanlık Personel Prensipler GM, Hazine ve Maliye Bakanlığı Muhasebat ve Mali Kontrol GM ve mülga Bütçe ve Mali Kontrol GM'den destek olarak kurulmuştur. Bu ofis, özel sektöre ait "insan kaynakları" ifadesini benimseyerek insan kaynakları envanterini çıkartmak; kamuda kariyer yönetimi, performans yönetimi ve diğer modern insan kaynağı yönetim modellemelerinin hayata geçirilmesi için projeler geliştirmek; politika kurullarının öncelediği alanlarda küresel düzeyde insan kaynağının tespitini yaparak milli projelere kazandırılmasını sağlamak gibi görevlerle ilişkilendirilmiştir.

Son ofis olan Yatırım Ofisi, Başbakanlık Türkiye Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı'nın yerine kurulmuştur. Türkiye'de yatırım yapılmasını özendirmeye yönelik çalışmalar yapmak; yatırım ortamının iyileştirilmesine ilişkin reform sürecine katkı sağlamak, bu kapsamda öneriler geliştirmek gibi görevlere odaklanmaktadır.

Ayrı kamu tüzel kişiliğine sahip oldukları için tüzel kişilik üzerinden yapılacak sınıflandırmaya göre bu ofisler, merkezi yönetim içinde değil hizmet yönünden yerinden yönetim kuruluşları (kamu kurumları) içinde yer almaktadırlar. Cumhurbaşkanı ile ilişkinin idari vesayet ilişkisi olması gerekirken 1 sayılı CK'da Cumhurbaşkanı tarafından verilecek emir ve direktiflere göre yönetilecekleri belirtilmiştir (md. 533). Hiyerarşi ilişkisini içeren bu ifadeye ek olarak genel bütçeden Cumhurbaşkanlığı bütçesine konulacak ödenekle faaliyet yürütecekleri belirtilmiştir.

Bu ofisler kapsamında dört alan, hem spesifik bir uzmanlık alanı olarak belirlenmiş hem de Cumhurbaşkanlığı kapsamında genele ilişkin, kamu yönetimi bütününe etki eden görevleri üstlenen birimlerle temsil edilir olmuştur.

Bağlı Kuruluşlar

Önceden de belirtildiği gibi yeni sisteme dair mevzuatta "bağlı kuruluşlar"ın tanımı bulunmamaktadır. Ayrıca 1 sayılı CK'da aşağıda belirtilen kuruluşları içeren "bağlı kurum ve kuruluşlar" başlığının da kamu yönetimi ve idare hukuku düzeninde karşılığı olan ya da var olan bir niteleme değildir. Türk kamu yönetiminde "bağlı kurumlar" diye bir kurum kategorisi yoktur.

Tanım maddeleri ilga edilen 3046 Sayılı Kanun'a dönüp bağlı kuruluşları tanımlamaya çalışırsak (mülga md. 10) bakanlığın ya da (yeni sistemde) Cumhurbaşkanlığının hizmet ve görev alanına giren ana hizmetleri yürütmek üzere özel kanunla ya da (yeni sistemde) CK ile kurulan, ayrı kamu tüzel kişiliği yoksa genel



bütçeli, ayrı kamu tüzel kişiliği varsa özel bütçeli kuruluşlardır. Bu kuruluşlar, bakanlıkların ana hizmetlerinden birini üstlenmekle birlikte bakanlığın merkez teşkilatı içinde genel müdürlük olarak yer alan kuruluşlar değildirler; ayrı teşkilatlanmaları uygun görülen kuruluşlardır.

Bağlı kuruluşların merkez teşkilatına ek olarak ihtiyaca göre taşra teşkilatı da olabilir. Taşra teşkilatları; bölge, il ve ilçe kuruluşları şeklinde veya doğrudan kendine bağlı olarak kurulabilmektedir.

Cumhurbaşkanlığının on adet bağlı kuruluşu bulunmaktadır: Devlet Arşivleri Başkanlığı, Devlet Denetleme Kurulu, Diyanet İşleri Başkanlığı, İletişim Başkanlığı (mülga Başbakanlık Tanıtma Fonu ve mülga Basın – Yayın Enformasyon GM), Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği, Milli İstihbarat Teşkilatı Başkanlığı, Milli Saraylar İdaresi Başkanlığı, Savunma Sanayi Başkanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı (mülga Kalkınma Bakanlığı (DPT)), Türkiye Varlık Fonu.

Politika Kurulları

Türk kamu yönetiminde hem tekil örnek olarak hem de birçok kurumun temsilcisinin katılarak oluşturduğu kurul tip yapılar mevcuttur. Ancak ABD başkanlık sistemindekine benzer bir biçimde “politika kurulları” (*policy council/board/commission*) söz konusu değildi (Storey, 2011: 346; Welch vd., 2012: 377-378). Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’yle birlikte temel nitelikli kamu hizmetlerine ilişkin üst düzey kararların belirlenmesi, ilgili kurumların bu kararlar çerçevesinde yönlendirilmesi, kişi ve kurumlara tavsiyelerde bulunulması gibi amaçlarla politika kurulları oluşturulmuştur. Dokuz adet politika kuruluyla³² kamu hizmetlerinin planlanmasının, programlanmasının ve sunulmasının başlıca yerleşik mekanı olan bakanlıklara eş yeni yapılar gelmiştir. Hatta bu kurullarla kamu hizmetlerine ilişkin politika belirleme ile bu politikaların icrası kurumsal olarak ayrılmıştır. Bakanlıklar, politika belirleme sürecinden dışlanarak ve belli ölçüde ikincil konuma getirilerek politika kurulları tarafından belirlenen kararların uygulayıcısı haline getirilmişlerdir. Mevcut durum ve yakın gelecekte bakanlıkların ve diğer ilgili kurumların politika belirleme yetilerini doğrudan politika kurullarına devredeceğini beklemek gerçekçi olmasa da yeni sistem kapsamında uzun vadede istenen, ayrılmış bu ikili yapıdır.

Kurulların başkanı Cumhurbaşkanıdır. Kurullar genel olarak Cumhurbaşkanı tarafından alınacak kararlar ve oluşturulacak politikalarla ilgili öneriler geliştirmek; geliştirilen politika ve strateji önerilerinden Cumhurbaşkanı tarafından uygun görülenler hakkında gerekli çalışmaları yapmak; görev alanlarına giren konularda kamu kurum ve kuruluşlarına görüş vermek; görev alanlarına giren konularda bakanlıklar, kurum ve kuruluşlar, sivil toplum ve sektör temsilcileri, alanında uzman kişiler ve ilgili diğer ilgililerin görüşünü alarak uygulanan politi-

³² Bilim, Teknoloji ve Yenilik Politikaları Kurulu, Eğitim ve Öğretim Politikaları Kurulu, Ekonomi Politikaları Kurulu, Güvenlik ve Dış Politikalar Kurulu, Hukuk Politikaları Kurulu, Kültür ve Sanat Politikaları Kurulu, Sağlık ve Gıda Politikaları Kurulu, Sosyal Politikalar Kurulu, Yerel Yönetim Politikaları Kurulu



kaları ve gelişmeleri izlemek, yapılan çalışmalarla ilgili Cumhurbaşkanına rapor sunmak; Cumhurbaşkanının programına uygunluk açısından, bakanlıklar ile kurum ve kuruluşların uygulamalarını izlemek ve Cumhurbaşkanına rapor sunmak gibi görevleri yerine getireceklerdir (1 sayılı CK, md. 22).

Her bir politika kurulunun görev tanımlarının yapıldığı 1 sayılı CK'da bu kurullar, doğrudan Cumhurbaşkanına sunulmak üzere belirli kamu hizmeti alanlarına ilişkin kamu politikaları geliştirmek ve politika önerilerinde bulunmakla yükümlüdür.

Kararnamede “koordinasyon toplantıları” başlığı altında kurumlar arası iletişimi, eşgüdümü sağlamaya dönük toplantılar öngörülmüştür. İlgili maddedeki ifade özellikle bakanlıklar ile politika kurulları arasındaki ilişki açısından dikkat çekicidir (md. 32): “Koordinasyon toplantılarına Cumhurbaşkanını veya görevlendirceği politika kurulu başkanvekili ya da bakan başkanlık eder.” İkili ayırım dışında yeni sistemde politika kurulları, bakanlıklarla en az eşit düzeyde görülmektedir (Oyan, 2019: 112-113).

Koordinasyon toplantılarına katılım düzeyleri dışında politika kurullarının yukarıda belirtilen “uygulanan politikaları ve gelişmeleri izlemek, yapılan çalışmalarla ilgili Cumhurbaşkanına rapor sunmak; Cumhurbaşkanının programına uygunluk açısından, bakanlıklar ile kurum ve kuruluşların uygulamalarını izlemek ve Cumhurbaşkanına rapor sunmak” gibi görevleriyle bakanlık faaliyetlerini izleyen ve denetleyen bir pozisyonda konumlandırıldıkları da görülmektedir.

Genel Değerlendirme

Çalışmanın bundan önceki bölümlerinde bilgi aktarımıyla birlikte yeri geldikçe değerlendirmeler yapılmıştır. Bu bölümde ise, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin siyasal sistem değerlendirmesi ABD başkanlık sistemiyle karşılaştırılarak yapılacak, sonrasında dönüştürülen idari sistem bütünsel bir biçimde analiz edilecektir.

Türkiye'deki sistem, ABD'deki başkanlık sisteminin örgütlenmesini örnek almakla beraber siyasal sistemin kuruluş ve işleyiş mantığını sahiplenmemiştir.

ABD'de sistemin çatı örgütlenmesi başkan, başkan yardımcısı, Başkanın Yürütme Ofisi (*Executive Office of the President*) ve kabineden oluşur. Yürütme Ofisi, Beyaz Saray'ın gözetimi altındadır. Beyaz Saray; Başkanın Ofisi, Başkan Yardımcısının Ofisi, Beyaz Saray Genel Sekreteri, İletişim ve Basın Ofisleri ile danışmanlardan oluşmaktadır.

Verdiği teknik bilgi desteği ve danışmanlık hizmetleriyle yürütme kuvvetinin kullanılabilir olmasını sağlayan yapı, Başkanın Yürütme Ofisi'dir. Ofis, komite ve konsey gibi kuruluşların bütünü olarak Yürütme Ofisi'nin asli görevi, Başkan'a ve Başkan dolayısıyla bakanlıklara kamu politikalarının belirlenmesi sürecinde danışmanlık yapmaktır. Yürütme Ofisi kapsamında öne çıkan yapılar; Ekonomik Danışmanlar Konseyi, Çevre Kalitesi Konseyi, Ulusal Güvenlik Konseyi, Yönetim



ve Bütçe Ofisi, Bilim ve Teknoloji Politikaları Ofisi, Ulusal İlaç Kontrol Politikaları Ofisi'dir. Bunlara ek olarak Yürütme Ofisi'yle ABD Ticaret Temsilciliği, Beyaz Saray İletişim Ofisi, Beyaz Saray Basın Ofisi de ilişkilendirilmektedir. Yürütme Ofisinde 1.800'i aşkın çalışan bulunmaktadır (Storey, 2011: 342-346; O'Connor ve Sabato, 2009: 294-295, 302; Wilson vd., 2011: 372-377).³³

Türkiye'deki sistem, örgütlenme olarak ABD'deki sisteme benzemektedir:

- Cumhurbaşkanı ve Cumhurbaşkanı yardımcılarının özel kalem müdürlükleri, danışmanlar, Cumhurbaşkanı Sözcüsü -► Beyaz Saray
- İdari İşler Başkanlığı, Ofisler, Bağlı Kuruluşlar ve Politika Kurulları -► Başkanın Yürütme Ofisi
- İdari İşler Başkanı -► Beyaz Saray Genel Sekreteri
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı -► Yönetim ve Bütçe Ofisi
- Bakanlıklar -► Başkanın Kabinesi

Siyasal sistemin niteliği açısından ciddi farklılıklar söz konusudur. ABD başkanlık sistemi bağımsızlık mücadelesi kapsamında Birleşik Krallık'a verilen mücadele ve tepki sonra ortaya çıksa da Westminster tipi parlamenter sisteme ait birbiriyle eş güce sahip kuvvetlerin ayrılığına dayanır (Kalaycıoğlu, 2005: 14-16). Kuvvetler ayrılığı ilkesi ilk defa ABD'de bir yönetim pratiği haline gelmiştir (bkz. Akçalı, 2016: 65-72).

Hem iktisadi hem de siyasi olarak hegemonik bir ülke olmakla birlikte güçlü yürütme istencinin gün geçtikçe artmasına karşın bunu dengeleyici, devlete güvensizlik temelli bir "kongre hükûmeti" ya da "sınırlandırılmış hükûmet" yaklaşımı üzerinden başkanlık modeli ortaya atılmıştır (Landy ve Milkis, 2010: 94; Greenberg ve Page, 2007: 5; Ataöv, 2011: 133; Özsoy Boyunsuz, 2017: 60). Egemenlik paylaşımına dayalı federatif bir ilişki düzeniyle de bu yaklaşım desteklenmiş ve tamamlanmıştır (O'Connor ve Sabato, 2009: 46-47; Ataöv, 2011: 137-143; Zengin, 2017: 21). Türkiye'deki yaygın algını aksine ABD, tarihsel olarak etkin, istikrarlı bir yürütme kadar yürütmenin yasama ve yargı tarafından kontrolünü içeren, karşılıklı yetkilere sahip bir siyasal sistemi tercih etmektedir.

Türkiye ile ABD'deki sistem (O'Connor ve Sabato, 2009: 280-285; Tannahill, 2012: 285-286) karşılaştırmalı bir biçimde aşağıdaki tabloda ele alınırsa;

³³ <https://www.archives.gov/founding-docs/constitution-transcript>. Erişim Tarihi: 05.04.2019; <https://www.usa.gov/branches-of-government>. Erişim Tarihi: 12.02.2019.



ABD	Türkiye
Başkan, asli olarak kanunların uygulanmasından sorumludur.	Yürütme yetkisi Cumhurbaşkanı tarafından, Anayasaya ve kanunlara uygun olarak kullanılmakla birlikte TBMM'den yetki almadan çıkardığı CK'lar aracılığıyla Cumhurbaşkanı, asli düzenleme yapma yetkisine sahiptir.
Yürütme Kararnameleri, Anayasada düzenlenmemektedir.	CK'lar Anayasada açıkça düzenlenmiştir.
Yasamanın yetki alanı daraltılması söz konusu değildir.	CK'lar ile yürütmeye mahfuz alan oluşturularak yasanın yetki alanı daraltılmıştır.
Bakan, üst düzey kamu yöneticisi ve yüksek yargı organları üyelerinin atanma işlemi Senato tarafından onaylanmaktadır.	Cumhurbaşkanının yaptığı bu tür atamalarda TBMM'nin onaylama yetkisi yoktur.
Başkan'ın fesih yetkisi, Kongre'nin de seçimleri yenileme yetkisi yoktur.	Cumhurbaşkanı'nın fesih, TBMM'nin de seçimleri yenileme yetkisi vardır.
Yürütme ile yasama arasında organik bir bağ olarak Başkan Yardımcısı, aynı zamanda Senato'ya başkanlık eder.	Cumhurbaşkanı Yardımcısının, TBMM ile organik bir bağı yoktur.
Başkanın Yürütme Ofisi içinde yer alan ofislerden bir kısmı da Kongre tarafından kurulmaktadır.	Cumhurbaşkanlığı teşkilatı içinde yer alan yönetim birimleri yalnızca Cumhurbaşkanı tarafından kurulmaktadır.
Başkanın Yürütme Ofisi içinde yer alan birçok ofis, komite ve konsey yöneticisi Başkan tarafından atanmakla birlikte Senato'nun onayı gerekmektedir.	Cumhurbaşkanlığı teşkilatı içinde yer alan bakanlık, ofis, bağlı kuruluş ve politika kurullarının üyelerinin atanmasında TBMM onayı aranmamaktadır.
Başkanlık seçimleri ile kongre seçimleri -belli tarihlerde çakışma yaşanması dışında- farklı tarihlerde yapılmaktadır (Başkan, dört yılda bir; Temsilciler Meclisi üyeleri iki yılda bir, Senatörler ise altı yıllık seçilmekle birlikte Senato'nun üçte biri iki yılda bir yenilenmektedir).	Cumhurbaşkanlığı seçimleri ile milletvekili genel seçimleri aynı tarihte yapılmaktadır.
Başkan'ın, olağanüstü hal ilan etme yetkisi yoktur.	Cumhurbaşkanı'nın, olağanüstü hal ilan etme yetkisi vardır.
Kamu tüzel kişiliği esas olarak anayasa veya kanunla kurulmaktadır.	Anayasa ve kanuna ek olarak Cumhurbaşkanı da kamu tüzel kişilikleri kurabilmektedir.
Başkan'ın Anayasa değişikliklerini ve kanunları referanduma götürme yetkisi yoktur.	Cumhurbaşkanı'nın referandum yetkisi vardır.



ABD referans kabul edilerek Türkiye'deki sistem değerlendirildiğinde.³⁴ Cumhurbaşkanını yasama ve yargı karşısında belirgin bir şekilde güçlendiren, ayrıcalıklı kılan yetkiler göze çarpmaktadır. CK'lar, bakan ve üst düzey kamu yöneticisi atamalarında parlamentonun onayının gerekmemesi, fesih yetkisi, yüksek yargı organlarının ve Hakimler ve Savcılar Kurulu'nun üyelerinin doğrudan belirlenmesi gibi hususlar dikkate alındığında kuvvetler arasında egemenliğin asli kullanıcısının ve temsilcisinin Cumhurbaşkanı olarak tasarlandığı görülmektedir. Egemenliğin kurulması, kullanılması ve temsil edilmesinde parlamentonun belirleyici olma durumu örselenmiştir.³⁵

Başkanlık sistemi uygulamaları incelendiğinde kuvvetler arası ve devlet kurumları arası dengeli ilişkiler kuranlar (Örneğin; ABD) ile yürütmenin baskın olduğu, başkancı, merkeziyetçi olanlar (Örneğin; Latin Amerika ve Afrika ülkeleri) şeklinde başkanlık sistemleri ikiye ayrılabilir (bkz. Linz, 1990: 54-57; Özsoy Boyunsuz, 2017: 163-181; Teziç, 2015: 539-541; Uluşahin, 1999: 206-224; Bağce, 2016: 145-146, 153; Aslan-Akman, 2014: 229-237). Yukarıdaki tabloda belirtilenler yinelenerek söylenirse;

- TBMM ile Cumhurbaşkanlığı seçim takviminin aynı olması,
- anayasal olarak tanımlanmış ve mahfuz düzenleme alanı tanıyan CK'ların varlığı,
- parlamento tarafından onaylanmayan bakan, üst düzey kamu yöneticisi ve yüksek yargı organı üyesi atamaları,
- parlamentonun feshi,
- bütçe kanunu olmaksızın vergi toplamaya ve harcama yapmaya devam etme yetkisi (Anayasa, md. 161/4),
- olağanüstü hal ilanı,
- kamu tüzel kişiliği kurabilme,³⁶

³⁴ Benimsenen devlet şekli (üniter devlet - federal devlet) de siyasal sistemin oluşumunda ve işleyişinde belirleyicidir. ABD'de siyasi yetkilerin federal devlet ile federe devletler arasında paylaşılması; federal devletin çift kanatlı parlamentosu ve burada özellikle eyaletlerin eşit temsiline dayalı olarak var olan Senato'nun yürütme kuvvetine ait yetkilerin tesisinde, kullanılmasında ve denetlenmesinde söz sahibi olması fren-denge mekanizması üzerine kurulu başkanlık sisteminin işleyişinde hayati bir öneme sahiptir (Greenberg ve Page, 2007: 288; Kalaycıoğlu, 2005: 15; Turan, 2005: 116).

³⁵ Başkanlık ve yarı-başkanlık sistemlerinde parlamento çoğunluğu ile başkanın temsil ettiği siyasal görüş uyuşmadığı zamanlarda siyasal krizler ortaya çıkabilmekte ve sistem tıkanabilmektedir. Yeni sistemin geçerli olduğu kısa bir dönemde Türkiye'de böyle bir durumla karşılaşılmamıştır. Seçim usulünü düşündüğümüzde Cumhurbaşkanı seçimi için geçerli oyların en az yarısının alınması gerekmektedir. Bu da, siyasal partileri ittifaka zorlamaktadır. Her bir seçim dönemi yeni ittifak görüşmelerine gebe. İttifak zorunluluğu, uzlaşıya dönük iletişimi teşvik etmesi açısından olumlu karşılanabilir. Ancak bu ittifak sisteminin kurulamadığı ya da çözüldüğü durumlarda Türkiye'de sistem krizi yaşanması muhtemeldir.

³⁶ Gözler (2017), bu maddede yapılan değişiklik ile yasanın yürütme üzerindeki nihai yetki silahını kaybettiğini belirtmektedir.

161/4: "Bütçe kanununun süresinde yürürlüğe konulamaması halinde, geçici bütçe kanunu çıkarılır. Geçici bütçe kanununun da çıkarılamaması durumunda, yeni bütçe kanunu kabul edilinceye kadar bir önceki yılın bütçesi yeniden değerlendirilme oranına göre artırılarak uygulanır."



- kanunların geri gönderilmesi ve iptali için yargıya başvurma,
- parlamentoya mesaj verme,
- anayasa değişikliklerine ilişkin kanunları gerekli gördüğünde halkoyuna sunma

gibi unsurlar dolayısıyla Türkiye, ikinci kanatta yer almaktadır (Özkal Sayan ve Zengin, 2019: 311; bkz. Özbudun, 2018: 322-323).

İdari yapı açısından bakıldığında da doğrudan Cumhurbaşkanına bağlı, kendisini onunla tanımlayan merkezi yönetimle (yürütme yetkisinin ortağı olma sıfatını yitiren bakanlar kurulu-bakanlıklar ve bunların taşra teşkilatı); üst kademe kamu yöneticilerinin doğrudan Cumhurbaşkanı tarafından atanması usulüyle; Başbakanlık birimlerinin devamı niteliğinde etkili çatı örgüt İdari İşler Başkanlığı'nı, politika kurullarını, ofisleri ve hassas sayılabilecek kamu hizmeti alanlarında başkanlıklar olarak görev yapan bağlı kuruluşları bünyesinde barındıran Cumhurbaşkanlığı teşkilatlanmasıyla partili anlamda siyasi kimlikli Cumhurbaşkanlığı etrafında yeni tip bir merkeziyetçi yönetim yapısı kurulmuştur.

Değişim yalnızca merkezi yönetimle ilgili değildir. Merkezi yönetimin uzantısı hizmet yönünden yerinden yönetim kuruluşları, uzmanlık kurumları olarak ayrı kamu tüzel kişiliklere sahip olsalar da işlevsel olarak Cumhurbaşkanlığına bağlanmışlardır.

Henüz kuruluş (varoluş) ve görevleri bakımından doğrudan kapsamlı düzenlemeye tabi tutulmayan birimler, yerel yönetimlerdir. Ancak yaklaşık bir yıllık süreçte yerel yönetimlere hiç dokunulmadığı söylenemez.³⁷ Yerel yönetimler de merkeziyetçilikten nasibini almıştır. İdari ve mali özerkliklerini kısıtlayıcı düzenlemelerle yerel yönetimlere müdahale edilmiştir.³⁸

Tüzel kişilik üzerinden merkezden yönetim ve yerinden yönetime göre ikili devlet örgütlenmesi geçerliliğini korumaktadır; ancak yeni sistemle ilişkilerin yürütümü ve idarelerin-kurumların işleyişi bakımından 9 Temmuz 2018 tarihi itibarıyla Cumhurbaşkanlığında yoğunlaşmış bir devlet örgütlenmesi söz konusudur.

³⁷ 1 Sayılı CK ile Yerel Yönetim Politikaları Kurulu oluşturulmuştur. Bu kurul kısaca; kentleşme, yerel yönetim, göç ve iskan, çevre, orman, su, akıllı şehirler, Boğaziçi imar uygulama programları gibi alanlarda politika ve strateji önerileri geliştirmekle görevli ve yetkili kılınmıştır.

Yine aynı Kararname ile yerel kamu hizmetlerine ilişkin karar verme, hizmet üretme ve bunların yürütümüne dair asli görevler Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na (ÇŞB) verilmiştir. İçişleri Bakanlığı'na bağlı Mahalli İdareler GM, adı değiştirilerek Yerel Yönetimler GM olarak ÇŞB'ye bağlanmıştır. Ancak İçişleri Bakanlığı, idari vesayet kapsamında denetim ve soruşturma yetkilerini korumaktadır.

³⁸ 8 Ağustos 2018 tarihli 17 Sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile yerel yönetimler, tek hazine kurumlar hesabına dahil edilmiştir. Böylelikle ortak nakit yönetim havuzuna katılan yerel yönetimler, Hazine ve Maliye Bakanlığı (HMB) başta olmak üzere merkezi yönetime daha da sıkı bir biçimde bağlı kılınmışlardır. Harcama yapma, günlük ve aylık nakit talep ve tahsilat tahminlerinin bildirimi, bütçe fazlasını kullanma, borçlanma gibi konularda HMB'nin gözetiminde izne tabi kaynak aktarımı söz konusudur (Eğilmez, 2018).

Ayrıca 10 Ekim 2018 tarihli 12 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi'yle bu tarihten itibaren yerel yönetimlerin yatırım programları, Orta Vadeli Program ve Mali Plan ile uyumlu bir biçimde Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığınca kontrol edilecektir.



Kaynakça

- Açıl, M. (2018) "2017 Anayasa Değişiklikleri Çerçevesinde Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri", *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 76, 2, 725-756.
- Akçalı, P. (2016) *Karşılaştırmalı Devlet Sistemlerine Giriş*, Ankara: İmge.
- Akkoç, Y. S. ve Ergün, T. (2018) "Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine Geçiş İlişkin Mevzuatta Yapılan Düzenlemelerin İçişleri Bakanlığına Etkileri", *İdarecinin Sesi*, Temmuz-Ağustos, 30-36.
- Arıdoğan, A. (2017) "Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi", *Ankara Barosu Dergisi*, 3, 19-51.
- Aslan-Akman, C. (2014) "Başkanlık Sistemlerinin Latin Amerika Deneyimi: Çok-Partili Sistemlerdeki Çeşitlilikler, Sorunlar ve Fırsatlar", Kamalak, İ. (der.), (Yarı) *Başkanlık Sistemi ve Türkiye*, İstanbul: Kalkedon, 223-253.
- Ataöv, T. (2011) *Federasyon, Başkanlık, Yarı-Başkanlık*, İstanbul: Destek Yayınevi.
- Bağcı, H. E. (2016) *Parlamenter Sistem mi, Başkanlık mı?: Yoksulluktan Hukukun Üstünlüğüne Ülkelerin Dünyadaki Yeri*, İstanbul: Gonca Yayınevi.
- Demir, F. (2014) "Yarı Başkanlık Sistemi ve Türkiye", *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 8 (Özel Sayı), 831-876.
- Eğilmez, M. (2018) "Tek Hazine Hesabı Değişti", Erişim Tarihi: 06.12.2018, <http://www.mahfiegilmez.com/2018/08/tek-hazine-hesab-degisti.html>
- Gönenç, L. (2007) "Hükümet Sistemi Tartışmalarında 'Başkanlı Parlamenter Sistem' Seçeneği", *Güncel Hukuk*, 44, 39-43.
- Gözler, K. (2017), "Cumhurbaşkanlığı Sistemi mi, Başkanlık Sistemi mi, Yoksa Neverland Sistemi mi?", <http://www.anayasa.gen.tr/neverland.htm>. Erişim Tarihi: 16.11.2018.
- Gözler, K. (2018a) *Türk Anayasa Hukuku*, Bursa: Ekin.
- Gözler, K. (2018b) *Türkiye'nin Yönetim Yapısı*, Bursa: Ekin.
- Gözler, K. ve Kaplan, G. (2012) "Bakan Yardımcıları Bakanlık Hiyerarşisine Dâhil midir?", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 98, 11-24.
- Greenberg, E. S. ve Page, B. I. (2007), *America's Democratic Republic*, New York: Pearson Longman.
- <https://bianet.org/bianet/siyaset/199041-ozel-sektorden-kabineye-atanan-bes-bakan>. Erişim Tarihi: 05.04.2019.
- <https://www.archives.gov/founding-docs/constitution-transcript>. Erişim Tarihi: 05.04.2019.
- <https://www.dw.com/tr/türkiyenin-özel-sektör-ağırlıklı-yeni-hükümeti/a-44595156>. Erişim Tarihi: 26.05.2019.
- <https://www.usa.gov/branches-of-government>. Erişim Tarihi: 12.02.2019.Tarihi: 26.05.2019.
- Hürriyet Gazetesi, Erişim Tarihi: 10.12.2014, <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/27744744.asp>.
- Kalaycıoğlu, E. (2005) "Başkanlık Rejimi: Türkiye'nin Diktatörlük Tehdiidiyle Sınava", Ergül, T. (yay. haz.), *Başkanlık Sistemi*, Ankara: Türkiye Barolar Birliği, 13-29.
- Kamalak, İ. (Der.) (2014) (Yarı) *Başkanlık Sistemi ve Türkiye*, İstanbul: Kalkedon.
- KAYSIS, https://www.kaysis.gov.tr/Devlet_Teskilat_Detsis, Erişim Tarihi: 08.09.2015.
- Kükner, B. (2012) "Hükümet Sistemi Seçeneklerinden 'Başkanlı Parlamenter Sistem' Seçeneği ve Türkiye Açısından Uygulanabilirliği", *Ankara Barosu Dergisi*, 2, 277-304.
- Landy, M. ve Milkis, S. M. (2010) *American Government: Balancing Democracy and Rights*, USA: Cambridge University Press.
- Linz, J. J. (1990) "The Perils of Presidentialism", *Journal of Democracy*, 1, 1, 51-69.
- O'Connor, K. ve Sabato, L. J. (2009) *American Government: Roots and Reform*, USA: Pearson Longman.
- Oyan, O. (2019) "Yeni Anayasa ve Yeni Devlet Yapılanması", *Çalışma ve Toplum*, 1, 105-126.
- Özbudun, E. (2011) *Türk Anayasa Hukuku*, Ankara: Yetkin.



- Özbudun, E. (2018) *Türk Anayasa Hukuku*, Ankara: Yetkin.
- Özkal Sayan, İ. ve Zengin, O. (2019) "Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ve Personel Sistemine Etkileri", 13. *Uluslararası Kamu Yönetimi Sempozyumu Özet Kitapçığı*, Gaziantep Üniversitesi, 18-20 Nisan 2019, 310-311.
- Özsoy Boyunsuz, Ş. (2014) *Başkanlı Parlamente Sistem*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Özsoy Boyunsuz, Ş. (2017) *Dünyada Başkanlık Sistemleri*, Ankara: İmge.
- Sabah Gazetesi, Erişim Tarihi: 02.12.2014, <http://www.sabah.com.tr/gundem/2014/12/02/cumhurbaskanligindaki-baskanlik-sayisi-degisiyor>.
- Söyler, Y. (2018) *Yeni Başkanlık Sisteminde Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*, Ankara: Seçkin.
- Storey, W. (2011) *US Government and Politics*, Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Tannahill, N. (2012) *American Government: Policy and Politics*, USA: Pearson.
- Teziç, E. (2015) *Anayasa Hukuku*, İstanbul: Beta.
- Turan, İ. (2005) "Başkanlık Sistemi Sevdası: Zayıf Temelli Bir Özlem", Ergül, T. (yay. haz.), *Başkanlık Sistemi*, Ankara: Türkiye Barolar Birliği, 112-124.
- Uluşahin, N. (1999) *Anayasal Bir Tercih Olarak Başkanlık Sistemi*, Ankara: Yetkin.
- Ülgen, Ö. (2018) "Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinin Niteliği ve Türleri", *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1, 3-39.
- Welch, S., Gruhl, J., Rigdon, S. M. ve Thomas, S. (2012) *Understanding American Government*, USA: Wadsworth.
- Wilson, J. Q., Dilulio, J. J. ve Bose, M. (2011) *American Government: Institutions and Policies*, USA: Wadsworth.
- Yıldırım, T. (2017) "Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 23, 2, 13-28.
- Zengin, O. (2017) "Denge Arayışı Üzerine Kurulu Bir Yapı: ABD Başkanlık Sistemi", *III. Stratejik Kamu Yönetimi Sempozyumu Bildiri Özet Kitabı*, Marmara Üniversitesi, 13-14 Nisan 2017, 21-22.
- Zengin, O. (2013) "Hükümet Sistemleri ve Türkiye-Latin Amerika Değerlendirmesi", Zengin, O. (Ed.) *Latin Amerika Çalıştayı Bildiriler Kitabı*, TİKA ve AÜ LAMER, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları, 285-310.





Araştırma Makalesi

İş Hukukunun Dönüşümü ve Dava Şartı Olarak Arabuluculuk

Ezgi Nur TÜRKOĞLU KARACAOVA*

Öz

Neoliberal politika setleri ile birlikte iş hukukunda refah devleti dönemindeki kazanımların gittikçe gerilediği görülmektedir. Bir iktidar modeli olarak neolibereal politika setleri içerisindeki yönetim uyarınca alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin gittikçe teşvik edildiği hatta talep edildiği gözlemlenebilir. Türkiye de tüm bu değişim ve dönüşümlerden bağımsız değildir ve özellikle Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ve İş Mahkemeleri Kanunu ile iş uyuşmazlıklarının çözümünde işçi haklarının gerilemesi bakımından Türkiye’de yeni bir yargı yolu gündemdedir. Dava şartı olarak arabuluculuğun iş uyuşmazlıklarında uygulanması dünyadaki örnekler açısından bir ilktir. Bu noktada belirtmek gerekir ki; iş uyuşmazlıklarında, kanunen yapılan değişikliklerle sadece arabulucuya gitme değil aynı zamanda süreci yürütme de maddi olarak zorunlu hale gelmiştir.

Anahtar Kelimeler: zorunlu arabuluculuk, Arabuluculuk Kanunu, İş Mahkemeleri Kanunu, Yargının Özelleştirilmesi

Transformation of Labour Law and Mandatory Mediation

Abstract

With the neoliberal policy sets, it is seen that the gains in the welfare state period have declined gradually. As a model of power, it can be observed that alternative dispute resolution methods are increasingly encouraged or even demanded according to governance within the neoliberal policy sets. Turkey in terms of the decline of labor rights is not independent from all these changes and transformations. Especially with the Law Dispute Mediation Act and the new Labor Courts Act, there is a new judicial way to solve labor disputes which constitutes a downfall. The application of mediation in labor disputes as a condition of case is a first in terms of examples in the world. It should be noted at this point; with



the amendments made to the law in labor disputes, not only going to the mediator but also to the process has also become compulsory.

Keywords: Compulsory Mediation, Mediation Act, Labor Courts Act, Privatization of Jurisdiction

Giriş

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri olarak arabuluculuk, uzlaşma ve tahkim¹ uzun zamandan beri Türk hukukunda bulunmakla birlikte ihtiyari çözüm yolları olarak işlev görmektedir². Bir başka ifade ile uyuşmazlık taraflarının ortak kararı ile alternatif çözüm yollarına gidilebilmektedir ve burada gönüllülük esastır. Alternatif uyuşmazlık yöntemlerinden arabuluculuğun, 6325 s. 22.06.2012 t. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (*Arabuluculuk Kanunu*) ile Türkiye’de hukuki ve kurumsal düzenlemesi yapılmıştır. Kanun ilk maddesinde açıkça arabuluculuğun “yabancılik unsuru taşıyanlar da dahil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanır” demekle emredici bir hükümde bulunmaktadır. Böylece arabuluculuk yolunun ihtiyari olmasının yanı sıra ancak kamusal yönü olmayan iş ve işlemlerle ilgili uygulanabileceği düzenlenmiştir. Ancak ilgili Kanun’un genel kuralına çıkarılan başka düzenlemelerle birlikte istisnalar getirilmiştir. Bunlardan ilki Ceza Muhakemesi Kanunu uyarınca bir kısmı tahdidi sayım yöntemiyle, kalanı soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlı olması genel kuralıyla uzlaşmaya tabi kılınan suçlardır³. İlgili suçlar sadece uzlaştırmaya tabi kılınmamış ayrıca 2016 yılında yapılan değişiklik sonrasında, uzlaştırma kamu davasının açılması için dava şartı olarak belirlenmiştir (Çakır, 2018: 446). İkincisi ise 7036 s. 12.10.2017 t. İş Mahkemeleri Kanunu ile “bireysel veya toplu iş sözleşmelerine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda” arabuluculuğun dava şartı olarak kabul edilmesidir⁴. Son istisna 2018 yılında ticari uyuşmazlıklarda arabuluculuğun dava şartı olarak getirilmesidir.

¹ Tahkimi alternatif uyuşmazlık çözüm yolları içerisinde konumlandırmayan görüşler için bkz. (Ekmekçi, Özkes, ve Atalı, 2018: 10). Alternatif çözüm yolu oluo olmama tartışması ilgili uyuşmazlık çözümünün mahkeme yargısına benzeyip bezemediği, yargılamının doğurduğu sorunlara cevap verebildiği, tarafların kontrolünde olup olmadığı ölçüleri itibariyle değerlendirilmektedir.

² Çalışma konusu bakımından arabuluculuk önem taşımaktadır ve arabuluculuk ile değerlendirmelerde bulunulacaktır. Diğer alternatif çözüm yolları çalışmanın kapsamını amaçlanandan fazla genişleteceği ve ana odağın kaybolmasına yol açacağı için değerlendirilmeyecektir.

³ Ayrıntılı bilgi için bkz. (Çetin, 2009).

⁴ Arabuluculuk kamusal yönü haiz olmamakla beraber ticari uyuşmazlıklar bakımından da dava şartı olarak düzenlenmiştir.



Arabuluculuk Kanununda, arabuluculuk tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği işler olarak belirlenmiştir ki; bunlar Yargıtay tarafından kamu düzenine dahil olmayan işler olarak tanımlanır (Ekmekçi vd. 2018: 45). Ticari uyuşmazlıklar tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği konulara ilişkin olsa da; arabuluculuğun ihtiyari karakteri bozulmaktadır. Diğerleri açısından ise hem ceza uyuşmazlıkları hem de iş uyuşmazlıkları kamusal yönleri itibarıyla ihtiyari arabuluculuğa konu olmaları bile tartışmalıyken, özel düzenlemelerle ihtiyari arabuluculuk bir yana zorunlu arabuluculuğa tabi kılınmışlardır. İş hukuku liberal öğretide özel hukuk alanında yer alsa da iş hukukunda devletin müdahalesi ve ağırlığının yüksek olması, işçiyi koruma ilkesinin temel ilke olması, sosyal kamu düzenine ilişkin emredici kuralların varlığı sebebiyle, iş hukukunun kamu hukukuna yaklaştığı bu sebeple karma nitelikte bir alan olduğu kabul edilmektedir. Bu bakımdan iş hukukundaki zorunlu arabuluculuk düzenlemesini ticaret hukukundan ziyade ceza hukukundaki zorunlu uzlaştırma ile aynı kapsamda ele almak mümkündür. Gönüllülük esası kapsamında uygulanmaya başlanan arabuluculuğun veya uzlaştırmanın zorunlu hale dönüşmesinin sebebi hukuk içerisinde kalarak bulunamaz, bu itibarla kamu düzenine dahil alanların münhasıran yargı erkine ait yetki alanından çıkarılarak uzmanlarla paylaşılmasının nedenlerinin yapılan hukuki düzenlemelerle birlikte incelenmesi gerekmektedir.

Marx'a göre hukuk, özellikle de sözleşmeler metaların dolaşımı bağlamında ekonomik bir kategori olarak mübadeleyi gerektirdiğinden; hukuksal biçim de ekonomik içeriği olan bu süreçleri düzenlemeye yönelik bir içerik kazanır (Akman, 2016: 309). "Normlar tarafından düzenlenen ilişkilerin bilgisi hukuk alanında bulunmaz (Özdemir ve Ketizmen, 2014: 43)." Hukuk alanındaki değişimleri anlamak için ilgili normlar tarafından düzenlenen ilişkilere bakmak, oradaki dönüşümleri yakalamak gerekir. Tersini düşünme alışkanlığının, hukukun toplumsal ve iktisadi ilişkilerin kurucusu olarak algılanmasının asli sebebi özgür meta mübadelesidir (Karahanoğulları, 2002: 72). Engels, hukuk ve devletin, tanrısal hukuk ve kilisenin yerini aldığı ve bu itibarla hem hukukun hem devlet iktisadi ve toplumsal ilişkilerde kurucu işleve sahip görüntüsüne büründüklerini ifade eder (Karahanoğulları, 2002: 72). Halbuki hukuksal normlar tek başlarına, düzenledikleri alandan kopuk halde bir şey ifade etmezler. Böyle bir durumda onlar iç tutarlılığa sahip boşlukta süzülen süslü kelimeler bütünüdür. Hukuk kendi dışında bir gerçekliği ifade ettiğinden dışarıdaki gerçekliğe bakmadan anlam kazanamaz; ancak belirtmek gerekir ki; hukuk kendi dışındaki gerçekliği sadece yansıtmaz onu yeni baştan kurar ve bu ölçüde ifade ettiği gerçekliği değişime uğratabilir (Karahanoğulları, 2002: 81). Hukuki normların değerlendirilmesi gereken kapsam budur. Hukuka bu yönde bir bakış; hukukun incelenmesini, değerlendirilmesini, eleştiriye tabi tutulmasını daha az değerli kılmaz. Hukuk; ifade ettiği gerçeklikle anlaşılabilirdiği ölçüde olduğu kadar, onu yeniden kurarak değişime uğrattığı ölçüde de incelenmeye muhtaç bir alandır. Aksine hukukun



salt hukuki olarak incelenmesi, "... bulunduğu politik gerçekliğin dışına çıkarılarak, etik bir belirsizlik adına soyutlanması suretiyle anlamlandırılmasına yönelik her çaba...sermayenin lehinde bir konumlandırmayı güçlendir[ir] (Akman, 2014: 235)." Hukuksal bakış açısının -hukukun iktisadi ve toplumsal ilişkilerin kurucusu olduğu yönündeki anlayışın- gündelik yaşamın çoğu bölümüne sirayet etmesi ve bunun sonucu olarak en küçük insan taleplerinin bile hukuksal biçime tahvil edilme zorunluluğu, hukukun hem toplumsal ve iktisadi bakımdan incelenmesi için baskı yaratır hem de kolektif hak mücadeleleri bakımından önemini ortaya çıkarır.

Tüm bunlar ışığında bu çalışmada İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen zorunlu arabuluculuk düzenlemesi ve bununla ilgili olan düzenlemeler incelenmeye çalışılacaktır. Bu kapsamda çalışma iki bölüm halinde sunulacaktır. İlk bölümde inceleme yöntemi olarak belirlenen, hukuktaki değişikliklerin nedeninin belirlenmesinin ancak hukukun ifade ettiği gerçekliğe bakılarak mümkün olması bakımından neoliberalleşme ile hukuk ilişkisi, iş hukukunda yaşanan dönüşüm açısından ele alınacaktır. Genel Bakış altında refah devleti düzenlemeleri ile neoliberal dönüşüm çerçevesinde ilgili düzenlemelerin nasıl dönüştüğü tartışılacaktır. Bunu takiben Türkiye açısından ayrı bir parantez açılacak ve Türkiye’de de dünyadaki dönüşümün düzenlemeler bakımından hangi benzerlikleri taşıdığına dikkat çekilecektir. İkinci bölümde Türkiye’de Arabuluculuk Düzenlemesi başlığı altında, Arabuluculuk Kanunu ile İş Mahkemeleri Kanunu ayrı ayrı değerlendirilecek ve değerlendirme sadece kanuni düzenlemeler ile değil aynı zamanda ilgili kanunların tasarı görüşmelerini de kapsayacak şekilde yapılacaktır. Her iki kanun bakımından Anayasa’ya aykırılık iddiaları ve Anayasa Mahkemesinin görüşleri ise ayrı bir alt başlıkta toplanacaktır. Çalışma genel değerlendirmelerin yer alacağı sonuç kısmı ile bitirilecektir.

İş Hukukunun Düzenlediği İlişkiler Bakımından Son 50 Yıldaki Dönüşümü

Genel Bakış

Hukuk düzenlediği ilişkiler değiştikçe ve dönüştükçe bunlara uygun olarak değişmekte ve dönüşmektedir. Günümüzdeki dönüşüm sosyo-ekonomik yapıda yaşanan; küreselleşme, neoliberalizm, neo-muhafazakarlık, yeni sağ gibi kavramlarla ifade edilen yapısal başkalaşımdan ayrı düşünülemez (Ketizmen, 2014: 153). Bu kapsamda üretilen düzenlemelerin asli özelliği Wagner tarafından örgütlük modernlik döneminde demokratik versiyon şeklinde ortaya konulan; emek ve sermaye çatışmasının uzlaşma süreci içine girdiği, seri üretim süreci olarak örgütlenen iş süreçlerinin, iş güvencesinin, gelişmiş sosyal hakların, genel bir gelir artışının ön planda olduğu refah devletinin sona ermesidir (Ketizmen, 2014: 153). Refah devletinin sona ermesini kanuni düzenlemelerde de birçok değişiklik izlemiştir; ancak buna geçmeden önce refah devleti düzenlemelerine değinmekte fayda vardır.



Refah devletlerinin ortaya çıktığı Fordist dönemi *Heyday* kapitalizmi ya da Altın Çağ olarak adlandıran Düzenleme Okulu aynı zamanda dönemin endüstri paradigmasını, birikim rejimini, düzenleme modunu ve toplumsallaşma düzeneklerini de ortaya koymuştur (Dikmen, 2017: 223). Dönemin birikim rejimi, düzenleme modu ve toplumsallaşmasını da açıklayan Okul'a göre birikim rejimi; yığın üretime dayalı büyüme, ölçek ekonomilerine dayalı düzenli üretkenlik artışı, yükselen ücretlerden kaynaklı artan talep miktarı, tam kapasite kullanımı ile bunun sonucu kar oranlarında ve sabit sermaye yatırımlarında düzenli artıştır (Dikmen, 2017: 223). Düzenleme modu ise Okul tarafından; büyük şirketlerde sermaye sahipliği ile sermayenin kontrol ve yönetiminin ayrışması, tekelci fiyat mekanizmasının bulunması, sendikal örgütlenmelere izin verilmesi, toplu sözleşme hakkının tanınması, üretkenlik artışına endekslenmiş ücret artışı, tüketici fiyat enflasyonu, para arzı ve kredi politikası yoluyla talebin tırmandırılması olarak ortaya konulmuştur (Dikmen, 2017: 223). Muayyen düzenleme modu içerisinde iş hukukuna ilişkin düzenlemelere bakılacak olursa; refah devleti gereği iş hukukunda, işçinin korunması amacıyla bir hukuksal zemin kurulmuş, bu kapsamda; iş sözleşmesinde hakim taraf olan işverenin zorlayıcı gücü hukuksal düzenlemeler ve sınırlamalar aracılığıyla işçi lehine azaltılmış, işverenin ekonomik gücünü kötüye kullanmasının önüne engeller getirilmiştir (Akman, 2014: 221- 222). Her şeyden önemlisi emek anayasal talep kaynağı haline gelmiş, anayasal güvenceye kavuşmuştur⁵.

1970'lerden itibaren fordizm, genel itibariyle açıklamak gerekirse, ulusal ithal ikameci modellerin yığın üretim olanaklarının yaygınlaşarak küreselleşmiş bir ekonomi modeline yol açması nedeniyle olanaksız hale gelmesi, kamusal temelli harcamalara dayalı tüketim modelinin krize girmesi, ücret artışının verimlilik artışının altında kalması, tüketim kalıplarının değişmesi sebepleriyle krize girmiştir (Dikmen, 2017: 224). Fordist üretim ve birikim rejiminin yerini alan post-Fordist üretim biçimi Düzenleme Okulu tarafından sürekli kriz dönemi olarak kavramsallaştırılır (Dikmen, 2017: 223). Bu dönemde neoliberal politika setleri ile birlikte başka bir düzenleme ve birikim rejimi söz konusudur. Refah devleti yaklaşımından bütünüyle bir uzaklaşma olarak neoliberalizm (Ketizmen, 2014: 153), uluslararası sermaye politikalarının kapsayıcı bir adlandırması değildir, bir emperyalist-kapitalist stratejidir ve 1970'lerden itibaren ilgili strateji farklı politika setlerine sahip olsa da; emek cephesinden bu politikalar arasında farklılıktan çok benzerlik bulunmaktadır ki bunlar uluslararası piyasalarda sermaye serbestisinin tesisi, mikro iktisadi rasyonele tabiiyet, rekabet ve karlılığın önceliği ile özel mülkiyet rejiminin kamusal, kolektif ve küçük mülkiyet biçimleri aleyhine yaygınlaştırılması olarak sayılabilir (Bürkev & Özügürlü, 2011, s: 28). Bu bakımdan

⁵ Bu noktada Sovyetlerin varlığı ve etkisi yadsınamayacağı gibi bu aynı zamanda ayrı bir araştırma konusu ihtiva eder



emek ilişkileri bakımından iki farklı politika seti geliştirildiğinden söz edilebilir; refah devleti dönemindeki emek ilişkisinin katı iş sözleşmesi yerini esnekliğe, işgücünün üretim noktasından doğrudan kontrolü ise yerini sorumlu özerkliğe bırakmıştır (Lipietz, 1997, s: 4). Bu doğrultuda ücretli istihdamın tam zamanlı formu gerileyerek yerini geçici, kısmi zamanlı, bireyselleşmiş, alt sözleşmelerle yürüten ücretli istihdam biçimlerine bırakmış, buna işsizliğin büyümesinin eklenmesiyle ücrete endeksli toplu pazarlık kurumu yıpranmıştır (Özuğurlu, 2003: 62-63).

Fordizmin krizi ile birlikte gündeme gelen neoliberal stratejinin ifadesi olan Washington Uzlaşması 1980'lerden itibaren sistematik biçimde dünya çapında yaygınlaştırılmıştır (Bürkeve ve Özuğurlu, 2011: 28). Bu süreçte ilkel sermaye birikim yöntemleri başat hale gelmiş, sermayenin giderek artan biçimde malileşmesi söz konusu olmuş, küresel ölçekte yeni metalaştırma alanları yaratılmış, ilkel birikimci yeni sömürgecilik politikaları geçerlilik kazanmış, mikro düzeyde üretimin gerçekleştiği mekanda esnekleştirme ile makro düzeyde küresel meta zincirinin olduğu küresel fabrikalarda maliyet esnekliği sonucu emek sömürüsü yoğunlaştırılmış, tüm bunların sonucu olarak yoksullaştırma-mülksüzleştirme, -proleterleştirme-güvencesizleştirme dairesinde muazzam bir proleterleşme ortaya çıkmıştır (Bürkeve ve Özuğurlu, 2011: 28-30). İlgili program doğrultusunda özelleştirmeler, liberizasyon, deregülasyon artmakla beraber; uluslararası kurumsal düzenlemeler yaşama geçirilmiş ve bu çerçevede bütün ülkelerin küresel pazarla bütünleşmesini sağlayacak kurum ve kuruluşlar oluşturulmuş bunlar eliyle emek ve sermaye arasındaki güç ilişkileri çok uluslu dev şirketler lehine yeniden düzenlenmiştir (Öngen, 2003, s: 30). Bu anlamda küreselleşme kavramı bir devletin sadece küresel piyasaya entegre olması zorunluluğunu değil aynı zamanda nasıl entegre olacağını da içermektedir. (Bayramoğlu, 2002: 102-103). Nasıl entegre olunması gerektiği konusunda da kanuni düzenlemeler asli işleve sahiptirler.

Neoliberal politika setlerinin doğrudan hukuka yansımalarına bakıldığında, hukukun neoliberal ekonomi politikalarının yürütülmesiyle uyumlaştırılması söz konusudur. Bu itibarla işçi sınıfının mücadeleler yoluyla kazandığı haklar, iş hukukunda esnekleştirme adı altında işverenin çıkarlarına feda edilmiş, piyasa gereklilikleri doğrultusunda esnek çalışma şartları oluşturulmuş, taşeronlaşma hukuki altyapıya kavuşmuş, düşük ücret politikaları kabul görmüş, toplu sözleşmelerden vazgeçilmesinin önü açılmış, iş yeri temsilcilikleri ve sendikaların etkinlikleri azaltılmış, en önemlisi de iş hukukun yapısal karakteri borçlar hukuku sözleşmelerine benzer bir sözleşmeler hukukuna tahvil edilmiştir (Akman, 2014: 226-230). Böylece iş sözleşmesi tarafları olarak işçi ile işveren tamamen bireysel olarak kavramsallaştırılabilir ve yine tamamen özgür ve eşit olarak tahayyül edilebilir hale gelmiştir. Bir başka ifade ile iş hukukunun bireysel sözleşmeler hukuku olarak işlev görmesinin önü açılmıştır. Bununla beraber hukukun neoliberal politika setleri ile uyumlaştırılması kapsamında yukarıda ana hatları itibari ile



açıklanan yasal düzenlemelerin esnekleştirilmesine ek olarak yargılama süreçlerinin piyasanın gerekleri doğrultusunda devletin tekeline çıkarılarak, tahkim, arabuluculuk, uzlaşma gibi çeşitli alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri altında bir anlamda özelleştirilmesi talepleri gündeme gelmiş ve bu doğrultuda düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır (Akman, 2014: 226).

Washington Uzlaşmasının beklenen sonuçları vermemesi üzerine sonrasında yeni bir reçete hazırlanmıştır. Washington Uzlaşmasını izleyen Washington Sonrası Uzlaşma serbest ticareti, özelleştirmeyi, serbestleştirmeyi ve düzenlemelerin ortadan kaldırılmasını desteklemek, piyasayı doğal ve karşı çıkılmaz olarak görmek, yoksul ülkelere tavsiye edilen politikalar, kalkınma iktisadî ile politikasına karşıtlık bakımından benzese de; reform hızı, derinliği ve yöntemi ile ilgili farklılıklar taşır, özellikle de minimum devlet anlayışından uzaklaşarak yeni kurumcu iktisadın piyasanın belirli başarısızlıklarının düzeltilmesinde sınırlandırılmış devlet müdahalesini öngörmesi bakımından (Saad-Filho, 2007: 199-200). Yeni kurumcu iktisadî iki alanda öne çıkar. Bunlardan ilki mülkiyet hakkıdır. Buna göre tam rekabet; rekabetin yapısını ve etkin piyasayı garanti altına alan düzenleme ve uygulama sisteminin yanı sıra mülkiyet hakkına dayalı bir düzen varsa gerçekleşir (Bayramoğlu, 2002: 104-105). Mülkiyet haklarının tanımlanması ve korunması devletin yükümlülüğündedir, devlet bu noktada bireyleri ve haklarını koruduğu ölçüde piyasa etkinleşir; zira korumanın işlem maliyetini devlet üstlenir ancak devletin kendi mallarını koruma alanında ise işlem maliyetleri çok yüksek olduğundan ve tek yanlı korumayı içerdiğinden kamu harcamaları kısıllmalıdır (Bayramoğlu, 2002: 105). Yeni kurumcu iktisadın öne çıktığı ikinci alansa devletin ekonomideki rolü ile ilgilidir. Buna göre piyasa ve devlet örgütlenmeleri birbirinin zıddı değildir, aksine hayati biçimde birbirlerine bağlıdır; zira piyasaların değişime ve rekabet şartlarına uyum sağlamak için ihtiyaç duyduğu koordine edici merkez işlevini devlet üstlenir (Bayramoğlu, 2002: 106). Buradan hareketle bir iktidar modeli olarak Dünya Bankası tarafından önerilen yönetişimin atomizasyon, yetki ikamesi, agency, hesap verebilirlik, sorumluluk düzlemlerinde kurulandığı görülür (Bayramoğlu, 2002: 107, 108). Peki bunun hukuksal uyarlaması nasıl olmuştur?

Uluslararası serbest ticaretin belli kuralları olması gerekliliği küresel yönetim ihtiyacını doğurur (Harvey, 2015: 88); burada uluslararasılaşan sermaye eylemde bulunduğu birçok ülkede aynı kurallara tabi olma talebini uluslararası kurum ve kuruluşlar aracılığıyla gündeme getirir. Yönetişim modelinde sivil toplumun önemine vurgu yapılarak; devlet yetkisizleştirilmekte, kamu yararı ve kamusal alan kavramlarına dayalı yurttaşlık anlayışı geri plana atılmakta, yetki ikamesi uyarınca ise kamu yönetimi kamu-özel-sivil toplum örgütleri arasında paylaştırılmaktadır (Bayramoğlu, 2002: 108, 109). Esasen alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri de böyle bir paylaşımın örneğidir. Alternatif uyuşmazlık



çözüm yöntemleri, 1970'ler⁶ Amerika'da⁷ hukuki reform hareketi olarak bazı meselelerin daha etkili ve farklı yollarla çözülmesi için gündeme gelmiştir (Menkel-Meadow, 2016). Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri arabuluculuk, tahkim, müzakere, ombudsman aracılığıyla çözüm, fikir birliği oluşturma olarak sayılabilir de bunların melez formları da uygulanmaktadır. Hükümet ve regüle edilen piyasaların temsilcilerinin birlikte müzakere ederek yasa yapması, müzakere eden taraflar arasında önce uzlaşmanın sağlanmaya çalışılması, uzlaşma sağlanmadığı takdirde üçüncü tarafsız bir kişinin müdahale olması melez formlara örnek verilebilir (Menkel-Meadow, 2016). Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin öncelikle savaş sonrası, iç savaş sonrası, apartheid sonrası bölgelerde bölgelerde değişik biçimlerde kullanıldığı, uluslararası düzeyde ise ülkeler arasında müzakerenin, uzlaşmanın; yatırım anlaşmaları sonucu tahkimin hem Dünya Ticaret Örgütü'nün kendi bünyesinde oluşturduğu bir tahkim merkezi ile hem de Washington Anlaşması uyarınca kullanıldığı görülmekle birlikte, tüm bunlara ek olarak Avrupa Birliği ve başka ulusal mahkeme sistemleri tarafından teşvik edildiği gözlemlenmektedir (Menkel-Meadow, 2016).

Türkiye

Türkiye de yukarıda kabaca anlatılmaya çalışılan gelişmelerden muaf değildir ve Türk iş hukuku da benzer bir gelişim⁸ göstermiştir. İkinci Dünya Savaşı sonra dernek kurulmasını devlet iznine bağlayan Cemiyetler Kanunu hükümleri değiştirilmiş, dernek kurmak için devletten izin alma zorunluluğu kaldırılmış ve dernekleri kapatma konusunda devlet değil mahkemeler yetkili kılınmıştır; böylece dernek olarak sayılan sendikaların kurulması ile kapatılması devlet izninden ve yetkisinden bağımsız kılınmıştır, 1951 yılında İş Mahkemeleri Kanunu çıkartılarak iş uyuşmazlıklarının çözümü ayrı bir mahkeme olarak örgütlenmiş-

⁶ Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin yaygın bir savunusu ilgili yöntemlerin binlerce yıldan beri çeşitli uygarlıklar tarafından kullanılmasına dayanmaktadır. Bu sav uyarınca modern mahkemelerdeki yargı yolunun; uzlaşma, arabuluculuk, müzakere vb. ile karşılaştırıldığında oldukça yeni olması karşısında (Menkel-Meadow, 2016) alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri meşrulaştırılmaktadır. Ancak bu çalışmada alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin eski uygarlıklar tarafından kullanılmasına değil, neoliberal politika setleri uyarınca yönetim modeline nasıl uyduğu gösterilmeye çalışılacaktır. Zaten aksi bir karşılaştırma eklektik ve tarih ötesi olacağından çalışma kapsamına alınması uygun görülmemiştir.

⁷ 1976 Adalet Yönetiminin Yarattığı Kamusal Tatminsizliğin Nedenleri-Pound Konferansında gündeme getirilmiştir. Mahkeme iş yükünün fazla olması sebebiyle hükmün gecikmesi ve yargılama masraflarının yüksek olması sebebiyle iki farklı çözüm önerisi sunulmuştur. Bunlardan ilki Amerikalı hakim ve akademisyenler tarafından önerile sistemdir. Bun sistemde mahkeme masraflarını azaltmak ve uyuşmazlığı çabuk çözmek için 'Çok Kapalı Mahkeme' sistemi önerilmiş ve isteyenlerin mahkeme usulünü atlayarak uyuşmazlıklarını çözmesinin önü açılmış, uzlaştırmacı olarak hukuk mesleği ile sınırlı kalmamak üzere kişilerin eğitilmesi öngörülmüştür. Bu sistem Amerikan hükümeti tarafından da fon desteğine ulaşmıştır. Önerilen diğer sistemde ise bazı sorunlara değişik çözümlerin gerektiği iddia edilmiş ve hakimlerin yasada kendilerine verilen yetki dışına çıkamamasına karşın tarafların birlikte daha yaratıcı çözümler bulabileceği savunulmuş ve alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin bir bakıma yaratıcı çözüm yöntemleri olarak işlemesi savunulmuştur. Burada kolaylaştırıcı arabuluculuk, değerlendirici arabuluculuk gibi farklı sistemler ortaya çıkmıştır (Menkel-Meadow, 2016).

⁸ Burada Türk iş hukukundaki bütün gelişimleri mevzuat olarak ortaya koymak mümkün olmadığından temel kanuni düzenlemelere değinilecektir.



tir, daha önce Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesi hükümlerine tabi olan iş ve işveren ilişkisi önce 1936 yılında daha sonra 1967 yılında İş Kanunu altında ayrıca düzenlenmiş ve işçiyi koruyucu yönde hükümlerle ayrı bir ilişki olarak tahayyül edilmiştir; 1961 Anayasası ile sosyal ve siyasal haklar sayılmış, çalışma hakkı bunlar arasında düzenlenmiş, sendika kurma, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı tanınmış, buna uygun olarak 1963 yılında Sendikalar Kanunu çıkarılmış ve sendikacılık faaliyeti olabildiğince geniş düzenlenmiştir (Tunçomağ, 1974: 1-12).

1970'ten başlayarak iş hukukunda sosyal devlet gereği getirilen düzenlemeler giderek kısıtlanmıştır. 1970 yılında, 1967 t. İş Kanunu Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir, yine aynı yılda Sendikalar Kanunu'nda değişiklikler yapılmış sendika kurma hakkı Anayasa'ya aykırı biçimde sınırlandırılmıştır, temel hak ve özgürlüklerin Anayasa'ya aykırı olmadan sınırlandırılabilmesi hakkın özüne dokunmamak gerektiğinden sosyal adalet ilkesi 1971 yılında Sendikalar Kanunu'nda sendika kurma hakkı bakımından kaldırılmıştır, 1972 yılında sendikaların Dernekler Kanunu'nun bazı hükümlerine tabi olacağı açıkça düzenlenmiş ve ilgili düzenlemeler uyarınca sendikal faaliyetler önemli derecede sınırlandırılmıştır, 1971 yılında yeni bir İş Kanunu çıkarılmıştır (Tunçomağ, 1974: 12-16). 2003 yılında tekrar yeni bir İş Kanunu çıkarılmıştır. Mevcut halde ise 4857 s. İş Kanunu (İş Kanunu) ve 2017 t. 7036 s. İş Mahkemeleri Kanunu (İş Mahkemeleri Kanunu) yürürlüktedir. İş Kanunu m.8 uyarınca iş sözleşmesi, "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme" olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda iş sözleşmesi genel olarak Borçlar Kanununda öngörülen sözleşme hukuku kurallarına tabidir, bir başka ifadeyle iş sözleşmesinin tarafları olarak işçi ve işveren eşit, özgür ve bireysel taraflardır; kaldı ki sözleşme türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi İş Kanunu ile de ayrıca tanınmıştır.

Türkiye'de sadece iş hukukunun gelişimi değil alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin gelişimi de dünyadaki gelişmelerle benzer bir çizgi izlemiştir ve zaten ilgili yasal düzenlemelerin oluşturulmasında dünyadaki gelişmeler açıkça gerekçe olarak gösterilmiştir. 2001 yılında 4686 s. Milletlerarası Tahkim Kanunu kabul edilmiş, 2015 yılında ise İstanbul Tahkim Merkezi kurulmuştur. 2012 yılında 6325 s. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (Arabuluculuk Kanunu) ile tarafların üzerinde özgürce tasarruf edebildiği her konuda arabuluculuk yönteminin ihtiyari olarak uygulanabilmesi düzenlenmiştir. Arabuluculuk Kanunu Tasarısının genel gerekçesinde; 2002 yılında Milletlerarası Ticari Arabuluculuğa İlişkin Model Kanun, 1998'den itibaren Avrupa Birliği içerisindeki gelişmeler, 2002 yılında Avrupa Birliği tarafından hazırlanan Yeşil Kitap, 2004 yılında Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin Hukuk ve Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuğun Belirli Yönlerine İlişkin Direktif Tasarısı ve 2008'de bunun Direktif Haline gelmesi, birçok ülkede ilgili Direktif uyarınca ihtiyari arabuluculuğu ilişkin kabul edilen kanunlar örnek olarak sunulmuştur (TBMM, 2008). Arabuluculuk Kanunu



Tasarısının, 2008 yılında Türkiye Ulusal Programında çıkarılması taahhüdünde bulunulan kanunlardan biri olduğu ve Yargı Reformu Stratejisi, 23. fasıl ve siyasi kriterler bağlamında 2008/52/AT s. Direktif ile Avrupa Konseyinin ilgili düzenlemelerine uygun olduğu, Tasarının gönderildiği Avrupa Birliğine Uyum Komisyonu raporunda da belirtilmiştir (TBMM, 2008). Bu noktada işçi ve işveren üzerinde anlaşması sonucu aralarındaki uyuşmazlığı Arabuluculuk Kanunu uyarınca çözebilecekleri açıktır; ancak Türkiye bu durumu bir adım daha ileriye taşımış ve 2017 yılından itibaren İş Mahkemeleri Kanunu ile belli istisnalar saklı kalmak kaydıyla arabuluculuk, iş uyuşmazlıklarında dava şartı olarak zorunlu hale getirilmiştir.

Türkiye neoliberal gelişmelerden ve yönetim taleplerinden, uluslararasılaşmaya maruz kaldığı ölçüde muaf değildir. Bu bakımdan Türk iş hukukunun gelişimi ve dönüşümü dünya ile benzerlik gösterir. Ancak Türkiye’de aşağıda da detaylıca inceleneceği üzere uluslararası talepler ve bunlara verilen taahhütlerle alakalı olarak alternatif uyuşmazlık yollarının sadece hukuki altyapısı oluşturulmakla ve bunlara başvuru teşvik edilmekle kalmamıştır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının asli özelliği olan ihtiyari karakterinden tamamen uzaklaşarak belli uyuşmazlık tipleri bakımından arabuluculuk ve uzlaştırma dava şartı olarak kabul edilmiştir, yani ilgili uyuşmazlıklar için dava açmadan önce alternatif çözüm yollarına gitmek mecburi kılınmıştır. Bu uyuşmazlıklardan özel alana ait olan ticari uyuşmazlıklar uyarınca arabuluculuğun dava şartı olması bir dereceye kadar gerekçelendirilebilirken ve yoğun itirazla karşılaşmazken; özellikle belli suçların zorunlu uzlaştırmaya ve iş uyuşmazlıklarının yine aynı şekilde zorunlu arabuluculuğu tabi kılınması itirazlara yol açmıştır. Aşağıda iş uyuşmazlıkları bakımından zorunlu arabuluculuğun hukuki düzenlemesi gerekçeleri ve düzenlemeye yapılan itirazlar doğrultusunda incelenecektir. Ancak şimdiden belirtmek gerekir ki; iş uyuşmazlıkları bakımında dava şartı olarak arabuluculuk dünyada eşi benzeri olmayan bir düzenlemedir.

Türkiye’de Arabuluculuk Düzenlemesi

Arabuluculuk Kanunu

Arabuluculuk, Türkiye’de 2012 tarihinde 6325 s. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile yasal zemine oturtulmuştur. Kanun’un hazırlanma aşamasına bakıldığında Kanun tasarısının önce Avrupa Birliğine Uyum Komisyonu sonrasında ise Adalet Komisyonu tarafından değerlendirildiği görülmektedir. Avrupa Birliğine Uyum Komisyonu tarafından Kanun’un Türkiye tarafından 2008 yılında Ulusal Programda çıkarılması taahhüdünde bulunulan kanunlardan biri olduğu, bu bağlamda Avrupa Birliği Yargı Reformu Stratejisi, 23. fasıl ve siyasi kriterlere uygun olduğu ve 2008/52/AT sayılı Direktif uyarınca Avrupa Konseyi’nin tutumu ile de uyumlu olduğu belirtilmiştir (TBMM, 2008: 19). Tasarı hakkındaki Adalet Komisyonu Raporuna bakıldığında ise arabuluculuğun,



mahkemelerin iş yükünü azaltması, mahkeme masraflarından daha az masraflı olması gibi faydaları sayıldıktan sonra mahkemelere alternatif bir yargı yolu olduğundan söz edilmekte ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi uyarınca taraflara davanın dostane bir çözüm ile sonlandırılması yetkisinin verildiğinden bahsedilmektedir (TBMM, 2008: 45-46). Kanun'un genel gerekçesinde ise hazırlanan tasarının, dünyadaki alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleriyle özellikle Birleşmiş Milletler Ticaret Komisyonu tarafından Milletlerarası Ticari Arabuluculuğa İlişkin Model Kanun'a uygunluğundan, Avrupa Birliği'nin üye devletleri alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerini geliştirmesi konusunda teşvik etmesinden, Avrupa Birliği tarafından hazırlanan arabuluculuk hakkında temel ilkeleri tespit eden Yeşil Kitap'tan ve Direktiften bahsedilerek tasarının birçok ülkede benimsenen uygulamalar incelendiğinde güncel olduğu ve küresel dünyayla uyumu vurgulanmaktadır (TBMM, 2008: 1-5). Bir başka ifadeyle Kanun'un hazırlanma sürecinde hem görüş alınan komisyonlarca hem de Kanun'un genel gerekçesinde görüldüğü üzere Kanun, Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde çıkarılması taahhüt edilen bir düzenlemedir ve küresel düzenlemelerle uyumu gösterilerek gerekçelendirilmiştir. Elbette tasarıya ilişkin birçok çekince dile getirilmiştir ve bunlar muhalefet şerhlerinde yer almıştır.

Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Raporunda tasarı ile ilgili olarak arabuluculuk kurumunun hayata geçmesinin çok hukukluluk kaygısı doğurabileceği, bu bağlamda özellikle aile hukuku ve kadın hakları bakımından ciddi sıkıntılar doğurabileceği, toplumda dezavantajlı olan kişilerin arabuluculuk sisteminde mağdur olabileceği açıkça belirtilmiştir (TBMM, 2008: 19-20). Yine komisyon üyelerinin bir kısmı tarafından kaleme alınan karşı oy yazısında arabuluculuk düzenlemesinin olduğu haliyle çok hukukluluk kaygısı ile kadın hakları ve dezavantajlı kişiler bakımından gerileme doğurabileceği, aynı zamanda arabuluculuğun alternatif çözüm yöntemi olarak belirtilmesinin Anayasa'nın yargı yetkisinin Türk milleti adına bağımsız mahkemelerce kullanılmasına ilişkin dokuzuncu maddesine aykırı olduğu, avukatların arabuluculuk sistemi doğrultusunda şirketleşerek çarpık durumlara yol açılabileceği ifade edilmiştir (TBMM, 2008: 22-23). Adalet Komisyonu Alt Komisyon Raporuna ilişkin muhalefet şerhinde de Anayasa'nın dokuzuncu maddesine aykırılık sorunu ve tasarıda arabuluculuğun uygulanabilmesi için tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri özel hukuk uyuşmazlıklarının tek kıstas olarak benimsenmesinin yeterli olmadığı, arabuluculuk kurumunun Adalet Bakanlığı bünyesinde kurulmasının bağımsızlıkla ilgili soru işaretleri oluşturabileceği, özellikle iş hukuku ile aile hukuundan kaynaklanan belirli meseleler ile arabuluculuk kurumunun uyuşmadığı açıkça ortaya konulmuştur (TBMM, 2008: 31-33). Adalet Komisyonu Raporuna ilişkin muhalefet şerhinde de yine aynı itirazların yapıldığı görülmekle beraber ilgi çekici bir nokta olarak Adalet Komisyonunun belirli üyeleri tarafından "arbuluculuk faaliyetlerinin kamu düzenine ilişkin hukuki ilişkilerde ve 4721 s. Türk Medeni Kanunu ve 4857 s. İş



Kanunu kapsamına giren uyuşmazlıklara uygulanmamasına" ilişkin önerge veril-diği ve bunun reddedildiği görülmektedir (TBMM, 2008: 54).

Karşı oy yazıları ve muhalefet şerhlerinde yer alan çekinceler genel olarak arabuluculuğun faydalarının açıklanması ile karşılanmaktadır. Bu noktada ara-buluculuğun yargının iş yükünü azaltacağı, uyuşmazlık tarafları açısından daha az masraflı olacağı, dostane bir çözüm yöntemi olduğu, tarafların kendilerini daha iyi ifade edebileceği belirtilmektedir (TBMM, 2008: 25). Anayasa'ya aykırılık sorunu bağlamında ise Adalet Komisyonu Alt Komisyonu Raporunda ve Adalet Komisyonu Raporunda şu ifadeler yer almaktadır.

Arabuluculuk, tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin sürece katı-lımıyla taraflarca iradi olarak yürütülen ve tarafların çözümlerini kendilerinin üretmelerini sağlayan bir müessesedir. Bu bağlamda arabuluculuk müessesesi bağımsız mahkemelere ait olan yargı yetki-sinin devri niteliği arz etmez. Zira arabuluculuk, yargı yetkisi veya yargı sistemi ile rekabet halinde olmadığı gibi yargı yoluna başvuru hakkını da ortadan kaldırmaz. İradi olması nedeniyledir ki, taraflar arzu ettikleri zaman arabuluculuk sürecini sonlandırarak, uyuşmaz-lığı mahkemelere taşıyabilmektedirler. Bir diğer ifadeyle arabulucu-luk müessesesi ile yargı yoluna başvuru yolu kapatılmaksızın ve diğer çözüm yolları dışlanmaksızın, yardımcı çözüm yolu geliştirilmektedir. Netice olarak bu noktada şu söylenebilir: Arabuluculuk müessesesi uyuşmazlıkların çözümünde tamamlayıcı bir işleve sahip olup, uyuş-mazlıkların daha büyük adli uyuşmazlıklar haline gelmeden önce çö-zümünü amaçlar ve bu nedenle de bir yargılama faaliyeti olarak kabul edilemez (TBMM, 2008, s: 25, 46).

Arabuluculuğun aile hukuku ve iş hukukuna ilişkin belirli uyuşmazlıklara uy-gun olmadığı eleştirisine ise yine iradiliğin geçerli olacağı şeklinde cevap veril-miş, ancak en azından aile içi şiddet olaylarında tehdit ve zorlama olabileceği kabul edilmiş, tehdit ve zorlama hallerinde ise her zaman irade fesadı iddiasının ileri sürülmesinin mümkün olduğu şeklinde eleştiriler cevaplanmıştır (TBMM, 2008: 47).

Arabuluculuk Kanunu 7/6/2012'de kabul edilmiş, 22/6/2012 tarihinde ise Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun'un birinci maddesi uyarınca arabuluculuk

...yabancılık unsuru taşıyanlar da dahil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanır...aile içi şiddet iddiası içeren uyuşmazlıklar ... elverişli değildir (Arabuluculuk Kanunu m.1).



Yine Kanun'un üçüncü maddesinde arabuluculukta tarafların iradiliğinin ve eşitliğinin esas olduğu düzenlenmiştir. Arabulucuların hak ve yükümlülüklerinin düzenlendiği maddeler uyarınca ise arabulucunun ücret ve masraflar için avans talep edebileceği, aksine bir anlaşma yoksa arabulucunun ücretinin Arabulucu Asgari Ücret Tarifesine göre belirleneceği ve taraflarca eşit olarak karşılanacağı, arabulucunun görevini özenle ve tarafsız biçimde yerine getirme, kendisine sunulan belge ve kayıtları gizlilikle koruma ile tarafları aydınlatma yükümlülüğünün olduğu düzenlenmiştir. Arabulucunun yükümlülüklerine riayet etmemesi sonucu arabulucular sicilinden silinme yaptırımına ek olarak gizliliğin ihlali hususunda altı aya kadar hapis cezası öngörülmüştür. Belirtmek gerekir ki; gizlilik yükümlülüğü arabuluculuğa katılan tarafları da kapsamaktadır ve mahkeme yolundan farklı olarak temel ilke alenilik değil gizliliklidir. Tarafların anlaşması halinde anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesinin mahkemeden istenebileceği hususu ayrıca düzenlenmiştir.

Arabuluculuk Kanunu'na bakıldığında, ilgili düzenleme ile kolaylaştırıcı arabuluculuğun kabul edildiği görülmektedir. Kolaylaştırıcı arabuluculukta arabulucu tarafların uyuşmazlıktaki konumları ile ilgili değerlendirme yapamaz, uyuşmazlığı mahkemeye taşımaları halinde hangi hukuk kurallarının uygulanacağı konusunda bilgi veremez (Korkmaz ve Kıyak, 2018: 35). Buna ek olarak Kanun'da arabuluculuğun iradi olması esası benimsenmektedir, bu itibarla uyuşmazlık tarafları arabuluculuğa başvurmak, devam ettirmek, sonlandırılmak konusunda tamamen serbesttirler. Ayrıca arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varan taraflar, anlaşma belgesi için mahkemeye icra edilebilirlik şerhi verilmesi talebiyle başvurabilmektedir, bir başka ifade ile anlaşma belgesi ilam niteliğinde değildir ve arabuluculuğun iradi olması sonucu doktrinde kabul edilen görüşe göre anlaşma belgesinde yer alan hususlar için taraflar her zaman yargı yoluna başvurabilirler (Korkmaz ve Kıyak, 2018: 44-45). Ancak, Arabuluculuk Kanunu ile düzenlenen ve benimsenen temel ilkelerin bir kısmı aşağıda açıklanacağı üzere 25/10/2017 t. 7036 s. İş Mahkemeleri Kanunu ile değiştirilmiştir. İş Mahkemeleri Kanunundan önce dünyadaki örnekleriyle benzerlik oluşturan ve Avusturya Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuğa İlişkin Federal Kanun esas alınarak hazırlanan (Özdemir, 2016: 609) Arabuluculuk Kanunu, kendisine getirilen değişiklikler sonucu başka bir aşamaya taşınmıştır.

İş Mahkemeleri Kanunuma

İş Mahkemeleri Kanunu'nun Arabuluculuk Kanunu ile birlikte incelenmesi zorunludur; zira İş Mahkemeleri Kanunu ile Arabuluculuk Kanununda birçok değişiklik yapılmış ve arabuluculukla alakalı olarak İş Mahkemeleri Kanunu'nda hüküm olmayan yerlerde Arabuluculuk Kanunu'na bakılması öngörülmüştür. Belirtmek gerekir ki; İş Mahkemeleri Kanunu ile sadece Arabuluculuk Kanununda değil başka birçok kanunda düzenleme yapılmıştır. Bu itibarla İş Mahkemeleri



Kanunu bir torba yasa niteliğindedir. Çalışma konusu bakımından sadece arabuluculuğa ilişkin değişiklikler açıklanacaktır; ancak iş hukuku ile ilgili yapılan diğer önemli değişikliklere de değinmekte fayda vardır. Diğer kanunlarda yapılan değişikliklerin başında kamu iktisadi teşebbüsleri personelinin kapsam dışı sayılan kısmının iş uyuşmazlıklarına taraf olmaları halinde, Uyuşmazlık Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi kararlarına aykırı olarak uyuşmazlıklarda görevli mahkeme olarak İş Mahkemeleri belirlenmiştir. Bu durumda kapsam dışı personel her ne kadar Uyuşmazlık Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi kararlarında kamu görevlisi olarak nitelendirilip, idari yargı görevli yargı olarak işaret edilse de; muayyen kararlar dikkate alınmayarak ve bunlara aykırı bir biçimde kapsam dışı personelin adli yargıya tabi olacağı kuralı getirilmiş, yani kapsam dışı personel zorunlu arabuluculuğa tabi kılınmıştır. Değişiklik yapılan bir başka önemli konu ise, uygulamada işe iade kararı veren mahkeme boşta geçen süreye ilişkin alacak ve işe başlatma tazminatını ay olarak hesaplarken, İş Kanununda yapılan değişiklikle artık ilgili alacak ve tazminatın parasal olarak belirlenmesi ve dava tarihindeki ücretin esas alarak hesaplanması benimsenmiştir. Son olarak işçi alacaklarının tamamı için 10 yıl olan zamanaşımının 5 yıla indirilmiştir.

İş Mahkemeleri Kanunu ile Arabuluculuk Kanunu'nda yapılan değişikliklere gelinirse; bir kere yukarıda da açıklandığı üzere Arabuluculuk Kanununda benimsenen kolaylaştırıcı arabuluculuk yerine değerlendirici arabuluculuk benimsenmiştir ve tarafların çözüm üretemedikleri noktada arabulucuya sürece müdahale edip çözüm önerisi getirme yetkisi tanınmıştır. İkinci olarak, idare kavramının tanımlanarak, idarenin arabuluculukta nasıl temsil edileceğinin belirlenmiştir; bu surette idari uyuşmazlıklarda arabuluculuk sürecinin yürütülmesine ilişkin yasal altyapı oluşturulmuştur (Korkmaz ve Kıyak, 2018: 36-38). Ayrıca gizlilik yükümlülüğü arabuluculuk görüşmelerine katılan herkesi kapsayacak şekilde genişletilmiş bu itibarla gizliliğin ihlali kapsamında Arabuluculuk Kanununda öngörülen suç bakımından fail olabilecekler de genişletilmiştir. Arabuluculuk sürecinin yürütülmesine ilişkin değişikliklere gelinecek olursa; tarafların arabuluculuk müzakerelerine bizzat ve vekilleri aracılığıyla katılabileceklerine ilişkin düzenleme tarafların bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla müzakerelere katılabileceği ve uzman kişileri de katkı sağlaması bakımından hazır bulundurabilecekleri şeklinde değiştirilmiştir. Ek olarak arabuluculuğun sona erme sebeplerinden olan uyuşmazlığın 5271 s. Ceza Muhakemesi Kanunu gereğince uzlaşma kapsamına girmeyen bir suçla ilgili olması kaldırılmıştır. Bu değişiklikten önce arabuluculuk görüşmelerine konu olan fiilin uzlaşma kapsamına girmediği anlaşılırsa arabuluculuk görüşmeleri sona ermekteydi; zira bunlarda adli yargı görevliydi; ancak bu değişiklikte birlikte uzlaşma kapsamına girmeyen bir suçla ilgili yürütülen görüşmelere devam edilebilecek ve esasen adli yargının görevli olduğu bir konu, suç teşkil eden bir fiil kamusal yönünden soyularak, hukuk uyuşmazlıkları ile ilgili olarak arabuluculuk sürecine konu edilebilecektir.



Son olarak arabuluculuk için adli yardım düzenlemesi getirilmiş, tarafların avukatları ve arabulucu ile birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi Avukatlık Kanunu gereği zaten ilam niteliğinde belge olmasına rağmen kanuni düzenlemede bu tekrarlanmış ve bu itibarla arabuluculuk sonucu üzerinde anlaşılan hususlarda dava açılması yasaklanmıştır. Tüm bunlar Arabuluculuk Kanununda yapılan değişikliklerdir; ancak İş Mahkemeleri Kanunu ile hem Türk hukuk sisteminde hem de Arabuluculuk Kanununda çok daha önemli ve başat bir değişiklik yapılmıştır.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun üçüncü maddesinde dava şartı olarak arabuluculuk düzenlenmiştir. Arabuluculuğun dava şartı haline getirilmesi; arabuluculuğa başvurmadan veya başvurunun kanıtlanmaması halinde dava açılmayacağını, eğer yine de dava açılmışsa davanın dava şartlarının tamamlanmadığı gerekçesi ile usulden reddedilmesi sonuçlarını doğurur. Bir başka ifade ile arabuluculuk sürecine başvurmak zorunlu hale getirilmiştir. Dava şartı olarak arabuluculuk "bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda" getirilmiştir. Zorunlu arabuluculuğun uygulanmasının tek istisnası iş kazaları veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat talepleri ile ilgili davalardır. Dava şartı olarak arabuluculuğa başvurmadan mahkemeye gidilmesi sonucu masrafların davacıya yükletilmesinin yanı sıra ilgili düzenleme ile arabuluculuk görüşmelerine mazeretsiz olarak katılmayan taraf nedeniyle arabuluculuk görüşmelerinin sona ermesi durumunda, mahkemede bu taraf haklı bile çıksa yargılama giderlerinin tamamından sorumlu tutulacağı ve lehine vekalet ücretine hükmedilemeyeceği, tarafların her ikisinin de ilk toplantıya katılmamaları sonucu sona eren arabuluculuk sonrası açılan davalarda ise tarafların kendisine ait yargılama giderleri kendi üzerlerine bırakılacağı düzenlenmiştir. Arabulucunun ücreti hususunda yine Arabuluculuk Kanunu ile paralel bir düzenleme söz konusudur. Taraflar aksini kararlaştırmadıkça eşit şekilde arabuluculuk ücret tarifesinde öngörülen saatlik ücret uyarınca hesaplanan ücreti bölüşeceklerdir. Ek olarak "işe iade talebiyle yapılan görüşmelerde tarafların anlaşmaları durumunda, arabulucuya ödenecek ücretin belirlenmesinde işçiye işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarı ile çalıştırılmadığı süre için ödenecek ücret ve diğer hakların toplamı" üzerinden ücret tarifesinin belirlediği yüzde ile arabulucunun ücreti hesaplanır. 2019 yılı için üzerinde anlaşılan miktarın ilk 35.000 TL'si için yüzde 6, sonra gelen 45.000 TL'si için yüzde 5, sonra gelen 80.000 TL'si için yüzde 4 olarak kabul edilmiştir. Liste bu şekilde uzamaktadır; ancak burada önemli olan nokta anlaşılan toplam üzerinden sadece işveren değil aynı zamanda işçi de arabulucunun ücretini paylaşmaktadır. Bir başka ifade ile işçi arabuluculuk görüşmeleri sonucunda hem kanuni haklarından daha azına razı olmakta hem de elde ettiği paranın yüzdesel olarak bir kısmını arabulucuya ücret olarak ödemektedir. Dava şartı olarak arabuluculukla ilgili muayyen düzenleme ise Arabuluculuk Kanunu'na da ayrı bir madde (m.18/A) olarak eklenmiştir.



Yapılan tüm bu değişikliklerin gerekçesi önemlidir; zira dünyadaki örneklerine bakıldığında zorunlu arabuluculuk sisteminin bazı uyuşmazlık tipleri için belli ülkelerde öngörüldüğü gözlemlense de; iş uyuşmazlıkları bakımından Türkiye bir ilki ihtiva etmektedir. Zorunlu arabuluculuk bakımından en çok örnek verilen ülkelerin başında Avusturalya gelmektedir; ancak burada zorunlu arabuluculuk sadece New South Wales eyaletinde tarım borçları bakımından uygulanmaktadır (Özmumcu, 2016: 808). Zorunlu arabuluculuk sistemi açısından örnek verilen bir başka ülke ise İtalya'dır. İtalya'da, Avrupa Birliği'nin baskıları sonucu hükümet kararnamesi ile zorunlu arabuluculuk sistemi birçok uyuşmazlık tipi bakımından getirilse de İtalyan Anayasa Mahkemesi tarafından parlamento tarafından kabul edilmediği gerekçesiyle iptal edilmiş daha sonrasında yine Avrupa Birliği'nin baskıları sonucu zorunlu arabuluculuk sistemi belli uyuşmazlıklar için bu sefer parlamento tarafından çıkarılan bir kanun ile geri getirilmiştir (Özmumcu, 2016: 814-815). Ancak iş uyuşmazlıkları bu kapsamda değildir. Yine de zorunlu arabuluculuk sistemi Avrupa Birliği tarafından ve birçok ülke tarafından tam veya yarı şekilde uygulanmakla birlikte aynı zamanda teşvik edilmektedir (Hanks, 2012, s: 952) ve Türkiye'deki gelişmeler de yine bunlardan bağımsız değildir.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun genel gerekçesine bakıldığında, yeni bir kanuna olan ihtiyacı anlatmak için adli sicil istatistiklerinden faydalandığı ve iş uyuşmazlıklarının hukuk uyuşmazlıkları bakımından önemli bir yeri işgal ettiği, sonuçlanmasının bir sene ile iki sene arasında sürdüğü gerekçe gösterilerek, iş uyuşmazlıklarının alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine mahiyeti itibarıyla de uygun olduğu için bu uyuşmazlıklar bakımından dava şartı olarak arabuluculuğun getirilmesi savunulmaktadır. Ek olarak " ...bu uyuşmazlıkların, mahkeme dışında alternatif uyuşmazlık çözüm yolları marifetiyle çözülmesinin gerekliliği, özellikle son yıllarda konunun paydaşları ve aktörleri tarafından dile getirilmektedir (TBMM, 2017, s: 5)." cümlesi yer almaktadır. TOBB Genel Başkanı Hisarcıklioğlu'nun, TOBB'un 74. Genel Kurulunda (15 Haziran 2018) "Özellikle iş mahkemelerindeki davalarda, işveren yüzde 99 haksız çıkıyordu. Bunu değiştirmek üzere, zorunlu arabuluculuk sisteminin uygulamaya alınmasını sağladık (DİSK/GENEL-İŞ, 2018)." açıklamasıyla zorunlu arabuluculuk sistemini dile getiren paydaşların kim olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan Hak-İş Başkanı Mahmut Arslan'ın, Hisarcıklioğlu'nun yaptığı açıklamaya cevaben zorunlu arabuluculuk sisteminin işçilerinin aleyhine olacağını en baştan hükümete anlattıklarını ama kimseye dinletemediklerini ifade etmesi (Süzer, 2018), konunun diğer paydaşı sayılması gereken sendikaların paydaş olarak sayılmadığını göstermektedir. Arabulucuya başvurma zorunluluğunun diğer gerekçeleri olarak uyuşmazlıkların kısa sürede, daha az masrafla çözülmesine yardımcı olacağı ve bu bakımdan adil yargılama hakkı uyarınca makul sürede yargılanma ilkesine uygun olduğu belirtilmekte, devamında zorunlu arabuluculuk sisteminin mahkemeye erişme hakkını engellemediği, yine de mahkemeye gidelebileceği tartışılmaktadır (TBMM,



2017, s: 5, 6). Gerekçede bir de zorunlu arabuluculuğu savunmak için dünyadaki diğer zorunlu arabuluculuk örnekleri sayılmaktadır; ancak hiçbirinde iş uyuşmazlıkları bakımında zorunlu arabuluculuk sistemi yoktur ve gerekçenin kendisinde de bu gerçek ifade edilmektedir (TBMM, 2017: 6). İş Mahkemeleri Kanunu ile Arabuluculuk Kanununda yapılan değişikliklere ilişkin madde gerekçelerinde ise gerekçelendirmeden ziyade maddelerin nasıl uygulanacağı anlatılmaktadır (TBMM, 2017:19 vd.).

Arabuluculuk Kanun Tasarısına ilişkin itirazlar gibi İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı görüşmelerinde de, birçok itiraz dile getirilse de; tüm itirazlara rağmen İş Mahkemeleri Kanun Tasarı yasalaşmıştır. İlgili itirazların başında iş hukukunun sosyal bir hukuk dalı olduğu bu bağlamda temel ilkesi olan işçiyi koruma ve işçi lehine yorum ilkelerinin arabuluculuk müessesesi ile bozulacağı; zira güçlü işverenin işçiyi arabuluculuğa razı edeceği ve haklarını tam olarak bilemeyecek durumda olan işçinin hakkından aza razı olması ihtimali, arabulucunun görevini tarafsız bir şekilde yerine getirme yükümlülüğü uyarınca işçiye haklarını tam olarak anlatamayacağı, dava şartı olarak zorunlu arabuluculuk yerine diğer ülkelerdeki örnekleri gibi uzlaşmanın uzlaştırmacı konumundaki hakim tarafından mahkemede gerçekleştirilmesi gerektiği, kolaylaştırıcı arabuluculuktan değerlendirmesi arabuluculuğa geçişin süreçten beklenen faydayı azalttığı çünkü tarafsız olması gereken arabulucuyu taraflı hale getirdiği hem Adalet Komisyonu Alt Komisyonu hem de Adalet Komisyonu'nun bazı üyeleri tarafından dile getirilmiştir (TBMM, 2017: 25, 26, 52, 53). Getirilen eleştiriler ise iş uyuşmazlıklarında ihtiyari arabuluculuktan alınan sonuçların yüksek oranda olumlu olması sonucu yargının iş yükünü azaltmak ve yargılama masraflarını düşürmek amacıyla böyle bir düzenlemenin pozitif ve gerekli olduğu, dava şartı olarak arabuluculuğun arabuluculuk sürecinden iradiliği kaldırmadığı, süreci sonlandırma ve dava açma hakkının her zaman bulunduğu, değerlendirici arabuluculuğun uygulamada başarı ihtimalini daha da arttıracığı gerekçeleriyle cevaplanmıştır (TBMM, 2017: 27, 54). Hem Arabuluculuk Kanunu'na ilişkin hem de İş Mahkemeleri Kanunu'na ilişkin olarak tüm eleştirilerin ve komisyon görüşmelerinde yer alan muhalefet şerhlerinin yanı sıra aynı zamanda ilgili kanunlarla alakalı Anayasa'ya aykırılık iddiaları da gündeme gelmiş ve dava açılmıştır. İlgili Anayasa Mahkemesi kararlarına bakmak bu açıdan hem eleştirilere bütüncül bir bakış sunma hem de Anayasa Mahkemesi'nin konu ile ilgili görüşlerini ortaya konması bakımından önem arz etmektedir.

Anayasa'ya Aykırılık İddiaları

Arabuluculuk Kanunu ve İş Mahkemeleri Kanunu'na yöneltilen eleştiriler sadece lafta kalmamıştır ayrıca her iki Kanun'un belli maddelerinin Anayasa'ya aykırı oldukları gerekçesiyle iptali için Anayasa Mahkemesine başvurulmuştur. Burada her iki Anayasa Mahkemesi kararına hem Anayasa'ya aykırılık iddiaları



hem de Anayasa Mahkemesi'nin bu iddialara verdiği karşılıklar temelinde değini-
lecektir; bunun nedeni ise Anayasa Mahkemesi'nin Arabuluculuk Kanunu ile ilgili
olan itirazlar bakımından özellikle arabuluculuğun ihtiyari olmasını öne çıkara-
rak itirazları reddederken, İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen zorunlu arabulu-
cuğu başka gereklerle savunmasındaki tutarsızlığa dikkat çekmektir.

Arabuluculuk Kanunu ile ilgili başvuruda dile getirilen itirazlar esas itibariyle
arabuluculuğa elverişli olan iş ve işlemlerin çok geniş olması itibariyle devletin
yargı unsurunun bir anlamda devre dışı bırakıldığı, yargının kısmi özelleştirmeye
tabi tutulduğu, yargılamanın özelleştirildiği, iş hukuku ve aile hukukundan kay-
naklanan bazı meselelerin arabuluculuğa elverişli olmadığının özellikle kanun-
da yer alması önerisinin komisyon görüşmelerinde reddedildiği, arabuluculuğa
elverişli olan meselelerin tahdidi olarak sayılması gerektiği, çok hukukluluğu
doğuracak muayyen arabuluculuk düzenlemesinin hukuk devletine aykırı oldu-
ğu, arabuluculuğun gizlilik temelinde yürütülmesinin yargılamadaki aleniyet il-
kesi ile tamamiyle ters düştüğü ve yeterli denetim yapılabilmesini imkansız hale
getirdiği, arabuculuk sürecinde yer alan delillerin daha sonra yargı yolunda kul-
lanılamamasının delil serbestisi ilkesine aykırılık teşkil ettiği, arabulucuya veri-
len araştırma yetkileri kapsamında arabuluculuk ile hakimlik mesleğinin özdeş-
leştirildiği, arabulucunun sorumluluğunun açıkça belirlenmediği, arabulucuların
Adalet Bakanlığı'na bağlı kılınarak bir anlamda sivil görünümlü devlet avukatlığı
veya devlet hakimliğinin yaratıldığı ve bağımsızlıklarının sağlanamadığı böylece
tabii hakim ilkesi ile kanuni hakim güvencesine aykırılık oluştuğu, arabuluculuk
faaliyeti sonunda imzalanan anlaşma belgesine ilam gücü kazandırmak için nis-
pi değil maktu harç alınmasının arabulucuya başvurmayı avantajlı hale getirdiği
ve yargı yolundan uzaklaşmayı teşvik ettiği şeklinde sıralanabilir (2012/94 E.,
2013/89 K.). Burada özellikle ilgi çeken nokta arabuluculuğun iş uyuşmazlıkları
bakımından ihtiyari olmasının bile eleştirilere yol açması, iş hukukunun kamusal
yönünün ve işçiyi koruma temel ilkesinin gereği olarak bunların ihtiyari arabulu-
culuğa bile tabi olmaması yönündeki vurgudur.

Anayasa Mahkemesi ilgili kararında iptali istenen maddelerin Anayasa'ya aykırı
olmadığı gerekçesiyle iptal taleplerini reddetmiştir. Karara bakıldığında Anayasa
Mahkemesi'nin arabuluculuğa elverişli olan işlerin belirlenmesindeki genel ku-
ralın (tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri) belirsiz olmadığına,
yargılama görevinin ağır iş yükü altında yerine getirilmesi zorlaştığından bunun
azaltılması adına, adalete erişimin kolaylaşması ve usul ekonomisi gibi muhtelif
sebeplerle yargıya ilişkin anayasal kuralların etkililiğin sağlanması bakımından
alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin öngörülmesinin yasama organının
takdirinde olduğunu ifade ettiği görülmektedir. Anayasa Mahkemesi kararda al-
ternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerindeki alternatif kelimesinin mahkemelere
alternatif olmadığını vurgulayarak; alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin
şöyle tanımlamaktadır:



...uyuşmazlıkların çözümünde yargısal yolların yanında yer alan ve **tarafaların istemeleri halinde işlerlik kazanan**, esas itibarıyla ilişkilerin koparılmadan sürdürülmesini ve **adil bir karardan ziyade**, her iki tarafı da tatmin edici bir çözüme ulaşılmasını hedefleyen yöntemler bütünüdür. Bir başka ifadeyle, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri, **Devlete ait yargı yetkisinin** mutlak egemenliğe zarar vermeden **işlerlik kazanan ve uygulama alanı bulan ek yöntemler bütünü** olarak nitelendirilebilir (2012/94 E., 2013/89 K.).

Görüldüğü üzere Anayasa Mahkemesi tarafların istemeleri halinde arabuluculuğun işlerlik kazanmasını belirterek bir yandan arabuluculuğun iradi olma özelliğinin önemini vurgularken öte yandan arabuluculuğun asli amacının adil karar vermek olmadığını ifade etmiştir. Bir başka deyişle arabuluculukta, pazarlık ilkesi uyarınca karar verileceğini kabul etmiştir. Ek olarak alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin devlete ait yargı yetkisinin kullanılma biçimlerinden biri olduğunu söylemekle Anayasa Mahkemesi, Anayasa m.9'da yargı yetkisinin Türk Milleti adına bağımsız mahkemelerce kullanılacağını öngören maddeye aykırılığı kendisi ifade etmiştir; zira Anayasa m.9'da egemenliğe zarar vermeden yargı yetkisinin kullanılması başka kurumlara veya kişilere yasama organınca tanınır denmemektedir.

Gizlilik itirazı ile alakalı olarak taraflara bunu kaldırma yetkisi verildiğinden ayrıca arabuluculuğun doğası gereği gizliliğin temel niteliği olduğundan bahisle Anayasa'ya herhangi bir aykırılık görmemiştir (2012/94 E., 2013/89 K.). Delil serbestisi açısından arabuluculuk kapsamında kullanılan belgelerin yargı yolunda kullanılamaması bakımında zaten kötü niyetli durumlarda bilgi ve belgelerin hangi hallerde kullanılabileceği yönünde Kanunda düzenleme bulunduğu, bunun dışında belge ve bilgilerin gizli kalmasının arabuluculuğa teşvik için yapıldığı belirtilmektedir (2012/94 E., 2013/89 K.). Arabuluculuk süreci sonunda anlaşma belgesi hakkında icra edilebilirlik şerhi için mahkemeye başvurulabilmesine ilişkin itirazda ise Anayasa Mahkemesi ilam ve ilam niteliğinde olan belgeler arasında ayrıma gitmiş, ilamların kesin hüküm niteliğinde olduğunu ilam niteliğindeki belgelerin ise sadece icra edilebilirlik bakımından ilamlara benzediği ancak kesin hüküm niteliğini haiz olmadığını bu açıdan icra edilebilirlik şerhini verecek hakimnin resen araştırma ilkesinin gereği olarak emredici hukuk kuralları ve kamu düzenine ilişkin hususları resen inceleyebileceği kabul edilmiştir (2012/94 E., 2013/89 K.). Anayasa Mahkemesinin bu tespiti İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen değişiklikler bakımında önem taşır; zira yukarıda da incelendiği üzere avukatlar ile birlikte imzalanan anlaşma belgeleri ilam niteliği kazansa da, ayrıca üzerinde anlaşılan hususlara karşı dava açılmayacağı düzenlemesi mahkemeye başvurma hakkını tamamen kaldırmakta ve ilam niteliğindeki belgeyi ilam haline getirmektedir; çünkü dava açılmaması kesin hüküm ile aynı sonuçları doğurucu niteliktedir.



İş Mahkemeleri Kanunu'na karşı ise ilgili kanun uyarınca iş uyuşmazlıklarında arabulucuya başvurunun dava şartı olarak düzenlenmesi ile İş Kanununda yapılan değişiklik ile iş sözleşmesinin feshi sonucu işçinin her türlü alacağının dava tarihindeki ücretinin esas alınarak parasal olarak hesaplanmasının Anayasa'ya aykırılığı ileri sürülerek Anayasa Mahkemesi'ne iptal başvurusunda⁹ bulunulmuştur. Zorunlu arabuluculuğa karşı iptal isteminde ileri sürülen iddialar şu şekildedir:

... arabulucuya başvuru zorunluluğunun işveren karşısında güçsüz durumda olan işçileri haklarından vazgeçmeye zorlayarak adaletsizliği artıracığı, kuralın işçinin korunması ve işçi yararına yorum ilkelere ters düştüğü, iş hukukuna dair uyuşmazlıklarda arabulucuya başvurunun zorunlu olmasının işçinin anlaşmaya zorlanması ve hakkı olandan daha azına razı olması sonucunu doğuracağı, işçiyi güvensiz bırakacağı, işçi ve işveren arasında eşitsizliği artıracığı, dava yoluna başvuru hakkının yargının iş yükünün azaltılması gerekçesiyle ortadan kaldırılamayacağı, kuralın uyuşmazlık sayısını artıracak nitelikte olup kamu yararını gözetmediği, hak arama hürriyetine ve mahkemeye erişim hakkına doğrudan müdahale niteliğinde olduğu, kuralla dava hakkının kullanılmasının haksız ve eşit olmayan bir ön koşula bağlandığı, mahkemeler dışında zorunlu olarak bir uyuşmazlık çözüm yerinin belirlenmesinin iş ilişkileri ve özellikle iş sözleşmesinin feshi yönünden yargı güvencesini zedelediği, arabuluculuğa başvurmada işçiye özgür iradesiyle hareket etme imkânının tanınmamasının hak arama hürriyetini engellediği, hakkın özüne dokunan ölçüsüz bir müdahale olduğu, kuralla yargı yoluna başvurulmadan önce yeni bir zorunlu aşama getirilerek doğal hâkim ilkesinin sınırlandırıldığı belirtilerek kuralın Anayasa'nın 2., 9., 11., 13., 36. ve 37. maddelerine aykırı olduğu... (2017/178 E. 2018/82 K.)

Anayasa Mahkemesi itiraz incelemesinde dava şartı olarak arabuluculuğun hak arama hürriyetinin özüne dokunup dokunmadığına ilişkin bir inceleme yapmış, "hakkın kullanılmasını önemli derecede güçleştiren, hakkı kullanılmaz hale getiren veya ortadan kaldıran sınırlamalar"ın hakkın özüne dokunduğu kabul edilirken, dava şartı olarak arabuluculuğun hakkın özüne dokunmadığına karar vermiştir; zira dava şartı olarak arabuluculuk sadece başta bir zorlamayı ifade ederken taraflar süreci işletmek konusunda karar serbestisine sahiptirler ve her zaman mahkemeye gidebilmektedirler (2017/178 E. 2018/82 K.). Ayrıca Mahkeme'ye göre uyuşmazlıkların mahkemeler tarafından çözülmesi esas olsa da davaların makul sürelerde bitirilmemesi tarafların menfaatine zarar vermektedir ve

⁹ İptal başvurusunda yargılama giderleri ile ilgili olarak da başvuru yapılmıştır ancak ilgili taleple ve kararın incelenmesi konuyu aşırı genişleteceğinden burada tartışılmaları mümkün değildir.



bu sebeple adalete erişimin kolaylaştırılması, usul ekonomisi gibi yargıya ilişkin anayasal kuralların etkililiğinin sağlanması amacıyla yargıdan başka yöntemlere başvurulabilir ve burada takdir yasa koyucunundur (2017/178 E. 2018/82 K.). Mahkeme, işçi ile işveren ilişkisinde işçi zayıf konumda olsa bile arabuluculuğun temel özelliği olan eşitlik uyarınca işçi ile işveren kendilerini rahatça ifade edebilecekleri ve eşit düzeyde tutulacakları bir ortam sağlandığı sürece işçinin zayıf konumda olup baskı altına alınmasının mümkün olmayacağını belirlemektedir (2017/178 E. 2018/82 K.). Son olarak Mahkeme arabuluculuk müessesesinin mahkemelerin yerine geçmediğini, yargı yetkisine müdahale etmeden işlerlik kazandığını ve kendine has olduğunu ifade etmektedir. Bu nokta dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin özellikle avukatlar ile birlikte imzalanan anlaşmada anlaşılan noktalara karşı dava açılmamasına hiç değinilmediği ve Mahkeme'nin arabuluculuğun yargı yerine geçmediğini iradilik üzerinden savunduğu önceki kararındaki savunması temelsiz kaldığı için hiçbir gerekçelendirme yapmadığını belirtmek gerekir.

İptali istenen diğer bir düzenleme olan işe iade davaların boşa geçen süre ile ilgili olarak ücret, alacaklar ve işe başlatmama tazminatının belirlenmesinde iş sözleşmesinin feshinin kesinleştiği tarihteki ücret esas alınarak hesaplama yapılacağıdır. İlgili düzenleme sonucu uygulamada ay olarak hesaplama yapma usulü değiştirilmiştir ve bu itibarla dava tarihi ile iş sözleşmesinin feshinin kesinleşmesi arasında geçen sürede iş yerinde toplu sözleşme yoluyla kazanılan haklardan, emsallerine uygulanan ücret zamlarından işçi yararlanamayacaktır. Düzenlemenin iş güvencesi ile işçinin korunması ve işçi yararına yorum ilkelere zarar verdiği, işçilerin haksız yere işten çıkarılmalarını kolaylaştırdığı ileri sürülerek, Anayasa m.2'ye aykırılık sebebiyle iptali talep edilmiştir (2017/178 E. 2018/82 K.). Anayasa Mahkemesi talebi birçok açıklama ile birlikte temeldeki aşağıdaki gerekçe ile reddetmiştir.

Daha önce zaten ay esaslı olarak belirlenmiş bulunan alacak ve tazminatın bu kez bedel olarak belirlenmesi için işçi tarafından yeniden dava açılması zorunluluğunu ortadan kaldıran, bunun bir sonucu olarak da anılan tazminatlar ve haklar yönünden dava tarihindeki ücretin esas alınmasını öngören kuralın işçilik hak ve alacaklarının tahsilini ve buna ilişkin süreci işçi lehine kolaylaştıracağı ve hızlandıracağı açıktır. İşe iade davaları ile bu kapsamda kalan uyumsuzlukların kanunda belirtilen süreler içinde ve ivedilikle bir an önce sonuçlandırılmasının yaratacağı işçi ve kamu yararı dikkate alındığında, dava tarihi ile sözleşmenin feshedilmiş sayılacağı tarih arasında geçmesi muhtemel sürenin iş ilişkisindeki ekonomik dengeyi işçi aleyhine katlanılamaz derecede bozacağından da söz edilemez. Bu kapsamda kuralın düzenlenme amacına ulaşılması yönünden elverişli, gerekli ve orantılı olmadığı söylenemez (2017/178 E. 2018/82 K.).



Sonuç

Neoliberal politika setleri ile iş hukuku ve sosyal hakların son elli yıldır gerilemeye uğradığı görülmektedir. Buradaki dönüşüm hem sermayenin hem de devletlerin uluslararasılaşması sebebiyle tek bir ülkeye sığdırılmaz. Küresel olarak gerçekleşen bu dönüşüm veya daha doğru ifade etmek gerekirse gerileme hukuki düzenlemeler yoluyla kendini işçi sınıfına dayatmaktadır. Yukarıda da belirtildiği üzere küreselleşme devletin küresel piyasaya entegre olması zorunluluğu ile birlikte nasıl entegre olacağını da içerir. Nasıl entegre olunacağı konusunda kanuni düzenlemeler büyük önem arz eder. Hukuk niteliği gereği ulusal olsa da; aynı zamanda devletin uluslararasılaşması süreci ile birlikte ilgili devletlerde uluslararasılaşmış sermayenin taleplerine uygun şekilde küresel uygulamalarla uyumlu hale getirilir. Türkiye’de iş hukukunun dönüşümü, dünya ile benzerlik taşır ve uyumludur; bu ise devletin uluslararasılaşma düzeyi hakkında bir fikir verebilir. Neoliberal politika setleri kapsamında yönetim 1990’lardan beri yeni bir iktidar modeli sunmaktadır. Yönetim modelinde sivil toplumun önemine vurgu yapılarak; devlet yetkisizleştirilmekte, kamu yararı ve kamusal alan kavramlarına dayalı yurttaşlık anlayışı geri plana atılmakta, yetki ikamesi uyarınca ise kamu yönetimi kamu-özel-sivil toplum örgütleri arasında paylaştırılmaktadır (Bayramoğlu, 2002: 108-109). Bu nokta yargı yetkisi de ilgili iktidar modelinin etkilerinden bağımsız değildir. Devlete münhasır bir yetki olarak yargı ve adaleti dağıtma görevi, alternatif uyuşmazlık çözüm yolları adı altında giderek paylaşılan bir yetki haline gelmiş ancak adaleti dağıtma amacını geride bırakarak; pazarlık temelinde ‘kim kimi neye razı edebilirse’ oyununa dönüşmüştür. Burada uyuşmazlık tarafları, kamu görevlisi olmayan kişiler tarafından orta yolu bulmaya razı edilmektedir. Uzlaşmayı sağlayan, en basit halde tarafların seçtiği herhangi bir kişi olabileceği gibi, büyük uluslararası yatırımlar söz konusu olduğunda uluslararası örgütlerin bünyesinde kurulan tahkim merkezleri de olabilir. O kadar ki; aynı tahkim merkezleri bir devlete yapılan yabancı yatırım konusunda çıkan herhangi bir uyuşmazlıkta devletleri bile yargılama yetkisini haizdirler. Bu noktada alternatif çözüm yollarını, kamu-özel-sivil toplum örgütleri arasında paylaştırılmış yargı yetkisi olarak görmek mümkünken; aynı zamanda iktidar modeli olarak yönetim mekanizması içerisinde kamu harcamalarının kısılması, kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi bakımından da aynı zamanda talep kaynağı olarak görmek mümkündür.

Türkiye’de alternatif çözüm yollarının kullanılabilmesinin yolu hukuki olarak uzun zamandan beri açıktır. Özellikle dava önüne gelen yargıcın tarafları sulha davet etme yükümlülüğü, ikili yatırım anlaşmalarında matbu hale gelen tahkim şartı, sözleşme taraflarına tahkime gidebilmeyi kararlaştırma veya özel hakeme başvurma serbestisi tanıyan mevzuat, İstanbul Tahkim merkezi bu konuda sayılabilecek örneklerdir. Ancak, Avrupa Birliği’ne üyelik yolunda Yargı Reformu Stratejisi kapsamında Türkiye’nin taahhüt ettiği bir düzenleme olarak Arabulu-



culuk Kanunu ile arabuluculuk kurumsal olarak ilk defa altyapıya kavuşmuştur. Arabuluculuk düzenlemesi ihtiyari olmasına karşın yoğun eleştirilerle karşılaşırken, düzenleme taraftarlarınca iradiliği öne çıkarılarak savunulmuş, Anayasa'ya aykırılığı gerekçesi ile iptal talebiyle başvuru Anayasa Mahkemesi de yine iradiliği vurgulayarak iptal talebini reddetmiştir. Arabuluculuk Kanunu uyarınca iş uyuşmazlıklarının arabuluculuk yoluyla çözülebilmesi için tarafların üzerinde anlaşması gerekirken, ilgili düzenlemeden iş ve aile hukukuna ilişkin uyuşmazlıkların muaf tutulması talebi birçok defa tekrarlanmasına rağmen Türkiye'de ulusal sermaye tarafından gelen talepler doğrultusunda, İş Mahkemeleri Kanunu ile arabuluculuk iş uyuşmazlıkları için dava şartı haline getirilmiştir. Bu itibarla arabuluculuğun dava şartı haline gelmesi sonucu, savunulmasının temel gerekçesi olan iradilik gerekçesi temelsiz kalmıştır. Yine de sadece başlangıçta zorlama olduğu sonrası için zorlama olmadığı söylenerek zorunlu arabuluculuk uygulaması savunulmaya çalışılmaktadır. Alternatif çözüm yollarının, yargıya alternatif oluşturmaması onunla rekabet içerisinde olmaması gerekir; aksi halde alternatif çözüm yolları ile yargı yetkisine rakip özel bir yargı mekanizması söz konusudur. Peki alternatif çözüm yollarını yargıya alternatif yapan veya onunla rekabet içerisine sokan nedir? Alternatif çözüm yoluna başvurunun zorunlu olması, sadece başvurunun değil süreci yürütmenin de zorunlu olması, sonrasında anlaşılan konularda esas yargı yoluna başvurma hakkının ortadan kaldırılması esasen yargı yolu ile yarışan başka bir yargı sistemi yaratmaktır.

İş Mahkemeleri Kanunu ile gelen düzenleme ile arabuluculuğa başvurunun zorunlu hale geldiği görülmektedir. Arabuluculuk görüşmelerini yürütme ve sonlandırma konusunda herhangi bir kısıtlama yoktur; ancak kısıtlamaların açık yer almaması o konuda bir kısıtlama olmadığı anlamına gelmez. İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Kanunu'nda yapılan bir değişiklik sonucu işe iade davalarında fesih kesinleşmesine kadar geçen sürede değişiklik öncesi alacak ve tazminat hakları ay esaslı hesaplanıyorken, böylece arada geçen sürede iş yerindeki toplu sözleşme ile kazanılan haklar ve maaş artışları hesaplamada gözetiliyorken, değişiklik sonrası alacak ve tazminatların dava tarihindeki ücret esas alınarak parasal olarak hesaplanacağı kabul edilmiştir. Böylece Adli Sicil İstatistikleri uyarınca neredeyse bir buçuk yıl süren dava sonucunda, işçi bir buçuk yıl önceki ücreti üzerinden hesaplanacak alacak ve tazminata ulaşacaktır. Bu noktada enflasyon (TCMB 2019 yıl sonu enflasyon tahmini yüzde 14,6)¹⁰ karşısında değer itibarıyla gittikçe eriycek bir paradan bahsetmek mümkündür. Ayrıca Türkiye'deki işsizlik oranları göz önünde bulundurulduğunda, 2019 yılı Ocak ayında son 10 yılın en yüksek işsizlik oranı olan yüzde 14,7 seviyesine çıktığı görülmektedir (BloombergHT, 2019), iş sözleşmesi feshedilen işçinin işsiz kalması kuvvetle muhtemeldir. Bu durumda işçiye iki yol sunulmuştur. İşçi ya ortalama bir buçuk yıl sonra

¹⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. TCMB Enflasyon Raporu 2019-II



enflasyon karşısında eriyecek alan alacağını almak için dava yoluna gidecek ya da en fazla üç hafta içerisinde sonuçlandırılması zorunlu olan arabuluculuk yolunu tercih edecek ve pazarlık yoluyla kanuni hakından daha azına ama belki de bir buçuk yıl sonra dava yolu ile alacağı aynı değerdeki paraya razı olacaktır. Kuvvetli bir işsizlik ihtimaliyle karşılaşan işçinin ikinci yolu mecburen seçeceği açıktır. Görülmektedir ki; İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Kanunu'nun da yapılan değişiklik arabuluculuk sürecinin yürütülmesini de zorunlu hale getirmiştir. Arabuluculuk sürecinin sonunda anlaşma belgesinin nihai olması için de avukatlar nezdinde anlaşmanın imzalanması (süreç boyunca avukat olması şart değil) yeterlidir; böylece anlaşma belgesi ilam niteliğini haiz olmakla beraber ayrıca kanuni düzenleme uyarınca anlaşılan noktalarda dava açmak yasaklanmıştır. Bir başka ifadeyle arabuluculuğun sonucu da kesin hüküm haline getirilmiştir.

Sonuç olarak iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk sistemi adli yargı yolu ile rekabet içerisinde saptamasını yapmak yanlış olmayacaktır; zira hem süreci başlatma hem yürütme konusunda zorlama mevcuttur hem de anlaşma belgesinin kesin hüküm niteliğine kavuşmasının önü açıktır. Burada arabuluculuk alternatif bir çözüm yöntemi olmaktan çıkmış, yargı ile yan yana yürüyen ikinci bir yargı sistemine dönüşmüştür. Elbette aralarında farklar vardır; arabulucunun araştırma ve çözüm üretme kapasitesi olarak hakime benzer yetkilerle donatılmış olmasına karşılık sorumluluğunun hakim sorumluluğu gibi düzenlenmemesi hatta bu konuda hiçbir açıklığın bulunmaması, arabulucunun ücretinin taraflar tarafından karşılanması böylece herhangi bir kamu kaynağının harcanmaması ve arabuluculuk hizmetinin mümkün olduğunca kamusal hizmetten uzaklaştırılması, arabulucunun hukukçu olmakla beraber (arabulucunun hukukçu olmasının şartın kaldırılması TOBB tarafından talep edilmektedir) iş uyuşmazlıkları hakkında yüz saatten biraz az bir eğitimin yeterli görülmesi halbuki hakimler açısından iki senelik zorunlu staj olması. Geline nokta “yargı erkinin aşamalı olarak yargısal alandan ayıklamaya çalışmaktayız (Karacabey, 2016: 488)” ve “alternatif bir uyuşmazlık çözüm yolu arabuluculuk aracılığıyla alternatif iş hukukuna doğru (Bakırcı, 2019: 355)” şeklinde ifade edilmektedir.¹¹

¹¹ Bu çalışmada neoliberal politika setleri, özellikle de yönetim iktidar modeli ile uyumu bakımında iş hukukundaki bu dönüşüm okunmaya çalışılmış hatta yargının yönetim modeline uygun olarak parçalanması ve özelleştirildiği perspektifi sunulmaya gayret edilmiştir. İş Mahkemeleri Kanunu cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi geldikten sonra çıkarılsa da tüm bu gelişmelerin cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ile ilişkisine dair değerlendirme yapmak için henüz çok erkendir ve yeterli veri bulunmamaktadır; ancak Güler'in cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ile kamu hukuku alanında daralma ve devlet kurumlarının özel hukuk alanlarına bağlanacağı öngörüsünü de akıld tutmakta fayda vardır (Güler, 2018, s: 175).



Kaynakça

- Akman, Ş. T. (2016) *Hukuk ve Politika İlişkisi Hukukun Ekonomi Politik Analizi ve Liberal Hukuk Düzeninin Eleştirisi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Akman, Ş. T. (2014) "İş Hukukunun Piyasalaşması: Emeğin Esnekleşmesi ya da Çalışma Yaşamının Kuralsızlaşması Bağlamında Klsik Liberalizmden Neoliberalizme İş Sözleşmesinin Dönüşümü", Özdemir, A. M. ve Ketizmen, M. (der.) *Türkiye'nin Hukuk Sisteminde Yapısal Dönüşüm*, Ankara: İmge Kitabevi, 217-247.
- Bakırcı, K. (2019) "Alternatif Bir Uyuşmazlık Çözüm Yolu (Arabuluculuk) Aracılığıyla "Alternatif" İş Hukukuna Doğru. TBB Dergisi, 140, 355-392.
- Bayramoğlu, S. (2002) Küreselleşmenin Yeni Siyasal İktidar Modeli: Yönetişim, *Praksis*, 85-116.
- BloombergHT. (2019, 04 15) "Türkiye'de işsizlik Ocak'ta yüzde 14.7'ye yükseldi", <https://www.bloomberght.com/turkiye-de-issizlik-ocak-ta-147-ye-yukseldi-2212297>
- Bürkev, Y., ve Özügürlü, M. (2011) "21. Yüzyılda Toplumsal Hak Mücadelelerinin Sınıf İçeriği," Bürkev, Y., Özügürlü, M., Özdek, Y. ve Elgür, E. V. (der.) *Kuramsal ve Tarihsel Boyutlarıyla Hak Mücadeleleri* (Cilt 1), Ankara: NotaBene Yayınları, 15-51.
- Çakır, K. (2018) "Uzlaştırmanın Kapsamı ve Şartları", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 24, 1, 446-452.
- Çetin, S. H. (2009) "Ceza Muhakemesi Kanununda Uzlaşma", *TBB Dergisi*, 82, 1-33.
- Dikmen, A. A. (2017). *Makine, İş, Kapitalizm ve İnsan* (4 b.), İstanbul: NotaBene Yayınları.
- DİSK/GENEL-İŞ (2018, 05 31) "Zorunlu Arabuluculukta Sermayenin İtirafı" <https://www.genel-is.org.tr/zorunlu-arbuluculukta-sermayenin-itarafi,215769#.XMQ6Xa3BKRs>
- Ekmekçi, Ö., Özkes, M., ve Atalı, M. (2018) *Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Güler, B. A. (2018) *Türkiye'nin Yönetimi Yapı* (5 b.), Ankara: İmge Kitabevi.
- Hanks, M. (2012) "Perspectives on Madatory Mediation", *UNSW Law Journal*, 35, 3, 929-952.
- Harvey, D. (2015) *Neoliberalizmin Kısa Tarihi* (çev. A. Onacak) İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Karacabey, K. (2016) "Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar", *Ankara Barosu Dergisi*, 1, 458-489.
- Karahanoğulları, O. (2002) "Marksizm ve Hukuk", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 57, 2, 61-92.
- Ketizmen, M. (2014) "Ceza Hukukunda Metalaşma ya da Yeni Ceza Adaleti Sistemi?" Özdemir, A. M. ve Ketizmen M. (der.), *Türkiye'nin Hukuk Sisteminde Yapısal Dönüşüm* Ankara: İmge Kitabevi, 151-173.
- Korkmaz, F. ve Kıyak, E. (2018) "7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunuyla 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununda Getirilen Değişikliklerin Değerlendirilmesi", *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4, 1, 31-56.
- Lipietz, A. (1997) "The Post-Fordist World: Labour Relations, International Hierarchy and Global Ecology", *Review of International Political Economy*, 4, 1, 1-41.
- Menkel-Meadow, C. (2016, Temmuz 1) "The History and Development of "A" DR" (alternative/appropriate dispute resolution) <https://voelkerrechtsblog.org>: <https://voelkerrechtsblog.org/the-history-and-development-of-a-dr-alternativeappropriate-dispute-resolution/>
- Öngen, T. (2003) Küresel Kapitalizm ve Sermayenin Yeni Hegemonya Stratejileri. *Petrol-İş 2000-2003*, 29-47.
- Özdemir, A. M. ve Ketizmen, M. (2014) "Giriş ya da Sonuç Yerine 1: Yeni Teşebbüsleri Beklerken" Özdemir, A. M. ve Ketizmen, M. (der.) *Türkiye'nin Hukuk Sisteminde Yapısal Dönüşüm*, Ankara: İmge Kitabevi, 15-47.
- Özdemir, O. (2016) "Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayı*, 1, 601-615.



Özmumcu, S. (2016) "Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Genel Bir Bakış", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* , 74, 2, 807-842.

Özuğurlu, M. (2003) "Sosyal Politikanın Dönüşümü ya da Sıfatın Suretten Kopuşu", *Mülkiye Dergisi* , 27, 239, 59-74.

Süzer, E. (2018, 05 20) "Arabulucuyla Uzlaşmaya İşçiler İsyan Etti", Sözcü: <https://www.sozcu.com.tr/2018/ekonomi/arabulucuyla-uzlasmaya-isciler-isyen-etti-2418268/>

Saad-Filho, A. (2007) "Washington Uzlaşmasından Washington Sonrası Uzlaşmasına", A. Saad-Filho, A. ve Johnston, D. (der.) *Neoliberalizm Muhalef Bir Seçki* (çev. Ş. Başlı ve T. Öncel), İstanbul: Yordam Kitap, 191-202.

TBMM. (2008) *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Adalet Komisyonu Raporları* (1/486). Ankara: TBMM.

TBMM. (2017) *Türkiye Büyük Millet Meclisi İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı (1/850) ve Adalet Komisyonu Raporu*. Ankara: TBMM.

Tunçomağ, K. (1974, Ocak) "Türkiye'de İş Hukuku Mevzuatının Gelişmesi", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1-27.



Araştırma Makalesi

696 Sayılı KHK ile Kamuya Geçen İşçilerin Mali Hakları ve Hukuki Durumu

Selçuk ERTAN*

Öz

Bu yazıda, kamuya geçişi yapılan işçilerin hukuki ve mali haklarıyla ilgili sorunlar ele alınmaktadır. Bilindiği üzere, 696 sayılı KHK ile merkezi idare ve yerel yönetimlerde yıllarca alt işverenler aracılığıyla çalıştırılan işçilerin kamuya geçiş hükümleri, gereğince tartışılmadan, başta sendikalar ve konuyla ilgili taraflardan görüş alınmadan düzenlenmiştir. Kamuya geçişi yapılan işçilerin durumu, yalnız politik gündem itibarıyla değil, yasal düzenlemeler itibarıyla da tartışmaya açık bir durum oluşturmaktadır. Geçiş işlemleri sırasında birçok sorun ve olumsuzluk yaşanmıştır. Geçişten sonra iki yıla yakın bir süre ile özgür toplu sözleşme döneminin askıya alınması da bu olumsuzlukların başında gelmektedir. Toplu pazarlık hakkının askıya alınması Anayasa hükümlerine ve tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere aykırıdır. Bu çerçevede, bu yazıda kamuya geçişi yapılan işçilerin hukuki ve mali haklarıyla ilgili sorunlar, toplu sözleşmenin askıya alınması bağlamında incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: KHK, mali haklar, toplu sözleşme hakkı

The Financial Rights And Legal Status of The Public Workers with The Decree-Law No 696

Abstract

This paper deals with the legal and financial rights of workers who have been transferred to the public. As it is known, the provisions of the Decree Law No. 696 on the transition to the public of the workers employed for years through subcontractors in the central administration and local administrations were regulated without discussion and without prior consultation from the trade unions and related parties. The situation of workers who have been transferred to the public sector is open to discussion not only in terms of political agenda but also in legal regulations. There were many problems and negativities during the

Makale gönderim tarihi: 20.03.2019 Makale kabul tarihi: 25.05.2019

* Avukat, DİSK/ Genel-İş Hukuk İşleri Müdürü, avselcukertan@gmail.com



transition process. The suspension of the period of free collective bargaining for almost two years after the transition is one of these problems. Suspension of the right to collective bargaining is contrary to the provisions of the Constitution and the international conventions to which we are a party.

In this context, the issues related to the legal and financial rights of workers who have been transferred to the public are examined in the context of the suspension of the collective agreement.

Keywords: decree law, financial rights, collective bargaining

Giriş

696 sayılı KHK, 24 Aralık 2017 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe girdi. Bu düzenleme, içinde birçok farklı konuyu içeren torba yasa olarak anılan düzenlemelerin KHK versiyonudur. Düzenlemenin bir bölümü de merkezi idare ve yerel yönetimlerde yıllarca alt işverenler aracılığıyla çalıştırılan işçilerin kamuya geçiş hükümlerinden oluşmaktadır. Bu hükümler kamuya geçişte birçok aşama öngörmüş, eleme ve engeller getirmiştir. Örneğin yıllardır aynı kamu işverenin işyerinde çalışan işçilerden yine aynı işyerinde çalışabilmesi için devlet memurları için istenilen bazı şartları taşıması, güvenlik soruşturmasını atlatabilmesi, sınavlardan başarılı olması istenmiştir. Bu yazının konusu bu eleme ve engelleri geçen işçilerin kamuya geçiş sonrası mali hakları ile ilgilidir. Düzenlemeyi yapan hükümet, geçiş sonrası işçilerin serbest toplu pazarlık hakkına hemen ulaşmasına izin vermemeyi, iki yılı aşan bir sürede bu hakkın kullanımını askıya almayı tercih etmiştir. Bu yazıda, gerek Anayasa gerekse uluslararası sözleşmeler bakımından durum, gerekse yine aynı KHK ile getirilen bazı düzenlemeler dikkate alındığında kamuya geçişi yapılan işçiler için getirilen askı halinin hukuki durumu ve mali haklarla ilgili sorunlar ele alınacaktır.

696 Sayılı KHK ile Kamuya Geçişten Önce Alt İşveren İşçilerinin Durumu

5620 sayılı Yasa ile geçici işçiliğin tasfiyesi ve norm kadro uygulamasına geçiş kamuda alt işveren istihdamını yaygınlaştırmıştır. Meseleyi mahalli idareler bakımından ele alacak olursak; norm kadro, 2005 yılında çıkarılan 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49. Maddesiyle düzenlenmiş ve 2006 yılında çıkarılan "Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına İlişkin Esaslar" ile uygulamaya sokulmuştur. Kanun ile merkezi idareye ait olan kadro ihdas, iptal ve değiştirme yetkisi belediye meclisine verilmiştir. Ancak bu yetki merkezi idarenin belediyeler üzerindeki vesayetini ortadan kaldırmamış, aksine norm kadro uygulaması ile belediyelerin personel sayısına ilişkin sınırlama katılaştırılmıştır. (Salihoğlu ve Kaya, 2019: 185-186)



Merkezi idarenin norm kadro uygulamasını belediyelerde personel politikası açısından vesayet aracı olarak kullanması, norm kadro sayılarının belediyelerin ihtiyacına göre hazırlanmaması norm kadronun belediyelerin hareket alanını daraltması taşeronlaştırmayı hızlandırmıştır (Peker ve Şen: 2015: 120).

2016 yılında Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü verilerine göre belediyelerde taşeron şirket işçi sayısının 341 bine çıkmış, bu rakam belediyelerde alt işveren işçileri de dâhil çalışan tüm işçilerin yüzde 66'sını oluşturmuştur. 2016 yılında belediyelerin personel gideri yüzde 13,4 olurken, hizmet alım gideri yüzde 26'ya çıkmıştır. (Salihoğlu ve Kaya, 2019: 196) Yani belediye hizmetlerinin görülmesinde artık ağırlık taşeron şirket işçilerine geçmiştir. Benzer durum merkezi idarelerde de yaşanmıştır. Yeri gelmişken geçiş öncesi kısıtlı toplu sözleşme düzeninden kısaca söz etmek yararlı olacaktır. Bilindiği gibi 696 sayılı KHK ile kamuya geçişi düzenlenen işçiler, kamu idarelerinde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihaleleri kapsamında çalıştırılan işçilerdi. Geçişten önce işçilere ihale şartnameleri ve sözleşmelerinde belirlenen işçilik bedelinden fazla ücret ödenmemekteydi. Alt işverenler, daha yüksek işçilik girdisi ve düşük kar riski karşısında sendikal örgütlenmeye, işyerlerinde bir toplu sözleşme düzenine karşıydılar. Öte yandan sendikaların da bu alt işverenlerin ülke çapında iş almaları, ihalelere bağlı istihdam yapmaları ve buna bağlı olarak sürekli bir personel hareketliliği nedeniyle örgütlenme olanakları kısıtlıydı. Kamuoyu baskısı nedeniyle işçilere kısıtlı bir toplu sözleşme düzeni getirildi.

2014 yılında 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Yasasının 8. maddesiyle 6356 sayılı Yasanın genel düzenlemesinden farklı olarak ihale bazında toplu sözleşme yetkisi alma olanağı getirildi. Ancak toplu sözleşmedeki mali hakların belirlenmesinde hükümetin kontrolünün devamı bakımından toplu sözleşmeyle oluşan fiyat farkının ihale makamı tarafından ödenmesi alt işverenin toplu sözleşme görüşmelerini yürütmek üzere kamu işveren sendikalarına yetki vermesi koşuluna bağlandı. Ancak bu kısıtlı düzen yürümedi. Toplu sözleşmeler, nihai olarak Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağitlanmaya başlandı. Bu gerçek bir toplu sözleşme düzeni değildi ve ihale şartnameleri ile sağlanan işçilik haklarının üzerinde bir getirisi olmadı.

Sonuç olarak kamu ihale mevzuatıyla getirilen sınırlı toplu sözleşme düzeni taşeron şirket işçilerinin ekonomik durumlarını değiştirmemiş, kamuda kadroya geçme talep ve beklentilerini karşılayamamıştır. Sendikalar ve işçiler, kadro taleplerini ifade etmeye devam etmişlerdir. 2018 yılındaki milletvekili ve Cumhurbaşkanlığı seçimlerini de dikkate alan dönemin iktidarı kamuda taşeron şirketler aracılığıyla çalışan işçilerin kamuya geçişi konusunda harekete geçmek durumunda kalmıştır.



Alt İşveren İşçilerinin Kamuya Geçişi

696 sayılı KHK bu gelişmelerin sonucunda ortaya çıkmış daha sonra TBMM'de kabul edilerek 7079 sayılı Yasaya dönüşmüştür. 696 sayılı KHK kamuya geçişlerle ilgili süreç şöyle işlemiştir:

Merkezi idare ve belediyelerde taşeron şirketlerde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleriyle çalışan işçiler, 4.12.2017 tarihi itibarıyla belediye alt işvereninde çalışıyor olması koşuluyla; açtığı davalardan feragat etmeleri, alt işverende çalıştırılmasına ilişkin hakları konusunda dava açmayacağını beyan etmeleri suretiyle belediye şirketlerine geçiş için başvuruda bulundular. Yıllardır çalıştıkları yerde çalışmak üzere devlet memurları için işe giriş koşulları taşımaları istendi. Adli sicil kaydı olanların elenmesi söz konusu oldu, bazıları sonradan eski hükümlü kadrosu ile işe alınabildiler. Sınava tabi tutuldular. Bazı yerlerde sınav, eleme amaçlı olarak kullanıldı (Ertan, 2019; 98-99).

Kamuya Geçiş Sonrasında Mali Haklar Düzenlemesi

Kamuda sürekli işçi kadrosuna geçen taşeron işçilerin mali hakları konusunda önemli sorunlar yaşanmaktadır. Hükümet, bütçe esaslarını gerekçe göstererek kamuya geçiş yapılan işçilerin serbest toplu sözleşme hakkını 2020 yılı ortalarına kadar askıya almış, Yüksek Hakem Kurulu'nca (YHK) belirlenen asgari koşullar, toplu sözleşmeleri bağlayıcı olmuştur.

Bu düzenleme, Devletin personel rejimini düzenleyen en önemli metinlerden biri olan 696 sayılı KHK hükümleriyle 375 sayılı KHK'ya eklenen Geçici-23 ve Geçici-24. maddelerinde yer almıştır. Geçici-23. maddenin 6. fıkrasında merkezi idareye geçen işçilerin, Geçici-24. maddenin 4. fıkrasında ise belediye şirketlerine geçiş yapan işçilerin mali hakları düzenlenmiştir. Fıkra oldukça uzun ve karışık düzenlenmiştir. Düzenlemedeki geçiş sürecinde; KHK'nun 113. maddesiyle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Yasasına eklenen Geçici-7 maddesindeki işkolları değişikliği ve sendikal örgütlülük için öngörülen geçiş düzenlemesi de bir faktör olarak dikkate alınmıştır.

Önce 6356 sayılı Yasanın Geçici-7 maddesini ele almak gerekirse; yukarıda ifade ettiğimiz gibi bu madde tamamen sendikaların örgütlülüğünü dikkate almış ve sendikalara yeni duruma uyum sağlamaları için zaman tanımıştır. Maddenin ilk fıkrasına göre kamuya geçiş yapan işçinin önceki çalıştığı işkolu, geçiş yaptığı işyerinin işkolundan farklı ise merkezi idare veya belediye şirketi, işçinin geçişten önceki işkolunda yeni bir işyeri oluşturup Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirecektir. Sonraki fıkralar da ise bu işyerinin, 6356 sayılı Yasanın uygulaması bakımından bağımsız bir işyeri olacağını, bu işyerlerine geçişten sonra toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki başvurusunda bulunulamayacağını hükme bağlamıştır. Son olarak geçiş işleminden önce alt işveren işçileri için Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve en son sona erecek olan toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin dolmasıyla birlikte geçiş yapılan işyerinin işkoluna geçeceği düzenlenmiştir.



Mali haklar konusunda düzenleme şu şekilde olmuştur:

a) Geçiş yapılan merkezi idare veya belediye şirketi aynı işkolunda ise;

Kamuya geçişi yapılan alt işveren işçileri önceki çalıştığı işkolu ile aynı işkolunda çalışmaya devam edecektir. Bu işçiler normalde işyerinde bir toplu iş sözleşme düzeni var ise 6356 sayılı Yasa hükümlerine uygun olarak ya taraf sendikaya üye olmak ya da dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu sözleşmeden yararlanabilecekken karşılırlarına geçiş düzenlemesi çıkmaktadır. Geçiş yapan işçiler, sözünü ettiğimiz düzenleme gereği o işyerindeki toplu sözleşmenin ancak ücret, ikramiye ve izin gibi mali ve sosyal hakları dışındaki düzenlemelerinden yararlanabilecektir. Zira geçiş düzenlemesi şu şekildedir; “...geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz.”

b) Geçişten önce bir toplu sözleşme kapsamında olmayan işçiler ile bir toplu sözleşmeleri olan ancak geçiş sonrasında sona eren işçilerin durumu;

Bu işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, geçiş kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir.

c) Geçiş yapılan merkezi idare veya belediye şirketi farklı işkolunda ise;

Alt işverenin işkolu ile işçinin geçirileceği idare veya belediye şirketinin işkolunun farklı olması halinde, kamuya geçen işçiler, alt işverende çalıştıkları işkolunda “yeni tescil edilecek” işyerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilecektir. Bu işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar, bu toplu iş sözleşmesine göre belirlenecektir.

d) Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesi ne anlama gelmektedir?

696 sayılı KHK ile alt işverenlerden kamuya geçirilen işçilerin normal bir toplu sözleşme düzenine kadar uygulanmasını öngördüğü teşmil niteliğindeki toplu iş sözleşmeleri o dönemki adıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 12 Nisan 2018 tarihinde resmi internet sitesinde kamuoyuna duyuruldu.

Buna göre yukarıda belirttiğimiz durumlarda uygulanacak YHK tarafından bağtlanan ve süresi en son sona erecek sözleşmelerde yürürlük süresi belediye şirketleri için 30.06.2020’de, merkezi idare işyerleri için 30.10.2020’de bitecektir.

Çalışma Bakanlığı duyuru yazılarında 696 sayılı KHK’da geçen “ücret ile mali ve sosyal haklar” kavramında da bir belirleme, daha doğrusu tercih ortaya koydu. Bakanlık, ücret zamları, sosyal yardımların yanı sıra ihbar önelllerinden, izin



ve fazla çalışma sürelerine kadar bütün işçilik haklarını “ücret ile mali ve sosyal haklar” kavramı içerisinde saydı. Geçiş yapan işçilerin yeni kamu işyerindeki toplu sözleşme düzeninde yararlanacakları hakları, disiplin hükümleri gibi idari düzenlemelerle sınırlamış oldu.

Ücret ve diğer mali ve sosyal haklara ilişkin düzenlemenin bu denli karışık olması bir yana bırakılırsa, söz konusu düzenleme neticesinde kimi işçilerin hak kaybına uğrayarak kamu işçisi statüsüne geçmeleri de muhtemeldir. Zira süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinde öngörülen ücret ve diğer mali ve sosyal haklar işçilerin haklarına ilişkin tavan oluşturacaktır. Dolayısıyla süresi daha önce sona erecek bir toplu iş sözleşmeden ya da YHK tarafından karara bağlanmamış bir toplu iş sözleşmesinden yararlanan ve işçi lehine mali ve sosyal haklar öngören bir toplu iş sözleşmesinden yararlananlar, kamuya geçişi sırasında daha düşük ücret ve diğer mali ve sosyal haklara sahip olacaklardır. Bunun yanında işçilerin ücret ve diğer mali ve sosyal haklarının, YHK tarafından karara bağlanan bir toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret ve diğer mali ve sosyal haklara göre belirlenmesine ilişkin düzenlemeyle toplu pazarlık neticesinde elde edilen haklardan mahrum kalmaları da sendikalaşmaya ve serbest pazarlık ilkesine olumsuz etki yapacaktır. (Karabacak, 2018; 42-43)

Kamuya Geçiş Yapan İşçilerin Mali Haklar Düzenlemesinin Anayasa ve Uluslararası Sözleşmeler Karşısındaki Durumu

Önceki bölümlerde kamuya geçiş yapan işçilerin hemen bir toplu sözleşme düzenine kavuşamayacağını anlatılmış ve 2020 yılını da kapsayacak şekilde sınırlı mali haklarla yetinmek zorunda olduklarını ifade edilmiştir. Bu bölümde ise tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmeler, Anayasa ve 6356 sayılı Yasa önünde bu düzenlemelerin hukuki durumunu incelenecektir.

Konuyu önce iç hukukumuz bakımından ele alıp Anayasa hükümlerine bakacak olursak; başlangıç hükümlerinde ve 10. maddesinde Anayasamız, eşit ilkesine yer vermiştir. Buna göre her vatandaş temel hak ve hürriyetlerden eşit yararlanma hakkına sahiptir. Kanun önünde herkes ayırım gözetmeksizin eşittir. Devlet ve idare makamları da kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar. Bu nedenle kamuya geçişi yapılan işçilerin toplu pazarlık hakkının kısıtlanması bu eşitlik ilkesine aykırıdır.

Yine Anayasanın 53. maddesi, “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.” hükmü ile toplu pazarlık hakkını temel haklardan kabul etmiştir. 696 sayılı KHK düzenlemesinde işçilerin iki yıllık bir süre ile bu hakkının kısıtlanması, toplu sözleşme hakkından mahrum bırakılması bu madde kapsamında bir temel hakkın ihlali ve Anayasaya aykırılık söz konusudur.

Öğretide sendika hakkı geniş bir şekilde mütalaa edilmekte ve toplu pazarlık ve grev haklarını da içerdiği kabul edilmektedir. Uluslararası hukuk bakımından



konuyu ele alacak olursak; örgütlenme özgürlüğü hem klâsik insan haklarına hasredilen belgelerde (özellikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, BM Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi) hem de sosyal haklara ilişkin sözleşmelerde (örneğin, Avrupa Sosyal Şartı, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi) yer almıştır. Sendikal haklar Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurucu belgesinde ve sözleşmelerinde (özellikle 87, 98 ve 151 sayılı ILO Sözleşmeleri) özel bir öneme sahiptir (Sur, 2013: 256)

Bu yazının konusu bakımından bu konuda ayrıntılı bir inceleme yapılmayacak ve sadece toplu pazarlığa işaret eden bazı uluslararası hukuki metinlerden söz edilmekle yetinilecektir. Ele alacağımız ilk metin olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı ile ilgili sözleşmesinin 4. maddesinde şu hükümle karşılaşırız:

“Çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır”. Bu hükümle çalışanların toplu pazarlık hakkının akit devletlerce tanınacağı hükme bağlanmıştır. Bu sözleşme TBMM’de kabul edilip yürürlüğe girmiştir (Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 14 Ağustos 1951/7884).

Yine ülkemizin tarafı olduğu, Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi) 6. Maddesinde;

“Akit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere,

1. Çalışanlar ve çalıştıranlar arasında ortak görüşmeleri geliştirmeyi;
 2. Gerekli ve uygun olduğu durumlarda; toplu sözleşme yoluyla iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla çalıştıranların veya çalıştıran örgütlerinin çalıştıran örgütleriyle özgürce görüşmeleri yöntemini geliştirmeyi;
 3. İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakem sisteminin kurulmasını ve işletilmesini geliştirmeyi taahhüt ederler ve,
 4. Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve çalıştıranların bir önceki toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere grev hakkı dahil ortak hareket hakkını tanır.”
- denilmek suretiyle işçi ve işveren tarafının toplu pazarlık hakkını özgürce yürütmeleri hakkının tanınması konusunda akit devletleri yükümlü kılmiştir. Türkiye Sözleşmeyi 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamış ve 16 Haziran 1989 tarihinde onaylamıştır. 3581 sayılı Onay Kanunu 4 Temmuz 1989 gün ve 20215 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

Artık bu noktada Anayasamızın 90. maddesini hatırlamakta yarar vardır. Madde hükmüne göre *“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hü-*



kümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.”

Sonuç olarak toplu sözleşme hakkının sınırlanmasını içeren KHK düzenlemesi, tarafı olduğumuz ve yukarıda madde hükmüne yer verdiğimiz Anayasanın 90. maddesine göre öncelikli uygulanacak iç hukuk metinleri haline gelen uluslararası sözleşmelere aykırıdır.

696 Sayılı KHK'nin Kamuya Geçiş Yapan İşçilerin Mali Haklar Düzenlemesi ve 2019 Yılı Asgari Ücret Artışından Çıkan Sorunlar

Genel Durum

Düzenlemenin hukuksal bakımdan önemli sorunlar içerdiğini, toplu pazarlık hakkının kısıtlamasının hukuka aykırılığı yukarıda ifade edilmiştir. Zaman içerisinde uygulamada başka sorunlar da ortaya çıkmıştır. Alt işverenlerde çalıştıkları dönemde işçiler, kamu ihale makamı konumundaki idarelerin oluşturduğu teknik şartnamelerde işçilik maliyeti ile ilgili koşullara göre çalışmaktaydılar. İdareler, işçi ücretlerini yaptırılacak işe göre asgari ücrete endekslenmiş yüzde fazlası uygulamasıyla belirlemekteydi. Zira Hizmet Alım İhaleleri Uygulama Yönetmeliği hükümleri ve Kamu İhaleleri Genel Tebliği bu usulü öngörüyordu.

Geçiş dönemi uygulanacak YHK sözleşmesinin ücret zamları ile ilgili maddesine bakıldığında düzenleme “İşçilerin 01.01.2019 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır” şeklindedir. 2019 yılı için tespit edilen asgari ücretin yerel seçimler ve enflasyon artışı nedenleriyle hükümet öngörüsünün üzerinde saptanması beklenmedik sonuçlar yarattı. Zira İşçiler hiç kamuya geçmeseler ve taşeron şirketlerde aynı koşullarda çalışmaya devam etmiş olsalardı ihale mevzuatı gereği asgari ücretin % fazlası uygulaması nedeniyle daha fazla ücret alacaklardı.

696 sayılı KHK’de işçilerin kamuya geçiş hükümlerinin amacı bellidir. Bu işçiler “düşük maliyetlerle” alt işverenler aracılığıyla sürekli olarak merkezi idare ve belediyelerde çalıştırılmışlardır ve yargının bu çalışma biçiminin muvazaalı olduğunu belirleyen kararları söz konusudur. Bu çalışma biçiminden kamuoyunda bir rahatsızlık ve işçilerin mağduriyetinin giderilmesine dair bir ortak kanı oluşmuştur. Bu nedenle kamuya geçişten sonra işçilerin çalışma koşullarının alt işverenler aracılığıyla çalıştırıldığı dönemden daha iyi olması beklenir.

Daha iyi koşullar için kamuya geçmeyi hedeflemişken bu yeni durum, işçilerin düzenlemenin amacını sorgulamasına neden olmuştur. Zira Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, geçiş yapan işçilerin tabi olduğu, YHK’ca bağitlanan bir toplu iş sözleşmesinin bulunduğunu ve artık işçilerin asgari ücret ile bağının kesildiğine dair görüşler vermiştir. Daha sonra bu görüşünü biraz yumuşatarak kamuya geçiş sırasında işçilere imzalatılan bireysel sözleşmeler varsa ve bu sözleşmelerde ücretler asgari ücretin belli bir yüzde fazlasına endekslenmiş ise



yeni asgari ücretin esas alınabileceğini ifade etmiştir. Ancak kamu idareleri bu koşulları sağlasalar bile olası denetimlerde kamu zararına neden olmakla suçlanmamak ve hesap denetimlerinde sorguya maruz kalmamak için 2019 yılı asgari ücret artışının geçiş yapan işçilere uygulanmasını göz ardı ettiler.

Merkezi İdarelere Geçen İşçilerin Durumu

Çalışma Bakanlığının görüşlerinin merkezi idarelere geçiş yapan işçiler bakımından bir haklılığı söz konusu olabilir. Çünkü bu işçiler merkezi idarenin sürekli işçi kadrosunda çalışmaya başlamışlardır. Mali hakları geçiş sürecinde YHK sözleşmesi ile belirlenecektir. YHK sözleşmesinin ücret zamları ile ilgili maddesine bakıldığında düzenleme; “İşçilerin 01.01.2019 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır” şeklindedir. Gerçekten düzenlemede asgari ücrete endeksleme yoktur. 1 Ocak itibarıyla işçinin ücreti yeni belirlenen asgari ücretin altında kalırsa önce yeni asgari ücrete çıkarılacak ve %4 zammın uygulaması yapılacaktır. Nitekim tereddüt içinde kalıp görüş soran idarelere Bakanlık bu şekilde görüşler vermiştir.

Belediye Şirketine Geçiş Yapan İşçilerin Durumu

696 sayılı KHK hükümlerine göre belediye alt işverenlerinden belediye şirketlerine geçişi yapılan işçiler yine belediye hizmetlerinde çalıştırılmaya devam edeceklerdir. Bu işçilerin çalışması yine personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı çerçevesinde olacak ve belediye ile belediye şirketi arasında yine kamu ihale mevzuatı hükümlerine göre gerçekleşecektir. 696 sayılı KHK hükümlerine göre belediye şirketlerinin belediyelerden hizmet alım usullerini adım adım açıklamak gerekirse;

a) Öncelikle 696 sayılı KHK ile 375 sayılı KHK'ya eklenen EK-20 maddesi gereği belediyeler personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarını kendi belediye şirketlerinden doğrudan hizmet alımı suretiyle yapacaklardır. Eğer belediyenin şirketi yoksa bu şirketleri kuracaklardır.

b) Aynı Ek-20 maddeyle Bakanlar Kurulu'na bu şirketlerde işçi çalıştırma ve ücretlerinin belirlenmesiyle ilgili bir usul ve esaslar çıkarma yetkisi verilmiştir. Bakanlar Kurulu, 28 Nisan 2018'de Resmi Gazete'de bu yetkiye dayalı olarak “İl Özel İdareleri, Belediyeler Ve Bağlı Kuruluşları İle Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslar”ı yayınlamıştır. Bu usul ve esasların 6/3. maddesinde “Bu kapsamda yapılacak personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerin bedelinin tespitinde, Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği'nin yaklaşık maliyetin tespitine ilişkin hükümlerine uyulması zorunludur. Bu Usul ve Esaslarda düzenlenmeyen hususlarda Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği eki Hizmet İşleri Genel Şartnamesi ve ilgili diğer mevzuat hükümleri uygulanır.” denilmektedir.

c) Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği incelendiğinde; 10. maddesinin 4. fıkrasında “Personele asgari ücretin üzerinde ödeme yapılmasının öngörül-



mesi halinde, bu ücretin brüt asgari ücretin en az yüzde (%) kaç fazlası olacağı idarece belirlenerek, bu oran üzerinden yaklaşık maliyet hesaplanır ve söz konusu oran idari şartnamede açıkça gösterilir.” denilmektedir.

Anlaşılabacağı gibi 696 sayılı KHK gereği belediye şirketlerine geçiş yapan işçilerin ücret rejimi daha önce yani geçişlerinden önce olduğu gibi kamu ihale mevzuatına tabidir ve ücret belirleme yönteminde değişiklik olmamıştır. İşçilerin ücretleri sözünü ettiğimiz gibi ihale mevzuatı gereği asgari ücrete endeksli olacaktır ve 2019 yılı için belirlenen asgari ücretin belediye şirketine geçiş yapan işçilere uygulanması bir zorunluluktur. YHK sözleşmesinde öngörülen zam oranının ayrıca ücretlere yansıtılması gerekecektir. Nitekim bazı belediyeler gerek işçilerin bireysel sözleşmelerinin ihale mevzuatına uygun olması gerekse toplu sözleşmelerde ücretlerin asgari ücrete endekslenmesini göz önüne alarak 2019 yılı asgari ücret artışlarını işçi ücretlerine yansıtmışlar ve YHK sözleşmesindeki zam oranını ayrıca ilave etmişlerdir. Ankara Büyükşehir Belediyesi gibi bazı belediyeler konuyu kendi meclislerine taşıyarak karara da bağlamıştır (Ankara Büyükşehir Belediye Meclisi'nin 08.02.2019 tarih 129 sayılı kararı).

Sonuç

696 sayılı KHK ile merkezi idare ve yerel yönetimlerde yıllarca alt işverenler aracılığıyla çalıştırılan işçilerin kamuya geçiş hükümleri, gereğince tartışılmadan, başta sendikalar ve konuyla ilgili taraflardan görüş alınmadan düzenlenmiştir. Geçiş işlemleri sırasında da birçok sorun ve olumsuzluklar yaşanmıştır. Geçişten sonra iki yıla yakın bir süre ile özgür toplu sözleşme döneminin askıya alınması da bu olumsuzlukların devamı niteliğindedir. Toplu pazarlık hakkının askıya alınması Anayasa hükümlerine ve tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere aykırıdır.

Öte yandan özellikle belediyelerin, belediye şirketlerinden personel hizmet alımı kurallarında eskiye göre bir değişiklik yoktur ve ihale mevzuatına göre işlem yapılması usulü 696 sayılı KHK düzenlemesi ile de benimsenmiştir. Belediyeler, KHK düzenlemesindeki işçi ücretlerinin belirlenmesine yönelik asgari kurallara bile uymaktan kaçınmaktadırlar. Bunun nedeni hem merkezi idarenin kamu zararına neden olma iddialı soruşturmalarından sakınmak hem de personel maliyetini asgariye indirmektir. Bu uygulamalar işçi ücretlerinin eksik ödenmesine yol açmış, mağduriyet yaratmış, birçok uyuşmazlık yaşanmasına neden olmuştur. En azından sözünü ettiğimiz geçiş sürecinde işçilerin hiç kamuya geçirilmeyip taşeron şirketlerde aynı koşullarda çalıştırılmaya devam edilmeleri halinde ihale mevzuatı gereği asgari ücretin fazlası uygulaması nedeniyle daha fazla ücret alabilecekleri gibi bir sonuç ortaya çıkmıştır. Bu sonuç alt işverenler eliyle çalıştırılan işçilerin kamuya geçiriliş amacına aykırıdır.



Kaynakça

- Salihoğlu, S. ve Özgün, K. M. (2019) "Neoliberal Dönüşüm Sürecinde Belediyelerde İşçi İstihdamı", Yerel Siyaset, Ankara: Palme Yayınevi, 173-198.
- Peker, K. ve Şen, M.L. (2015) "Belediye Yöneticilerinin Norm Kadro Uygulamasına İlişkin Görüşlerini Belirlemeye Yönelik Alan Araştırması: İstanbul İli Örneği", *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7, 120.
- Ertan, S.(2019) "Belediyelerde İşçi İstihdamı Kronolojisi", *Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*, 14, 87-102.
- Maliye Bakanlığı. (2006-2016) "Bakanlığı Muhasebat Genel Müdürlüğü Faaliyet Raporları (2006-2016)" <https://www.muhasabat.gov.tr/content/faaliyet-raporlari> (Erişim: 13.03.2018).
- Karabacak, E. (2018) "Türk İş Hukukunda Alt İşveren Uygulaması ve Toplu İş Hukukunda Ortaya Çıkardığı Sorunlar" *Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları*, 42-43.
- Sur, M. (2013) "Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanun'un Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı, 255-278.





Araştırma Makalesi

Türkiye’de Sınıflar Mücadelesinin İdeolojik Boyutları ve Alt-işverenlik Sisteminin Geleceği Üzerine Bir Tartışma

Orkun Saip DURMAZ* ve Ömer Furkan ÖZDEMİR**

Öz

Bu çalışma sınıflar mücadelesinin ideolojik boyutlarının 4857 Sayılı İş Kanunu üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda, iş yasasında yer alan ve en önemli esnek istihdam biçimlerinden biri olan alt-işverenlik sistemine odaklanılmıştır. Genel olarak 4857 sayılı yasa özel olarak da alt-işveren ilişkisini düzenleyen kanun hükümleri sınıflar mücadelesinin izini sürmede işlevseldir. Türkiye’deki alt-işverenlik sistemini sadece hukuki yönleriyle değil, ekonomi-politiği ilgilendiren yönleriyle de ele alan bu incelemede, sosyal sınıfların alt-işverenlik sistemiyle ilgili temel argümanlarına yer verilmiş ve bu argümanların birbirleriyle çeliştiği noktalara dikkat çekilmiştir. 2009 yılında hazırlanan TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ın esneklik konusundaki ortak görüş ve önerileri adlı metin ve 2013 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen 10. Çalışma Meclisi’ne ait tutanaklar bu makalenin iki temel kaynağı olmuştur. Çalışmada, işveren örgütlerinin daha esnek bir alt-işverenlik sisteminden, işçi sınıfının ise mümkün olduğunca sınırlandırılmış bir alt-işverenlik sisteminde yana oldukları tespit edilmiştir. Bu arada alt-işverenler ise hem işçi sınıfı ile hem de işveren örgütleri ile çıkar çatışması yaşamaktadır.

Anahtar Kelimeler: iş hukuku, alt-işverenlik sistemi, sınıflar mücadelesi, ideoloji

A Debate on the Ideological Aspects of the Class Struggles and the Fate of the Subcontracting System in Turkey

Abstract

This study aims to analyze the effects of the ideological dimensions of the class struggles on the Labor Code No. 4857. In this respect, it focuses on the subcontracting system which refers to one of the most important regulations about



flexible employment in Turkish labor law. The Labor Code No. 4857 in general and its provisions regulating subcontracting system in particular are useful to follow the influences of the class struggles. This research, which has analyzed the Turkish subcontracting system with not only its judicial aspects but also those of political economy, includes the main arguments of the social classes concerning with the system, and points out their contradictions with each other. Two main resources benefited in the study are: *The common views and suggestions of TİSK, TOBB and TÜSİAD about flexibilization* prepared by those three employer organizations in 2009 and the written records belonging to the 10th Labor Council organized by The Ministry of Labor and Social Security in 2013. It is concluded that employer organizations support any legal regulation providing more flexible subcontracting system while the working class is strictly against such regulations and favors a sub-contracting system as restricted as possible. Meanwhile subcontractors have a conflict of interest with both employers and working class in Turkey.

Keywords: labor law, sub-contracting system, class struggles, ideology

Giriş

Bir ülkede emek ile sermaye arasındaki ilişkinin hangi ilkelere göre örgütlendiği o ülkenin çalışma rejimini belirler. Çalışma rejimi ise tarafların uymakla mükellef oldukları birtakım yazılı kurallara -yani mevzuata- göre işleyen ve fakat taraflar arasındaki güç dengesi her değiştiğinde kendisi de değişmek zorunda olan, emek ile sermaye arasındaki dinamik bir denge durumuna tekabül eder. O halde, çalışma rejimi çalışma mevzuatını içermekle birlikte sadece onun tarafından belirlen statik bir yapılanmadan ibaret de değildir. Tam da bu noktada çalışma mevzuatını ve çalışma rejimini belirleyen özneler arası bir ilişki olan sınıflar mücadelesinin etkisinden bahsetmek gerekir. Bu çalışmada da, Türkiye'deki çalışma rejiminin kuralılaştırılmasıyla ilgili yazına bir katkı yapabilmek amacıyla sınıflar mücadelesi ile çalışma mevzuatı arasındaki ilişkiye odaklanılacaktır. Bu ilişkinin üç kritik noktada düğümlendiği söylenebilir. Bunlar; alt-işverenlik ilişkisinin genişletilmesi, özel istihdam bürolarının işçi kiralama merkezleri olarak yeniden yapılandırılması ve kıdem tazminatının kurulacak bir fon sistemine devredilmesidir. Şimdilik bu üç düğümden sadece özel istihdam bürolarıyla ilgili olanı burjuvazinin arzu ettiği şekilde çözülmüş, kıdem tazminatıyla ilgili olarak hazırlık aşamasında olursa da, burjuvazi yıllardır bu konuda herhangi bir mesafe kat edememiş, alt-işverenlik meselesinde ise kanunun çıktığı günden bu yana sermaye kesiminin talep ettiği kritik değişiklikler henüz yapılmamıştır. Ancak burada temel motivasyonun, her türlü esnekleşmenin sağlayabileceği kuralısız çalıştırma biçimlerinin yasal dayanaklarının oluşturulabilmesi imkanı olduğu göz önüne alındığında, işveren örgütlerinin alt işveren sistemi konusunda taleplerini sürekli gündemde tutacaklarını söyleyebiliriz.



Bu çalışmada bugüne kadar yapılan mevzuat değişikliklerinden ziyade, bundan sonra olması muhtemel değişikliklere dair bir projeksiyon tutulması hedeflenmiş ve çalışmanın konusu birtakım ölçütler gözetilerek sınırlandırılmıştır. Birincisi, çalışma mevzuatı dendiğinde, pek çok hukuk dalını, çok sayıda yasal düzenlemeyi ve yargı kararını kapsayan devasa bir alandan bahsediliyor demektir. Bu çalışmada söz konusu alan mümkün olduğunca daraltılmaya çalışılacağından, konu 4857 Sayılı İş Kanunu ile sınırlı tutulacaktır. Neden başka bir yasal düzenlemeyi değil de özellikle 4857 sayılı yasayı tercih ettiğimize gelince, kolektif bir sürece tekabül eden sınıflar mücadelesinin toplu iş ilişkileriyle olduğu kadar bireysel iş ilişkilerini düzenleyen mevzuatla da ilgili olduğunu baştan ifade etmek gerekir. Dahası, söz konusu yasanın çalışma rejiminin kuralsızlaştırılması açısından bir nirengi noktasına karşılık geldiği de mutlaka belirtilmelidir. Çalışmanın ilerleyen kısımlarında da ele alınacağı üzere, 4857 sayılı yasanın kendisinden önceki tüm yasal düzenlemelerden farklı olarak çalışma rejiminin katı kurallarının esnekleştirilmesini sağlamak gibi bir amaçla düzenlendiği bilinmektedir (TBMM, 2003: 2,4).

Çalışmayı bir yasa metniyle sınırlandırılmak da tartışmayı makale ölçeğine taşımak için yeterli olmayacaktır; zira yasa metninde alt-İşveren ilişkisinden belirli süreli iş sözleşmesine, çağrı üzerine çalışmadan kısmi süreli çalışmaya, geçici iş ilişkisinden uzaktan çalışmaya pek çok farklı düzenlemeye yer verilmiştir. Her biri ayrı bir makale konusu olacak kadar detaylı tartışılmayı hak eden bu düzenlemeler arasından ise alt-İşveren ilişkisi tercih edilmiştir. Kuşkusuz bu tercihin de birtakım gerekçeleri vardır. Öncelikle alt-İşveren işçisi olarak çalıştırılanların sayısının diğer esnek istihdam modellerine göre çalıştırılanlara kıyasla çok daha fazla olduğunun altını çizmek gerekir. Ayrıca atipik istihdam türleri düşünüldüğünde, işçi ile işvereni çalışma mevzuatı etrafında en çok karşı karşıya getiren biçimin de alt-İşveren düzenlemesi olduğu söylenebilir, zira muvazaalı işlem tespiti ya da sözleşmenin hukuken geçersiz olması gibi durumlar en çok alt-İşveren ilişkisi özelinde ortaya çıkmaktadır. Alt-İşveren ilişkisine odaklanacak oluşumunun bir diğer nedeni ise işveren örgütlerinin bu konudaki değişiklik talepleriyle alakalıdır. Alt-İşveren ilişkisi özelinde işveren örgütlerinin istediklerini henüz alamadıkları ve fakat almak için de son derece ısrarcı oldukları söylenebilir. Bir diğer deyişle, çoğu zaman işçi aleyhine işleyen fiili bir durum ile o durumu düzenleyen kurallar ve yargı kararları arasında bir açığı bulunmakta ve işveren kesimi bu açığı kendi lehine olacak şekilde kapatmaya uğraşmaktadır. Bu da alt-İşveren ilişkisini sınıflar mücadelesi açısından canlı bir tartışma başlığı haline getirmektedir. Son olarak, kamuoyunda taşeron kadro verilmesi olarak bilinen ve 2017 yılının son gününde yaklaşık 850 bin işçinin -birtakım şartları sağlamaları koşuluyla- kamu işçisi statüsüne geçmesinin önünü açan düzenlemeyle birlikte alt-İşveren meselesinin de kapandığı gibi bir yanılsama yaşandığı-



nı söylemek yanlış olmayacaktır.¹ Bu çalışma aracılığıyla bahsi geçen yanılısamaya dikkat çekmeye ve alt-ışveren ilişkisinden kaynaklı ve halihazırda devam eden sorunları gündemde tutmaya çalışacağız.

Çalışmada esas alınacak tartışma metinleriyle ilgili de bir sınırlandırmaya gitmek zorundaydık. Bu noktada da doğrudan 4857 sayılı yasaya atıfta bulunmak suretiyle sosyal tarafların taleplerini ortaya koyan metinlere gereksinim duyduk. Araştırmalarımızın sonucunda bu kapsamda değerlendirilebilecek pek çok yazılı metne ulaşmış olsak da, bunların arasında yer alan ve çalışmamızda temel kaynak olarak kullandığımız iki metinden özellikle bahsetmemiz gerekir: 2009 yılında TİSK, TÜSİAD ve TOBB tarafından hazırlanan ve öyle olduğu için de işveren kesiminin taleplerini son derece net olarak ortaya koyan TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın *esneklik konusundaki ortak görüş ve önerileri* adlı metin ile 2015 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen ve işçi ve işveren örgütlerinin temsilcileri ile akademisyenlerin katıldığı panellerin raporlaştırılmasıyla oluşturulan *10.Çalışma Meclisi* tutanakları. Toplumsal sınıflar arasındaki temel çatışma noktalarını en saf halleriyle ortaya döken bu iki metinden olabildiğince yararlandığımızı şimdiden ifade edelim. Son olarak da sınıflar mücadelesinin uğraklarıyla alakalı olarak yaptığımız sınırlandırmadan bahsedelim. Toplumsal sınıfların talepleri ve çıkarları ile çalışma mevzuatı arasındaki ilişkiyi sınavabileceğimiz birbirinden farklı sınıf mücadelesi düzeylerinin olduğunu ve fakat bunlar arasından ideolojik düzeyi tercih ettiğimizi belirtmemiz gerekir. Sendikal ya da siyasal mücadele yerine ideolojik mücadeleyi ele almamızın nedeni ilgili yazında birkaç örnek (Bakır, 2015; Çelik, 2010) dışında ideolojik mücadeleye atıf yapan çalışmalara pek rastlanmamasıdır. Bu yüzden, bu çalışmayla, bugüne kadar az çalışılmış bir alana katkı yapmak suretiyle yazına dahil olmak istedik.

Bu çalışma iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde genel olarak esnekleşmenin özel olarak da alt-ışveren ilişkisinin ekonomi-politiğine ilişkin bir tartışma yürütülecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise sınıflar mücadelesinin çalışma mevzuatı üzerindeki etkileri incelenecek ve alt-ışverenlik sisteminin üç öznesinin -yani asıl işveren, alt-ışveren ve işçi kesiminin- çalışma mevzuatına ilişkin değerlendirmeleri ve beklentileri ele alınacaktır.

¹ Bu çalışmada 696 Sayılı KHK ile düzenlenen ve kamuda istihdam edilen 900 bin civarındaki alt-ışveren işçisinin kamu işçisi statüsüne geçirilmesine ilişkin bir tartışma yürütülmeyecektir. Ancak yeri gelmişken belirtilmesi gerekir ki "kamuda taşeron sorununun bittiği" iddiaları bir yanılısamadan ibarettir ve 696 Sayılı KHK'daki ilgili düzenleme pek çok hak kaybını ve eşitsizliği yeniden üretmiştir. Bir bakıma taşeron sorunu çözülmemiş ve fakat "kadrolu taşeron işçisi sorunu" yaratılmıştır (Özveri, 2018).



Esnekliğin ve Onun Bir Aracı Olarak Alt-İşverenliğin Ekonomi-Politiği

Sermayenin doğası gereği dayattığı kar güdümlü birikim rejimi, esnekleşmeyi üretimin ve piyasaların istikrarlı bir şekilde işleyebilmesi için gerekli ve doğal bir süreçmişçesine karşımıza çıkarmaktadır. Oysaki bu, şeylerin maddi doğasının sadece bir yüzünü göstermekte, daha net bir ifadeyle, sadece sermayenin, yani işverenlerin, maddi doğasını yansıtmaktadır. Bu yüzden üretimde esnekliğin sınıfsal çelişkilerin maddi zeminini yaratan ekonomi-politik bir değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir. Böyle bir bağlamın göz ardı edilmesi suretiyle yapılacak herhangi bir değerlendirmenin eksik kalacağı, deyim yerindeyse, sır perdesinin ardını görmeye yetmeyeceği söylenebilir. Çünkü esneklik ve esnekliğe uyum sağlama adı altında gündeme gelen her şeyde “sebebi sorgulanmayan, sonucu da tartışmasız olumlanan bir değişim süreci tarif edilmekte, bu sürece uyum sağlamanın mutlak olduğu izlenimi yaratılmaktadır” (Colas, 2007’den aktaran Koşar, 2014: 109). Tam da bu noktada “uyum sağlamanın” toplumun tamamı için mi yoksa egemen sınıflar için mi “mutlak” bir zorunluluk olduğu sorusu önem kazanmaktadır. 1960’lı yılların sonlarıyla birlikte ilk emarelerini gösteren üretimde esnekleşme eğilimi, hiçbir zaman herkesin çıkarına olan bir değişime karşılık gelmemiş, aksine, 1970’li yılların ortasından itibaren sermayenin temel yönelimlerinden birine dönüşmüştür. Bu süreçte Fordist üretim rejimi yerini üretimin parçalara bölündüğü ve esnekleştiği yeni bir rejime bırakmaya başlamıştır. Bu yeni rejim, ücret esnekliği, sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik ve zaman esnekliği gibi türleriyle sermayeye neredeyse sınırsız bir manevra alanı getirmiş ve bu durum hukuki düzenlemeleri zorlamaya başlamıştır. Böylece, sosyal refah rejimlerinin -en azından iş hukuku düzeyinde- mümkün olduğunca tarafsız kalan ve hatta işçi yararına hareket eden aktörü olan devlet, neo-liberalleşmeyle birlikte dönüşmüş ve giderek işveren lehine daha çok hareket eden bir mekanizma haline gelmiştir. Esnekleşmenin önünü açan hukuki düzenlemelerle başlayan süreç esnek istihdam biçimlerinin kurumsallaşmasıyla devam etmiştir. Bu süreç 1980’li yılların İngiltere’sindeki, yani Thatcher dönemindeki, yoğun emek karşıtı politikaların da etkisiyle giderek Kıta Avrupa’sına doğru yayılmıştır. Bu yayılma esnasında sınıflar mücadelesinin seyrinin de belirleyici bir rol oynadığı ifade edilmelidir. Tam da bu noktada örgütlü emeğe karşı işverenlerin geliştirdikleri bazı stratejilere değinmek gerekebilir. “Örneğin 1969’da İtalya’da, *sıcak sonbahar* adı verilen güçlü bir sendikal mücadele döneminde İtalyan sermayesi, bu mücadeleye tepki olarak üretimin bir çok bölümünü firma dışına aktararak üretimi ademi-merkeziyetçi yapıda örgütlenme yolunu seçmiştir” (Murry, 1987’den aktaran Güler-Müftüoğlu, 2014: 32). Bir diğer ifadeyle, işçilerin örgütlü ve güçlü bir biçimde kazanımlarını ilerletmesi pratiğine karşı, işverenler, işçilerin örgütlenme olanaklarını zayıflatma yolunu tercih etmişlerdir. Dolayısıyla, burjuvazinin üretim sürecini parçalamak suretiyle esnekleşmeye gitmesi ile işçi-



leri toplu iş ilişkilerinden ve kolektif örgütlerinden kopartıp mümkün olduğunca bireysel iş ilişkilerine mahkum etmeye çalışması arasında da bir paralellik söz konusudur.

Esnekleşmenin, kimi gecikmelerle de olsa, Türkiye’de de genel olarak Batı’da-ki gelişme seyrini takip ettiği söylenebilir. Ayrıca, Türkiye özelinde -doğrudan olmasa da- 24 Ocak Kararları’nın etkisinden de mutlaka bahsedilmelidir, zira 24 Ocak Kararları sermaye lehine kurumsal düzenlemelerin önünün açılmasında -tabiri caizse- bir buzkıran işlevi görmüştür. Yasal düzenlemelere gelince, özellikle 2821 ve 2822 sayılı yasaların kabulüyle işçilerin sendikal örgütlülüğünün zayıflatılmak istendiği ifade edilmelidir. Ancak 89 Bahar eylemleri vuku bulduğunda, sermaye kesimi bu düzenlemelerle yetinmemeye karar vermiş, 1475 sayılı yasanın değiştirilmesini acil gündem başlıklarından biri olarak belirlemiş ve nihayet 2003 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle birlikte de örgütsüzleştirme stratejisini esnekleştirme stratejisiyle bütünleştirme olanağına kavuşmuştur. 2000’li yıllarda sermaye kesimi tarafından iki hedef belirlenmiş ve emek politikaları da bu iki hedef doğrultusunda şekillendirilmeye çalışılmıştır. Bu iki hedef güvencesizleştirme ve piyasalaştırmadır (BSB, 2015: 73). Bu hedeflerden piyasalaştırma ya da metalaştırma, işçi sınıfı kazanımlarının tasfiye edilmesi suretiyle, emeğin meta-dışı alanlarının yeniden metalaştırmasına karşılık gelir. Genel olarak esnekleşmenin özel olarak da esnek istihdam biçimlerinin emeğin meta-dışı alanlarının yeniden metalaştırmasında oldukça kritik roller üstlendikleri ifade edilmelidir. 4857 sayılı kanun ise atipik istihdam biçimlerini yasallaştırdığından o kritik rollerin kurumsallaşmasında pay sahibi olmuştur. Ancak bu kurumsallaşma düzeyi yeterli görülmemiş olacak ki, işveren kesimi yasa üzerinde sürekli değişiklik talep etmektedir. AKP, kendi hazırladığı bir yasal düzenlemeye “...özellikle büyük sermayenin isteklerine yanıt verme ve güncel olaylara el atma gibi nedenlerle...” sürekli müdahale etme gereği duymakta ve böylece “...emeğin ticarileştirilmesinin yolları[nı] arttırmaktadır” (BSB, 2015: 60). 2014 yılında kabul edilen Ulusal İstihdam Stratejisi de esnekliği çağın bir gerekliliği olarak görmekte ve strateji belgesine dayalı eylem planlarında esnekliğe uygun istihdam politikaları önerilmektedir. Bu politikalar genel hatları itibarıyla “bir yandan, iş güvencesini etkisiz kılmak, diğer yandan işçi sınıfının önemli kazanımlarını *esneklik* adı altında yok etmek” (Koç, 2012: 238) olarak özetlenebilir. Ulusal İstihdam Stratejisi’nde², iş yasasında tanımlanmamış esnek istihdam biçimlerine de yasada yer verilmesi ve bu istihdam biçimlerinin mümkün olduğunca geniş bir alanda uygulanması gerektiğine işaret edilmiştir (Koşar, 2014: 111).

² Bu belgede en çok öne çıkan kavramlardan biri ise güvenceli esnekliktir. Literatürde, iş güvencesinin değil istihdam güvencesinin esas alındığı bir uygulama olarak tanımlanabilecek güvenceli esneklik ile birlikte sermayenin hareket kabiliyetini sınırlayan engellerden birisi olan işten çıkarma maliyetlerinin azaltılmak istendiği anlaşılmaktadır. Böylelikle firmalar, üretim ve piyasa dalgalanmalarına bağlı olarak, istihdamı kolaylıkla azaltabilecek veya arttırabilecektir. Buna karşın çalışanlar açısından ise tek bir iş ya da işyerine bağlı olmadan sürekli bir istihdam güvencesinin varlığından bahsedilmekte ise de, düzenli bir iş, düzenli çalışma saatleri, düzenli bir gelir ve kıdem tazminatı gibi bir çok işçi sınıfı kazanımı esneklik adı altında yok sayılmaktadır (Koşar, 2014: 111).



1970'li yıllarla birlikte burjuvazi, krizlerle başa çıkabilmek adına, bir esneklik stratejisi olarak taşeron sistemine yeniden başvurmuş ve onu üretim organizasyonunun başat bir aktörü haline getirmeye başlamıştır. Asıl işverene bağlı alt-işveren(ler) şeklinde örgütlenen bu sistem aracılığıyla ana firma sadece çekirdek bir işgücüyle doğrudan çalışmakta, buna karşın üretim aşamalarını pek çok parçaya bölmek suretiyle her bir parça işi farklı bir alt firmaya tahsis etmektedir. Asıl işveren bunu yaparken ucuz işgücü kullanan alt-işverenlerle yatırım maliyetlerinin çok daha altında fiyatlarla anlaşabilmekte ve bu sayede piyasa koşullarına göre kendi esneklik alanını genişletebilmektedir. Tam da bu yüzden, alt-işverenlik sistemi, işçi haklarına yapılan sermaye saldırısını meşrulaştıran esnekleşmenin en etkili araçlarından birisidir (Özveri, 2014: 31). Alt-işverenlik uygulaması sayesinde ana firmanın işçilik giderleri yalnızca kendi çekirdek işgücüyle sınırlı olmakta, işgücünün büyük çoğunluğunu oluşturan alt-işveren işçilerinin giderleri ise asıl işvereni ancak dolaylı olarak ilgilendirmektedir. Dahası, çalışma ilişkisi devam ettiği sürece, asıl işveren alt-işveren işçilerinin çalışma koşulları ve yasal haklarıyla alakalı konularla uğraşmaktan da kaçınmış olmaktadır. Bu yüzden taşeronlaştırma işverenlerin yasal yükümlülüklerden kurtulmak için başvurdukları en yaygın çalıştırma biçimi olmuştur (Lordoğlu ve Koçak, 2015: 120). Piyasada her türlü esnekliğe sahip olmak isteyen asıl işveren, bunu alt-işverenler sayesinde yapabilirken; alt-işverenler de kendileri için bir esneklik alanı yaratmak istemektedirler. Bir diğer deyişle, alt-işveren ilişkisinin asıl işverenden alıp alt-işverene yüklediği külfetin üçüncü bir tarafa yönlendirilmesi gerekmektedir. Piyasada kendi aralarında kıran kırana rekabet ilişkisi içerisinde olan ve ana firmadan iş alma baskısı altında bulunan alt-işverenler yasaların gereklerini yerine getirmek yerine rekabetin gereklerini yerine getirmeyi seçmek zorunda kalmaktadırlar (Özveri, 2015a: 137). Bu seçim, kar amacı güden işletmeler olmaları dolayısıyla, onların da maliyetleri mümkün olduğunca kırmaya çalışmasıyla sonuçlanmakta, bu da emeğin üzerindeki baskıyı daha da arttırmaktadır. Sonuç itibarıyla, alt-işverenlik sistemi emek gücü maliyetlerinin en alt düzeylere çekilmesini mümkün kılacak şekilde emeğin haklarını yeniden tanımlamaktadır. Böylelikle esnekleşmenin tüm maliyeti aslında işçilere yüklenmekte, bu maliyetin işçi sınıfı cenahındaki karşılığı ise kural dışı çalışma, düşük ücret ve iş güvencesinden yoksunluk olmaktadır. Dolayısıyla “alt-işveren uygulaması, özünde, sermayenin işgücü üzerindeki denetimini sınırlandıran kurallara [ve] örgütlülüğe başkaldırısından başka bir şey değildir” (Özveri, 2014: 30). Bura-ya kadar olan kısımda bahsi geçen başkaldırının ekonomi-politiğine değinmeye çalıştık. Bir sonraki bölümde ise bu başkaldırının ideolojik yönlerini ve mevzuat üzerindeki etkilerini ele alacağız.



Alt-İşverenlik Tartışmaları ve Sınıflar Mücadelesinin İdeolojik Boyutları

İdeoloji, toplumsal sınıflar arasındaki ilişkilerden türeyen, dolayısıyla o sınıfların çıkarlarına göre şekillenen, öyle olduğu için de sınıflar mücadelesinde tarafların hem kendilerini korumak hem de karşı tarafın algısında, tabiri caizse, zaaf yaratmak için kullandıkları maddi bir araçtır. Başta hakim sınıflar olmak üzere, her sosyal sınıf kendi çıkarını aslında sadece kendisinin değil de bütün sınıfların çıkarıymış gibi göstermek suretiyle bir hegemonya mücadelesine girer ve bu mücadelede zor araçlarından daha çok ideolojiye gereksinim duyar. Gramsciyen bir terminolojiyle ifade edecek olursak, her sınıf hegemonya aracılığıyla diğer sınıfları politik ve ideolojik olarak yönetmeye çalışır (Portelli, 1982: 19). O halde sınıflar mücadelesinin cereyan ettiği her toplumsal alanda –dolayısıyla iş hukuku alanında da– ideolojik müdahalelerin asli rol oynadığını söylemek gerekir, zira mevzuatta herhangi bir değişiklik yapılabilmesi ve yapılan değişikliğin de sorunsuz bir biçimde uygulanabilmesi için öncelikle kamuoyu bir şekilde ikna edilmelidir.

Yürürlüğe girdiğinde, TİSK tarafından “...1475 Sayılı İş Kanunu’nun dar ve katı kurallarından bizi önemli ölçüde kurtardığı bir gerçektir” diyerek selamlanan (Baydur, 2003’den aktaran Çelik, 2003: 49) 4857 Sayılı İş Kanunu’nun ilk halinde yer verilen esneklik düzenlemeleri (RG, 2003), Türk çalışma mevzuatı tarihinde bir dönüm noktası olmakla birlikte, Türkiye burjuvazisi için bunlar başlangıç düzeyinde ele alınmış ve geliştirilmesi gereken düzenlemelerden ibaretti. 4857 sayılı yasa ile buz kırılmış, yol açılmıştı. Ancak yasada daha fazla esneklik görmek isteyen sermaye sınıfları yolun açılmasıyla yetinmediler ve dikensiz bir gül bahçesi talep ettiler. Bu talebin kamuoyuna sunulma biçiminin temel belirleyicilerinden biri ise talebin arkasında yatan sınıf çıkarını gizleme çabasıydı. Burjuvazi mevzuatta değişiklik yapılması gereğinin birtakım objektif şartlardan kaynaklandığını iddia etti ve iddiasını da normalleştirme/olağanlaştırma ve hedef yanılmasını yaratma şeklinde tarif edilebilecek iki ayrı yoldan gerçekleştirmeye çalıştı.

Normalleştirme Çabaları

Alt-işverenlik ilişkisinin yasa metnine girmesinin, girdikten sonra da olabildiğine genişletilmesinin herkesin yararına birtakım sonuçlar doğuracağı iddiası bu konuyla ilgili olarak öne sürülen başlıca tezlerden biridir. Herkesin yararına olacağı iddia edilen sonuçlardan biri şöyle özetlenebilir: Çalışma yasalarının katı olması sebebiyle istihdam edilemeyen çok sayıda işsiz, esnek istihdamın önünün açılmasıyla birlikte işe alınabilecek ve bu sayede de işsizlikle mücadelede ilerleme kaydedilmiş olacaktır. Öyle ki, dönemin TİSK Başkanı esnek istihdam biçimlerinin yasalaşmaması durumunda, bunun “[İ]şsiz için Boğaz Köprüsünü hazır [etmek]...” anlamına geleceğini dahi ileri sürmüştür (Baydur, 2003’ten ak-



taran Ercan, 2003). Ancak, işveren kesiminin tüm iddialarına karşın, bu hipotezin olgular tarafından hemen her sene yanlışlandığı söylenebilir. 4857 sayılı yasanın yürürlüğe girdiği tarihten 2018 yılına kadar alt-İşveren işçisi olarak çalışanların sayısı sürekli artarken, bu süre zarfında işsizlik oranlarının düzenli bir biçimde gerilediğini ileri sürmek mümkün değildir. 2003 yılında 450 bin civarında olan taşeron işçi sayısı 2005 yılında 650 binin üzerine çıkmış (Bakır, 2018), bu sayı 2014 yılında ise 1 milyon 500 bin civarına yükselmiştir (ÇSGB, 2014). Öte yandan 2003 yılında yüzde 10,5 olan genel işsizlik oranı, 2005 yılında 9,5’e düşmüş olmasına karşın, bu oran 2014 yılında yüzde 9,9’a, 2017 yılı itibarıyla ise yüzde 10,9’a yükselmiştir (TÜİK, 2019).

İşveren kesiminin kendi taleplerini birtakım objektif gerekçelerle temellendirme girişimi de yine benzer bir normalleştirme çabası olarak düşünülebilir. Bu objektif gerekçelerden birincisi sosyal diyalog mekanizmasının öne sürülme biçimiyle alakalıdır. Buna göre, sosyal diyalog işçi-İşveren ilişkilerinin olmazsa olmazı olduğundan, tarafları ilgilendiren herhangi bir şey diyalog masasına getirilebilmeli ve özgürce tartışılabilmelidir. Bir diğer deyişle, sosyal diyalog söz konusuysa tarafların kırmızı çizgileri olmamalıdır (Yıldırımoglu, 2013: 220). Buna karşın, işveren tarafı ne önerse, işçi tarafı tarafından reddedilmekte, işçiler her şeye “istememez” diye cevap vermektedir. Görülebileceği üzere bu iddia, anlayışlı ve değişimden yana işveren kesimi ile onu sürekli reddeden, hoşgörüsüz ve statükocu bir işçi kesimi gibi iki taraf olduğu yanlışlaması yaratmaktadır ve bu yönüyle de oldukça ideolojiktir. Halbuki bu tür saflaşmalarda belirleyici olan, kimin uzlaşmadan yana ya da değişime daha açık olduğu gibi tarih-dışı saptamalar değil, masaya getirilen önerinin sınıfsal içeriğidir. Yakın zamanda tartışma konusu teşkil eden değişiklik önerilerine bakıldığında ise bu taleplerin genel olarak burjuvazinin talepleri doğrultusunda masaya getirildiği rahatlıkla söylenebilir. Kuşkusuz işçi kesimi de birtakım araçlar kullanarak taleplerini dillendirmekte ve kamuoyunu etkilemeye çalışmaktadır. Ancak bu çabaların çoğu zaman masa başındaki tartışmaları belirleyecek bir düzeye erişemediği, işveren kesiminin çok daha hegemonik olduğu ve tartışma masasına getirilen konuların çoğunlukla işveren tarafınca belirlendiği ifade edilmelidir. Söz gelimi son iki çalışma meclisi toplantılarında yürütülen tartışmalar alt-İşverenlik, özel istihdam büroları ve kıdem tazminatı gibi konuların etrafında dönmektedir (Beko, 2013: 28). Bu konuların sadece sosyal diyalogun bir gereği olarak değil, aynı zamanda sınıflar mücadelesinin bir sonucu olarak tartışılmakta olduğu unutulmamalı, işçi tarafının bu tür önerilere karşı direnç göstermesi de yine bu bağlamda düşünülmelidir.³

³ Muhtemelen tartışma başlıkları toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartlarının kolaylaştırılması ya da çeşitli güvencesiz istihdam biçimlerinin kaldırılması gibi işçi tarafının çıkarlarıyla uyumlu değişiklik önerilerinden ibaret olsaydı (Bakır, 2013: 245); daha doğrusu Türkiye işçi sınıfı bu konuları tartışma masasına getirecek kadar güçlü olsaydı, bu sefer kırmızı çizgileri çeken kesim işveren tarafı olacaktı.



Bir iş kanununun esnek çalışma biçimlerine yer vermesini o kanunun çağdaşlık düzeyini gösteren bir ölçüt olarak sunan sermaye sınıfları, aynı zamanda, küresel rekabetin katı iş yasalarının esnekleştirilmesini zorunlu kıldığını da ileri sürmektedirler. Bir başka ifadeyle, onlara göre, sermaye kesiminin rekabet gücünün korunabilmesi için alt-işverenlik çağdaş hukukun bir gereği olduğu kadar bir zorunluluktur da (Pirler, 2001). Bu ideolojik sav, sermaye kesimi uluslararası pazardaki rekabet gücünü koruduğu ölçüde içerideki pastanın da büyüyeceği, bunun sonucunda da herkesin pastadan daha çok pay alacağı iddiasına dayanmaktadır. Bu iddialara karşın, pastanın paylaşımı ile ilgili gerçekler başka seyretmektedir. Türkiye’de *rekabet edilebilirliğin* temel iktisadi söylem haline geldiği ilk günlerden bugüne, bölüşüm ilişkilerinin pek de eşitlikçi seyretmediği ifade edilebilir. Dahası, reel ücret düzeyleri ile emek veriminin 2003 ile 2013 yılları arasındaki on yıllık süreçteki seyrine bakıldığında, işçilerin katma değerden aldıkları payın aşınmış olduğu görülmektedir (BSB, 2015: 142-3).

Hedef Yanılsaması Yaratma

Talepleri normalleştirme çabasının yanında bir diğer sınıf çıkarını gizleme çabası ise hedef yanılsaması yaratma olarak tarif edilebilir. Bu tip ideolojik müdahalede alt-işverenlik sisteminin ne kadar gerekli olduğu ya da bu gerekliliklerin aslında birtakım objektif şartlardan kaynaklandığı iddia edilmez. Aksine birtakım sorunların varlığı kabul edilir ve fakat bu sorunların sistemin özüyle ilgili olmadığı, öyle olmadığı için de, bu sorunların ya sistemde ortaya çıkan ve düzeltilebilir olan bazı aksaklıklardan kaynaklandığı ya da ortada alt-işveren ilişkisi ile alakası olmayan başka bir kanunsuz durum olduğu ileri sürülür. Dolayısıyla şöyle bir tablo çizilir: İşçilerin şikayet ettikleri, eşitsizlik ve ayrımcılık yaratan sorunlar aslında alt-işveren sistemini karakterize etmez. Böyle sorunların olduğu durumlarda alt-işveren sistemi toptan mahkûm edilmemeli; onun yerine, bazı işverenlerin kötü niyetli birtakım uygulamalarından kaynaklanan ve kanunsuz çalışma biçimlerine yol açan sonuçlarla mücadele edilmelidir. Özetle, sermaye kesimi, memleket siyasetinde artık klişeleşmiş bir ifadeyle *gerçek alt-işveren sistemi bu değildir* demektedir (Canpolat, 2013: 142, 149). Bu sorunlara işçi sınıfının penceresinden bakıldığında ise başka bir manzara görülmektedir; zira işçiler sürekli olarak o gerçek olmayan alt-işverenlik uygulamasını deneyimlemekte; sermaye kesimince dillendirilen gerçek alt-işveren ilişkisi ise bir türlü ortaya çıkamamaktadır. Söz gelimi, “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirdiği için asıl işin bölünerek alt-işverene veril[diği]...” örneklere rastlanmamaktadır (Özveri, 2013: 174). Bu bağlamda gerçek hayatta alt-işverenlik olarak deneyimlenen şey tam da işverenlerin *gerçek alt-işveren sistemi bu değil* dediği şey olmaktadır.

Bir başka hedef yanılsaması yaratma girişiminde ise işçileri mağdur eden durumların neredeyse tamamının kamuda yaşandığı ileri sürülmekte, dolayısıyla özel sektör aklanmaya çalışılmaktadır. Bir diğer ifadeyle, alt-işverenlik sistemi-



nin ya da daha genel anlamda herhangi bir esnek istihdam biçiminin kötü işle-
mesinden kaynaklanan bu tip sorunların aslında devlet ile işçi kesimi arasında
yaşandığı iddiası ileri sürülmektedir (Yıldırımoglu, 2013: 221). Bu iddialar dolaylı
yoldan da olsa bir özeleştirme savunusu olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca, ka-
muya ait işyerlerinde hayata geçirilen alt-işveren uygulamalarında yargı kararıyla
tespit edilmiş pek çok muvazaalı işlem yapıldığı doğru olsa da, bu durum tek
başına özel sektörü aklamaya yetmeyecektir; çünkü muvazaalı sözleşme tesis
etme alışkanlığı özel sektörde de oldukça yaygındır. Söz gelimi, işyerindeki sen-
dikal örgütlenmeyi kırmak isteyen bir işverenin, kendi işçilerinden birine şirket
kurdurup, yapılan işi de o şirkete alt-işverenlik sözleşmesiyle devretmesi gibi
somut vakalar yaşandığı bilinmektedir. Bu somut vakaların birinde işveren “top-
lu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerinde çalışan işçilerin[in] istifa e[tmelerini]...”
ve işi alan alt-işverenin firmasına “...geçmelerini ister. Bu isteğini kabul etme-
yenlerin iş sözleşmelerini [ise] ekonomide yaşanan olumsuz gelişmeleri gerekçe
göstererek sona erdirir. İşten çıkartılanların yerine yeni işçiler alınır. Sendikanın
[da] imzaladığı sözleşmeden yararlanacak üyesi kalmaz” (Özveri, 2015b: 158).

Toplumsal Sınıfların Talepleri ve Alt-işveren Mevzuatının Geleceği

Bu altbölümde sınıflar mücadelesinin çalışma mevzuatı üzerindeki izdüşüm-
lerini ele almaya çalışacağız. İşveren örgütlerinin çeşitli tarihlerdeki açıklamaları
veya değerlendirmeleri ile hazırladıkları raporlara bakıldığında muvazaa tartış-
malarına ve alt-işveren ilişkisi kurulabilmesi için gerekli şartlara odaklandıkları
söylenebilir.

Muvazaa tartışmalarında işveren iddiaları

İşveren kesimi alt-işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayanması ile sözleş-
menin hukuken geçersiz olması arasındaki farklara dikkat çekmekte ve fakat
yasal düzenlemelerde bu farkların gözetilmediğinden dem vurmaktadır. İşveren
örgütlerinin bu konudaki tezi şöyle özetlenebilir: 4857 sayılı yasanın ikinci mad-
desinde muvazaalı işlem ve uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt-işverene veril-
mesi iki ayrı durum olarak tarif edilirken; aynı yasanın üçüncü maddesinin ilgili
fıkrası, işverenlere, sadece muvazaalı işlem tespitine itiraz etme hakkı tanımak-
ta, buna karşın, uzmanlık şartının ihlaline ilişkin bir tespit yapılması durumun-
da işverenin itiraz yoluna ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer vermemektedir.
Yine işveren örgütlerine göre, bu durum “...alt işveren ilişkisinin geçersizliği
konusunda iki maddede birbirinden farklı kapsamda ölçütler bulun[duğunu]...”
göstermekte, bu da, karışıklığa yol açmaktadır (TİSK, TOBB ve TÜSİAD, 2009: 4).
Üstelik ortaya çıkan karışıklık bununla da sınırlı değildir. Tespitlere ilişkin açıl-
ması muhtemel davalarda; mahkeme kararları, davanın ikinci mi yoksa üçün-
cü maddeye göre mi açıldığına göre değişecek, dolayısıyla da birbiriyle çelişen
mahkeme kararları ortaya çıkacaktır. Gerçekten, işveren örgütlerinin de belirt-



tikleri gibi, uzmanlık gerektirmeyen bir işin alt-işverene verilmesi tek başına o alt-işveren sözleşmesini muvazaalı yapmaya yetmemektedir. Ancak bu iki farklı duruma ilişkin yasa metninde birtakım detaylara yer verilmemesi, ortada bir karışıklık olduğu anlamına da gelmemektedir, zira uzmanlık gerektirmeyen bir işin alt-işverene verildiğinin tespit edilmesi halinde muvazaa olup olmadığına bakılmaksızın zaten ikinci maddenin ilgili fıkrasında öngörülen yaptırım devreye girecektir. Kanun koyucunun bu konuda karışıklığa mahal verecek bir boşluk bırakmadığı açıktır: “İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.” (4857, Madde 2/7). Görüldüğü üzere, işveren kesiminin iddialarının aksine, kanun koyucu her türlü hukuksuzluğu muvazaa olarak nitelememiştir. Buradan hareketle, sözleşmenin geçersizlik hallerinin sadece muvazaa ile sınırlı olduğu iddialarının gerçeği yansıtmadığını söylemek mümkündür.

İşveren temsilcilerinin muvazaa meselesiyle alakalı tartışmaları borçlar hukukunun sözleşme özgürlüğü ilkesine göre yürütme çabası da isabetli değildir. Muvazaa tartışmaları söz konusu olduğunda, özel kanun-genel kanun ilişkisini de dikkate almak suretiyle iş yasasındaki hükümlere öncelik vermek daha yerinde olacaktır. 4857 sayılı yasanın çıkış gerekçesinde dahi ifade edildiği üzere, esnek çalışma biçimlerinin işçilerin kolektif haklarını kullandırtmama amacıyla devreye sokulması sıklıkla rastlanılan bir durum olduğundan, kanun koyucunun esnek istihdam biçimlerinin genelleştirilmesine veya yaygınlaştırılmasına karşı önlemler almaya çalıştığı görülmektedir. Dolayısıyla, asıl işveren ile alt-işveren arasındaki ilişkide teknik sınırlandırıcılarla yetinilmemiş, muvazaa hallerine karşı öngörülen yaptırımlar kanun metnine de eklenmiştir. Buna göre de, muvazaalı bir ilişkinin tespiti halinde, işçinin alt-işveren ilişkisinin tesis edildiği andan itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edileceğine hükmedilmiştir. (4857, Madde 2/7). İşveren tarafını en çok rahatsız eden düzenlemelerin başında gelen 2008 yılında çıkarılan alt-işveren yönetmeliğine yönelik itirazların da benzer kapsamda olduğu söylenebilir. 4857 sayılı yasanın ikinci ve üçüncü maddelerinde yer alan hükümleri daha ayrıntılı olarak ele alan yönetmelikte hangi durumların muvazaalı işlem sayılacağı ile muvazaa tespiti halinde ortaya çıkacak sonuçlar belirtilmiştir.⁴ Bir diğer ifadeyle, alt-işveren yönetmeliğinde de, tıpkı 4857 sayılı yasada olduğu gibi, muvazaaya ilişkin birtakım teknik ölçütler belirlemekle yetinilmemiş, iş hukukunun temel özellikleriyle uyumlu olarak işçiyi korumaya yönelik ek düzenlemelere yer verilmiştir. Buradan hareketle işveren kesiminin bu hükümleri fazla korumacı bulduğunu ve değiştirilmelerini talep ettiği söylenebilir.

⁴ Alt-işveren yönetmeliğinin üçüncü maddesinin g bendine göre; tarafların imzaladıkları sözleşme, “işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini”, “daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini”, “asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini” ya da “kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri” içerdiği takdirde yapılan işlem muvazaalıdır.



Muvazaa tartışmaları dahilinde iş müfettişlerinin yetkilerini sınırlandırmaya yönelik bir işveren müdahalesinden de bahsedilebilir. İşveren tarafına göre, iş yasasının üçüncü maddesinde iş müfettişlerine sadece muvazaa yönünden bir inceleme yetkisi verilmiş olmasına karşın, bu yetkinin alt-ışveren yönetmeliğinde objektif koşullar bakımından inceleme yapma yetkisini de kapsayacak şekilde genişletilmiş olması hem iş yasasına ve borçlar kanununa hem de genel olarak hukuka aykırılık teşkil etmektedir (TİSK, TOBB ve TÜSİAD, 2009: 5). İşveren örgütlerine göre bu yetki iş müfettişlerine değil, iş mahkemelerine aittir. İşveren örgütlerinin bu hususla ilgili itirazı iki açıdan sorunludur. Birincisi, iş yasasında detaylı olarak düzenlenmemiş bir hükmün yönetmelikte daha detaylı olarak düzenlenmesinden hareketle kanuna ve hukuka aykırılık iddiasında bulunmak isabetli değildir, zira adı geçen kanun metinlerinde iş müfettişlerinin alt-ışveren ilişkisinin kurulma şartlarına yönelik tespitte bulunamayacağına dair bir hüküm yoktur. Kanun koyucu iş müfettişlerinin görev ve yetkilerini yönetmelik düzeyinde daha detaylı olarak ele almayı tercih etmiştir. İkinci ve daha önemli olarak ise 4857 sayılı yasa da yer alan çalışma hayatının denetimine ilişkin genel hükümlerde bu konuyla ilgili şüpheye yer bırakmayacak şekilde açık düzenlemelere yer verildiğini hatırlatmak gerekir. Bir diğer ifadeyle, kanun koyucu, iş müfettişlerinin yetkilerini alt-ışveren ilişkisinin düzenlendiği maddelerde belirtmek mecburiyetinde değildir. 4857 sayılı yasanın doksan birinci maddesine göre “devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder”. Üstelik aynı maddede bu ödevin nasıl, hangi kurum tarafından ve kimler aracılığıyla yapılacağı da son derece net olarak ifade edilmiştir. Buna göre, “[b]u ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır.” (4857, Madde 91/1).

Özetle, kendi deyimleriyle, “...her konu[nun] yargıya taşınm[asından], [h]er konuda bir muvazaadan bashedil[mesinden].” (Polat, 2013: 152) rahatsız olan işveren tarafı, yargıdan muvazaa tespitlerinde daha esnek davranmasını, hükümetten ise muvazaa ile ilgili hükümleri yasadaki çıkarılmasını ya da bu hükümleri daha az muvazaa tespiti yapılabilecek şekilde yeniden düzenlemesini talep etmektedir.

Alt-ışveren ilişkisi kurabilme şartlarına ilişkin işveren kesiminin eleştirileri

İşveren kesiminin muvazaalı işlem tespitine yönelik itirazlarını yukarıda ifade etmeye çalıştık. Şimdi sıra iş yasasında belirtilen alt-ışveren ilişkisi kurabilme şartlarının esnetilmesini talep eden işveren görüşlerini ele almaya geldi. Bilindiği üzere, 4857 sayılı yasanın ikinci maddesinde hangi koşullarda alt-ışveren ilişkisi kurulabileceği belirtilmiş; bir diğer ifadeyle, kanun koyucu konuyla ilgili yargı kararlarını da gözeterek tarafların sözleşme hürriyetini sınırlandırmıştır. Buna göre, bir işin alt-ışverene verilebilmesi için o işin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir yardımcı iş niteliğinde olması, eğer değilse de, asıl



işin tamamının değil ancak bir kısmının alt-işverene verilmesine olanak tanınmıştır. Dahası, kanun koyucu bir kısmı alt-işverene verilen asıl işin ancak "...işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren..." bir iş olması halinde alt-işverene devredilebileceğine ve alt-işverenin de "...bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalış[tırabileceğine]..." (4857, Madde 2/6). -dolayısıyla da başka bir işte çalıştıramayacağına- hükmetmiştir. Tam da bu noktada, alt-işveren ilişkisinin kanun koyucu tarafından yasaklanmadığını ve fakat temel bir istihdam türü olarak da görülmeyip istisna olarak kabul edildiğini, getirilen sınırlandırmaların da yine bu bağlamda değerlendirilmesi gerektiğini belirtmek gerekir (Güzel, 2010: 15). Oysaki 4857 sayılı yasanın kabul edildiği tarihten bu yana işte o sınırlandırmalar hedef alınmaktadır. İşveren tarafı alt-işveren ilişkisi kurulabilmesi için kanunda öngörülen koşulların bir arada bulunmasına tepki göstermekte ve bunların "...uygulamada önemli sorunlara yol aç[tığını].." ileri sürmektedir (TİSK, TOBB ve TÜSİAD, 2009: 5). Halbuki o koşullar zaten alt-işveren uygulamalarını sınırlandırmak maksadıyla kanun maddesine koyulmuştur. Dolayısıyla da kanun hükmünün amacıyla uygulaması arasında, işveren tarafının iddialarının aksine, bir uyumsuzluk söz konusu değildir. Bir başka ifadeyle, işveren kesimi kanunun amacı ile kendi çıkarlarının çeliştiğini doğrudan ifade etmeyi tercih etmemekte; bunun yerine, birtakım uygulama sorunları olduğunu ileri sürmektedir. İşveren örgütlerinin itirazlarının sınıfsal bir içeriği olduğu tartışma başlıkları özelinde daha açık bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda gündeme getirilen en önemli taleplerden biri, yardımcı işle ilgili sınırlama ile kanunda belirtilen asıl iş-yardımcı iş ayrımının kaldırılması ve asıl işin tamamının da alt-işverene verilebilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılmasıdır (Keçeci, 2013: 161). Benzer şekilde, işveren temsilcileri bir işin sadece teknolojik gerekçeler gösterilerek alt-işverene devredilebilmesini de talep etmektedirler.

İşveren örgütleri alt-işveren yönetmeliğindeki benzer düzenlemelere de karşı çıkmaktadırlar. Yönetmeliğin on birinci maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan ve "[a]sıl işin bir bölümünde iş alan alt-işveren[in], üstlendiği işi bölerek bir başka işverene vereme[yeceğine]..." hükmeden ibarenin de değiştirilmesi gerektiğini iddia etmektedirler. İşveren tarafına göre yönetmelikte böyle bir hükmün olması sözleşme özgürlüğüne aykırıdır (TİSK, TOBB ve TÜSİAD, 2009: 6). Oysaki iş hukuku gibi işçi koruma ilkesinin başat bir ilke olarak kabul edildiği bir alanda sözleşme özgürlüğünün kendisi değil, kısıtlanması kuraldır (Durmaz, 2017: 26). Dolayısıyla burada ilkesel bir sorun bulunmamakta; işveren tarafı bir bakıma taşeronun da kendi taşeronunu özgürce seçebileceği bir esnekleşme talep etmektedir.



Alt-işverenin asıl işverenden aldığı iş için işe aldığı işçilerin tamamını sadece bu iş için çalıştırma zorunluluğuna da itiraz edildiği görülmektedir (Canpolat, 2013: 147). Buradan hareketle, alt-işverenin işçilerini başka işlerde de çalıştırabilmesinin önü açılmakta, dolayısıyla da işçi ile işyeri arasındaki bağ esnetilmeye çalışılmaktadır. Bu amacın işçi ile işyeri arasında sürekli bir ilişki olması gerektiğinin altını çizen işçi sınıfı temsilcilerinin tezleriyle taban tabana zıt olduğunu da ayrıca belirtmek gerekir (DİSK, 2016). Yine yasada öngörülen şartlarla ilgili olarak, işveren tarafı “... asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından çalıştırılmaması ve daha önce asıl işverene ait işyerinde çalıştırılan kişi ile alt işveren ilişkisinin kurulamaması biçiminde beliren...” kısıtlamaları istihdamı arttırmanın önünde bir engel görmekte; dahası, bu tür düzenlemelerin Anayasa’daki çalışma hakkına aykırı olduğunu ileri sürmektedir (TİSK, TOBB ve TÜSIAD, 2009: 4). İşveren kesiminin bu konuda oldukça ısrarcı olduğu anlaşılmaktadır:

Düşünebiliyor musunuz arkadaşlar bir işyerinizde alt işvereniniz var, alt işvereninizle ilişkinizi koparıyorsunuz fakat alt işvereninizle çalışan sizin işinizi öğrenmiş, işinizi iyi bilen ve işini iyi yaptığına şahit olduğunuz işçiler var. Sizin işinizi sizin kadar tanıyan ve bu işte ehil olmuş insanlar var. Eğer bir önceki alt işverenden sonra yeni alt işveren ilişkisi kurduğunuz şirket veya alt işveren o işçiyi çalıştırsa efendim bu burada çalıştı, bu muvazaadır. El insaf yani... (Polat, 2010: 153).

Yukarıdaki alıntıda ifade edilen görüşle ilgili birkaç noktaya açıklık getirmek gerekir. Öncelikle, bir zamanlar alt-işveren tarafından istihdam edilen işçinin daha sonra aynı işyerinde iş alan yeni alt-işveren tarafından istihdam edilmesinin önünde yasal herhangi bir engel olmadığı gibi, sadece böyle bir duruma dayalı olara muvazaalı işlem tespiti de söz konusu olamaz. Ancak bahsi geçen işçi aynı zamanda asıl işverenin eski bir işçisiyse, o halde -o işçinin aynı işyerinde kaç ayrı alt-işverene bağlı olarak çalıştığından bağımsız olarak- kanuna aykırı bir durum oluşmuş olur. İşveren temsilcisinin dikkat etmemeyi tercih ettiği nokta budur. Öte yandan, işveren temsilcisinin işinin ehli olan o işçinin doğrudan asıl işveren işçisi olarak istihdam edilmesini neden talep etmediğine de ayrıca dikkat çekmek gerekir. Son olarak alt-işveren ilişkisinden kaynaklı durumlarda alt-işverenin kendi işçilerine karşı asıl işverenle birlikte sorumlu olacağını ifade eden hükümlere yönelik eleştirilerden de kısaca bahsederek bu tartışmayı noktalayalım. Buna göre, işçi aslında alt-işverenin işçisi olduğundan, önce alt-işverene gitmeli, ancak alt-işvereni bulamadığı ya da ona ulaşamadığı durumlarda asıl işverene başvurabilmelidir. Bir diğer deyişle, işveren tarafı kanunda geçen “birlikte sorumluluk” ifadesinin değiştirilmesini talep etmektedir. Bu talep doğrultusunda yapılacak olası bir değişikliğin işçi kesimini özellikle alacaklarını tahsil etme konusunda oldukça zorlayacağı tahmin edilebilir bir durumdur.



Yukarıda ele aldığımız işveren taleplerinin gerçekleşmesi durumunda, sendikal örgütlenmenin olduğu işyerlerinde asıl iş parçalanmak suretiyle alt-işverene verilebilecek; bu durum bir yandan sendikal örgütlenmenin gerilemesine, öte yandan da sendikası işyerlerinde sendikalaşma çabalarının kösteklenmesine yol açacaktır (Okcan ve Bakır, 2010: 67)

Asıl işveren ile alt-işveren arasındaki çıkar çatışmaları

Endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan sosyal problemlerde taraflar genel olarak işçiler ile işverenler gibi iki ayrı kutup olarak belirse de, alt-işveren ilişkisinde aslında iki değil üç taraf olduğunu gözden kaçırmamak gerekir. Dolayısıyla kimi sorunlarda alt-işveren ile asıl işveren arasında birtakım çıkar farklılaşmaları oluşması kaçınılmazdır. Alt-işveren ilişkisinin geçersiz ya da muvazaalı olduğunun tespiti durumunda, mahkemelerin, sorumluluğu genellikle asıl işverene yüklediği yönündeki iddialar da tam olarak o farklılaşmanın sonucudur. Asıl işveren tarafına göre, “kimse kendi muvazaasından yararlanama[yacağından]”, alt-işverenler de asıl işverenler gibi işçiye karşı sorumlu tutulmalıdır, zira işçiyi koruma amacının gereği budur (Canpolat, 2013: 149). Anlaşılabileceği üzere, yargı kararlarında ortaya çıkan kimi eğilimler asıl işveren temsilcilerince eleştirilmekte ve bu eleştiriler dillendirilirken de alt-işverenin çıkarlarıyla uyumlu olmayan bir tavır alınmaktadır. Alt-işverenler genellikle kurumsal olmayan, iflas vb. nedenlerle faaliyetleri kısa süren, dolayısıyla da işçi, uzun mahkeme sürecinin ardından haklarını talep ettiğinde, ortalarda olmayan firmalardan oluşmakta; buna karşın, asıl işveren tarafı ise, yine genel olarak, daha kurumsal, daha büyük ölçekli yatırımlar yapan, ciro su çok daha yüksek firmalardan meydana gelmektedir. Böylesi bir ikili yapı söz konusu olduğundan, yargı da işçiyi korumak amacıyla, işçinin alacaklarını çok daha rahat alabilmesi için sorumluluğu sıklıkla asıl işverene yüklemeyi tercih etmektedir. Yargının, böyle bir karar almak suretiyle olası muvazaaların önüne geçmeye çalıştığı oldukça açıktır. Öte yandan bu tür yargı kararlarının işverenler arasındaki çıkar farklılaşmalarını da gün yüzüne çıkardığını ifade etmek gerekir.

Bir diğer tartışma konusu ise tarafların aralarında imzaladıkları alt-işverenlik sözleşmesinin genel olarak asıl işverenin çıkarlarını gözetecek şekilde düzenlendiğini öne süren alt-işveren iddiasıyla alakalıdır. Buna göre, taraflar arasındaki güç eşitsizliğinden ötürü, asıl işveren sözleşmeye işçi ücretlerinin alt-işverence zamanında ödenmesi gerektiğine, aksi takdirde bu bedelin hak edişlerden kesileceğine ve hatta sözleşmeyi feshetme hakkının kendilerinde saklı olduğuna dair maddeler koyabilmekte ve fakat alt-işveren tarafı ise aynı sözleşmeye kendi alacaklarıyla ilgili bir madde ekleyememektedir. Dahası, yine alt-işveren temsilcilerine göre, 2008 yılında yapılan bir düzenlemeyle 4857 sayılı yasanın otuz altıncı maddesine bir fıkra eklenmek suretiyle asıl işverenin alt-işveren üzerindeki hakimiyeti daha da güçlendirilmiş ve alt-işveren mağdur edilmiştir. Bu ek fıkrayla



birlikte, asıl işverene alt-işverenin işçi ücretlerini düzenli olarak ödeyip ödemediğini resen kontrol etme ve ödemediği durumlarda ise ücret bedelini alt-işverenin hak edişinden kesip işçilerin banka hesaplarına yatırma hakkı ve yükümlüğü verilmiştir. Bu düzenlemenin de alt-işveren tarafının çıkarlarına uygun olmadığı söylenebilir. Alt-işveren tarafının dile getirdiği sorunlardan biri de sigorta primleri ve vergi ödemeleriyle ilgilidir. Bu tür ödemelerin zaten büyük sermayesi olmayan alt-işveren kesimini çoğu zaman zor durumda bıraktığı iddia edilmektedir. Bu ödemeler yüzünden başka ihalelere giremediklerini ve bu yüzden daha da güç durumlara düştüklerini ileri süren alt-işveren kesimi, sigorta primi ve vergi ödemelerinde kendilerine yardımcı olunmasını istemektedir (Çizmeci, 2013: 184-5). Doğrudan ifade edilmese de, burada sigorta primlerinin devlet ya da asıl işveren tarafından karşılanmasının talep edildiği anlaşılmaktadır.

İşçi sınıfı ve alt-işveren ilişkisi

Alt-işveren ilişkisinin bir diğer tarafı olan işçi sınıfının yukarıda ifade edilen gelişmeler karşısında genel olarak savunma pozisyonunda olduğu söylenebilir. Bir diğer deyişle, sendikalar genel olarak işveren tezlerini eleştirmekle sınırlı bir muhalefet hattı izlemekte ve çoğu zaman mevcut durumu korumakla yetinen bir mücadele hattının ötesine geçememektedirler.⁵ Ancak bu genel durumun dışına çıkan kimi itiraz ve taleplerin dillendirildiğini de belirtmek gerekir. Bunların başında ise alt-işveren işçisinin çalıştığı işyerinde yürürlükte olan ve asıl işveren işçilerinin yararlandığı toplu iş sözleşmelerinden yararlanabilmesinin önünü açmaya yönelik düzenleme talepleri gelmektedir. Buna göre, alt-işverene verilen iş asıl işverenin işiyle aynı iş kolundaysa, alt-işveren işçilerinin de işyerinde geçerli toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğine dair açık bir yasal düzenleme yapılması gerekir. Aksi halde alt-işveren işçisinin toplu iş sözleşmelerinden yararlanma hakkı kısıtlandığı gibi, bu durum sendikalarda örgütlenmenin de önünü tıkamaktadır (Tan, 2013: 166). Benzer biçimde, işçi tarafına göre, özel olarak alt-işveren işçilerinin, genel olarak da tüm işçilerin kolektif haklarında gerçek bir ilerleme sağlanması isteniyorsa, iş kolu bazında örgütlenme şartı ya da iş kolu barajı gibi birtakım zorunlulukların kaldırılması gerekir. Böylece işçiler, yasal zorlamalara göre değil, şartlara ve kendi tercihlerine göre bir sendikal örgütlenme yoluna gitme olanağına kavuşmuş olacaklardır. Ayrıca, işçilerin örgütlenme özgürlüğünü genişleten düzenlemeler daha güçlü sendikal örgütlerin ortaya çık-

⁵ Bu tespitimizden sendikaları ve sendikal politikaları yekpare bir bütün olarak gördüğümüz sonucu çıkarılmamalıdır. Türkiye'de, Hak-İş'in mevcut siyasi iktidar ile iyi ilişkiler kurmayı esas alan sendikal anlayışı ile DİSK'in diğer toplumsal muhalefet odaklarıyla birlikte siyasi iktidara karşı hareket etmeye dayanan sendikacılık yaklaşımını iki ayrı kutba, Türk-İş'in içerisindeki farklı sendikal yapıları da bu iki kutup arasında uygun yerlere yerleştirmek mümkündür. Biz "belirli bir mücadele hattının ötesine geçememek" ya da "tartışma zemininin burjuvazi tarafından belirlenmesi" gibi ifadelerden, sosyal diyalog masasında konuşulan konuların -birtakım istisnalar dışında- her zaman burjuvazi tarafından belirlenmesini, bir diğer deyişle, burjuvazinin kendi gündemini işçi sınıfına dayatmasını kastediyoruz. Eğer aksi olsaydı, yani işçi sınıfı kendi gündemini burjuvaziye dayatmayı başarabilseydi, çalışma meclislerinin konuları kıdem tazminatının fona devri ya da esnek istihdam modellerinin yaygınlaştırılması değil, gerçek bir sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması ya da iş güvencesi hükümlerinin daha kapsayıcı bir hale getirilmesi olurdu.



masını da beraberinde getirecektir ki, bu durumda asıl işvereni veya alt-işvereni toplu pazarlık masasına oturtabilmenin önü açılmış olacaktır (Özveri, 2013: 177).

Bunun dışında, 4857 sayılı yasanın alt-işveren ilişkisini sınırlandırmaya yönelik amacıyla çelişen ve işveren tarafına kimi esneklikler tanıyan birtakım yasal düzenlemelerin varlığından da bahsedilebilir. Bu bağlamda işçi sınıfı temsilcileri Belediyeler Kanunu, DSİ Kanunu, Kamu İhale Kanunu ve Posta Kanunu'nda yer alan ve alt-işveren ilişkisinin yaygınlaşmasına yol açan bazı maddelerde gerekli değişikliklerin yapılmasını talep etmektedirler (Tan, 2013: 166). Böyle bir değişiklik olduğunda, işveren tarafının -tabiri caizse- 4857 sayılı yasanın sınırlayıcı düzenlemelerini by pass etme imkanı ortadan kalkacak ve böylece yargı bu tür işlemler için de muvazaa tespitinde bulunabilecektir.

2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu'nda sadece bazı işçi alacaklarının imtiyazlı alacak olarak tanımlandığı görülmektedir. Söz konusu yasanın ilgili hükümlerine göre "...[i]şçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları" alacaklı imtiyaz olarak belirlenmiş (2004, Madde 206/4), bunun dışında kalanlar ise kapsam dışında bırakılmıştır. Buna göre, iflas gibi bir durum söz konusu değilse işçi bu hükümden yararlanamamaktadır. İşçi sınıfı temsilcileri bu hükmün değiştirilmesini, işçi alacaklarının iflas koşulu olmaksızın imtiyazlı alacak statüsüne yükseltilmesi talep etmektedirler. Bu sayede özellikle alt-işveren işçilerinin alacaklarını tahsis edebilmesinin önündeki önemli bir engel kaldırılmış ve işçi alacakları için de anlamlı bir güvence sağlanmış olacaktır (Özveri, 2013: 176).

Sonuç

Bu çalışmada toplumsal sınıflar arasındaki ideolojik mücadelenin çalışma mevzuatı üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Bu etkiler alt-işveren ilişkisi özelinde incelenmiş ve farklı toplumsal sınıfların birbirleriyle çıkar çatışması içerisinde olduğu saptanmıştır. Ayrıca, araştırma sorunsalının sadece hukuki ve teknik bir çerçevede ele alınmasından doğacak sınırlılıkları aşmak amacıyla alt-işverenlik müessesinin ekonomi-politiğine de çalışmada yer verilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdiği tarihten günümüze kadar olan süreçte pek çok kez değiştirilmiş, alt-işverenlik sistemini de bu değişikliklerden kendine düşen payı almıştır. Toplumsal sınıflar arasındaki güç dengesi düşünüldüğünde bu değişikliklerin ezici çoğunluğunun burjuvazinin lehine, işçi sınıfının ise aleyhine olması beklenir. Ancak düzenlemelere bakıldığında Türkiye burjuvazisinin alt-işveren ilişkisi özelinde istediklerini tam manasıyla almayı başaramadığı söylenebilir. 4857 sayılı yasadaki alt-işveren ilişkisini doğrudan ilgilendiren maddeler, işveren tarafının olağanüstü ısrarlarına karşın, büyük ölçüde korunmuş ve burjuvazinin daha fazla esneklik talebi en azından alt-işverenlik sistemi özelinde henüz gerçekleşmemiştir. Dahası, sınıflar mücadelesinin gelenek-



sel yollarının dışında ve son derece ağır bedeller ödeyerek de olsa, Türkiye işçi sınıfı alt-işveren ilişkisinde kimi kazanımlar da elde etmiştir. İşveren tarafının şiddetli karşı çıkışlarına rağmen, Tuzla tersanelerinde yaşanan iş cinayetlerinin ardından, 2008 yılında işçi lehine düzenlemeler içeren alt-işveren yönetmeliğinin yürürlüğe girmesi ve bugüne kadar değiştirilmeden yürürlükte kalması bu bağlamda düşünülmelidir. Bir diğer deyişle, süreklilik kazanan işçi ölümlerinin yarattığı kamuoyu baskısı hükümeti çalışanların lehine adım atmaya zorlamıştır (Odman, 2008: 284). Benzer bir şekilde, 2014 yılında gerçekleşen ve 301 maden işçisinin hayatını kaybetmesiyle sonuçlanan Soma Katliamı’nın ardından 6552 sayılı yasa çıkarılmış ve bu yasayla iş yasası üzerinde birçok değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklikler arasından yer alan ve alt-işveren ilişkisini doğrudan etkileyen üç düzenlemeden kısaca bahsedilebilir. 6552 sayılı yasayla iş yasasının otuz altıncı maddesinin beşinci fıkrası “işverenler, alt-işverene iş vermeleri halinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür” şeklinde değiştirilmiştir. Bu değişikliği asıl işverenin halihazırda var olan sorumluluğunu daha da kuvvetlendirdiği, dolayısıyla da işçi lehine bir düzenleme olarak değerlendirmek mümkündür. Yine aynı yasayla, iş yasasının elli altıncı maddesine yeni bir fıkra eklenmiş ve alt-işverenin değişmesi halinde dahi aynı işyerinde çalışmaya devam eden alt-işveren işçisinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında işçinin toplam kıdeminin esas alınacağı yasal güvenceye kavuşturulmuştur.⁶ 6552 sayılı yasayla, ayrıca, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun yüz on ikinci maddesine eklemeler yapılmış ve bu ek fıkralarda kamuya ait işyerlerinde çalıştırılan alt-işveren işçilerinin kıdem tazminatı haklarına ilişkin detaylı düzenlemelere yer verilmiştir. Bütün bu düzenlemelerin işçi sınıfı adına çok büyük kazanımlar olduğunu ileri sürmek hiç kuşkusuz abartılı bir değerlendirme olacaktır. Ancak, işveren örgütlerinin son derece talepkar olduğu bir alanda küçük de olsa işçi lehine birtakım değişikliklerin vuku bulması önemlidir. Dahası işçilerin bu küçük kazanımları ancak kendi canlarını ortaya koyarak elde edebildiklerine de ayrıca dikkat çekmek gerekir. Sonuç itibarıyla, 4857 sayılı yasa da burjuvazi lehine birçok değişiklik yapılmış ve iş yasası yürürlüğe girdiği tarihe kıyasla daha esnek bir hale getirilmiş olsa da, alt-işveren ilişkisinin düzenlendiği maddelerde bu tür bir değişiklikten bahsetmek mümkün değildir. Peki alt-işveren ilişkisinin Türkiye burjuvazisinin istediği ölçülerde yeniden düzenlenmesi mümkün müdür? Günümüzdeki kritik soru budur. Şimdi bu soruyu kısaca yanıtlayarak çalışmamızı tamamlayalım.

⁶ Elli altıncı maddenin ilgili fıkrasında yer alan düzenlemenin tam hali şöyledir: “Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmamasını sağlamakla, alt işveren ise altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür”.



Metnin geride kalan kısımlarında da tartışıldığı üzere, Türkiye'deki işveren örgütlerinin tamamı alt-işveren ilişkisi kurabilme şartlarında esnekleşme talep etmektedir. Bir diğer deyişle, işveren örgütlerinin, alt-işveren ilişkisi kurulabilmesi için bir arada olması gerektiğine hükmedilen şartların ayrı ayrı düzenlenmesi gibi bir taleple hükümetin ve işçi örgütlerinin karşısına yeniden çıkması olasıdır. Bir diğer deyişle, işveren kesimi işin gereği olmasa bile sadece işletmenin gereği olması durumunda ya da sadece teknolojik nedenlerle dahi bir işin alt-işverene verilebilmesini talep etmektedir. Bu anlamda Çelik (2010)'in ifadesiyle “bağlaçların sınıf mücadelesi[nin]” yeniden canlanması beklenebilir. Bunun dışında, işveren örgütlerinin gerek kanun metninde gerekse de alt-işveren yönetmeliğinde hangi işlemlerin muvazaa teşkil ettiğine dair ayrıntılı hükümler bulunmasından rahatsız olduklarını da ifade etmiştik. Bu bağlamda, muvazaa tanımlarının borçlar hukukuna uygun olarak yapılmasını talep eden işveren tezlerinin yeniden gündeme gelmesi de mümkündür. İşçi örgütlerinin hazırlık yapmalarını gerektiren tartışma başlıkları bu şekilde sıralanabilir. Bununla birlikte, alt-işverenlik sisteminin yeniden düzenlenmesinin Türkiye burjuvazisi için ne kadar öncelikli olduğu konusu ise tartışmalıdır. Öncelikle yakın zamanda ortaya çıkan gelişmelerden anlaşılacağı üzere, hükümetin gündeminde alt-işverenlik sistemi değil kıdem tazminatı vardır (YEP, 2019). Dolayısıyla sınıflar mücadelesindeki tarafların ilk yığınaklarını alt-işveren ilişkisine değil kıdem tazminatı alanına yapmaları daha muhtemeldir. Sonuç itibarıyla, yakın bir gelecekte alt-işveren ilişkisinin yeniden düzenlenip düzenlenmeyeceğine dair kestirimde bulunmakta zorlandığımızı ifade etmek durumundayız. Ancak yine de bir konuda net bir tespitte bulunabiliriz: İlerleyen süreçte çalışma mevzuatında nasıl bir alt-işveren ilişkisinin olacağı -böyle bir ilişkinin olup olmayacağı da dahil olmak üzere- sınıflar mücadelesinin seyrine göre belirlenecektir.



Kaynakça

- Aydoğanoğlu, E. (2011) *Emek Sürecinin Dönüşümü*, Ankara: Kültür Sanat-Sen Yayınları.
- Bağımsız Sosyal Bilimciler (2015) *AKP'li Yıllarda Emekğin Durumu*, İstanbul: Yordam Yayınları.
- Bakır, O. (2013) "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi toplantı tutanakları", 26-27 Eylül, Ankara, 244-251.
- Bakır, O. (2017) "Türkiye'de taşeronun kısa tarihi: İsmi değişti cismi büyüdü", *Evrensel Gazetesi*, <https://www.evrensel.net/haber/339041/turkiyede-taseronun-kisa-tarihi-ismi-degisti-cismi-buyudu>, 27 Kasım.
- Bakır, O. (2018) "Taşeron işçiler, KHK ve kadro mücadelesi", *Teori ve Eylem Dergisi*, <https://teoriveeylem.net/2018/03/taseron-isciler-khk-ve-kadro-mucadelesi/>
- Bayramoğlu-Özüoğlu, S. (2012) "Düzenleyici Devlet Modelinde İstihdam Rejimi: Güvencesizlik", (der. Ö. Göztepe), *Güvencesizleştirme Süreci, Yanılgı, Olanak*, Ankara: Notabene Yayınları.
- Beko, K. (2013) "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi toplantı tutanakları", 26-27 Eylül, Ankara, 26-33.
- Canpolat, T. (2013) "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi toplantı tutanakları", 26-27 Eylül, Ankara 142-150.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014) "Malatya Milletvekili Sayın Veli Ağbaba'ya ait (7/43275) esas no'lu soru önermesine cevap", <https://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-43275sgc.pdf>.
- Çelik, A. (2003) "Yeni iş yasasının anlamı", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 48, 41-72.
- Çelik, A. (2010) "Bağlaçların sınıf mücadelesi", *Birgün Gazetesi*, <http://www.yarinlar.net/sinif-hareketi-ve-sol/baglaclarin-sinif-mucadelesi-aziz-celik.html>, 21 Ekim.
- Çizmeci, B. (2013). "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi toplantı tutanakları", 26-27 Eylül, Ankara, 184-185.
- Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu. (2016) "Konfederasyonumuzun uzaktan çalışma ve özel istihdam bürolarına mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi hakkındaki görüşleri", <http://disk.org.tr/2016/01/konfederasyonumuzun-uzaktan-calisma-ve-ozel-istihdam-burolarina-mesleki-anlamda-gecici-is-iliskisi-kurma-yetkisi-verilmesi-hakkindaki-gorusleri/>
- Durmaz, O. S. (2017) "Türkiye'de iş hukukunun doğuşu (1909-1947) üzerine bir deneme", *Hukuk Defterleri*, 8, 26-28.
- Ercan, F. (2003) "İş kanunu sermayeye ne kazandırdı?", <http://www.antimai.org/bs/fercan2.htm>.
- Güler-Müftüoğlu, B. (2014) "Üretim Sürecinin Vazgeçilmez Esneklik", Müftüoğlu, Ö. ve Koşar, A. (der.) *Türkiye'de Esnek Çalışma*, İstanbul: Evrensel Kültür Kitaplığı.
- Güzel, A. (2010) "Alt işveren uygulamasında güvencesiz bir sisteme doğru", *Çalışma ve Toplum*, 27, 15-28.
- Hazine ve Maliye Bakanlığı. (2019) "Yeni ekonomi programı: 2019-2021", <https://www.bumko.gov.tr/Eklenti/11247,ovpsunumv11turkcepdf.pdf?0> (17.04.2019).
- Keçeci, M. (2013) "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi toplantı tutanakları", 26-27 Eylül, Ankara, 157-162.
- Koç, Y. (2012) *AKP ve Emekçiler 2002-2012*, Ankara: Epos Yayınları.
- Koşar, A. (2014) "Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Esnekliğin Türkiye Stratejisi", Müftüoğlu, Ö. ve Koşar, A. (der.) *Türkiye'de Esnek Çalışma*, İstanbul: Evrensel Kültür Kitaplığı, 100-118.
- Lordoğlu, K. ve M. H. Koçak (2015) "AKP Döneminde İstihdam, İşgücü ve İşsizlik", Koray, M. ve Çelik, A. (der.) *Himmet Fitrat Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika*, İstanbul: İletişim Yayınları, 99-123.
- Odman, A. (2008) "Taşeronlaşma ve geçici/ödünc işçilik gibi esnek istihdam rejimi formları, iş güvencesi ve



- insan sağlığı: Türkiye ve Almanya'dan örnekler ve tepkiler", *Toplum ve Hekim*, 23, 4, 284-301.
- Okcan, N. ve O. Bakır. (2010) "İşletmenin ve İşin Gereği Taşeronlaştırma: Taşeron Cumhuriyetine Doğru...", *Çalışma ve Toplum*, 27, 55-74.
- Önsal, N. ve Yaşar, Ö. (2018) "Alt işverenlik yönetmeliği", *Alt işveren mevzuatı*, Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları No: 23, 21-29.
- Özveri, M. (2013) "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi toplantı tutanakları", 26-27 Eylül, Ankara, 174-178.
- Özveri, M. (2014) "Alt İşveren (Taşeron) Sermayenin Örgütlü İşgücüne Başkaldırısıdır", *Disk-Ar*, Kış, 28-37.
- Özveri, M. (2015a) "Ak Parti Döneminde İş Hukukunda Güvencesizliğin Kurumsallaşması", Koray, M. ve Çelik, A. (der.) *Himmet Fitrat Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika*, İstanbul: İletişim Yayınları, 125-156.
- Özveri, M. (2015b) "Özelleştirme, alt işveren, özel istihdam büroları ve ucuz işgücü", *Emeğin Hukuku Kurultayı*, 27-28 Mayıs, Ankara.
- Özveri, M. (2018) "Taşeron sorunu çözülmedi 'kadrolu taşeron işçisi' sorunu yaratıldı", *Evrensel Gazetesi*, 08.01.2018, <https://www.evrensel.net/yazi/80645/taseron-sorunu-cozulmedi-kadrolu-taseron-iscisi-sorunu-yaratildi>.
- Pirler, B. (2001) "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Ülkemizde İstihdamın Artırılmasına İlişkin Görüşleri", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, (3) 2, <https://www.isguc.org/?p=article&id=64&cilt=3&sayi=2&yil=2001>.
- Polat, E. (2013) "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi toplantı tutanakları, 2. Panel: Alt işverenlik", 26-27 Eylül, Ankara, 151-155.
- Portelli, H. (1982) *Gramsci ve Tarihsel Blok* (çev: K. Somer), Ankara: Savaş Yayınları.
- Şafak, C. (2004) "4857 Sayılı İş Kanunu çerçevesinde taşeron (alt işveren) meselesi", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 51, 111-132.
- Tan, N. (2013) "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi toplantı tutanakları, 2. Panel: Alt işverenlik", 26-27 Eylül, Ankara, 162-168.
- TBMM. (2003) "İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu", <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c007/tbmm22007045ss0073.pdf>
- TİSK, TOBB ve TUSİAD. (2009) "TİSK, TOBB ve TUSİAD'ın esneklik konusundaki ortak görüş ve önerileri". <https://tusiad.org/tr/tum/item/2364-tisk--tobb-ve-tusiadin-esneklik-konusundaki-ortak-gorus-ve-onerileri>.
- TÜİK İşgücü İstatistikleri (2019) "Kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu", http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007.
- Yıldırımoğlu, H. (2013) "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi toplantı tutanakları, 3. Panel: Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi", 26-27 Eylül, Ankara, 220-223.
- "4857 Sayılı İş Kanunu", T.C. Resmi Gazete, 25134, 10 Haziran 2003.
- "4857 Sayılı İş Kanunu", <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>



Araştırma Makalesi

3008 Sayılı İş Kanunu'ndan 931 Sayılı İş Kanunu'na: Türkiye'de Bireysel İş Hukukunun Kurumsallaşması

Ömer CEYLAN*

Öz

Türk iş hukuku, Türkiye Cumhuriyeti'nin modern tarihinin sosyal, ekonomik ve politik dinamiklerini temel özellikleri ile oldukça uyumludur. Çalışmanın konusu, 1936 yılında yasallaşan, 3008 Sayılı İş Kanunu ile 1967 tarihinde yasallaşan 931 Sayılı İş Kanunu'nun değerlendirilmesi olarak belirlenmiştir. Çalışmada, tek parti döneminde yapılan 3008 Sayılı İş Kanunu ile 1961 sonrası dönemde yapılan 931 Sayılı İş Kanunu'nda yer alan yasal düzenlemeleri karşılaştırmaya odaklanılması amaçlanmaktadır. 3008 Sayılı İş Kanunu, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku ile bireysel iş hukuku konusundaki düzenlemeleriyle temel bir kanundur. 3008 Sayılı İş Kanunu belirli temel özelliklere sahip olduğu için, bu çalışmada da tartışıldığı gibi, 931 Sayılı İş Kanunu'nun yapısını belirlemektedir. Bu çalışmada analiz edilen ana konu, ekonomik, sosyal ve yasal arka planları ile 3008 Sayılı İş Kanunu'dur. Ayrıca, 3008 Sayılı İş Kanunu ve 931 Sayılı İş Kanunu, bireysel iş hukuku alanındaki değişim doğrultusunda analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: 3008 sayılı İş Kanunu, 931 sayılı İş Kanunu, Türkiye'de bireysel iş hukuku

Towards Labor Law No. 3008 to Labor Law No. 931: Institutionalization of the Individual Labor Law in Turkey

Abstract

Turkish labor law is highly competent with the main characteristics of the social, economic and political dynamics of the modern history of the Republic of Turkey. The subject of this study is to analyze Labor Code No. 3008 and Labor Code No. 931, which were enacted in 1936 and 1967 respectively. The study aims

Makale gönderim tarihi: 25.03.2019 Makale kabul tarihi: 24.05.2019

* Araştırma Görevlisi, Kocaeli Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, oceylanc@gmail.com



to focuses on a comparison between the legal arrangements made in the one-party rule period, in which Labor Code No. 3008 was also introduced, and Labor Code No. 931 made in the post period of 1961.

Labor Code No. 3008 was a fundamental law with its arrangements about collective labor law and social security law as well as individual labor law. Since it has certain fundamental characteristics, Labor Code No. 3008 determines the structure of the Labor Code No. 931, which is also discussed in this study. The main issue analyzed in this paper is Labor Code No. 3008 with its economic, social and legal background. Furthermore, Labor Code No. 3008 and Labor Code No. 931, analyzed through the change in the field of individual labor law.

Keywords: Labor Code No. 3008, Labor Code No. 931, individual labor law in Turkey

Giriş

Türkiye’de endüstri ilişkileri, çalışma hukuku, çalışma iktisadı ve emek tarihi alanlarında yapılan çalışmaların belirli dönemlere göre incelendiği görülmektedir. “Tek partili dönem, Çok partili döneme geçişten 1961 Anayasasına kadar yer alan dönem, 1961 – 1980 arası dönem ve 1980 sonrası dönem” gibi ayrımlara gidilmektedir. Söz konusu çalışmalarda ilgili dönemlerin kendine has özellikleri irdelenmekte ve birbirini takip eden dönemler arasında ekonomik, sosyal, hukuki vb. gelişmelere dayalı incelemeler yapılmaktadır.

Türkiye’de çalışma hukuku ve alt dallarının gelişimi, yukarıda belirtilen dönemlerin özgüllükleri ve devamlılıklarına göre oluşmuştur. Çalışmanın konusu Türkiye’de bireysel iş hukukunun gelişimini izleyebilmek amacıyla 1936 yılında yasalaşan, 3008 Sayılı İş Kanunu ile 1967 tarihinde yasalaşan 931 Sayılı İş Kanunu’nun değerlendirilmesi olarak belirlenmiştir. Yukarıda belirtilen dönemleştirmeden farklı olarak çalışmada 3008 Sayılı İş Kanunu’nun yasalaştığı tek partili dönem ile 1961 sonrası dönem arasında bir değerlendirme yapılacaktır. Bu tür bir değerlendirme, kanunların yasallaşma dönemlerinden kaynaklanmış ve bu yüzden çok partili döneme geçişten 1961 Anayasa’sına kadar olan dönem kapsama alınmamıştır. İlgili dönemde elbette bireysel iş hukukuna ilişkin yapılan düzenlemeler (Hafta tatili ücreti ile ilgili 1951 ve 1956 tarihli düzenlemeler ile 1951 tarihli Asgari ücret tespit yönetmeliği gibi) yer almaktadır. Ancak bu düzenlemeler bireysel iş hukuku alanında kapsayıcı ve genel hükümler içeren iş kanunlarının belirli bir konusuna ilişkin yapılmış düzenlemelerdir. Bu nedenle Kanunların dönemin ruhunu yansıtan özelliklerinin ele alınacağı bu çalışmada bu gibi sınırlı düzenlemelere yer verilmeyecek ve ayrıca incelenmeyecektir.

Türkiye’de bireysel iş hukukunun gelişimine bakıldığında, konuyla ilgili yasal düzenlemelerin kendi dönemlerinin ruhunu yansıttıkları görülmektedir. Öte yandan bireysel iş hukukunun gelişiminde 3008 Sayılı kanunun oluşturulduğu döneme özgü bireysel iş hukuku alanının yanında toplu iş hukuku ve sosyal gü-



venlik hukuku gibi konularda temel bir kanun olma özelliği taşıması önem arz etmektedir. 3008 Sayılı İş Kanunu'nun temel kanun olma özelliği ve dönemine göre ileri sayılabilecek özellikleri kendisinden sonra gelen 931 Sayılı İş Kanunu'nun yapısını belirlemiştir.

Bu düşüncelerden hareketle çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 3008 sayılı İş Kanunu öncesinde Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik, sosyal ve siyasal durum incelenecek, sonraki bölümde ise 3008 Sayılı İş Kanunu'nun oluşum sürecini etkileyen unsurlar değerlendirilecektir. Çalışmanın üçüncü bölümünde 931 Sayılı İş Kanunu'nun yasalaşmasından önceki dönem olarak 1960 sonrası ekonomik, sosyal, siyasal ve hukuki gelişmeler değerlendirilecektir. Son bölümde ise 3008 Sayılı İş Kanunu ile 931 Sayılı İş Kanunu arasında değerlendirme yapılacak ve 3008 Sayılı İş Kanunu'nun 931 Sayılı İş Kanunu üzerindeki etkileri incelenecektir.

3008 Sayılı İş Kanunu'na Doğru Türkiye

3008 Sayılı İş Kanunu'nun özünün, içeriğinin, kapsamının ve kanuna olan ihtiyacın anlaşılabilmesi için, kanunun yasallaştığı tarihe kadar olan süreçteki ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmeler ile çalışma yaşamındaki genel duruma değinmek, önem arz etmektedir.

Yeni kurulan cumhuriyet ile birlikte Türkiye'nin sanayileşme hedefinin ekonomik açıdan önemli olduğu görülmektedir. Sanayileşme hedefinin gerçekleştirilmesi için 1930'lu yıllara değin belirlenen yöntem, özel sektörün desteklenerek bu hedefin gerçekleştirilmesi doğrultusunda idi. 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi ile milli bir iktisat politikası benimsenmiştir. İzmir İktisat Kongresi tarafından benimsen ve 1933 yılına kadar süren ekonomik programın hedefi olan, sanayileşmenin devlet tarafından desteklenecek özel girişim ile sağlanması düşüncesi, ekonomide liberal yaklaşımın egemen olmasını sağlamıştır. (Güzel, 1986: 171). İzmir İktisat Kongresi'ni izleyen dönemde sanayileşme hedefinin gerçekleştirilmesi için özel girişimin desteklenmesi doğrultusunda sermaye mallarının yerli ekonomik güçlere aktarılması için düzenlemeler yapılmış ve özel girişime teşvik amacıyla 1927 yılında Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkarılmıştır (Makal, 2004: 125). Bu dönemde her ne kadar özel sektöre çeşitli destekler verilmiş olsa da hedeflenen sanayileşmenin gerçekleştirildiği söylenemez. Ayrıca, 1929 ekonomik krizi ile Osmanlı İmparatorluğu'ndan devralınan ekonomik yapının yetersizliği de bu tür bir sanayileşme hamlesinin önünde engel teşkil etmiştir.

Sanayileşme hedefinin özel girişim eliyle sağlanamaması devletin sanayileşme hamlesinde öncü rol almasını kaçınılmaz hale getirmiştir. 1930'lardan sonra sanayileşme ve buna bağlı olarak kalkınma hedeflerinin, devlet girişimleri ve devlet sermayesiyle sağlanması düşüncesi, ekonomik programın etkin bir planlama ile yapılmasını zorunlu kılmıştır (Ekin, 1986: 42). Bu dönemde belirlenen devletçilik ilkesi ve devlet eliyle sanayileşme hamlesi ile kurulan kamu iktisadi teşebbüsleri,



3008 Sayılı İş Kanunu öncesi önemli bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. Devletin ekonomik alanda öncü rol oynamasında, sanayileşme ve kalkınma hedeflerinin ötesinde yeni kurulan devleti, koruma ve daha güçlü kılma amacı da vardır. Devletin kuruluş dönemindeki şartlara bakıldığında devletin beraber hareket edebileceği güçlü bir burjuvaziden ya da işçi sınıfından bahsetmek mümkün değildir. Bu nedenledir ki, kamu iktisadi teşekkülleri, devleti hem toplumsal hem de ekonomik yaşamın merkezine oturtmada önemli bir işlev görmüşlerdir. Sonuç olarak devletin kuruluşunda var olmayan özel girişim ile işçi sınıfı devlet ile büyüyen ve devlete tabi bir yapı içerisinde devlet eliyle oluşturulmuştur (Akkaya, 2010: 65). Devlet, sanayileşme hamlesiyle yalnız ekonomik bir amacı değil aynı zamanda siyasal amaçları da gerçekleştirirken, konumuz açısından önemli bir konum olan işveren rolüne de sahip olmuştur.

İş kanunu öncesi döneme bakıldığında henüz güçlü bir işçi sınıfının varlığından söz etmenin mümkün olmadığı ifade edilmişti. İş kanunu öncesi dönemde ilgili önemli verilerin elde edildiği 1927 yılında yapılan sanayi sayımı cumhuriyetin kuruluşundan bu yana sanayileşme açısından önemli bir atılımın sağlanmadığını göstermektedir. Bu sayıma göre 65.245 işletmede 256.855 işçi çalışırken, çalışan işçilerin yaklaşık % 43'ü tarım sanayiinde ve % 18,7'si dokuma sanayiinde çalışmaktadır (Akkaya, 2010: 56). Bu göstergelerin yanı sıra sayıma konu olan işletmelerin yapıları da döneme ilişkin ciddi ipuçları vermektedir. Bu işletmelerin % 36'sında sadece işyeri sahipleri çalışırken, % 8'inde işyeri sahibinin yanı sıra aile üyeleri çalışmaktaydı. İşyeri sahibi ile birlikte 2-3 kişinin çalıştığı işletmelerin oranı ise % 36 olarak tespit edilmiştir (Koç, 2010: 118).

Ekonomik yaşamda tarım sektörünün ağırlığı belirleyicidir. 3008 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği dönemde tarım ve sanayi sektörünün ağırlığı, Türkiye'de işçi sınıfının gelişimine dair önemli ipuçları vermektedir. 1923 yılında tarımın istihdamdaki payı % 90,2 iken bu oran 1936 yılında % 87,7 civarındadır. Sanayi sektörü ise 1923'te % 3,4 iken 1936 yılında % 5'e yükselebilmiştir. Öte yandan sanayi kesiminde çalışanları, nitelikleri, deneyimleri, iş ile ilgili eğitimleri, çalışma içi ve dışı alışkanlıkları açısından sanayi işçisi olarak tanımlamak zordur (Makal, 2007: 123). Kessler, (Kessler, 1948: 183) Zonguldak ve Karabük bölgesindeki gezilerinde bölgedeki çalışma şartlarını incelemiş ve bölgede sürekli çalışan işçilerle birlikte sadece belirli dönemlerde çalışan işçilerin de olduğunu tespit etmiştir. Sadece belirli dönemde çalışan işçilerin çevre köylerdeki muhtarlar tarafından, işletmenin talebine göre köylerinde çiftçilik yapan köylüler arsından seçildiklerini, bu işçilerin boş kaldıkları aylarda Zonguldak maden işletmelerine çalışmaya geldiklerini belirtmiştir.

Türkiye'de cumhuriyetin kuruluşu ve sonrasını izleyen on yıllık döneme ilişkin ekonomik, sosyal olgu ve göstergeler böyle iken, cumhuriyetin ilk yıllarında çalışma yaşamına dönük kapsayıcı bir düzenlemenin var olması beklenemezdi. Dolayısıyla, bu yıllarda çalışma ilişkilerine dair yasal düzenlemeler belirli sektör-



lerde ve belirli çalışan gruplarına yönelik olarak yapılmıştır. Cumhuriyetin ilanından önce çıkarılan 151 Sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amalesinin Hukukuna Müteallik Kanun, Cumhuriyet döneminde çıkarılmış iş mevzuatının başına yerleştirilebilir. Bu kanun sadece Ereğli ve Zonguldak yöresinde çalışan maden işçilerine münhasır olmakla birlikte, çıkarıldığı zamana göre son derece önemli hükümler içermektedir. Bu kanunda, çalışma süresinin günlük 8 saat ve asgari çalışma yaşının ise 18 olarak belirlenmesinin yanı sıra, zorla çalıştırmanın kaldırılması, asgari ücret uygulaması, fazla çalışmanın düzenlenmesi gibi bireysel iş ilişkileri alanında düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıca 151 Sayılı Kanun, sosyal güvenliğe ilişkin ve amele birliğinin kuruluşunu mümkün kılan kimi hükümler de içerdiğinden kendi dönemi içerisinde ileri bir düzenleme olarak görülmektedir. Kanunun bölgesel nitelik taşıması, bölgenin işçi sayısı açısından önemli bir merkez olmasından kaynaklanmaktadır. *“Bu çerçevede Talas'ın belirttiği gibi Cumhuriyet Türkiye'sinde ilk sosyal politika tedbirleri Kömür Havzasını konu olarak ele almıştır. Zira bu havza ilk defa Türkiye'de işçi kitlesini sinesinde toplamıştır. Bu sebepten ötürüdür ki, işçileri koruma zarureti önce bu havzada kendini göstermiştir”* (Makal, 1999: 325). Dönemin bir diğer kanunu 1924 tarihli 394 Sayılı Hafta Tatili Kanunu'dur. Bu kanun on bin ve daha fazla nüfusu olan kentlerdeki iş yerlerinde çalışan işçilerin haftada bir gün 24 saatten az olmamak kaydı ile cuma günü hafta tatili yapmalarını öngörmekteydi. Bölgeye ve konuya özgü oluşturulan bu korumaların yanı sıra iş hukuku açısından korunmaya muhtaç işçi grupları için 1930 tarihinde yürürlüğe giren 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu çıkarılmıştır. Kanun özellikle işçilere yönelik çıkarılmamış olup halk sağlığına yönelik düzenlemeler getirmiştir. Kanunun 151 – 169. maddelerinde çocuk ve genç işçilere, 177. maddesinde gebe kadınların korunmasına, 173 – 180. maddelerinde işçilerin sağlık durumlarına yönelik hükümler bulunmaktadır. Böylece Türkiye'de kadın ve çocuk işçilere yönelik koruyucu düzenlemeler ilk kez kendine yasal zeminde yer bulmuştur.

818 Sayılı Borçlar Kanunu ise çalışma yaşamını düzenleyen ilk genel kanundur. Borçlar Kanunu, 313 – 354. Maddelerini hizmet sözleşmelerine ayırmıştır. Yasanın iş sözleşmesi ile ilgili hükümlerine bakıldığında, iş hukukunun temel ilkelerinden biri olan işçinin korunması ilkesinin iş sözleşmesinin tanımından itibaren saf dışı bırakıldığı görülür. Nitekim Borçlar kanununun sözleşme serbestisi ve sözleşme konusunu belirleme serbestisini kabul eden 20. maddesi bu yoruma neden olmaktadır. Buna göre, işçi ve işverenler istisnai durumlar dışında eşit güçte değerlendirilmiş ve hukuki düzenlemeler de buna bağlı olarak düzenlenmiştir (Tunçomağ, 1974: 8). Kanun, her ne kadar işçinin korunmasına yönelik istisnalar içerse de özellikle işçi ve işvereni sözleşme serbestisi hususunda eşit statüde görülmesi, iş hukuku açısından yetersiz bir yaklaşımdır ve kanunun liberal bir anlayışa sahip olduğunu bize göstermektedir.

3008 Sayılı İş Kanunu öncesi düzenlemeler genel olarak bakıldığında döneme



ilişkin genel kanun olarak değerlendirilen Borçlar kanununun liberal ve bireyci yapısı dikkate değerdir. Yasanın özünde işçi ve işvereni hukuksal boyutuyla ve iş sözleşmesinin tarafları olarak eşit statüde değerlendirmesi iş hukuku açısından yetersiz bir yaklaşımdır. Bu dönemde çalışma ilişkileri ile ilgili diğer kanunlar ise işçiler arasında belirli kişilere koruyucu yönelik düzenlemelerle bölgesel düzenlemeler içermiştir. Ancak çalışma koşulları, ücret, çalışma süreleri gibi iş hukukunun özünü oluşturan alanların sözleşme özgürlüğüne dayandırılması, bu alanların işverenin isteğine göre belirlendiği ve dolayısı ile kötü çalışma koşullarının olduğu, asgari iş sağlığı ve güvencesinden yoksun kara bir çalışma düzeninin sürüp gittiği bir dönem ortaya çıkarmıştır (Güzel, 1986: 173-174).

3008 Sayılı İş Kanunu'nun Oluşum Sürecini Etkileyen Unsurlar

3008 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce, süreç içerisinde belirginleşen ve etkisini hissettiren siyasal, sosyal ve uluslararası etkilerden söz etmek gerekmektedir. Böylece kanunun özü, içeriği, kapsamı ve işlevi daha iyi anlaşılabilir.

Ekonomik Dönüşümde Devletin Rolü

Cumhuriyet'in kuruluşundan sonraki 10 yıl içinde benimsenen liberal ekonomi politikalarının başarısız olması, devletçilik ilkesi ile birlikte devletin ekonomik hayata yönelik rolünde önemli bir değişmeyi gerektirmiştir. Devletçilik uygulaması, devleti bir yandan ekonomiye müdahil kılarken diğer yandan en büyük işveren haline getirmiş ve bunun sonucunda endüstri ilişkilerinin üç aktöründen ikisinin rolünü devlet üstlenmiştir. Şu hâlde devletçilik ilkesi doğrultusunda kurulacak yeni çalışma düzeninde bir iş kanununun varlığı elzem hale gelmiştir (Ekin, 1986: 42). Özellikle devletin endüstri ilişkileri aktörlerinden işveren rolünü başat olarak üstlenmesi ve işgücü talebinin kaynağı noktasına gelmesi iş kanunun gerekliliğinin ve yeni kurulacak çalışma düzeninin anlaşılması açısından önemlidir. Devletçilik ilkesine bağlı oluşturulacak olan ekonomik faaliyetlerde planlama esas tutulmuş ve bu süreçte kalkınma planının yanında devlet eliyle 1934 yılından itibaren 'üç beyaz' ve 'üç siyah' sloganlarıyla yürütülen planlı sanayileşme hamleleri II. Dünya Savaşı öncesinde devleti en önemli işverenlerden biri yapmıştır (Ekin, 1986: 42). Bu dönemde kurulan kamu iktisadi teşekkülleri ile işgücüne olan talep artmış ve işçi sayısında önemli artışlar gözlemlenmiştir. Örneğin, İzmir Ticaret Odası yayınında tütünlerin işlenmesi için ortalama 200 bin işçi ihtiyacından, Cumhuriyet gazetesi ise, 1932 yılında 150 bin civarında tütün işçisi bulunduğundan bahsetmektedir. 100.000 civarında mevsimlik ücretli tarım işçisi ile 40 bin civarında demiryolu, denizcilik ve kara yolu işçisi de dikkate alındığında, 1930'lu yıllarda Türkiye işçi sınıfının azımsanamayacak sayıda ücretli emek içerdiği söylenebilir (Akkaya, 2010: 62). Tarım ağırlıklı işgücü sayısını içeren bu rakamlara ek olarak 1937 Yılı verilerine göre 5 ve daha fazla sayıda işçinin



çalıştığı 6,2 bin işyerinde 281 bin işçi istihdam ediliyordu (Koç, 2010: 118). Dolayısı ile işçi sayısındaki önemli artış ile devletçilik ilkesi çerçevesinde kamu iktisadi teşebbüslerinin kurulması arasında önemli bir bağ olduğu ve iş kanununun öneminin burada daha net anlaşılacağı görülmektedir. Nitekim Recep Peker'in 3008 Sayılı İş Kanunu'nun TBMM'de oylanmasından önce yapmış olduğu konuşma, iş kanununa olan ihtiyacın anlaşılması ve kanunun kabul edilme tarihinin yorumlanması açısından önem arz etmektedir. *"Öte taraftan kanunun geç kalması hakiki hayata esaslı zarar da vermiş değildir. Çünkü iş kanununun ortaya koyduğu tanzimci ruhu memlekette tatbik etmek ihtiyacı ancak bu günlerde kendini göstermeğe başlamıştır. Devlet büyük sanayi hayatına yeni giriyor demektir. ... Bu bakımdan kanun tam zamanda hayata doğmuş olacaktır"* (TBMM, 1936a: 83).

Siyasal Faktörler

3008 Sayılı İş Kanunu'nun oluşum sürecinde dönemin siyasal olay ve yönelimlerinin etkisi güçlüdür. 1930 yılında deneyimlenen çok partili hayata geçiş çabası bu konuda özel bir önem arz etmektedir. 1930 yılında kurulan Serbest Cumhuriyet Fırkası (SCF) toplum içinde hoşnutsuz kesimin ve işçilerin desteğini kazanmıştır. SCF'nin kurulmasından hemen sonra oluşturulan Beşinci İsmet İnönü Hükümeti Programı'nda özellikle iş kanunu ve işçilerin durumlarının düzeltilmesi konusunda çalışılacağından söz edilmiştir. SCF'nin kendisini kapatmasından iki ay sonra ise (17 Ocak 1931'de) 109 maddelik bir tasarı metninin hazırlanması çok partili hayata geçiş denemesinin iş kanunu ve çalışma yaşamına ilişkin düzenleme yapılması sürecini hızlandırdığını göstermektedir (Gülmez, 1986: 128-129).

1930'lu yılların politikalarında devletçilik ilkesinin yanında halkçılık ilkesi ve tek parti iktidarının varlığı da önemli etkenlerdir. Devletçilik ilkesi ile birlikte ekonominin özel girişim yolu ile kalkınması düşüncesinden uzaklaşılması tek parti yönetiminin döneme önemli bir etkiye bulunmasına neden olmuştur. Bu süreçte tek parti ile devletin iç içe geçtiği, tek parti politika ve programlarının devlet politikalarını ciddi bir şekilde yönlendirdiği görülmektedir. Özellikle devletçilik ideolojisi ile ekonomik hayatın devletin denetimine girmiş olması parti-devlet ilişkisinin çalışma yaşamına da sirayet etmesine neden olmuştur. Bu süreçte ana söylem halkçılık ilkesine dayanmaktadır. Halkçılık ilkesi ile birlikte toplumsal sınıflar ve bu sınıflar arasındaki farklılık ve mücadeleler reddedilmekte ve dayanışmacı bir anlayış temelinde toplum farklı meslek sahiplerinin oluşturduğu organik bir bütün olarak görülmektedir (Makal, 2004: 127-128). Sınıfsal farklılıkların reddedilmesi yaklaşımının 1930'lu yıllar sonrasında oluştuğunu söylemek ise yanlış bir ifade olacaktır. Nitekim Mustafa Kemal Atatürk, İzmir İktisat Kongresinin açılışında *'... Bizim halkımızın menfaatleri yek diğerinden ayrılr sınıflar halinde değil; bilakis mevcudiyetleri ve muhassala-i mesaisi yek diğerine lazım olan sınıflardan ibarettir'* sözleri ile toplumu birbirinden ayrı sınıflar olarak görmediğini daha öncesinde dile getirmiştir (Güzel, 1986: 173-174). Halkçılık



ilkesine bağlı olarak sınıfların reddi ilerleyen yıllarda da devam etmiştir. 1931 yılında, Mustafa Kemal Atatürk Cumhuriyet Halk Partisi Genel Başkanı olarak yayınladığı bir beyannamede Türkiye Cumhuriyeti halkını bireysel ve sosyal yaşamda iş bölümü yapan birbiri ile iç içe olan mesai erbabı olarak değerlendiren, Türk işçisini sundukları emekleri ile önemli parçalar olarak gördüğünü belirtmiştir (Akkaya, 2010: 67). Sınıfsal farklılıkların reddi, henüz yeni kurulmuş olan Cumhuriyetin bir ulus yaratma projesi olarak değerlendirilmelidir. Sınıfsal varlıklar yerine birbirine bağlı ve birbirine lazım olan meslek erbaplarının kabulü bu bağlamda anlamlıdır.

1930 sonrası devletçilik ideolojisi ile birlikte kalkınma ve sanayileşme yönelimli söylemlerine, CHP'nin 1935 programına ve dönemin CHP genel sekreteri Recep Peker'in söylemlerine bakıldığında, halkçılık ilkesinin önemi daha da anlaşılır olmaktadır. CHP 1935 programı 1931 programına benzer bir şekilde halkçılık ilkesini tanımlamış ve programın ekonomi başlıklı bölümünde işin düzenlenmesi ile ilgili temel ilkelere yer vermiştir. Bu ilkelerde, hiçbir ekonomik girişimin kamu yararı ve özel faaliyetler arası uyuma aykırı olamayacağı, çıkarılması düşünülen iş kanunu ile işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin düzenleneceği ve işçi ve işveren arası olası uyuşmazlıklarının uzlaşma yolu ile çözülemezse devletin kuracağı bir uzlaştırma mekanizması ile çözüleceğinden bahsedilmiştir (Gülmez, 1986: 147). Programın içeriğinden hareketle, iş kanununun sadece bireysel iş hukuku alanında değil aynı zamanda toplu iş hukuku alanında da düzenlemeler içereceği açıktır. Öte yandan ekonomik faaliyetlerin kamu ya da özel faaliyetlere aykırı olamayacağı ve işçi ve işverenler arasındaki ilişkilerin bu uyuma göre düzenleneceği görülmektedir.

Devlet eliyle sanayileşme sürecine girilmesi ile birlikte halkçılık söyleminin yanı sıra milliyetçilik söylemi de önem kazanmıştır. Sanayileşme hamlesinin herhangi bir işçi hareketi ile kesintiye uğramaması, bu hamlenin milliyetçi ve devletçi söylemlerle işçiler arasında yaygınlaştırılması amaçlanmıştır. İzmir İşçi-Esnaf Birliği'nin açılışında CHP İzmir İl Başkanı Avni Doğan'ın "Türk işçisi ve esnafı milliyetçi ve devletçidir ve kendi siyasallığına göre bir hususiyet taşımaktadır." sözleri anlamlıdır (Akkaya, 2010: 72). 1935 CHP programında işçi ve esnafın parti programı çerçevesinde örgütlendireceğine değinilmiştir. Kamu iktisadi teşekkülleri aracılığıyla sanayileşme ve kalkınma hamlelerinin bir diğer etkisi de devletin bu kuruluşlar aracılığı ile kendine tabi, bir işçi sınıfını yaratacağı düşüncesinin ortaya çıkması olmuştur (Akkaya, 2010: 73-74). 3008 Sayılı İş Kanunu'nun oylamasından önce Recep Peker'in 8.6.1936 tarihli meclis konuşmasında yer verdiği şu sözler hem 3008 Sayılı İş Kanunu'nun oluşturulması sürecinde halkçılık ve milliyetçilik ilkelerinin etkilerini, hem de sınıfların varlığını reddetme eğiliminden vazgeçilerek sınıflar arası mücadelelerin önüne geçilmesi yönünde bir eğilim oluştuğunu bize göstermektedir.



İşte yeni çıkarmakta olduğumuz iş kanunu Devletin esaslı kanunlarından bir rejim kanunudur. Bu kanunla Türkiye'de iş hayatı yeni rejimimizin istediği ahenk ve anlaşma yoluna girecektir... Liberal Devlet tipi içinde işçi sınıfı ve patron sınıfı, bunun daha geniş manasile proleter ve burjuva sınıfları iki düşman cephe halinde birbirine karşı çarpışıp dururlar Bunlar; millet birliği gibi büyük ve mukaddes davanın yanında hiç bir kıymeti olmayan ve millet varlığını tahrib eden zehirli telkinler mahsulü suni bir heyecanın vecdi içinde vuruşup dururlar (TBMM, 1936a: 83-84).

Sonuç itibarıyla, cumhuriyetin kuruluşundan sonraki süreçte ekonomik ve siyasal değişikliklerin etkisiyle zaman içerisinde, dayanışmacı ve sınıfların varlığını reddeden bir toplum anlayışı terkedilmiş, sanayileşme ve kalkınma çabaları içerisinde oluşabilecek olan sınıf mücadelesinin engellenmesi düşüncesi öne çıkmıştır (Makal, 1999: 366).

Uluslararası Etkiler

3008 Sayılı İş Kanunu'nun oluşum sürecinde uluslararası etkilerin önemli payı vardır. Bu etkileri birkaç boyutta incelemek gerekmektedir.

3008 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi sürecinde oldukça etkin olduğu bilinen Recep Peker'in İsmet İnönü'nün 1932 yılında İtalya'ya yaptığı geziye katıldığı ve bu gezide çeşitli incelemelerde bulunarak, "işçi sorunu konusunda yeterince bilgilenip belgelenerek döndüğü" (Gülmez, 1986: 134) belirtilmektedir. Ancak işçi sorunu konusunda elde edilen bilgi ve belgenin iş kanununun yürürlüğe girmesi sürecine etkisi tartışmalıdır. Gezinin yapıldığı dönemde İtalya'da faşizm iktidardadır ve devlet korporatizmi uygulanmaktadır. Devlet korporatizminden bahsedilebilmesi için sınıfların örgütlü olması gerekmektedir. İtalya'da da örgütlü bir yapı dönem itibarı ile mevcuttur. Ancak Türkiye'de henüz sosyal bir olgu olarak sınıfların varlığı kabul edilmemektedir. Dolayısı ile bahsedilen geziden Öte yandan Gülmez'e göre bu ziyaretten kaynaklanan olası bir etki ise iş kanunu konusunda hazırlanan tasarılarından¹ olan ve diğerine göre daha ileri düzenlemelere yer veren 1932 tarihli tasarının rafa kaldırılmasıdır. Konuya ilişkin İtalyan yasalarının ve İş Şartının incelenmesi, dönem içerisinde Türkiye'de çıkarılan 3008 Sayılı İş Kanunu'nun temel düzenlemeleriyle, bu şarttaki ilkeler arasında benzerlikler ve farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Genel çizgileri itibarıyla iki düzenlemenin ruhları arasında bir yakınlık olduğu gözlemlenmek-

¹ 3008 Sayılı İş Kanunu'nun yasalaşmasından önce hazırlanmış çeşitli tasarılar mevcuttur. bu tasarılar arasında özellikle 1932 ve 1934 tarihli tasarılar arasındaki farklılıklar önem taşımaktadır. 1932 tarihli tasarının 1934 tarihli tasarıya göre daha ileri hükümler içerdiği belirtilmektedir. Ancak süreç içerisinde 1934 tarihli tasarının çeşitli düzenlemelerle yasalaşarak 3008 Sayılı Kanun halini aldığını belirtmek gerekir. Konuyla ilgili detaylı bilgi için bkz. Mesut Gülmez, "1936 İş Yasasının Hazırlık Çalışmaları", Sosyal Siyaset Konferansları, 35-36. Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul, 1986 Ayrıca bkz, Alpaslan Işıklı, İş Hukuku, 5. Baskı, 2003, Ankara, İmaj Yayınevi



tedir; oluşturulan çalışma hayatı sistemiğinin ve hedeflerinin ulusal düzeyde tanımlanması, özellikle, çalışma ilişkilerinin taraflarına ulusal amaçları gerçekleştirmenin araçları olarak bakılması ve bu amaçları engelleyebilecek davranışlardan kaçınılması gerektiğinin vurgulanması bu benzerlikler arasında sayılabilir (Makal, 1999: 384).

3008 Sayılı İş Kanunu'nun hazırlık sürecinde ortaya çıkan bir diğer etki de Uluslararası Çalışma Örgütü (ÜÇÖ) ile ilgilidir. Kanunun hazırlık aşamasında hazırlanan bir rapora göre² ÜÇÖ'nce 1919 ile 1933 yılları arasında kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararları temel alınmış, 1934 tasarısında yer alan maddelerin ÜÇÖ sözleşme ve tavsiye kararlarına uygunluğu incelenmiştir. Öte yandan iş kanununun hazırlık aşamasında ÜÇÖ ile resmi yazışmaların varlığı da bilinmektedir. Dışişleri Bakanlığı Katibi N. Menemencioğlu ÜÇÖ tarafından kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararlarında bulunan ilkeleri dikkate alarak hazırlanan iş kanunu tasarısının İktisat Bakanlığı'na incelenmek üzere teklif edildiğini belirttiği 26 Mart 1936 tarihli mektubu ÜÇÖ Genel Müdürü'ne yollamıştır (Gülmez, 1986: 135-136). ÜÇB Genel Müdür yardımcısının yazdığı ikinci mektupta ise hükümetin çalışma koşullarını düzeltmek için çaba sarf etmesinden ve çıkarılacak olan kanunun uluslararası sözleşmelere uygun olarak yapılmaya çalışılmasından duyulan memnuniyet belirtilmiştir. Ayrıca, bir Alman uzman olan Oscar Weigert'in hükümet tarafından Türkiye'ye davet edilmesi ve 1935'den itibaren İktisat Vekâleti'nde göreve başlaması ile aynı kişinin bu süreçteki ÜÇÖ ile yaptığı yazışmalar da söz konusu yasanın oluşmasında ÜÇÖ'nün etkili olduğunu gösteren diğer olgulardır. Bu yazışmalarında Weigert Türkiye'deki çalışmaları hususunda ÜÇÖ'den yardım istemiş ve bu doğrultuda o dönemde Ankara'ya gelen ÜÇÖ uzmanı F. Maurette ile de görüşmüştür. Weigert'in iş kanunu tasarısı hakkında verdiği bilgilerden hareketle F. Maurette kanun tasarısını oldukça ileri bir iş yasası olarak değerlendirmiştir. F. Maurette'ye göre Weigert, iş kanunun ileri bir iş yasası olarak düzenlenmesinden ziyade mevzuatın zaman içerisinde yasal düzenlemelerle iyileştirilmesi kanaatindedir ve Weigert'in niyeti, bu kanatı ekonomi bakanlığına bildirmektir. Örnek vermek gerekirse, çalışma süresinin sekiz saat olarak düzenlenmesinden önce 9 saat düzenlenmesi ve zamanla yapılacak yasal düzenlemelerle çalışma süresinin sekiz saate indirilmesi bunlardan biridir. Ancak F. Maurette bu konuda Hükümetin kanunda öngörülen hiçbir konuda eksik, ya da geçiş içeren düzenlemelerde bulunmak istemediği kanaatindedir (Gülmez, 1986: 139).

² Beynelminel Mesai Konferansları Mukarreratı ile Türkiye Mevzuat-ı Kanunitesi ve Ali İktisat Meclisi'nin hazırladığı İş Kanunu Lahiyası Ahkamı Arasındaki Mukayeseye Dair Rapor.



İş kanununun hazırlanması sürecinde bir başka uluslararası etki ise Amerikalı uzmanların 1933 yılından 1934 yılına kadar bir yıl süre ile çalıştıkları ve oluşturdıkları üç ayrıntılı raporun İktisat Bakanlığı'na sunulmasıdır (Gülmez, 1986: 140-141). Bu raporda sanayi sektöründe çıkması olası uyuşmazlık ve çatışmaların, Türkiye Cumhuriyeti esaslarına uymadığı, olası uyuşmazlık ve çatışmaların engellenmesi için hükümetin liderlik etmesi gerektiği belirtilmiştir (Makal, 1999: 381). Nitekim, 3008 Sayılı İş Kanunu'nun iş uyuşmazlıkları ile ilgili maddeleri raporda belirtilen hususların dikkate alındığı düşüncesini güçlendirmektedir.

1960 Sonrası Gelişmeler ve 931 Sayılı İş Kanunu

3008 Sayılı İş kanunu, kabul edildiği 1936 tarihinden 931 Sayılı İş Kanunu'nun kabul edildiği 1967 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. 30 yıllık bu sürede ilgili kanunun bazı hükümleri değiştirilmiştir.³ Ancak 1961 Anayasası ile girilen yeni dönemde Türkiye'de endüstri ilişkilerinin yapısında meydana gelen değişimler yeni bir iş kanunu gerekli kılmıştır. Bu süreçte öncelikle belirtilmesi gereken husus 1967 tarihli 931 Sayılı İş Kanunu, Anayasa Mahkemesi'nin 11.5.1971 tarihli Resmî Gazete'de yayınlanan kararı ile şekil yönünden iptal edilmiştir. 1475 Sayılı İş Kanunu 1971 yılında yürürlüğe girmiştir. Anayasa Mahkemesinin iptal kararından sonra 1475 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girinceye kadar geçen sürede mevzuat boşluğu olmuştur. Dönemin çalışma bakanı ve bazı hukukçular, 931 Sayılı İş Kanunu yürürlükten kalktığı için 3008 Sayılı İş Kanunu'nun uygulanması gerektiğini ileri sürerken, oluşan boşluğun yargıçlar tarafından 931 Sayılı İş Kanunu esas alınarak doldurulması gerektiğini savunanlar da vardı. Görüş farklılıkları mahkeme kararlarında da ortaya çıkmış; bazı mahkemeler 3008 Sayılı İş Kanunu'nu, bazılarıysa 931 Sayılı İş Kanunu'nu uygulamışlardır. Yine bu süreçte, bazı mahkemeler ise yeni çıkacak iş kanununu bekleme gerekçesi ile davaları ertelemişlerdir (Tunçomağ, 1974: 6-7). Bu boşluk 25.08.1971 tarihinde 1475 Sayılı İş Kanunu'nun kabul edilmesiyle giderilmiştir. 1475 Sayılı İş Kanunu; 931 Sayılı İş Kanunu'ndan esas itibarı ile farklı olmayan, ekonomik ve sosyal koşulların gerekliliğinden değil hukuki bir zorunluluktan doğan bir yasal düzenleme olup, kendisinden önceki kanunun neredeyse tüm maddelerini aynen barındırmıştır. 931 Sayılı İş Kanunu'nun yapısını incelemek için dönemin siyasal, sosyal ve ekonomik gelişmeleri ile 1961 Anayasası ve devamında gelen düzenlemeleri dikkate almak gerekmektedir.

³ Çalışmada 3008 sayılı kanunun yer aldığı tekpartili dönem ile 1961 sonrası dönem arasında bir değerlendirme yapılmıştır. Çok partili döneme geçişten 1961 Anayasası'na kadar olan dönem değerlendirilmemiştir. İlgili dönemde bireysel iş hukukuna ilişkin yapılan (Hafta tatili ücreti ile ilgili 1951 ve 1956 tarihli düzenlemeler ile 1951 tarihli Asgari ücret tespit yönetmeliği gibi) düzenlemeler yer almaktadır. Ancak bu düzenlemeler bireysel iş hukuku alanında kapsayıcı ve genel hükümler içeren iş kanunlarının belirli bir konuyla ilgilidirler. Kanunların, dönemin ruhunu yansıtan özelliklerinin ele alındığı bu çalışmada bu gibi sınırlı düzenlemelere yer verilmemiştir.



1960 müdahalesi ve sonrasında oluşturulan 1961 anayasası çalışma ilişkilerinde önemli dönüşümleri gerçekleştirmiştir. 1960 müdahalesi sonucu oluşan ekonomik ve sosyal gelişmeler, endüstri ilişkileri sisteminin çağdaş gelişmelere eklenme sürecini hızlandırmıştır (Ekin, 1986: 46). Çalışma yaşamına ilişkin temel haklara Anayasal güvence sağlanması ve sosyal devlet ilkesinin anayasada yer alması bu hususta sayılabilecek önemli gelişmelerdir. 1960 müdahalesini gerçekleştirenler 1961 Anayasası ile, oluşturulan modern çalışma ve yaşam şartlarını siyasi iktidarlarının etkilerinden uzaklaştırarak anayasal güvence altına almışlardır (Ekin, 1982: 125).

1960 sonrası dönemin en önemli gelişmeleri toplu iş hukuku alanında gerçekleşmiştir. 1961 Anayasası ile sendikal haklar “çalışanların” ifadesiyle herhangi bir statü ayrımı yapılmaksızın anayasal güvence altına alınmıştır. 274 ve 275 sayılı kanunlar ile 1947 tarihli 5018 Sayılı Sendikalar Kanunu’nda yer alan kısıtlayıcı düzenlemeler ortadan kaldırılarak, grev hakkını içeren, sendikalara siyaset yapma özgürlüğü getiren ve ulusal ve uluslararası alanlarda örgütlenme imkânı tanıyan yeni düzenlemeler getirilmiştir. Bu yasal düzenlemelerle “*demokratik endüstriyel ilişkiler sisteminin işleyebilmesinin temel koşulları hazırlanmıştır*” (Ekin, 1986: 47). 1961 Anayasası ve onu takip eden 274 ve 275 sayılı yasalar toplu iş ilişkileri alanında önemli ölçüde kurumsallaşma sağlamıştır. Dönemin ekonomik koşullarına bakıldığında toplu iş hukukuna yönelik düzenlemelerin karşılık bulduğu söylenebilir. 1961-1980 döneminde işçi haklarının gelişmesinde toplu pazarlık önemli bir işlev görmüştür. Bu noktada şunu ifade etmek gerekir ki, mevzuat değişikliklerinde sayısı artan ve güçlenen işçilerin oy gücü etkili olmuştur. Toplu iş sözleşmesi ile kazanılan haklarda; o dönemin hâkim iktisadi modeli olan ithal ikameciliğin iç pazarın büyümesini sağlayan politikaları ile işçilerin hak ve özgürlüklerini geliştirmek amacıyla yaptıkları grev ve diğer eylemler etkili olmuştur (Koç, 2010: 199). İşçi sınıfının hem siyasi hem ekonomik bir güç olarak ortaya çıkması işçi sınıfının reel ücretini arttırmış, özellikle 1960 – 1970 yılları arasında ekonomik gelişme artarken Türkiye’de işçi ve işverenler yeni düzene uyum göstermiş, kurumsallaşan toplu pazarlık düzeni de giderek gelişmiştir (Ekin, 1986: 48).

1961 Anayasasının ilerici hükümleri ile birlikte, ekonomi politikasının ithal ikameci bir düzen olarak benimsendiği planlı bir kalkınma hareketinin ortaya çıktığı gözlenmiştir. Ekonomideki yüksek büyüme, popülist bölüşüm politikaları ile birlikte gerçekleşmiştir (Makal, 2004: 135). Dönemin siyasal yaşamına bakıldığında tek parti dönemine nazaran işçilerin hem ekonomik yaşamda hem de sosyal haklar yönünden daha çok dikkate alındıklarını söylemek yanlış olmayacaktır. 931 Sayılı İş kanunun yasalaşmasından önce yapılan 1965 seçimlerden Adalet Partisi (AP) tek başına iktidar olarak çıkmıştır. Seçim döneminde açıklanan AP hükümet programında, işçi ücretlerinin artan milli gelirden pay alabilmeleri için yıllık üretkenlik oranında ücretleri yükseltmeyi taahhüt edilmiş ve



işçilerin işverenlerle yapacakları toplu pazarlıklarda güçlü bir taraf olmalarını sağlayan sendikaların her daim destekleneceği belirtilmiştir (Çelik, 2010: 476). Aynı dönemde CHP'de devlet kuran parti olma ikileminin yaşandığı görülmektedir. Parti programlarına bakıldığında 1930'lu yıllarda reddedilen sınıf varlığı yaklaşımının 1960'lı yıllarda sürmediği görülmektedir. CHP'nin 1959 yılında toplanan 14. Kurultayında önemli değişiklikler göze çarpmaktadır. İsmet İnönü kurultay açılışında işçi haklarının geliştirilmesini hedefler arasında açıklarken, kurultayda yer alan komisyonlardan birisi sosyal haklarla ilgili oluşturulmuştur (Çelik, 2010: 477).

Tüm bu ekonomik, siyasal ve sosyal ortam içinde 931 Sayılı İş Kanunu 1967 yılında yürürlüğe girmiştir. 1961 Anayasasında sendika ve toplu sözleşme hakların tanınması ve bu hakların 1963'te 274 ve 275 sayılı kanunların yasallaşması, toplu iş hukukuna ilişkin hükümleri tamamen iş kanununun kapsamı dışına çıkarmıştır. Sonuç itibarıyla, 931 Sayılı İş Kanunu çalışma hukukunun tüm dallarını kapsayan 3008 Sayılı İş Kanunu'ndan bireysel iş hukukuna geçiş sağlanmıştır.

3008 ve 931 Sayılı Kanunlar; Temel Kanundan Bireysel İş Hukukuna

3008 Sayılı İş Kanunu ile 931 Sayılı İş Kanunu'nun karşılaştırılması Türkiye'de bireysel iş hukukunun seyrinin anlaşılması açısından gereklidir. Ayrıca bu iki kanun arasında kurulacak ilişkilerin türü de bu gelişimde yaşanan eğilimleri göstermek açısından önem arz etmektedir.

Her iki kanun da 10 bölümden oluşmaktadır;

3008 Sayılı Kanun		931 Sayılı Kanun
1. Bölüm	İş Akdi	Genel Hükümler
2. Bölüm	İşin Tanzimi	Hizmet Akdi
3. Bölüm	İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti	Ücret
4. Bölüm	İş ve İşçi Bulma	İşin Düzenlenmesi
5. Bölüm	Grev Lokavt Yasaklığı ve İş İhtilaflarının Halli	İşçi Sağlığı ve Güvenliği
6. Bölüm	İş Hayatının Murakebe ve Teftişi	İş ve İşçi Bulma
7. Bölüm	Sosyal Yardımlar	İş Hayatının Denetim ve Teftişi
8. Bölüm	Ceza Hükümleri	Sosyal Sigortalar
9. Bölüm	Teşkilat	Cezai Hükümler
10. Bölüm	Son Hükümler	Son Hükümler



Yasaların bölümlerinin karşılıklı olarak değerlendirilmesi, yasaların belli başlı özelliklerini görebilme imkânı sunmaktadır. 3008 Sayılı İş Kanunu'nun *Grev Lokavt Yasaklığı ve İş İhtilaflarının Halli, Sosyal Yardımlar ve Teşkilat* bölümlerinin 931 Sayılı İş Kanunu'nda yer almadığı görülmektedir. 3008 Sayılı İş Kanunu'nun toplu iş ilişkilerine yönelik hükümleri dönemin devletçilik ve halkçılık ideolojilerinin temelinden gelmektedir. Dönem içerisinde sınıfların varlığının reddi ve devamında devlet eliyle sanayileşme süreci bu alanda düzenleme yapılmasını gerektirmiştir. 3008 Sayılı İş Kanunu Recep Peker'in ifadesiyle bir "rejim kanunu", dönemin İktisat Vekili Celal Bayar'ın ifadesiyle ise "...Büyük Partimizin kabul ettiği büyük ve ana prensiplerinden nur al[an], ilham al[an] ve ona göre tanzim edil[en]" (TBMM, 1936b: 25) bir yasal düzenlemedir. 3008 Sayılı İş Kanunu bu özelliği ile toplu iş ilişkilerinde grev ve lokavtı yasaklamış, iş uyuşmazlıklarının çözümünde ise ikili bir yapı benimsemiştir. Kanunun özünde toplu iş ilişkileri konusunda mücadeleci çözüm yollarına yer verilmediği ve bu hususta devletin uyuşmazlığı çözücü rolünün öne çıkarıldığı görülmektedir. Özellikle 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun gerekçesi ve kanunun 64. Maddesi 3008 Sayılı İş Kanunu üzerinde etki yaratmıştır. 275 Sayılı TİSGLK'nun gerekçesine bakıldığında; kanunun 1961 Anayasası'nın 47. maddesine dayanılarak hazırlandığı, kanunun hazırlandığı tarihe kadar toplu sözleşmelerin borçlar kanununun 316 ve 317. maddelerinde "umumi mukavele" adıyla düzenlendiği, ancak uygulamada bu sistemin gelişmediği belirtilmektedir (TBMM, 1962: 2). 275 Sayılı TİSGLK'nun 64. maddesi ile 3008 Sayılı İş Kanunu'nun *Grev Lokavt Yasaklığı ve İş İhtilaflarının Halli* başlıklı beşinci bölümü tümüyle kaldırılmıştır. 931 Sayılı İş Kanunu ile; 3008 Sayılı Kanun sonrasında yapılan düzenlemelerin yarattığı dağınıklığı aşmak ve böylece konuların tamamının tek bir kanun altında düzenleyebilmek, 275 Sayılı TİSGLK ile 3008 Sayılı İş Kanunu'nun bazı maddelerinin kaldırılması ile bozulan kanun bütünlüğünü yeniden sağlamak ve iş kanunun kapsamının genişletmek amaçlanmıştır (Oğuzman, 1967: 218). 931 Sayılı İş Kanunu'na bakıldığında toplu iş ilişkilerine ilişkin herhangi bir düzenlemenin bulunmadığı görülmektedir. 1961 Anayasası, 274 ve 275 sayılı kanunlarla toplu iş ilişkilerinin kurumsal yapıya kavuşturulması sonucunda, 931 Sayılı İş Kanunu'nda, 3008 Sayılı İş Kanunu'ndan gelen toplu iş ilişkileri düzenlemelerine yer verilmemiş, dolayısıyla kanun bireysel iş hukuku düzenlemesi olma özelliğine bir adım daha yaklaşmıştır.

3008 Sayılı İş kanunu ile 931 Sayılı İş Kanunu arasında ortaya çıkan farklılıklardan bir diğeri sosyal sigortalara ilişkindir. Bu farklılığın temelinde 3008 Sayılı İş Kanunu'nun; döneminin genel ve düzenleyici tek kanunu olmasının yanı sıra iş hukukuna genel bir bütünlük içerisinde bakmış olması ve özel bir alanla sınırlanmamış olması yatmaktadır. 3008 Sayılı İş Kanunu Türkiye'de sosyal sigortalıların kuruluşunu içeren ilk kanun olmasının yanında sosyal güvenliğin dayanacağı ilkeleri de belirtmiştir (Güzel, 1986: 178). Nitekim kanunun 100, 101



ve 102. maddelerine bakıldığında altı tane sigorta kolunun kurulacağı ancak öncelikle İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası ile Analık Sigortası'nın kurulacağı hükme bağlanmıştır. Yine aynı maddelere bakıldığında bu sigorta kollarının yürütülmesi görevi devlete verilmiş ve bu amaçla İşçi Sigortaları Kurumu'nun kurulacağı kanunda belirtilmiştir. Kanun sosyal sigortanın temel ilkelerinden biri olan zorunluluk ilkesini benimsemiştir. Bu çerçevede 3008 Sayılı İş Kanunu'nun sosyal sigortacılık alanında kurucu bir rol üstlendiği ve kendisinden sonra yapılacak olan düzenlemelerle ilgili bir takvim belirlediği ifade edilebilir. 931 Sayılı İş Kanunu'nda her ne kadar sosyal sigortalara ilişkin bir bölüm yer alsa da bu bölümde (*Sosyal Sigortalar*) sadece 95. madde bulunmaktadır. İlgili madde sosyal sigortaların devlet tarafından kanunla düzenlendiği ve denetlendiği belirtmiştir.

Her iki kanun arasındaki bir diğer fark ise, 3008 Sayılı İş Kanunu'nda yer alan Teşkilat bölümü ile ilgilidir. Bu bölümde -bölüm yazılma gerekçesi öyle olmamış olsa dahi- Türkiye'de endüstri ilişkilerini kurumsallaşması yönünde ilk adımların atılma çabası görülür. Bu hükümlerde yer alan İş Dairesi'nin kurulması hükmü karşımıza Çalışma Bakanlığı'nın kuruluş sürecini getirmektedir.

Türkiye'de işçi ve işveren arasındaki ilişkilerle ilgili olarak, çalışma hukukunun tüm dallarını içerecek biçimde genel ve kapsamlı bir hukuki düzenleme içermesi, 3008 Sayılı İş Kanun'unun temel özelliklerinden birisidir. 3008 sayılı İş Kanunu ile kapsam içinde yer alan tüm iş yerlerinde iş ilişkisi düzenlenmiş ve uyuşmazlıklarda esas alınacak çözüm yolları belirtilmiştir (Güzel, 1986: 177). 3008 Sayılı İş Kanunu çalışma yaşamının ve hukukunun her alanına dönük genel ilkeleri koymasının yanı sıra, özel konularda yapılacak düzenlemeler için özel kanun, tüzük ve yönetmelik yolunu açmış ve böylece Türk iş hukukunda önemli bir yeri olan tüzük-yönetmelik geleneğinin doğuşunu da tetiklemiştir (Tunçomağ, 1974: 5).

3008 Sayılı İş Kanunu kendi dönemi içerisinde önemli yenilikler getirmiştir. Yasanın çıktığı dönemde Türkiye'de bulunan ve Türkiye'de sosyal siyasetin gelişiminin önemli bir mihenk taşı olan Gerhard Kessler bu kanunu çeşitli eksikliklerini de belirterek oldukça olumlu karşılamıştır.

"Devletimiz eski Avrupa kapitalizminin hatalarına düşmekten sakınıyor ve kütlenin sefaletleşmesine, siyasetçe radikal olmasına mâni olmak, sanayide çalışan ameleleri salim ve insani bir hayata kavuşturmak istiyor: yeni neşredilen ve tatbikine başlanılan Türk İş Kanunu'nun manası da buradadır. Bu kanun siyasi basiretin ve içtimai mülahazanın doğurduğu bir kanundur" (Kessler, 1934-1945: 5). Bu yorum her ne kadar dönemin ekonomik, sosyal ve siyasal iklimine paralel bir söylem gibi görülsede, barışçıl çalışma ilişkileri Kessler'in sosyal siyaset anlayışının önemli bir ögesidir. 3008 Sayılı İş Kanunu, döneminin siyasal, sosyal ve ekonomik hatlarının kesiştiği noktada oluşturulmuş temel bir kanundur. Kanunun iş hukukunun tüm dallarını kapsama özelliği kendisinden sonra gelen kanunlara kaynaklık etme özelliğini de ortaya çıkarmıştır.



Değerlendirme

3008 Sayılı İş Kanunu ile 931 Sayılı İş Kanunu kendi dönemlerinin özelliklerini yansıtmada Türkiye’de bireysel iş ilişkilerinin evrilmesini göstermektedir. Bu tür bir karşılaştırmada temel alınması gereken kanun ise 3008 Sayılı İş Kanunu’dur. Kanunun kronolojik olarak ilk olması bu tür bir temellendirmenin nedeni değildir. Aslında bireysel iş ilişkileri hususunda 931 Sayılı İş Kanunu’nun 3008 Sayılı İş Kanunu’na göre daha özgün olduğu söylenebilir. Ancak 3008 Sayılı İş Kanunu, kendi döneminin özelliklerini taşıyan bir rejim kanunu olmasının yanı sıra, halkçılık ve devletçilik ilkelerinin etkisi ile sanayileşme hamlesinde işçi sınıfının eylemlerinin kontrol altına alınması gibi esaslı konularda düzenleyici bir kanun olma özelliği taşımaktadır. Kanunun ikili hatta üçlü denebilecek yapısı bu özelliklerinden kaynaklanmaktadır.

3008 Sayılı İş Kanunu’nun toplu iş ilişkileri ve sosyal sigorta hukukuna ilişkin hükümleri 931 Sayılı İş Kanunu’yla birlikte sona ermiştir. 931 Sayılı İş Kanunu bireysel iş hukuku hükümlerinin kanunun anlamıyla bütünlük içerdiği, içerisinde yalnızca işçi ve işveren arasındaki bireysel iş ilişkisine ait düzenlemelerin bulunduğu ilk kanundur. Öte yandan 931 Sayılı İş Kanunu, 3008 Sayılı İş Kanunu’ndan bağımsız düzenlemeler içermemektedir. Bu çerçevede 3008 Sayılı İş Kanunu’nun bireysel iş ilişkileriyle ilgili hükümleri 931 Sayılı İş Kanunu’na kaynaklık etmiştir. 3008 Sayılı İş Kanunu’nda yer alan kurum ve kavramlardan birçoğu 931 Sayılı İş Kanunu’nda kendine yer bulmuştur. Dolayısı ile 931 Sayılı İş Kanunu, 3008 Sayılı İş Kanunu’nda yer alan hükümlerin yerine yeni hükümler getirmesinin yanı sıra, 3008 sayılı İş Kanunu’nun bireysel iş hukukuna evrilmesini sağlayan kanun olma özelliğine sahiptir. 3008 Sayılı İş Kanunu’ndaki hükümlerin 931 Sayılı İş Kanunu’na bu şekilde aksetmesi, 3008 Sayılı İş Kanunu’nun sadece toplu iş ilişkileri ve sosyal güvenlik alanlarına ilişkin değil, bireysel iş ilişkileri alanında da kurucu kanun olma vasfını taşıdığını göstermektedir.



Kaynakça

- Akkaya, Y. (2010) *Cumhuriyetin Hamalları: İşçiler* İstanbul: Yordam Kitap
- Çelik, A. (2010) *Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık: İletişim Yayınları*
- Ekin, N. (1982) "Türkiye'de 1980 Öncesi Endüstri İlişkilerinin Genel Görünümü", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 31, 125-138.
- <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9630>
- Ekin, N. (1986) "Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Gelişimi ve 1936 İş Kanunu", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 35-36, 33-51.
- <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9748>
- Gülmez, M. (1986) "1936 İş Yasasının Hazırlık Çalışmaları", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 35-36, 127-163.
- <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9755>
- Güzel, A. (1986) "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 35-36, 165-222.
- <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9756>
- Koç, Y. (2010) *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi* Ankara: Epos Yayınları
- Işıklı, A. (2003) *İş Hukuku* Ankara: İmaj Yayınevi
- Kessler, G. "1934-1945""Türkiye İş Kanunu", Çev: Ziyaeddin Fahri. *Hukuk Gazetesi*, Sayı 31 – 32,
- Kessler, G. (1948) "Zonguldak ve Karabük'teki Çalışma Şartları", Çev: Orhan Tuna., *İ.Ü.İktisat Fakültesi Mecmuası*, 9, 173 – 196
- Makal, A. (2004) "Cumhuriyet'in 80. Yılında Türkiye'de Çalışma İlişkileri", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 47, 123-172.
- <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9596>
- Makal, A. (1999) *Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920 – 1946* Ankara: İmge Kitabevi Yayınları
- Makal, A. (2007) *Ameleden İşçiye* İstanbul: İletişim Yayınları
- Oğuzman, M. Kemal. (1967) "931 Sayılı Yeni İş Kanununun Özellikleri" *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 33, 3-4, 215-227
- <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/96250>
- TBMM, (1936a). TBMM Zabıt Ceridesi, Cilt 12, *İçtima* 1, 8.6.1936
- <http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d05/c012/tbmm05012075.pdf>
- TBMM, (1936b) TBMM Zabıt Ceridesi, Cilt 12, *İçtima* 1, 3.6.1936
- <http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d05/c012/tbmm05012073.pdf>
- TBMM, (1962) *Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt kanunu tasarısı ve Geçici Komisyon ve Plan Komisyonları raporları* (1/273)
- https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM___/d01/c016/mm___01016074ss0132.pdf
- Tunçomağ, K. (1974) "Türkiye'de İş Hukuku Mevzuatının Gelişmesi", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 25, 1-27.
- <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9523>





Araştırma Makalesi

Prekerleşen Meslekler İçerisinde Gazeteciliğin İzdüşümü: Eskişehir'de Yerel Gazeteciler Üzerinde Bir İnceleme

Ece İrem ÖZKAN* ve Aytül Ayşe CENGİZ**

Öz

Bu çalışmanın amacı, preker emeğin, gazeteciler açısından nasıl deneyimlendiği ortaya çıkarmaktır. İşgücü piyasasının esnekleşmesi geçici ve güvencesiz bir çalışan profili ortaya çıkarmıştır. Özellikle basın sektörünün neoliberal politikalar çerçevesinde yaşadığı tekelleşme süreci, yedi tip güvencenin gazetecilik emeği üzerinde incelenmesini ilgi çekici kılmıştır. Standing'in (2015) prekaryaya dair incelediği güvenceler sırası ile emek piyasası güvenliği, istihdam güvenliği, iş güvenliği, çalışma güvenliği, vasıfların yeniden üretiminin güvenliği, gelir güvenliği ve temsil güvenliğidir. Bu çalışmada Eskişehir'de görüşme yapılan yerel gazetecilerin gözünden bu yedi tip güvenceye dair fikirleri betimlenmiştir. Sonuç olarak görüşme yapılan gazeteciler kendilerini yeni bir sınıf olarak prekaryaya dahil hissetmek yerine güvencesizleşen ve giderek ürettiğine yabancılaşan ve prekerleşmekte olan bir işgücü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: emeğin güvencesizleşmesi, prekerleşme, esneklik, gazetecilik

The Projection of Journalism among the Precariat Jobs: A Study on Local Journalist in Eskişehir

Abstract

The aim of this study is to explore how precarious labor has been experienced by journalists. The flexibilization of labor market leads to precarious employee profile. Especially, under the circumstances of neoliberal policies, press sector faces with monopolization process, which provides a concern to examine the seven forms of security in journalistic labor. According to Standing (2015), these securities related to precarious labor are respectively labor market security,

Makale gönderim tarihi: 20.02.2019 Makale kabul tarihi: 22.04.2019

* Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü, Yüksek Lisans Mezunlu

** Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü, aacengiz@anadolu.edu.tr



employment security, job security, work security, skill reproduction security, income security, representation security. In this research, the opinions of local journalists in Eskişehir about the seven type of security have described. As a result, journalists do not feel inclined to precariat as a new class, but rather they are confronted as a precarious and increasingly alienated and precarized labor force.

Keywords: precarization of labor, precarity, flexibility, journalism

Giriş

Küreselleşme ile birlikte hayatımızın her alanında yaşanan değişimler işgücü piyasasını derinden etkilemiştir. Üretimin esnekleşmesi beraberinde birçok toplumsal değişim getirmiş ve bu değişimler sınıf ilişkileri bağlamında ortaya prekarya adı verilen yeni bir kavramın doğmasına neden olmuştur. Bu yeni kavram, toplumsal gerçekliğin çarpıcı bir yanını tanımlayan, esnek, güvencesiz, kurlsız, geçici bir işgücü profilini yansıtan prekarya kavramıdır. Standing (2015)'in 'küreselleşmenin çocuğu' olarak tanımladığı prekarya kavramı, bu çalışmanın yola çıkış noktasını oluşturmıştır. Prekaryanın yeni bir sınıf olup olmadığı sorunsalı, toplumsal sınıf alanında birçok tartışmaya neden olmaktadır. 2000'li yıllara gelindiğinde küreselleşme karşıtı olarak nitelendirebileceğimiz ve toplumun birçok çeşitli kesiminden özellikle sınıfsal konumuna dair bir fikri olmayan insanların katılımıyla gerçekleşen protesto gösterileri büyük bir önem taşımaktadır. Artık insanlar dünyanın birçok yerinde esnekleşme adı altında her türlü dayatmaya karşı çıkmaktadırlar. Böylelikle küreselleşme ve beraberinde gelişen esnek ve güvencesiz emek prekarya kavramının kapsamını genişletmekte ve göz önüne çıkmasına neden olmaktadır.

Bu çalışmada da prekarya yeni bir sınıf olarak tanımlanmaktan ziyade, küreselleşme ile birlikte emek piyasalarının giderek esnekleştirildiği ve siyasal mekanizmalar ile sermayenin en büyük güç odağı haline geldiği noktada, gazetecilerin prekerleşme ve deneyimleri anlaşılmasına çalışılmıştır. Prekarya, küreselleşmenin emek piyasalarını giderek esnek hale getirmesi ile birlikte her geçen gün büyümekte olan ve geleceğe dair kaygıları olan kesimi ifade eden bir kavramdır. Bu bakımdan kavram, güvencesiz ve esnek emek biçimlerini gözler önüne sermek ve incelemek açısından elverişli bir tartışma alanı açmaktadır. Kol gücünden ziyade zihin gücünün üretim sürecine dahil olması, hizmet sektörünün giderek artan payının bir sonucudur. Bir beyaz yakalı olan ve fikir işçisi olarak da nitelenebileceğimiz gazeteciler özellikle medya sektörünün değişen yapısı altında prekerleşme açısından incelenmeye uygun bir meslek grubudur.

Gazeteciler, neoliberal politikalar ile emeğin prekerleşmesi deneyimini yoğun bir şekilde yaşayan bir meslek grubudur. Gazetecileri kırılgan konuma taşıyan en önemli itici güçlerden biri ise Türkiye'de medya yapısının değişmesi yani tekelleşmesidir. Çalışmanın esas amacı ise Standing (2015)'in ortaya koymuş ol-



duğu prekaryaya dair yedi tip güvencesizliğin, gazetecilik mesleğindeki yansımalarının boyutlarının keşfedilmesidir. Bu güvenceler, emek piyasası güvenliği, istihdam güvenliği, iş güvenliği, çalışma güvenliği, vasıfların yeniden üretiminin güvenliği, gelir güvenliği, temsil güvenliğidir. Çalışmanın ileriki kısmında bu güvence tipleri detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Prekarya'nın sınıf kavramı içerisindeki yeri

Günümüzde sınıf kavramının farklı açılardan incelenmesi zorunlu hale gelmiştir. Örneğin siyasal açıdan, klasik anlamdaki sol ve sağ taraf eski katılığını yitirmiştir. Farklı toplumsal temeller çerçevesinde geleneksel mavi yakalıları dayalı sol yerine giderek toplumsal sorunları vurgulayan yeni sol yaklaşımlar gözlemlenmektedir. Ekonomik bağlamda yaşanan büyümeler de hiyerarşiyi zayıflatmış ve bireycilik düşüncesi giderek yaygınlaşmıştır. Merkezi planlama konusunda zorluk yaşayan büyük işletmeler (özellikle hizmet sektörü) artık daha az çalışan ile işleri yürütmektedirler. Günümüzde işletmeler, eskisi gibi rutin işlerde çalışan nitelikli olmayan işgücü ve onları kontrol eden katı hiyerarşik yapılanmaya sahip güçlü yönetimler içermemektedir. Piramit şeklinde görmeye alıştığımız sınıf yapısı artık değişmektedir (Clark ve Lipset 2007: 76-81).

Sınıf kavramı genel hatları ile toplumsal ve iktisadi ilişkiler dahilinde incelenmesi gereken bir kavramdır. Marksist yaklaşıma göre artık değer üretimi ve sömürü sınıfsal yapılaşmanın ve kapitalizmin kalbidir ve bu nedenle günümüzde enformasyon çağı olarak adlandırdığımız dönemde artık değer üretenlerin kim olduğu sorusu çok önemlidir.

Enformasyonel kapitalizm ile birlikte artık bilgi üretken bir güç haline gelmiştir ve bilginin üretim süreci toplumsal ve ortaklaşa bir süreç halini almıştır. Hardt ve Negri (2015)'nin çokluk olarak nitelendirdiği sınıf kavrayışı, endüstriyel işçiler gibi sömürülen bir sınıfı içermektedir. Bu sınıf ise ücretli emek işçileri, kendi hesabına çalışanlar, ev işçileri, işsizler, göçmenler, emekliler, öğrenciler ve prekaryadan oluşmaktadır (Fuchs, 2011: 162-166).

Sonuç olarak sınıf kavramı sosyal bilimlerde üzerine oldukça tartışılmış ve halen tartışılmaya devam eden bir kavramdır. Üretim ilişkilerinin yapısı, ekonomik dengeler değiştikçe sınıf analizleri de çeşitlenmektedir. Sınıf kavramı, Marksist açıdan ele alınınca üretim araçlarının sahipliği temelinde şekillenirken, Weberyan yaklaşıma göre sınıf, piyasa konumu ile yani eğitim, gelir, satın alma gücü gibi sosyo ekonomik değişkenler ile ele alınmaktadır. Wright ise sömürü ile güç ilişkileri yaklaşımlarını birleştirerek ortaya daha karmaşık bir sınıf tablosu çıkarmıştır. 1970'lerden itibaren hızla gelişen ve genişleyen hizmet sektörü ile beraber ortaya çıkan küçük burjuvazi, yeni orta sınıf, idari sınıf, beyaz yakalılar, altın yakalılar, prekarya, kongitarya gibi birçok kavram ortaya çıkmıştır ve bu kesimleri sınıfsal bir yapı içerisinde analiz edebilmek oldukça güç ve karmaşık hale gelmiştir.



Çağdaş sınıf analizlerinin problemi, ortaya çıkan yeni sınıfların sınırlarının çizilmesinin zorluğu ve homojen bir yapıya sahip olmamasıdır. Sınıf ideolojilerinin ve kimliklerinin, örgütlenmelerin değerlerini kaybetmesi klasik anlamda sınıf ayrımlarının belirsizleşmesine neden olmuştur. Guy Standing (2015)'in ortaya koyduğu prekarya kavramı, toplumun tabakalaşması sonucu neredeyse herkesin güvencesiz ve belirsiz bir sosyo ekonomik yapı içerisinde yaşamasını ifade eden bir kavram olarak ele alındığından bu çalışmada beyaz yakalılar ya da genel anlamı ile hizmet sektöründe çalışan ve kafa emeği ile üretime dahil olanlar prekarya kavramı altında incelenmiştir.

Farklı bir sosyo ekonomik grup olarak tanımlanan prekarya kavramı, 'precarious' sıfatı ile 'proletariat' kelimesinin birleşmesinden oluşmaktadır. Precaria kelimesinin anlamı istikrarsız, belirsiz, güvenilirmez ve tutarsız olmakla beraber proleteriat kelimesi ise işçi sınıfı anlamına gelmektedir. Küreselleşmenin ve eşitsizliklerin giderek artması, emek piyasalarının esnekleşmesi ile sınıf kavramı yok olmamış, bunun yerine parçalı bir küresel sınıf kavramı ortaya çıkmıştır. Bu terimi ilk kez 1980'li yıllarda Fransız sosyologlar, geçici ve mevsimlik işçileri tanımlamak için kullanmışlardır. Aynı zamanda prekarya, İtalya'da geçici işlerde düşük gelirle çalışmanın yanı sıra güvencesiz bir varoluşu temsil eden bir hayat tarzı anlamına gelmektedir. Bu nedenle prekaryanın temelinde geçici ve güvencesiz çalışma yatmaktadır.

Prekaryanın yeni bir sınıf olduğunu dile getirmek, sınıf yaklaşımları üzerindeki tartışmalara bir yenisini daha eklemek demektir. Prekaryayı sadece güvencesiz, geçici ve esnek bir istihdam biçimi olarak gören yaklaşımların yanında 21. yy. proletaryası olarak gören anlayışlar da mevcuttur. Aynı zamanda prekarya, toplumun uç kısmında geleceklerinden emin olmadan yaşayan insanların oluşturduğu bir topluluk olarak tanımlanmaktadır (Chomsky, 2013: 13). Bir diğer tanıma göre ise prekarya, toplumsal sorunlarla boğuşan, dışlanmış insanların yeni örgütlenme biçimidir (Fraser, 2007: 231).

Bu çalışma kapsamında ele alınan prekarya kavramı ise Guy Standing (2015)'in kavrama ilişkin görüşlerini temel almakla birlikte güvencesiz çalışma koşulları altında çalışanları kapsamaktadır. Standing'in prekarya kavramının özelliği, sadece düşük ücret ya da gelir düzeyine sahip çalışanları değil aynı zamanda çevresinden destek göremeyen ya da gelecek güvencesi için özel birikimi olmayan çalışanları da kavrama dahil etmesidir. Tüm bunların dışında prekarya, geleceği olmayan işlerde çalışmakta ve iş temelli kimlikten, meslek cemaatlerinden, etik kurallar ve normlardan ve dayanışma duygularından yoksundur (Standing, 2015: 29). Bir diğer ifadeyle prekarya kavramı, içerisinde güvencenin, dayanışmanın olmadığı, belirsizlik, geçicilik, yabancılaşma barındıran bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Prekaryanın dışında 'prekaryalaşma' ya da 'prekerleşme' olarak anılan bir olgu daha söz konusudur, bu durum da 19. yy'da işçilerin proleterleşmesine neden olan güçleri tarif eden proleterleşmeye benzetilmektedir. Prekaryalaşan grup,



kendisini güvencesiz bir yaşama sürükleyen baskılara maruz kalmakta, kimlik ve gelişme hislerinden yoksun kalmaktadırlar (Standing, 2015: 36). Prekarya kavramı birtakım eleştiriler de almaktadır. Prekaryanın bir sınıf olup olmadığını tartışılır çünkü prekaryanın proletarya gibi istikrarlı, sabit saatli, çeşitli yükselme seçenekleri mevcut ve sendikalaşabilen bir sınıf olmadığını da düşünülmektedir. Güvencesizlik gibi olguların kapitalist üretim biçiminin yoksullaştırma ve yedek işçi ordusu yaratma sürecinin bir sonucu olduğu ve yeni bir sınıf türetmek için yeterli bir argüman olmadığı görüşü de eleştirilerden biridir. Aynı zamanda kapitalizm dahilindeki krizlere ve Fordizm sonrası esnek üretim tekniklerinden kaynaklı işsiz ve güvencesiz işçilerin sayısı artmıştır fakat bu durum sınıf ilişkileri açısından yeni bir durum oluşturmamaktadır. Prekarya, lümpen proletarya, enformel sektör ya da işsizler gibi toplumun güvencesiz kesimi kapitalizm için sürekli var olan kavramlardır (Yurtsever, 2016: 101-102). Aynı zamanda prekaryanın doğuşunda en önemli faktör olan güvencesizlik kavramından yola çıkarsak, prekaryanın proletaryadan ayrı bir sınıf olduğunu ileri sürmek prekaryanın maruz kaldığı güvencesizlikten proletaryanın etkilenmediği sonucu çıkmaktadır ki bu doğru bir yaklaşım olmamaktadır. Bu nedenle prekarya adı verilen yeni ve tehlikeli sınıf aslında güvencesizliğin yeni bir biçimini gözler önüne seren ve sayıları gittikçe artan çalışanlardan oluşan bir kesimi ifade etmektedir.

Prekerleşen emek: Gazetecilik

Neoliberalizmin yaratmış olduğu güvencesiz emek, prekaryanın ortaya çıkma koşullarını yaratırken hayatımızın her alanına egemen olmaya başlayan esneklik kavramı dahilinde güvencesizlik ve belirsizlik ile kuşatılmış bir toplum olan prekarya ve prekerleşen emek kavramları öne çıkmıştır (Vatansever, 2013: 2). Özellikle esnek çalışma biçimleri denildiğinde akla gelen mesleklerden biri gazeteciliktir. Gazeteciler, başta fikir işçisi olmalarıyla gerek bir kurumda gerek bağımsız olarak çalışabilme imkanlarıyla kimi zaman sahada kimi zaman plazada çalışan ve özellikle medya sektörünün tekelleşmesi ardından sömürülen bir kesimi oluşturmaktadır.

Küreselleşme ile birlikte kitle iletişim araçları da tekelleşmiştir. Türkiye'de de 90'lı yıllara gelindiğinde medyanın yapısında değişiklikler olmuştur. Medya giderek siyasal ve ideolojik bir güç olarak kullanılmak adına başka sektörlerde faaliyet gösteren kuruluşların ilgi alanına girmiştir ve gazeteci patronların yerini iş adamı patronlar almaya başlamıştır (Sabuncuoğlu, 2016: 591). 1980'li yıllardan itibaren başlayan dışa açılma süreci neticesinde her sektör kendi içerisinde yenilenme sürecine girmiştir. Yaşanan bu değişimler, o zamana kadar gazeteci kökenli medya sahipliğinin yerini sermaye sahiplerine bırakmasına neden olmuştur. Bu süreç içerisinde medya patronlar tarafından yönetilen yani sermayenin egemen olduğu bir sektör haline gelmiştir (Bulunmaz, 2011: 237-238).



1990'lı yıllardan sonra özel televizyonların yayın hayatına başlaması ve devlet tekelinin kalkması ile birlikte sermayelerin medya sektörüne yönelmesi, medya sektörünü yeniden yapılandırmıştır (Kaya, 1999: 633). Braverman (1974)'a göre iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte emek süreci tasarlanma ve uygulanma bakımından ikiye ayrılmıştır ve sermaye, üretim sürecinin tasarlanmasını ele geçirmiştir (Braverman, 1974: 35). Gazeteciler basından medyaya geçiş olarak tanımlanan, plazalara taşınan çalışma ortamlarının ve holding sahibi patronlarının karşısında üretim sürecinde aktif olarak yer alamamaktadırlar.

Gazetecilik mesleği, 1990'lı yıllara kadar Basın İş Kanunu'nu ve sendikal anlamda örgütlenme bakımından iyi koşullar altında çalışmakta iken, 2000'li yıllardan itibaren işsizlik, kayıt dışı istihdam gibi birçok sorunla karşılaşılacak bir meslek haline gelmiştir. Bu sorunları oluşmasının sebebi ise basın sektörünün holdingleşmesi, düşük karlara rağmen büyük sermayelerin basın sektörünü üretim yapılan bir sanayi tesisine dönüştürmesidir (FES, 1998:6-13'den aktaran Öztürk, 2017: 96). Bu nedenle gazetecilik ve medya sektörü sendikal örgütlenmenin engellendiği ve çalışma koşullarının düzensizleştiği, işsizliğin ve emek sömürüsünün arttığı bir alan haline gelmiştir (Seçkin, 2010: 62).

2002 yılından itibaren medya sektörü ülkemizde reklam gelirlerindeki artış ve teknolojinin hızlı ilerlemesi ile cazip bir sektör haline gelmiştir bu nedenle medyanın reklam harcamaları ile ekonomik büyüme arasında pozitif bir ilişki mevcuttur. Ekonominin iyi olduğu dönemlerde işletmeler reklam giderlerini arttırmakta ve bu artış da medya üzerinde olumlu etki yaratmaktadır. Bundan dolayı medya sektörü ekonomik krizlerden en çok etkilenen sektör haline gelmiştir (Sözeri ve Güney, 2011: 39).

Bugünün basın ilişkilerinde siyasi ve ekonomik çıkarlar için daha da güçlü olma arzusu ile var olan sahiplik yapısı hakimdir. Gazetecilikten gelmeyen fakat sektöre hakim olmuş sermaye birikimi, bu yapının baş aktörüdür. Bunun sonucunda mesleki dayanışma duygusu olmayan, ideallerinden uzak, toplumsal sorumluluk duygusu taşımayan gazetecilik tipi türemiştir (Yılmaz, 2015: 194).

Türkiye'deki medya sektörüne hakim olan gruplar iş adamları olmuş ve özel televizyonların, radyo, gazete ve dergilerin idaresini üstlenmişlerdir. Hatta ülkemizde yazılı basının siyasi çevrelerce kabul görülmek ve güç kazanmak adına karlı bir iş mecrası olarak gören anlayışın basın sektöründe egemen olması sebebiyle birçok yayın organının kapanması, gazetecilerin sürekli olarak işsizlik tehlikesi ile karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Üzerinde siyasi baskıyı hissedilen patronlar doğal olarak gazetecilerin ne yapması ve yapmaması gerektiğini söylemekle yükümlüdürler ve bu durum da gazetecilerin mesleki itibarlarının zedelenmesine neden olmaktadır (Yılmaz, 2015: 194-195).

Yılmaz'a göre (2015) Türk medyası gazeteciler yerine teknolojiye yatırım yapmış ve bu başarısızlık ile sonuçlanmıştır. Bu başarısızlığın sebeplerinden biri de gazetecilik mesleğinin gazeteciler tarafından değil de farklı mesleklerden in-



sanların daha çok popülarite kazanmak adına icra etmeleridir. Yazar bu sorunu Sennet (2008)'in 'Ucuz adamlar pahalı makinelere ihtiyaç duyar' sözü ile özetlemiştir. Medya sektörünün birçok alanda iş sahibi olan kişilerce tekelleştirilmesi medyanın özgürlüğünü, doğru bilgileri aktarmasını kısıtlayıcı bir etkidir (Yılmaz, 2015: 196).

Ayrıca tekelleşen bir medya sektöründe çalışanların sendikasılaştırılması söz konusudur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın istatistiklerine göre 1994 yılında basın yayın ve gazetecilik sektöründe yüzde 64,37 olan sendikalaşma oranı 2000 yılında yüzde 39,17'ye düşmüştür (Uçak, 2011: 393). 2016 yılına gelindiğinde ise basın yayın ve gazetecilik sektöründe sendikalaşma oranı yüzde 6.5'e düşmüştür (ÇSGB, 2016). 2018 yılı itibarıyla ise bu oran yüzde 6,8'dir (ÇSGB, 2018).

Bir diğer yandan ekonomi ve teknoloji alanlarında yaşanan değişimler yalnızca yeni istihdam modellerini ya da işin düzenlenmesi amacıyla esnekleşme kavramını ortaya çıkarmamıştır. Bunun yanı sıra yaşanan değişimler, çalışma koşulları, işin niteliği gibi konuları da etkilemiştir. Rekabet unsuru ise hizmet sektöründe emeğin değersiz kılınmasına neden olmuştur. Gazetecilik mesleği de emeğin değersizleştiği koşullardan nasibini almıştır (Yel, 2014: 52). Frey ve Osborne (2013) yaptıkları çalışmada önümüzdeki elli yıl içerisinde işlerin yüzde 47'sinin bilgisayarlar tarafından gerçekleştirilme ihtimalinden bahsetmektedir. Söz konusu çalışmada özellikle lojistik, satış, büro kayıtları, makine ile ilgili işler, madencilik, inşaat gibi üretimde rutinliğin yoğun olduğu işlerin bilgisayarlar tarafından gerçekleştirilme olasılığının oldukça yüksek olduğu belirtilmiştir. Kısaca söylemek gerekirse düşük vasıflı ve düşük ücretli mesleklerde bilgisayarlaşma oldukça yaygındır. Ayrıca Frey ve Osborne (2013) çalışmasında meslek için gereken eğitim düzeyi ve ortalama ücretin artması ile işin bilgisayarlar tarafından yapılma ihtimalinin arasında bir ters orantı olduğunu öne sürmüştür (Frey ve Osborne, 2013: 45). Gazetecilerin birer fikir işçisi olduğundan yola çıkılarak gazetecilik mesleğinin Frey ve Osbourne'un çalışmasında düşük riskli meslek grubuna dahil olduğu söylenebilir. Ancak teknik gazeteciliğin ileriki yıllarda rutin bir üretim sürecine dönüşebileceği ve gazeteciliğin önceden belirlenen belirli haberlerin bir şablonundan geçerek halka ulaştırılması şeklinde yürütülen bir meslek haline geleceği öngörülebilmektedir. Günümüz medya sektöründe gazetecilerin giderek tek elde toplanan kuruluşlarda çalışmak zorunda olduğu göz önünde bulundurulduğunda yaratıcılıkları, fikirleri, bilgi ve deneyimlerini kullanma oranları haber üretim sürecinde giderek azalmaktadır.

Standing (2015)'in prekarya kavramı kapsamında gazetecilik mesleğinin prekerleşmesini incelediğimizde, gazetecilerin prekaryaya özellikle yedi tip güvenceden büyük oranda yoksun olduğunu görmekteyiz. Türkiye'de medyada çalışanlarının büyük bölümü 5953 Sayılı Basın İş Kanunu dışındaki sözleşmeler ile ve basın kartı olmadan mesleklerini sürdürmektedir. Ayrıca stajyerlik sürelerinin uzun olması da ücretsiz ve güvencesiz çalışmanın bir parçasıdır. Medya



sektöründe öne çıkan ve daha popüler hale gelebilen muhabir ve gazetecilerin iş güvenliğine sahip olduğu, diğer çalışanların ise statü ve gelir açısından yükselebilmek şanslarının olmadığı öne sürülmektedir. Türkiye’de basın sektöründe çalışma saatleri ve koşulları düzensizdir ve Basın İş Kanunu’na göre istihdam edilen muhabir ve gazeteci sayısı az olduğundan iş kazalarına karşı çalışanlar güvence altında değildir (Keten, 2015: 234-237).

Birden fazla yayın organının tek bir holding bünyesinde bir ya da iki yazı işleri ile çıkması basın sektöründe havuz problemi olarak adlandırılmaktadır ve bu durum gazetecileri doğrudan etkilemektedir. Bu uygulama ile işverenler az sayıda personel çalıştırmakta ve ek ödeme yapmamaktadırlar. Kadrolar daralırken işini kaybetme korkusu yaşayan gazeteciler daha yüksek tempoda ve baskı altında çalışmaktadır (Öztürk, 2017:100-101).

Haber medyası çalışanları, pazarlık gücü zayıf, iş güvencesinden yoksun ve yeni teknolojilere uyum sağlayabilme becerilerini ve niteliklerini sürekli geliştirmek adına rekabetçi bir ortamda sürekli kendilerini bir baskı altında hisseden çalışanlardan oluşmaktadır. Ayrıca işverenlerinin siyasi ve ekonomik çıkarlarının öneminin, mesleki anlamda etik ilkeler yanında önemsizleşmesi, fikri bağımsızlık haklarından yoksun kalmalarına neden olmaktadır ve durum da gazeteci emeğinin prekerleşmesi demektir (Çığ ve Çığ, 2015: 208-209).

Özellikle son dönemde oldukça göz önünde olan medyanın bağımsızlığı, tarafsızlığı gibi konular da gazetecilik mesleğini yürütenlerin işgücü piyasasındaki preker konumunu hakkında bilgi vermektedir. Siyasi gündem dahilinde gazetelerin kapatılması, gazetecilerin tutuklanması ve basın özgürlüğünün giderek azalması da gazetecilik mesleğinin preker yanını vurgulamaktadır. Türkiye Gazeteciler Cemiyeti (TGC) Yönetim Kurulu 2016 basın raporuna göre 780 gazetecinin basın kartı iptal edilirken, 839 gazeteci hakim karşısına çıkmıştır. Yine TGC’nin Mayıs 2017 raporuna göre işsiz gazeteci sayısı 7 bini bulmaktadır. 2018 Nisan ayı itibarıyla Türkiye’de 148 gazeteci ve medya çalışanı cezaevinde bulunmaktadır.

Aynı zamanda gazetecilik sektöründe yaşanan işsizlik sorunu da ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Gazeteciler, muhabirler ve iletişim fakültelerinin öğrencileri, post endüstriyel süreç içerisinde emeğin prekarize edildiği bir evreden geçmektedirler. Türkiye İstatistik Kurumu’nun Yüksekokul ve fakülte mezunlarının en son mezun oldukları alana göre işgücü durumuna ait istatistiklerine göre gazetecilik ve enformasyon alanlarından mezun olanların işsizlik oranları Tablo.1’de verilmiştir.



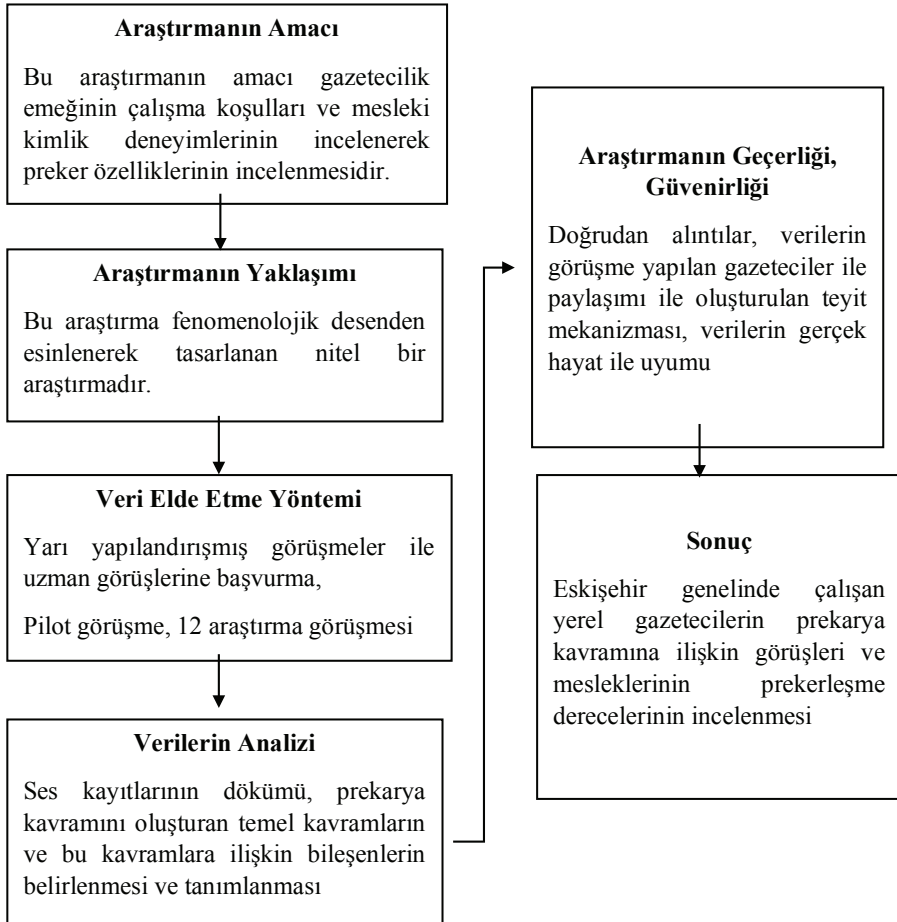
Tablo 1. Yıllara Göre Gazetecilik ve Enformasyon Mezunlarının İşsizlik Oranları

Yıllar	İşsizlik Oran (%)
2013	13.2
2014	29.2
2015	17.4
2016	19.2
2017	19.1

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu İşgücü İstatistikleri

Yöntem

Bu araştırma fenomenolojik desenden esinlenerek tasarlanmış bir nitel araştırmaya dayanmaktadır. Aşağıda bu araştırma için tasarlanan araştırma süreci görülmektedir.





Şubat 2017 tarihinde iki gazeteci ile bir pilot görüşme yapılmıştır. Ardından gazetecilik ve prekerleşme konularında deneyim sahibi olan Doç. Dr. Sarphan Uzunoğlu'ndan randevu alınarak 13 Nisan 2017'de İstanbul'da görüşülmüştür. Kendisinden alınan bilgiler çerçevesinde araştırma sorularına son şekli verilmiştir.

Araştırmaya Eskişehir'de Es Grup bünyesinde yer alan Anadolu Gazetesi, Yeni-gün Gazetesi ile Milli İrade, Sakarya, 2 Eylül ve İstikbal Gazetesi ile esgundem26 isimli internet gazetesi dahil edilmiştir. Çalışmada araştırma amacına daha etkin ulaşabilmek için internet gazeteciliğini temsil eden bir katılımcının yer almasına özellikle dikkat edilmiştir. Araştırma, Eskişehir ilinde faaliyet gösteren gazete kuruluşlarında çalışan on iki gazeteci ile yarı yapılandırılmış, görüşme tekniği ile yapılan görüşmeleri kapsamaktadır. Aşağıda Tablo 2'de araştırmaya katılan gazetecilerin bazı demografik özellikleri görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcılar	Cinsiyet	Yaş	Mesleki Tecrübe	Unvan	Lisans Alanı
K1	Erkek	55	30 yıl	Yazı İşleri Müdürü	Gazetecilik
K2	Erkek	45	15 yıl	Yazı İşleri Müdürü	Gazetecilik
K3	Erkek	42	10 yıl	Yazı İşleri Müdürü	İktisat ve Sosyoloji
K4	Erkek	29	2 Yıl	Editör	Jeoloji Mühendisliği
K5	Erkek	35	17 Yıl	Haber Müdürü	İşletme
K6	Erkek	28	6 Yıl	Muhabir	Gazetecilik
K7	Erkek	22	4 Yıl	Yazı İşleri Müdürü	Basın Yayın
K8	Erkek	55	32 Yıl	Yazı İşleri Müdürü	İktisat
K9	Kadın	29	6 Yıl	Muhabir	Radio TV
K10	Kadın	24	8 Ay	Editör	Gazetecilik
K11	Erkek	36	11 Yıl	Haber Müdürü	Basın Yayın
K12	Kadın	29	6 Yıl	Muhabir	İletişim



Görüşmeler, gazetecilerden randevu alınarak 25-30 Nisan 2017 tarihleri arasında çalıştıkları kurumlarda yürütülmüştür. Görüşmelerde not tutmanın yeterli kalabileceği ihtimaline karşın görüşmecilerle yapılan tüm görüşmeler ses kayıt cihazı ile kayda alınmıştır. Her bir katılımcıdan ses kayıt cihazı kullanımı için sözlü izin alınmıştır. Yapılan görüşmeler bilgisayar ortamına aktarılarak etkili bir analiz yapılabilmesi için tekrar tekrar dinlenerek yazıya dökülmüştür. Toplam 48 sayfalık (12 punto, Times New Roman, bir buçuk satır aralığı ile oluşturulmuş) bir döküm elde edilmiştir.

Bulgular ve Yorumlar

Gazeteciler ile yapılan görüşmeler neticesinde alınan cevaplar doğrultusunda istihdam güvenliği, iş güvenliği, çalışma güvenliği, vasıfların yeniden üretiminin güvenliği, gelir ve temsil güvenliği, mesleki dayanışma ve iş bölümü, yayın kuruluşlarının dijitalleşmesinin istihdama olan etkisi, mesleği bırakma isteği şeklinde özetlenen başlıklar altında temalar oluşturulmuş ve alınan görüşler bu temalara göre incelenmiştir.

İstihdam güvenliğine yönelik bulgular

Guy Standing (2015)’in ortaya koymuş olduğu istihdam güvenliği kavramı, çalışanların keyfi işten çıkarılmalarına karşı korunmaları, işe alım ve işten çıkarılmalar konusundaki düzenlemeleri kapsamaktadır. Bu düzenlemeler kimi zaman yasal kimi zaman kurumsal düzenlemeleri ifade etmektedir. Basın sektörünün tekelleşme ile birlikte kapitalist üretim sürecine dahil olması, sektörde sendikaların ve devlet denetiminin gücünün azalmasına neden olmuştur. Bu süreç ile birlikte gazeteciler özellikle gelecekleri açısından oldukça kaygılı çalışanlar haline gelmiştir. Değişen yapısı ile gazetecilik emeği, oldukça kırılgan bir hale gelmiştir ve artık gazeteciler, ertesi gün işsiz kalabileceklerinin ihtimalinin olduğu gerçeğini kabullenmiş durumdadırlar.

Aşağıdaki tabloda görüşme yapılan gazetecilerden elde edilen veriler ile istihdam güvenliği kavramı ile ilgili oluşturulan temalar yer almaktadır.

Tablo 3. İstihdam Güvenliği Kavramı İle İlgili Oluşturulan Temalar

Temalar	Katılımcılar	Genel Yorumlar
İşini Kaybetme Korkusu	K1, K3, K9	İstifa etmek zorunda kalmak ya da iş akdinin sonlandırılması ve meslekten uzaklaştırılma kaygısı
Yasal Düzenlemeler	K6, K7, K10	Gözüaltına alınan gazetecilerin işten çıkarılması, yargı güvencesinin olmaması



İstihdam güvenliğinin, özellikle basın sektörünün holdingler aracılığı ile tek elde toplanmasının ardından keyfi işten çıkarmalar ile tehlike altında olduğunu düşünen bir katılımcı (K1)'nın görüşleri şu şekildedir:

Şimdi mesela büyük holdingler diyor ki, zaman zaman oluyor işte, ten-kisat diyorlar mesela, bin kişi işten çıktı diyorlar. Ben düşünüyorum, o kurumda gazete ve birkaç televizyon var, bin kişiyi nasıl bulmuşlar. Tabi işten çıkarma yöntemleri de kötü, işte sabahleyin işe gidiyorlar, işte kart sistemleri var, kartı okutacaklar, okumuyor, o anlıyor ki o zaman ben işten atılmışım (K1).

Katılımcılardan (K3 ve K9) ise istihdam güvenliğini her an işsiz kalma ihtimal-leri ile değerlendirmiş ve işsiz kalındığı takdirde iş bulmanın zorluklarını şu söz-lerle ifade etmişlerdir:

İstihdam güvenliğimin olduğuna ben inanmıyorum gazeteci olarak. Bizim meslekte her an her şekilde kendinizi dış kapıda bulma ihti-maliniz çok yüksek. Mutlaka bir direnç mekanizması işler. Dengeler devreye girer, şu olur, bu olur, ama bu bir istihdam güvenliğinizin ol-madığı anlamına gelir (K3).

Ne yazık ki evet. Son derece güvencesiz bir ortama doğru ilerliyoruz. Sadece basın sektörü olarak değil bu devirde hangi sektörde olursa olsun işini kaybeden herkes iş bulmakta oldukça zorlanıyor (K9).

Katılımcılardan (K6) da yasalar çerçevesinde koruma altına alınmış istihdam güvencesinden yoksun olduğunu belirtmiş ve şu şekilde cevap vermiştir:

Özel sektörün hangi alanında hangi statüsünde olursanız olun istih-dam güvenceniz yoktur. Çünkü yasalar işçiyi asla korumaz. Bizim is-tihdam değil yargı güvencesine ihtiyacımız var (K6).

İstihdam güvenliğinin eskiye oranla giderek daha da önemsiz hale geldiğini düşünen ve gazetecilerin yasal haklarının artık pek önemsenmediğini düşünen katılımcı (K7)'nin görüşleri ise şu şekildedir:

Şöyle ki, eskiden çok daha fazla haklar varmış gazetecilikte, bu haklar kayboldu. Sarı basın kartının da artık pek bir getirisi yok, eskiden o sarı basın kartını aldığınızda uçakta dahil yüzde elli indirim yapı-lıyormuş, şu an sadece erken emeklilik yararı var, bir de ekstradan müzelere bedava giriyorsun yani. Bir de resmen gazeteci olarak tanı-yorlar seni (K7).

Katılımcılardan (K10), işsiz kalma korkusunun yerelden çok ülke genelinde hissedildiğini ve yasal düzenlemelerin istihdam güvenliğini tehlikeye attığı şek-lindeki görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:



Kendimi yerelde güvende hissediyorum; şu an için özellikle işten atılma korkusu şeklinde çok fazla bir güvensizlik hissetmiyorum. Ancak ulusalda böyle bir değerlendirme yaparsam riskler en fazla bu sektörde var diyebilirim. 1 Ocak tarihinde basındaki düzenlemeler değişti ve bir gazeteci gözaltına alındığında hakkında dava açıldığı an işten çıkarılmak zorunda. Gazeteci işten çıkarılmazsa beş iş günü içinde gazete kapatılıyor. Herkes hakkında dava açılabilir, bu suçlu olduğumu göstermez. Ama yeni düzenleme bu şekilde dava açıldığı an işten çıkmak zorundasınız. (K10).

Gazeteciler, çalışma hayatları boyunca her an işsiz kalabilecekleri ihtimali ile karşı karşıya kalmakla birlikte bu durumun nedeninin gerekli yasal düzenlemelerin eksikliği olduğunu vurgulamışlardır.

İş güvenliğine yönelik bulgular

Katılımcılara yöneltilen ‘İş güvenliğinizi olduğunu düşünüyor musunuz?’ sorusu kapsamında bahsi geçen iş güvenliği kavramı, Standing (2015)’in belirlediği yedi tip güvence kapsamındaki iş güvenliğidir. Bu anlamda iş güvenliği, istihdam içerisinde belirli bir mevki elde edebilme fırsatı, çalışanların vasıflarının geçersizleşmesinin engellenmesi, statü ve gelir anlamında dikey hareketliliğin sağlanmasına yönelik fırsatları içermektedir. Katılımcılara soru sorulurken kavram derinlemesine anlatılmıştır ve cevaplar bu doğrultuda alınmıştır.

Tablo 4. İş Güvenliği Kavramı ile İlgili Oluşturulan Temalar

Temalar	Katılımcılar	Genel Görüşler
Vasıfların geçersizleşmesi	K3, K7, K11	Yorum yapamaz hale gelme, basın sektörünün tek bir elde toplanması
Dikey hareketlilik	K7, K11, K12	Gerek yasaların gerek sektör şartlarının gerekse hiyerarşik yapılanmanın iş güvenliğine engel olması

İş güvenliğinin olmadığını düşünen bir katılımcı (K3) istihdamda belirli bir mevki elde etmenin zorluğundan ve gazetecilik vasıflarının giderek geçersizleşmesini şu şekilde ifade etmiştir:

Kesinlikle zannetmiyorum yok. Bizim gazetecilikte iş güvenliği yoktur. İşsiz kaldığımda yeniden iş bulmam koşullara bağlı, atıyorum şimdi sunulan teklif, talep, hani bizim başvurumuz. İş bulabileceğimi düşünüyorum, ama bu ülkenin konumu, durumu ile ve kafamdaki ile de alakalı bir şey. Yani ben, ‘tamam siz ne dersiniz o işi yapacağım’ da diyebilirim, o zaman elime alırım bir fotoğraf makinesi, işte gazetenin yayın politikasına uygun haberler üreten bir düz otonom bir çalışan haline dönüşebilirim (K3).



Sektörde ilerlemenin ve statü, gelir açısından yükselmeyi bir şans olarak gören ve mesleğin getirmiş olduğu vasıfların giderek değersizleştiğini düşünen katılımcı (K7) soruya şu şekilde cevap vermiştir;

Gazetecilikte yükselmek biraz zor. Mesleğe çok yıllarınızı vermeniz gerekiyor. Bir işte muhabirlikten editörlüğe çıkmak için belirli süre geçmesi gerekiyor, benim gibi şanslı değilseniz onun dışına ekonomik şartlara göre işten çıkarmalar da yaşıyor (K7).

Muhabir olarak çalışan katılımcı (K12) ise iş hayatında yükselmeye imkansız gözüyle bakarken, gelir getirici fırsatların da olmadığını şu sözlerle belirtmiştir; “En fazla bir 100 lira zam alırım, bizim meslekte öyle bir şey yok. Muhabir kaldım muhabir ölürüm herhalde. Yükselsem bile bir yirmi yıl sonra belki.”(K12).

Katılımcılardan (K11), iş güvenliğinin olmadığını, olmamasının sebebinin ise gazetecilik mesleğinin günden güne kötüleşen koşulları ve mesleğin vasıflarının günden güne değersizleşmesi olduğunu dile getirmiştir. Özellikle dikey hareketliliğin sağlanamaması konusunu şöyle dile getirmiştir:

Bu var ya, çok önemli bence, bu soru tezin ana sorusu. Yani kişiler meslekte yükselirken, gazeteciliğin çökmesi çok ilginç bir şey. Ben bakıyorum bazı şeylere mesela doktorlar bir buluş buluyor, tıp dünyası yükseliyor. Ama bizim meslekte nedense bir gazeteci yükseldiği zaman gazeteciliği feda ederek yükseliyor. Nasıl feda ediyor, şimdi popüler gazeteciler sayalım. Cem Kılıç mesela, ben gazetem olsa ona değil başlık spot bile yazdırmam, çünkü o seviyede değildir, yani ama nasıl yükseldi? Gazeteciliği öldürerek yükseldi. Bu da çok önemlidir. Belki çevresi çok iyidir, bunlar gazetecilik için çok önemlidir, ama yeteneğin, beynin bu kadar dışlanması, kültürün bu kadar dışlanması ve yükselmek çok tezattır. Türkiye’nin yani dünyanın en iyi oyunlarını sergilendiği bir tiyatrodaki, diyelim tiyatrocuların olduğu bir ülkede ‘tiyatro alaşağı’ olmuş, mümkün mü bu, yok. Ama gazetecilikte bu mümkün. Hangi ülkeye giderseniz gidin, donanımlı tiyatrocı sayısı artarsa tiyatro yükselir değil mi? Bizde mesleğe değer verilmiyor, kişiler yükseldikçe, adam kasaptır, eline kalem alır, ‘ben gazeteciyim’ diyor o kişi yükseliyor, ama mahvettiği şey gazeteciliktir. Çünkü yetenek ister gazetecilik, hakikaten doğuştan yetenek ister. Bir çocuk, soru sormaya başlıyorsa o büyüdüğü zaman gazeteci olur, ama aptal yetiştirilmiş bir çocuk, soru sorma imkanı elinden alınmış bir çocuk, merak etme yetisi elinden alınmış çocuk gazeteci olamaz. Beni buraya koşa koşa getiren şey sizin bana ne soracağınızı merak etmemdi. Ben hiçbir zaman çok yukarda bir adam olmam, zaten kendimi de oraya taşıyacak bir şey yoktur mevcut düzen içerisinde. İşte Eskişehir’in en gözde gazetecisi olamam, niye çünkü yerel dinamik de aynı şekilde işliyor. Eskişehir’in de popüler gazetecileri var, onlar yükselir, yükseldikçe itibarları, çev-



releri, haber kaynakları, ekonomik durumları artar ama gazetecilik biter hakikaten. Ben eşimle, bu iş yerini gazeteciliği yaşatmak ve mümkünse bir arada yaşayabilmek için açtık...(K11).

Prekaryanın yoksun kaldığı iş güvenliği, vasıfların geçersizleşmesi ve dikey hareketlilik çerçevesinde incelendiğinde, gazetecilerin mevcut çalışma koşulları devam ettiği sürece gazetecilerin en temel yabancılaşma kaynağı olabilir gibi durmaktadır. Medyanın değişen yapısı, gazetecilerin dikey hareketliliğine engel olmakla birlikte kariyerleri bakımından geleceğe dair umutlarının olmamasına sebep olmuştur. Mesleklerinde yükselmenin oldukça zor olduğunu ancak işsiz kalmanın ise her an mümkün olduğunu düşünen gazeteciler, işsiz kaldıkları takdirde iş bulmanın kolay olmadığını, bulsalar bile yaptıkları işin vasıfları ya da idealleri ile uyuşmayacağını düşünmektedir.

Çalışma güvenliğine yönelik bulgular

Bu çalışma kapsamında çalışma güvenliği, çalışma saatlerinin sınırlandırılması ve düzenlenmesi, iş kazaları ya da iş nedeni ile ortaya risklere karşı koruma ve ortaya çıkan maliyetlerin karşılanmasını ifade etmektedir (Standing, 2015, : 26).

Tablo 5. Çalışma Güvenliği Kavramı İle İlgili Oluşturulan Temalar

Temalar	Katılımcılar	Genel Görüşler
Çalışma koşulları	K3, K6, K7, K9	Gazeteciliğin belirli çalışma saatinin olmaması, toplumsal olaylarda can güvenliklerinin olmaması

Çalışma saatleri, koşulları ve ortamı da gazeteciler tarafından sıklıkla dile getirilmektedir. Katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

İşte harcadığınız yoğun bir emek söz konusu, başka bir meslekte günde on, on iki saat çalışıyorsanız, bizim meslekte böyle bir şey söz konusu değil. Sürekli okumalar yapıp, sürekli eve gidip haber dinlemek bile bizim için mesleğin bir parçası olabiliyor. Başkası için evinde çay içerken ne güzel konuşuyor şu adam diyerek izlediği haber bizim için öyle değil. Biz 'o adam ne konuştu acaba?' diyerek tekrar bir fikirsel üretim içerisine giriyoruz. Dolayısıyla yirmi dört saatlik bir meslek, fikir işçiliği. 'Dükkanı kapattık, gittik' diye bir kavram yok diğer insanlardan farklı olarak (K3).

Her gün toplumun her kesiminden, ağırlıklı olarak da suç ve suçlularla ilgili kesimden insanlarla iş gereği diyalog içinde olmak bizler için risk. En fazla risk bu alanlarda. Belki adliye önünde belki gerçekleşen bir olay anında ya da sonrasında gazeteci kimliği ile orada olmak en büyük risktir. Dünyada sıfır savunmayla böyle durumlarla karşılaşan insanlar sadece gazetecilerdir (K6).



Eskişehir, bir nebze daha güvenli ama eylemleri takip eden arkadaşlarımız var; bu eylemler sırasında biber gazı olabilir, atıldığında mesela biz de etkileniyoruz ya da o kargaşada bazen gazeteci arkadaşlarımız da etkileniyor. Bunun dışında pek bir güvenlik sorunu yok ama tabi farklı illerde örneğin Doğu illerindeki meslektaşlarımız daha zorluk yaşıyor olabilirler, bir de belli başlı kurumlara göre de öyle bir algı var; gazeteci kimliği taşıyan insanlara 'gazeteci değilsin sen' gözüyle de bakılıyor kurumlara göre, onlara da değişik muamele sergileniyor (K7).

Güven kavramı ne yazık ki gazetecilik mesleği içerisinde unuttuğumuz bir kavram. O yüzden şahsıma çok uzak bir kelime. Adliye, asayiş haberlerinde fiziki olarak hiçbir zaman güvende değiliz ve tehlikelerle karşı karşıyayız (K9).

Gazeteciler özellikle çalışma saatlerinin ve koşullarının ağır olması ve genelde güvenlik sorunu ile karşı karşıya oldukları riskli alanlarda görev yapmaları nedeniyle çalışma güvenliğinden yoksun bir meslek grubunu oluşturmaktadır. Fakat Eskişehir'de bu mesleğin karşılaştığı zorluklar ve risklerin özellikle İstanbul ile kıyaslandığında daha hafif olduğu düşünülmektedir.

Vasıfların yeniden üretiminin güvenliğine ilişkin bulgular

Prekarya kavramı dahilinde birçok şeyin zamansal olarak kısa dönemli olduğu ve giderek esnek hale geldiğini söylemek mümkündür. Bu nedenle vasıflı emek de uzun dönemli düşünme yetisini günümüz koşullarında yitirmiş durumdadır. Kapitalist üretim koşulları içerisinde bireyler uzun dönemli bir kariyer planı yapmakta zorlanmakta ve bir yandan da mevcut istihdam içerisinde belirli davranış normlarına uymadıkları takdirde işsiz kalma korkusu ile yüz yüzedir. Vasıfların yeniden üretiminin güvenliği kavramı ile anlatılmak istenen ise istihdam eğitimi gibi yöntemler ile vasıf kazanılması ve çalışanların sahip oldukları becerilerin kullanılabilmesi gibi olanakların önünde bir engel olmamasıdır.

Tablo 6. Vasıfların Yeniden Üretimi Kavramı İle İlgili Oluşturulan Temalar

Temalar	Katılımcılar	Genel Görüşler
İletişim Fakültelerinin yoğun mezun vermesi	K3, K6, K7, K9	Gazeteciliğin belirli çalışma saatinin olmaması, toplumsal olaylarda can güvenliklerinin olmaması
Mesleki eğitim, beceri ve tecrübelerini işine aktaramama	K8, K10,	Gazetecilik eğitiminin yetersizliği ve mesleki anlamda bir yararının olmaması
Mesleki eğitim, beceri ve tecrübelerini işine aktarabilme	K4, K5, K6, K7, K9	Gazetecilik mesleğinde her türlü deneyimi, bilgi birikimini mesleğine yansıtabilme



Vasıfların yeniden üretim olanağının giderek azaldığı prekerleşen emek, eğitimli işsiz nüfusun artışında da önemli bir faktördür. Türkiye'de gazetecilik, basın yayın gibi fakültelerden mezun olanların sayısının fazla olması ve mezun işsiz oranının oldukça yüksek olması yeterli istihdam olanaklarının eksikliğinin bir göstergesidir. TÜİK verilerine göre gazetecilik ve enformasyon alanlarından mezun olanların işsizlik oranı 2010 yılında yüzde 14 iken bu oran 2017 yılına gelindiğinde yüzde 19 olmuştur (TÜİK, 2018). İstihdamın giderek azalmasının sebebinin haber kuruluşlarının giderek daha az personel ile yoluna devam etmesi olduğunu söyleyen (K1) görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

Türkiye'de iyi bir eğitim veren okulda yok bence. İletişim fakülteleri bu konuda henüz kendilerini gösteremediler diye düşünüyorum. Onun dışında çok mezun verdiği için işsizlik çok, personel sayısı az. Az insanla çok gazete çıkmaya çalışıyor, mesela 100-150 kişi çalışabilecek bir İstanbul basınından bahsediyorum, 20 kişi ile işi götürüyorlar Mesela Sözcü Gazetesi falan, öyle en fazla personel Cumhuriyet var ve 400 kişi çalışıyor (K1).

Araştırma kapsamında görüşme yapılan katılımcıların dokuzu edindikleri tecrübelerini, bilgi birikimlerini işlerine aktarabildiklerini belirtmiştir. Fakat katılımcıların sıklıkla sözünü ettiği bir husus da çoğunun gazetecilik eğitimi almadığı, onun yerine kendi alanlarında aldıkları eğitim ya da zamanla çalışma hayatları boyunca edindikleri birikimlerin onları eğitmesi ve başkalarından işi öğrendikleri gerçeğidir. Sıklıkla dile getirilen nokta gazetecilik eğitimi veren bölümlerin, iletişim fakültelerinin verdiği eğitim ile pratiğin uyuşmadığıdır. Bu bulgulara örnek ifadeler şu şekildedir:

Şöyle ki eğitim ile pratik ile teorik uyuşmuyor. Ben Ege Üniversitesi'nden mezunum kuramsala ağırlık veren bir Üniversiteydi. Orda görüşüklerimi evet burada görüyorum, 'a bu buymuş, şu şuymuş' diye tabi ki; ama biz okulda gazetecilikte bu vardır, böyle problemler vardır, şu şunu demiştir, bu şekilde düzeltilebilir ya da biz alternatifler öneririz, gazeteleri inceleriz ama burada öyle değil. Yani burada dediğim kurumum değil gazetecilik mesleğinden bahsediyorum. Gazetecilik mesleğinde evet problemler vardır ama siz bu problemleri düzeltemezsiniz ama siz bu problemler ile yaşarsınız ve bu problemler dahilinde işinizi yaparsınız. Yapabildiğiniz kadarıyla. Pratik ile teorik arasında böyle bir uçurum var (K10).

Aslında bu konuda uzun uzun konuşulabilir. Şimdi şöyle, Türkiye gibi bir ülkede yaşıyorsunuz dolayısıyla aldığınız eğitimle yaptığınız iş arasında herhangi bir bağlantı olmayabilir ki yüzde 80 falan yani bu Türkiye'deki oran. Ben iktisat mezunuyum ama gazeteciyim, dolay-



siyla bu örnek bile şöyle bir gerçekliği ortaya çıkarıyor, bizim mesleğimizi yapmak için basın yayın okumak gerekmiyor. Yani herhangi bir okuldan mezun olmanız ya da hiç okul okumasanız da bu mesleği yapabiliyorsunuz ki örnekleri de hem Eskişehir’de hem de Türkiye genelinde var. Dolayısıyla yani böyle bir ortamda çalışıyorsunuz, zaten çoğu işte torpille falan dönüyor. Bir yazı işleri kadrosuna yakınsanız, siz o kuruma rahatlıkla girip gazeteci olabiliyorsunuz, aradan geçen üç beş ay sonra da gazeteci kimliğini cebinize koyabiliyorsunuz. Bu nedenle Türkiye’de basın sektörü müteahhitlikle özdeşleştirilir. Her ikisinde de bir şey okumanız, bir diploma sahibi olmanız gerekmiyor... Bizim mesleğimiz de öyle okuyun okumayın, alakasız bölüm bitirin kimya mühendisliği bitirin gazeteci olabilirsiniz. Gazetelere bakarsanız avukatlar hukuk köşesi yazar, sosyologlar, psikologlar gazeteci. Dolayısıyla bütün bunlar basın yayın mezunlarının iş bulamamasına neden olur (K8).

Katılımcıların geri kalanı ise tüm bilgi birikimlerini, beceri ve tecrübelerini işlerine aktarabildiklerini söylemektedir. Yöneltilen sorulara diğer katılımcılar tarafından verilen cevaplar ise şu şekildedir:

Çok fazla bir tecrübem olmasa da edindiklerimi çatışma koşulları, darbe girişimi, OHAL vb. habercilikte bir nebze olsun kullanabildiğimi düşünüyorum (K4).

Teknik anlamda her şeyi kullanmaya gayret ediyoruz ama toplumuzda okuma alışkanlığı olmadığı için okutma stratejileri geliştiriyoruz...Diğer bir tecrübem haber kaynakları konusunda. Herkes için kendinizi feda ederseniz sizden iyisi yok tabi. Buna alıştırmamak lazım kimseyi. Örneğin kimsenin masası olmamak işin en önemli püf noktası denebilir. Çünkü herkes sizi kullanmak ister (K5).

Becerilerimi bu işte kullanabiliyorum. İşimiz insana dokunmak. Yeri geldiğinde bir çiftçi yeri geldiğinde bir avukat ya da doktor. Bunların hepsi olmak zorundayız. Toplumun her kesimindeniz ama kanunda iş tanımımız fikir işçisi. Kanunu yazana sorsak ne anlama geldiğini yıllarca anlatsa kendi bile anlayamaz (K6).

Okulda öğrendiklerimiz ya da öğretilenler ile pek bir alakası yok, ben basın yayın değil iletişim çıkışlıyım ama bana şöyle bir avantajı oluyor, ben röportaja gittiğimde ya da sokakta insanlarla konuştuğum zaman iletişimi kullanabiliyorum daha iyi bir şekilde, ama haber yazmayı ilk işe başladığımda öğrendim yani (K7).



Tecrübelerimiz olmasa bu işi hala sürdürebileceğimizi düşünmüyorum. Yaşadığımız her tecrübe bizi daha güçlü kılıyor (K9).

Gazetecilik alanında eğitim veren okullardan mezun olan gazeteciler aldıkları teorik eğitimin meslek hayatlarında bir işe yaramadığını düşünmektedirler ve bu anlamda mezun oldukları ve iş hayatına atıldıklarında vasıfların yeniden üretiminin güvenliğinden yoksun kalmaktadır. Türkiye'de gazetecilik ve enformasyon alanlarından mezun olanların işsizlik oranı giderek artmaktadır. Bu alanlardan mezun olanların uzun süre iş bulamaması, edindiği bilgi ve becerileri uzun süre kullanamaması da bu güvencesizliğin bir diğer boyutunu oluşturmaktadır. Ayrıca gazeteciler de daha önce birçok defa tekrarlandığı gibi birer bilgi işçisidirler. Beşeri sermayelerini arttırarak çalışma hayatlarında ilerleyebilen gazeteciler, düşündüklerini, deneyimlerini ve becerilerini işlerine aktaramadıkları takdirde, mesleklerinde kendilerini ortaya koyamaz hale gelmekte ve işleri içsel anlamını yitirmektedir.

Gelir güvenliği kavramına ilişkin bulgular

Gelir güvenliği, asgari ücret mekanizmalarını, kapsamlı bir sosyal güvenlik sistemini, gelir eşitsizliklerinin azaltılmasını ve düşük gelirliilere destek olmak adına ilerici bir vergi sistemi gibi yöntemler ile sabit gelirin sağlanmasını ifade eden bir kavramdır. Prekarya, yapısı gereği parasal gelir açısından oldukça kırılgan bir yapıya sahiptir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin hızlı bir biçimde ticarileşmesi sonucu prekaryaya dahil olan kesimin de giderek genişlediği görülmektedir (Standing, 2015, : 26-29). Bu kesimin ortak özelliği ise gelir eşitsizliği, kapsamlı sosyal güvenlik sisteminin eksikliği ve gelir sınıflandırmasındaki dengesizliktir. Katılımcılardan gelen cevaplar üzerine ülkemizde gazeteciliğin, sosyal güvenlik ten ve toplu sözleşme hakkından yoksun bir şekilde yürütülen ve gelir dağılımı olarak oldukça adaletsiz dağılmanın olduğu bir meslek olduğu düşünülmektedir.

Tablo 7. Gelir Güvenliği İle İlgili Oluşturulan Temalar

Temalar	Katılımcılar	Genel Görüşler
Sosyal güvenlik ten yoksunluk	K1, K8	Minimum sosyal güvenlik
Düşük ve dengesiz gelir dağılımı	K10	Düşük gelirler nedeni ile işe bırakma isteği
Yakın çevre, kurum ve devlet yardımı	K3, K6, K10, K11	İhtiyaç halinde yakın çevrelerinden özellikle ailelerinden yardım alma



Gelir güvenliğinin en önemli unsurlarından birisi kapsamlı bir sosyal güvenlik sistemidir. Gazetecilik alanında ise böyle bir sosyal güvenlik kapsamının olmadığı düşünün iki katılımcı (K1ve K8), görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

10 Ocaklarda hep kutlanır ya Çalışan Gazeteciler Günü, aslında bir şey kalmamıştır. Bir Basın Yasası vardır, bu yasada işte yıpranma vardır, ya değişik bir sigorta sisteminde çalışır gazeteci. Ama yani Türkiye’de özellikle büyük yaygın basın veya kiminin ulusal basın dediği İstanbul basınında çalışanların büyük çoğunluğu bu yasaya tabi değildir. Özellikle İstanbul basınında çalışanlar daha çok patronun yakınları, işte amcasının oğlu, dayısının oğlu, teyzesinin kızı bilmem ne gibi. Anadolu basınında bu konuda bir fark var. Anadolu basınında çalışanların Eskişehir için söylüyorum, büyük çoğunluğu Basın Yasası’na tabidir (K1).

...güvende hissetmiyoruz. Birincisi sosyal güvenlik bakımından, tamam belirli bir sigorta üzerinden çalıştırıyoruz ama bu minimum düzeyde. Özellikle sektörün içine girdiği sıkıntılar işi buna zorladı. Şu anda sektör çok kötü bir durumda ve bu durum maalesef her sektörde olduğu gibi ilk çalışanlara yansıyor (K8).

Özellikle gelir seviyelerinin çok dengesiz ve genele oranla düşük olması, mesleğe yeni başlayanlarda olduğu kadar, meslekte uzun yıllarını geçirmesine rağmen geleceğe dair kaygıları olan gazetecilerde de işi bırakma isteğine neden olmaktadır. Bu konuda katılımcılardan biri (K10) görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

...gazeteciye verilen para az. İnsanlar Eskişehir’de geçinebilir ama Ankara, İzmir, İstanbul’da geçinmek çok zor. Ben şu an 23 yaşımdayım, tek başıma yaşıyorum, benim için sıkıntı değil, ama burada evli olan, çocuğu olan insanlar var ve o yüzden insanlar güvencesiz ve maaşları düşük olduğu için bu işi bırakmayı düşünüyorlar tabi ki (K10).

İşsiz kalma kaygısını her iş günü aklından çıkarmadan çalışmakta olan gazeteciler işsiz kaldıkları takdirde çoğunlukla ilk olarak yakın çevresine başvurmaktadır. Aile halen en yakın sosyal destek kaynağı olarak karşımıza çıkıyor. Bu konuda katılımcıların görüşleri ise şu şekildedir:

Bir kere ailemiz var. Yani kendi içimizdeyiz. Meslek odalarımız var, bizim derneğimiz var, Çağdaş Gazeteciler Sendikası üyesiyim ben, Eskişehir şubesinde aynı zamanda yöneticisiyim. Mesleki dayanışmayı arttırmak amacı ile kurmuş olduğumuz bir dernek burası. Yani burada iş bulana kadar belirli bir süre dernek imkanlarından, sandıktan yararlanabiliyorsunuz. Bu da hani korporasyon modeli gibi bir şey,



lonca sistemi gibi. Ama tabi bu sizin sırtınızı oraya dayayabileceğiniz bir gelir değil, yani küçük bir şey bu. Bunun dışında çok bir şey yok sonuçta bir bireysiniz ve hayatınızı devam ettireceksiniz. İşsiz gazeteciler ordusuna katılma olasılığınız yüksek tabi. Bu, bakın, bu kaygı her zaman var. 'Ben bu kaygıyı yaşamıyorum' diyen gazetecilerin ben alnından öperim. Popüler gazetecilerde de bu kaygı var. Ama onların belki gelir seviyeleri çok yüksek ya da birikimleri falan olduğu için çok umursamazlar ama bizim gibi küçük insanlar bunları umursar (K3).

İşsiz kalındığında tabii ki aile devreye giriyor ve maddi imkanlar ne ise o derecede bir destek sunuyor. Manevi açıdan aile ve yakın çevre sonsuz desteğini sunuyor. Ayrıca işsizlik ödeneği de belli şartlar sağlandığında inanması zor da olsa kolayca alınabiliyor. Ödenek bittikten sonra ise her şey muamma. Ya varız ya da yokuz (K6).

Ailem destek olabildiği kadar destek olur, onun dışında bir destek yok. İşsiz kalsam şu an, bunu bu sabah da düşündüm, yapacağım ilk iş çırkıta başka işler bakarım kendime, bu işler de gazetelik olmaz, daha vasıfsız alanlar olur, garsonluk vs. Çünkü gelir düzeyine baktığımız zaman da kimsenin şu anda kimseye bakabilecek gücü yok, ben kendi maaşımla kendime zor bakıyorum; ailem bana bakamaz çünkü o da kendine bakmak zorunda. Dernekler, çok pasifler bu konuda, gazeteciler bir dernek, bir cemiyet var, bir tanesinin yaptığı şey bir ödül töreni sadece, onun dışında bir şey, bir dayanışma yok. Oysa orası bir dernek, içinde bir düşünce taşıyor, bir görüş barındırıyor (K10).

Tanıdığım iş adamları ile bir diyalog kurarım. Olmadı aile, bak gazeteciler için her meslek için öyledir ama bizim için ben ailemde çok şeyimdir. Para isterim, 50 yaşına da gelsem isteyebileceğim bir adam varsa isterim herhalde (K11).

Prekaryanın bir diğer ayırt edici özelliği ise herhangi bir zaman diliminde elde ettiği gelirin düzeyinden ziyade ihtiyaç halinde yakın çevresinden destek görememesidir. Garanti altına alınmış bir kurum ya da devlet yardımından mahrum olmasıdır. Ancak ülkemizde gazeteciler, daha sonradan değinileceği gibi sendikal anlamda bir temsil güvenliğinden yoksun olmaları ile birlikte, sadece yakın çevrelerinden yardım alabilmektedirler. Bu anlamda prekarya kavramının içerdiği yakın çevrelerinden yardım olanaklarından yararlanamama durumu söz konusu değildir.



Temsil güvenliğine ilişkin bulgular

Prekaryanın yoksun kaldığı bir diğer güvencesizlik olan temsil güvenliği ise katılımcılara mesleki dayanışma ya da iş birliği bulunup bulunmadığı sorusu ile incelenmeye çalışılmıştır.

Tablo 8. Temsil Güvenliği Kavramı İle İlgili Oluşturulan Temalar

Temalar	Katılımcılar	Genel Görüşler
Temsil güvenliği var	K4, K7, K9	Özellikle yerel anlamda mesleki dayanışma mevcut
Temsil güvenliği yok	K1, K2, K3, K11	Gazetecilik mesleğinin doğasının bireyci olması nedeniyle yok
Yerelde var, genelde yok	K6, K9, K12	

Araştırma kapsamında gazetecilerin emek piyasasında ortak hareket edip edemediklerini öğrenmek ve bu anlamda temsil güvenliklerinin varlığını sorgulamak adına sorular sorulmuştur ve alınan cevaplar şu şekilde olmuştur.

Katılımcılardan bir diğer kişi (K4) ise son dönemlerde yaşanan baskıların gazeteciler arasında dayanışma duygusunu perçinlediğini düşünmektedir. Bu konudaki düşünceleri ise şu şekildedir:

Baskıya karşı sanırım en fazla dayanışma içinde olanlar gazeteciler son dönemde. Özellikle tutuklu gazetecilerin sayısına bakıldığında Dünya ölçeğinde en fazla tutuklu gazetecinin bulunduğu ülkeyiz iş birliği ve dayanışma görünenden daha da fazla diyebilirim (K4).

Katılımcılardan bir kişi (K1) ise bir dayanışmanın olduğunu ama eskiye oranla güçlü olmadığını dile getirmiştir. Bunun nedeni ise güçlü bir sendikacılık anlayışından yoksun olmalarıdır. Bu konuda katılımcının verdiği cevap şu şekildedir:

Meslektaşlarım arasında dayanışma var ama eskiden güçlü bir sendikası vardı Türkiye’de. Türkiye Gazeteciler Sendikası vardı TÜRKİŞ’e bağlı çok eski bir sendika o bildiğimiz bütün gazeteler, bu sendikanın üyesiydi gazetenin çalışanları. Aşağı yukarı 25 yıl önce falan sendika yavaş yavaş tasfiye oldu sonradan, sendikalar işte başta Milliyet’ten sonra Hürriyet’ten yavaş yavaş tasfiyeler oldu ve bugün, sadece bir iki gazetede sendika var. Tabi bu sıkıntıları getiriyor yani gazete emekçileri, çalışanları televizyonlarda haklarını savunamıyorlar. Türkiye Gazeteciler Sendikasına üye olamıyorlar. Eskişehir’de bir tane üyesi var. Şimdi tabi mesela toplantı yapıyoruz, fotoğraf çekilir, işte gazete



patronları gelir falan diye. Hiç kimse gelmiyor mesela. Eskişehir'de bir on beş kişi üye olmuştu, sonra dağıldı üyeler kendiliğinden. Temsil güvenliği yok yani. Yani sendika, ilk önce İstanbul gazetelerinden başlayarak, yani etkin olsa toplu sözleşme yapabilse, gazeteciler eskiden yapıyorlardı, işte yılda üç maaş ikramiyeleri vardı, hastalık bilmem ne gibi sendikanın destekleri vardı, falan filan bunların hiçbirisi kalmadı, yani şimdi, tabi gazetecilerin kuruluşları var, Gazeteciler Cemiyeti. İstanbul'da mesela Türkiye Gazeteciler Cemiyeti var, mesela bizim Çağdaş Gazeteciler Derneği var, ama o sendikanın durumu apayrı (K1).

Bir diğer katılımcı (K2) ise mesleki iş birliğinden yoksunluğun sebebini toplum yapısının iş birliğine müsait olmamasından, gazetecilik mesleğinin barındırdığı kişisel bir özellik olarak egodan kaynaklı olduğunu düşünmektedir ve bu konuda şunları söylemiştir:

Yok bu bizim meslekte, bankacılıkta var mı, öğretmenlerde var mı bilmiyorum ama genelde zaten toplumda bir iş birliği falan, pek işte siyasete koalisyon kadar götürebilir. Bu pek tutmayan bir şey, gazetecilikte de hiç ama hiç yok; iki meslek örgütümüz var, deneyim paylaşımı, o ona aktarsın falan insanların, öğrendiğim bir şeyi aktarmalıyım ki o daha ileri gidebilsin gibi düşünceleri, bunlar asla bizim mesleğimizde yok, tabi ki gazetecilik, ego olmadan yapılmayacak bir iş, hani çok garip bir şey. Nasıl yapılsın, şimdi muhatap olduğumuz insanlar tamamı zengin güçlü insanlar, işte yılda istediği zaman yurtdışına çıkabiliyor, yani servetleri var ve ben bu insanı eleştiriyorum. Şimdi Sanayi Odası seçimleri gelecek, hepsi patron adamları. Örneğin, bazen oluyor evinizde su bitiyor, şebeke suyu alacağız, su kartına yükleyecek yirmi liramız yok, ama o gün karşınızda Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürü var, adam karşınızda böyle bakıyor istediğinizi soruyorsunuz adama. Geçen su patladı, bunu niye yapmıyorsunuz falan diye biraz böyle kendi içerisinde de kaçık bir meslek yani (K2).

Gazetecilik mesleğinde dayanışma, vefa, paylaşım, kolektivizm gibi kavramların artık içinin boşaldığını ve buna sebep olan şeyin ise yıllardan beri süre gelen gazetenin anlamında yaşanan değişimin olduğunu belirten (K3) aynı zamanda sendikalaşmanın yetersiz olduğunu, bu konuda yaptırımların yasal olarak eksikliğine değinerek soruya şu şekilde cevap vermiştir:

Hayır. Bizim meslekte yoktur dayanışma. Bizim mesleğimiz rekabete ve haber atlatmaya dayalı meslektir. Siz yapacaksınız, arkadaşınız yapamayacak, farkınız buradandır. Çıkabileceğiniz tek mecra var, o



mecrada öne çıkmak için çaba sarf ediyorsunuz. Rekabet edeceksiniz doğal olarak. Yazı işleri müdürü olduğum için birçok arkadaşımın samimiysizce ‘merhaba’ diye selam alıyorum. Önceden ‘vay abim nasılsın?’ diyenlerden. Doğru ya da yanlış, sonuçta bu rekabete dayalı bir şey olduğu için bunu görüyorsunuz. İşsiz kaldıysanız sizin arkadaşınızı teselli etme zamanınız yok. Şu an akıyor hayat, toplantılar falan. Hani bu meslek sürekli akan bir meslek. O arkadaşınızın acısını hissediyorsunuz ama ruhunuzla devam ediyorsunuz. Çok kötü bir durum bu. Bu meslekte dayanışmadan bahsedemezsiniz. Bu meslekte o bahsettiğimiz algıların, kavramların hiçbirisi geçerli değil. Vefa dayanışma, işte iş bölümü paylaşım, kolektivizm bunlar yok. 90’lı yıllarda patladı bu olay. Gazeteler artık kamuoyunda kuponla, tencere, tava, buzdolabı dağıtan birer pazarlama aracı gibi algılanmaya başlamıştı. Düşünsenize herkes gazete alıyor, açıyor sayfasını kupon kesiliyor, atılıyor. Tencere, tava ya annem buzdolabı aldı 49 kupona. Gazete bu hale geldi. Gazeteciliği bu meslek bu hale soktu. Kupon dağıtıyorsunuz. Gazete için ne kadar ağır hakaret aslında. Çok ağır bir hakaret. Bunu yaptık biz, Türk Basını bunu yaptı. Şimdi gazete okunmuyor diyoruz, belki de bundan dolayı, bunu biz yaptık, çünkü bence ne dayanışma vardır, ne kolektivizm. Satmak için tencere tava veren bir kurumuz yani biz. Türkiye Gazeteciler Sendikası var, cemiyet var, mesleki anlamda onlarca dernek var, magazin derneği bile var, Spor Yazarları Derneği bile var. Burada temsil güvenliğinde sıkıntımız şu bizim: Gazetecilerin sendikalaşması diğer meslek gruplarında olduğu gibi çok zor. Yani çok kolay bir süreç değil, sıkıntı yaratıyor. Cemiyet de bu anlamda cemiyet, bir oda, resmi bir oda. Üye olma zorunluluğu yok ama. Siz mali müşavirsinizdir, müşavirler odasına zorunlu üye olursunuz, ama gazetecilikte böyle bir şey yok. Bu da bizi temsiliyet noktasında farklı alternatiflere itiyor. Peki çözüm mekanizması bunlar mı, ne yazık ki değil. Mesleğimizdeki yaşadığımız sıkıntılarla Basın Konseyi var, o da etik anlamda kuralları ve kanunları takip eden bir durum. Kınama dışında bir yaptırım yok. Yani ne yazık ki. Yasal olarak burada çok büyük eksiklik var (K3).

Katılımcılardan (K11) ise gazetecilerin ardında onlar için çalışabilecek bir kurumun yokluğunu şu sözlerle ifade etmiştir:

...Kurum falan yok. Var ya gazetecilik ile ilgili derneğe gitmem, belediyenin aş evine giderim ben. Çünkü oraya gitsem yardım da göremem, küfür de yerim, ‘onursuz adam’ der oysa aç bir adamım. Ama belediyeye gider yemeğimi yer kalkarım (K11).

Mesleki dayanışmanın varlığını sektörde yerelde ve ulusalda olmak üzere iki-



ye ayırarak soruya cevap veren iki katılımcıya göre ise dayanışma yerel basında daha fazla hissedilmektedir. Bu soruya katılımcılardan birinin (K6)’nın cevabı şu şekildedir:

İş birliği ve dayanışma, yaygın medyaya oranla yerelde daha elle tutulur bir halde. Birimiz haksızlığa uğradığında herkes harekete geçer. Ancak iş kaybetmeye neden olacak bir hareket olduğu anda herkes kabuğuna çekilir ve hiçbir şey olmamış gibi hayatına devam eder (K6).

Katılımcılardan bir kişi (K9), Eskişehir’de kadın basın mensubu sayısının diğer illere oranla fazla olmasından kaynaklanan bir dayanışmaya dikkat çekerek şunları söylemiştir:

Burada Eskişehir’in en önemli basın özelliklerinden birine dikkat çekmek istiyorum. Eskişehir’de kadın basın mensubu sayısı diğer illere oranla oldukça fazla. Bu nedenle biz iş hayatımızda sağladığımız dayanışmayı özel hayatımızda da kadınlar olarak sağlayabiliyoruz (K9).

Yine benzer cevap veren bir diğer katılımcının (K12)’nin cevabı şu şekilde olmuştur:

Eskişehir’i baz alırsak dayanışma ve iş birliği var, fakat Türkiye genelinde sanmıyorum (K12).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın istatistiklerine göre 1994 yılında yüzde 64 olan basın sektöründe sendikalaşma oranı 2018 yılında yüzde 6’ya düşmüştür (ÇSGB, 2016, ÇSGB, 2018). Gazetecilerin sendikasızlaşmalarındaki en önemli sebeplerden biri mücadele geleneğinin olmamasından kaynaklanan, isteklerini toplu bir şekilde dile getirme ya da toplu hareket etme alışkanlığının olmamasıdır. Bu durumun en önemli sebeplerinden biri ise medya sektörünün ekonomik krizlerden çok çabuk etkilenmesidir (Karahisar, 2008, : 97). Gazetecilik mesleği, sektörün tekelleşmesi ile birlikte yoğun bir şekilde bireysel ve rekabetçi bir yapıya bürünmesi ve gelir adaletsizliğinin ileri boyutlarda yaşanması gazeteciler arasında ortak bir tavır almayı zorlaştırabilmektedir.



Sonuç

Bu çalışma yeni bir sınıf teorisi olarak ortaya atılan prekarya kavramını anlamaya yönelik bir çalışma olmakla beraber, gazetecilik emeğinin prekerleşmenin özelliklerini taşıyıp taşımadığını, taşıyorsa hangi özellikleriyle öne çıktığını anlamak ve incelemek adına yapılmıştır. Ülkemizde gazeteciliğin mesleki ve siyasi açıdan yaşadığı riskler, gazeteciliğin prekarya olgusu altında incelenme ihtiyacını doğurmuştur. Çalışmada Eskişehir’de yerel gazetelerde çalışan on iki gazeteciyle yapılan görüşmelerle gazetecilik mesleğinin prekerleşme özellikleri anlaşılmasına çalışılmıştır.

İşe alım ve işten çıkarmalar konusunda yapılan düzenleme ve uygulamaların keyfi olmasının önüne geçilmesine yönelik bir güvence olan istihdam güvenliği kavramı prekaryanın önemli bir unsurudur. Katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmelerde Eskişehir genelinde istihdam güvenliği konusunda kendilerini ulusal basına oranla daha rahat hissettikleri ortaya çıkmıştır. Fakat gazeteciliğin yapısının değiştiği ve giderek esnekleşme ile güvencesiz hale geldiği ortamda, sahip oldukları Basın İş Kanunu’nun tek güvenceleri olduğu görülmektedir. Özellikle son yıllarda medya patronları tarafından gerçekleştirilen sendikasıztırma ve kimi gazetecileri Basın İş Kanunu kapsamı dışına itme yönündeki uygulamalar gazetecileri daha savunmasız hale getirmektedir. Karşılarında işsiz kalmak gibi büyük bir tehdit ile karşı karşıya kalan gazeteciler bu anlamda istihdam güvenliğinden yoksundur denilebilmektedir.

Gazetecilerin çoğunluğu istihdam içerisinde belirli bir mevki elde edebilme fırsatlarından yoksun olduğunu belirtmiştir. Bu durum da statü ve gelir anlamında dikey hareketliliğin olmadığı ve nepotizmin yoğun olarak yaşandığı katılımcılardan elde edilen bilgiler arasındadır. Özellikle dile getirilen ‘daynız varsa makam ve mevki elde edersiniz’ ve ‘hiç beklemediğiniz insanlar, beklemediğiniz yerlere getiriliyor’ gibi ifadeler de gazetecilerin mesleklerinde yükselme ümitlerinin olmadığını göstermektedir. Dikey hareketliliğin önündeki engeller, gazetecilerde çoğu zaman, meslekte yükselmenin neredeyse imkansız olduğu izlenimi yaratmaktadır. Özellikle katılımcılar tarafından dile getirilen ‘muhabir kaldım, muhabir öleceğim’ şeklindeki ifadeler oldukça çarpıcı ifadelerdir. Bu konuda Karacaoğlu ve Yörük (2012) yaptığı çalışmada insan kaynakları yönetiminde nepotizm gibi adalet algılarında dengelerin bozulmasına neden olan uygulamaların çalışanların yabancılaştırmasına neden olabildiğini öne sürmüştür (Karacaoğlu ve Yörük, 2012, : 46). Bu nedenle belirli bir mevki elde etmenin iş başarısı dışındaki kriterlere bağlı olması, prekerleşmenin ikinci bir özelliği olan iş güvenliğinden yoksunluğun, gazetecilerde görüldüğü anlamına gelmektedir. Ayrıca iş güvenliği konusunda gazetecilerin, mesleklerinde yükselme, gelirlerinde artış ve iş tatmini sağlamak adına birtakım olanaklara ütöpik bir bakış açısıyla yaklaşmaları işsiz kalmaktansa yerlerinde saymalarını tercih etmelerine neden olmaktadır. Bora ve diğerleri (2010)’nin Türkiye’deki beyaz yakalıların iş güvencelerinin aşınması-



nı gözler önüne seren çalışmalarında özellikle ekonomik krizlerin eğitilmiş, vasıflı işgücünü olumsuz etkilediği ve iş bulmanın giderek zorlaştığı dile getirilmiştir. Bu araştırma sonucunda bireylerin kendilerini yetersiz gördüğü ve bu nedenle kendilerini sürekli geliştirmek zorunda hissettikleri ancak bu çabanın işgücünü giderek preker hale getiren bir çaba olduğu ve işgücünün seçme hakkını yitirerek, beklentisinin altında olan işlerde çalışmaya razı geldikleri sonucuna varılmıştır (Bora, vd., 2010: 206).

Prekaryaya dair bir diğer güvencesizlik ise, çalışma saatleri, iş kazaları ve bu kazalar sonucu ortaya çıkan hastalıklara karşı koruma ve zararların karşılanmasına yönelik olan çalışma güvenliğidir. Çalışma güvenliği konusu incelendiğinde ise genel anlamı ile gazetecilik mesleğinde çalışma saatlerinin uzun, belirsiz olması ve çoğu zaman can güvenliklerini tehlikeye attıkları ortamlarda çalışmaları gibi olumsuz koşullar içerdiği kanısı hakimdir. Gazetecilerin çalışma saatleri dışında da sürekli fikirsel bir üretim sürecinde olma gereği duymaları da onları diğer çalışanlardan ayırmaktadır. Eskişehir'de çalışan gazeteciler için bu durum çok fazla göz önünde olmamakla beraber toplumsal gösteriler sırasında çıkan arbedeler, biber gazına maruz kalmak gibi koşullar da gazetecileri zorlamaktadır.

Katılımcıların ifadelerinden gazetecilik vasıflarının yeniden üretiminin güvenliğinden yoksun kalmasının en önemli nedeni olarak gazetecilik alanında verilen eğitimin iş hayatında bir etkisinin olmaması anlaşılmaktadır. Araştırma kapsamında görüşme yapılan gazetecilerin büyük bir kısmının iletişim fakültesinden mezun olmadığı görülmektedir. Yapılan araştırmada katılımcılar, gazetecilik mesleğini icra etmek için gazetecilik okumanın gerekli olmadığını dile getirmişlerdir. Yapılan görüşmeler neticesinde gazetecilik ve enformasyon alanlarından mezun olanların işsizlik oranının oldukça yüksek olduğu ve bu durumun gazeteciler açısından işsizliği ve işsiz kalma korkusunu tetiklediği gözlemlenmiştir. Ayrıca sıklıkla dile getirilen pratik ile kuramsal bilginin örtüşmemesi de büyük problemdir. Gazeteciler, mesleği aslında işe başladıkları anda yani sahaya indiklerinde görmektedirler. Katılımcıların "okulda öğrendiklerimizi kesinlikle burada uygulamıyoruz, 5N1K denilen şey yok" şeklindeki ifadeleri ise bu durumun bir örneğidir.

Gelir güvenliği konusunda ise katılımcıların görüşlerinden kapsamlı bir sosyal güvenlik sisteminden yararlanamadıkları ve özellikle gazetecilik mesleğinde gelir adaletsizliğinin olduğu açık şekilde ortadadır. Ücretlerin ödenmemesi, kıdem tazminatının tavan ücretinin olmaması, işletmelerin kar ettiği hallerde zorunlu ödenmesi gereken bir aylık ücret tutarındaki ikramiyenin ortadan kaldırılması, ücretlerin asgari düzeye çekilmesi gibi tehditler ile karşı karşıya kalan gazeteciler güçlü sendikal yapılanmanın ve yasal güvencelerin olmaması ile prekeryanın öne çıkan belirsizlik temelli risklerini yoğun olarak yaşamaktadırlar.



Bağımsız sendikalar, grev hakkı vs. gibi yöntemler ile emek piyasasında güçlü ve ortak bir hareket sağlayabilmelerini ifade eden temsil güvenliğinin yapılan görüşmeler sonucunda katılımcıların yoksun kaldığı bir güvence tipi olduğu gözlemlenmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun Yazılı Medya İstatistikleri'ne göre 2013 yılında 2.296.382.004 olan gazete tirajının 2016 yılında gelindiğinde üç yıllık bir süre içerisinde büyük hızla azalmış ve gazete tirajları 1.603.803.420'ye düşmüştür. Buradan da anlaşılacağı üzere gazeteler, tirajların düşük olmaması nedeniyle ayakta kalabilmek adına reklama daha çok bağımlı hale gelmektedir. Katılımcıların bu çalışmada çok sık dile getirdiği ifadelerden anlaşılacağı üzere iş adamlarına ve reklamlara bağlı kalan ve okur desteğini arkasında bulamayan gazeteler giderek daha bağımlı hale gelmekte ve kendilerini özgür, tarafsız hissedememektedir. Aynı zamanda Kurban ve Sözeri (2012)'nin raporunda belirtildiği üzere, gazetecilik siyasi kutuplaşmanın en çok yansıdığı alanlardan biridir. Özellikle iktidar ile karşı karşıya kalan gazeteler reklam verenlerin çekinmesi nedeni ile reklam alma konusunda oldukça zorluk yaşamakta ve bu duruma çözüm olarak hisselerini satmak durumunda kalmaktadırlar. Bu durumun tam tersi olarak, iktidara yakın olan gazetelerin ise siyasi baskılar ile kendilerine büyük reklam gelirleri elde ettiği yine aynı raporda gözler önüne serilmektedir (Kurban ve Sözeri, 2012: 31).

Küreselleşmenin ardından emek piyasalarının esnekleşme eğilimi ile birlikte güvencesiz hale gelen emek biçimleri, klasik anlamda tartışılabilen sınıf kavramları ile açıklanırken tam olarak karşılığını bulamaz hale gelmiştir. Küreselleşen dünyada ekonomik krizlerin de küresel anlamda toplumun her kesiminden hissedilmesi, farklı coğrafyalardan, farklı sosyo ekonomik konumlardan birçok kesimin toplumsal hareketlerinin görünür kılınmasına neden olmuştur. Beyaz yakalıların, hizmet sektörünün yükselişi ile birlikte emek piyasasındaki konumları daha çok tartışılmış ve nitelikli işgücünden oluşan beyaz yakalılar da geleneksel işçi sınıfının kaygılarını taşıyor hale gelmişlerdir. Geleceğe dair umutsuz ve kaygılı olan bu kesimi, burjuva ya da orta sınıf kavramları ile tanımlamak dışında, güvencesizlik ve belirsizlik içinde yaşamaya çalışan topluluk tabiri ile tanımlamaya çalışan prekarya, sayıları gittikçe artan, beşeri sermayesi ile farkını ortaya koyan bu kesimi tanımlamak ve sorunlarını göz önüne sermek adına önemli bir kavramdır. Sanayi toplumunun bilgi toplumuna evrilmesi ile birlikte iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve karlı bir iş koluna dönüşmesinin neticesinde gazeteciler de giderek prekerleşen emekleri ile prekarya kavramı altında incelenebilir ve gün geçtikçe yeni gelişmeler ışığında farklı sorunsallarla üzerinde durulması gereken bir alanı ifade edebilmektedirler.



Kaynakça

- Braverman, H. (1974) *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York: Monthly Review Press.
- Bora, T., Erdoğan, N., Üstün, İ. ve Bora A. (2010) *Boşuna Mı Okuduk? Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bulunmaz, B. (2011) “Holdingleşme Ekseninde Türk Medyasında Tekelleşme Sorunu”, *Öneri Dergisi*, 9, 36, 237-246.
- Chomsky, N. (2013) *Occupy / İşgal Et.* (çev. O. Akınhay), İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Clark, T. N. ve Lipset, S. M. (2007) “Toplumsal sınıflar ölüyor mu?”, Erbaş, H. (der.) *Fark/Kimlik Sınıf*, Ankara: Epos Yayınevi, 75-86.
- Çiğ, E. ve Çiğ, Ü. (2015) “Gazetecilik Emeğinin Prekarizasyonu: Yeni Medya Çağında Habercilik Etiğini Tartışmak”, *İş Ahlakı Dergisi*, 8, 197–232.
- ÇSGB, (2016) *Çalışma Hayatı İstatistikleri*, <https://www.csgb.gov.tr/media/7516/2016-%C3%A7ali%C5%9Fma-hayati-%C4%B0stat%C4%B0st%C4%B0kler%C4%B0.pdf> adresinden erişildi. (E.T: 01.02.2018)
- ÇSGB (2018). İşçi ve Sendika Üye Sayıları. [https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauesayilari/\(E.T: 10.05.2018\)](https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauesayilari/(E.T: 10.05.2018))
- FES - Friedrich E.S. (1998) *Türk Medya Sektöründe Yoğunlaşma Hareketleri ve Beklenen Etkiler*, İstanbul: Çözüm Reklam.
- Fraser, P. (2013) “The Precariat: A Class or A Condition?”, *New Labor Forum*, 22, 2, 11-14.
- Frey, C. B. ve Osborne M. A. (2013) *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation*. http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf ,
- Fuchs, C. (2011) “Cognitive Capitalism Or Informational Capitalism? The Role Of Class In The Informational Economy”, Peter, M. A. (der.) *Cognitive Capitalism*, New York: Peter Lang.
- Hardt, M. ve Negri, A. (2015) *İmparatorluk* (çev. A. Yılmaz), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Karacaoğlu, K ve Yörük, D. (2012) “Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Doğu Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14, 3, 43-64.
- Karahisar, T. (2008) “Türkiye’de Gazetecilerin Sendikalaşma Sorunları”, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 33, 83-102.
- Kaya, R. (1999) “Medya, Toplum, Siyaset”, Alemdar, K. (der.) *Medya Gücü Ve Demokratik Kurumlar*, İstanbul: Alfa.
- Keten, E. T. (2015) *Neoliberal Hegemonya Döneminde Medyada Emek Ve Sendikal Örgütlenme*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Kurban, D. ve Sözeri, C. (2012) *İktidar Çarkında Medya: Türkiye’de Medya Bağımsızlığı ve Özgürlüğü Önündeki Siyasi, Yasal ve Ekonomik Engeller*, İstanbul: TESEV Yayınları.
- Öztürk, Ş. (2017) “Türkiye’de Gazetecilerin Çalışma Sorunları”, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6, 1, 89-111.
- Sabuncuoğlu, B. (2016) “Global dünyada değişen basın ve gazetecilik”, *Global Media Journal TR Edition*, 6, 12, 587-600.
- Seçkin, G. (2010) “2000 Yılında Türkiye’de Gazetecilerin Ekonomik ve Sosyal Statüsü”, *Global Media Journal*, 1, 1, 48-109.
- Sözeri, C. ve Güney, Z. (2011) *Türkiyede Medyanın Ekonomi Politikası Sektör Analizi*, İstanbul: Tesev Yayınları.



Standing, G. (2015) *Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf* (çev. E. Bulut), İstanbul: İletişim Yayınları.

Uçak, O. (2011) "Medyada fikir işçilerine tanınan haklar süreci ve karşılaştırmalı uygulama örnekleri", *III. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Kocaeli: Petrol-İş Yayınları, 383-400.

Vatansever, A. (2013) "Prekarya Geceleri: 21. Yüzyıl Dünyasında Geleceği Olmayan Beyaz Yakalıların Rüyası", *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 1, 1-20.

Yel, Ş. Y. (2014) "Neoliberalizm Ve Küreselleşme Ekseninde Beyaz Yakalı Emeğin Dönüşümü Nazilli'de Özel Dershanelerde Çalışan Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma", yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Aydın, Adnan Menderes Üniversitesi.

Yılmaz, Y. (2015) *Türkiye'de Gazetecilik Mesleği*, Ankara: Nobel Yayıncılık.

Yurtsever, H. (2016) *Orta Sınıf Efsanesi*, İstanbul: Yordam Yayınevi.



Araştırma Makalesi

Marx'ın Üretken ve Üretken Olmayan Emek Ayırımının Beyaz Yakalı Emeğin Kategorileştirilmesinde Önemi

Nevzat Evrim ÖNAL *

Öz

Kapitalist üretim biçimi dahilinde, sermayenin yeninde üretim döngüsü içerisinde rol üstlenen emeğin analizi, bu analiz zorunlu olarak politik sonuçlara da sahip olacağı için daima sorunlu bir mesele olagelmıştır. Neoliberalizmle birlikte toplam sermaye birikimi içerisinde ticari ve finansal sermayenin; buna paralel olarak işçi sınıfı içerisinde de beyaz yakalı kesimin ağırlığının artması, bir kez daha tartışmayı alevlendirmiş; kafa ve kol emeği ayrımı sermaye birikim sürecinde zorunlu bir işbölümüne işaret etmekten ziyade işçi sınıfı içerisinde müstakil bölmeler tanımlamak, hatta beyaz yakalı bölmeyi işçi sınıfının dışına çıkartmak için kullanılır olmuştur. Öte yandan, ortada incelenmesi ve teorize edilmesi gereken bir fenomen olduğu açıktır. Bu çalışma, beyaz yakalı işlerde istihdam edilen emek gücünün halen sağlıklı biçimde kategorize edilememiş olduğu değerlendirilmesinden yola çıkarak, klasik politik iktisat ekolü tarafından ortaya atılan ve en gelişkin haline Marx'ın bu ekole yönelik eleştirisinde ulaşan “üretken emek” ve “üretken olmayan emek” kavramsallaştırmasının bu sorunsal açısından kafa ve kol emeği ayrımından çok daha sağlıklı bir araç olduğunu savunmaktadır ve bu yönde bir uygulama denemesidir.

Anahtar Kelimeler: sermaye birikimi, beyaz yakalı emek, üretken emek, üretken olmayan emek, emek-değer yasası, Marx

The Importance of Marx's Distinction Between Productive and Unproductive Labor in the Categorization of White-Collar Labor

Abstract

The analysis of labor taking role in the reproduction process of capital within the capitalist mode of production has always been a problematic issue since this analysis cannot refrain from having political outcomes. This discussion once more became heated as the weight of commercial and financial capital within the total capital accumulation and the weight of white-collared workers in the

Makale gönderim tarihi: 28.04.2019 Makale kabul tarihi: 30.05.2019

* Dr. Öğretim Üyesi, Beykoz Üniversitesi, Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi, İşletme Mühendisliği Bölümü, nevzatevrimal@beykoz.edu.tr



working class became more pronounced with the rise of neoliberalism. Within this discussion, the distinction between manual and intellectual labor have come to be used frequently to define distinct, self-contained divisions within the working class, and in some cases even separate completely the white-collared section from the working class, instead of pointing to a necessary division of labor in the process of capital accumulation. On the other hand, it is obvious that the phenomenon at hand requires investigation and theorization. This article, departing from the assessment that the labor power employed in white-collared jobs is yet to be adequately categorized, claims that the conceptualization of “productive labor” and “unproductive labor” that was put forth by the classical political economy school and took its most sophisticated form in Marx’s critique of it provides a much sounder tool for this problematic than the distinction between manual and non-manual labor; and is an attempt at facilitating it as such.

Keywords: capital accumulation, white-collared labor, productive labor, unproductive labor, labor theory of value, Marx

Giriş

Kapitalist üretim biçimi geliştikçe, birbirine zıt gibi görünen iki süreç aynı anda işler. Bir yanda, burjuvazinin zenginliğinin temel biçimi olan metalar (Marx, 2004: 47) çeşitlenir ve geçmişte metalar evreninde yer almayan şeyler de bu evreninin içine çekilir. Bunun sonucunda, metaları üreten (kendisi de giderek daha yaygın biçimde metalaşan) insan emeği de sürekli artan sayıda işlev üstlenmek durumunda kalır ve giderek karmaşıklaşan üretim süreçlerinde fonksiyonel işbölümü de karmaşıklaşır. Ne var ki bu karmaşıklaşmaya paralel olarak, insanlığın ihtiyaçlarının giderek metaların tüketimiyle karşılanır hale gelmesi ve üretim ihtiyacının da metalaşmış emeğin sömürülerek, sadece ve sadece sermaye birikimi amacıyla yapılır hale gelmesi¹, daha ileri bir soyutlama düzeyinde bir sadeleşmeyle sonuçlanır. Tüm metalar birbirleriyle (tipik olarak para dolayımıyla) değiştirilmektedir ve bu, aslında, bunları üreten, ürettiği metalarda kristalleşmiş hale gelen soyut (ve kendisi de metalaşmış) emek gücünün değiştirilmesi anlamına gelmektedir. Portakal ve cep telefonu birbiriyle çok farklı işlevlere sahip iki nesnedir, ama metalar evreninde bu ikisi arasında, fiyatlarıyla ifade edilen bir değişim oranı vardır; demek ki aslında bütün uzanımlarıyla bu iki ayrı nesnenin üretim sürecinde yer alan emek gücü kümeleri birbiriyle değiştirilmektedir.

¹ Makalenin geri kalanında kimi tartışmalı noktaların anlaşılabilmesi için, Marx’ın bu vurgusunun akıldla tutulmasında fayda vardır: Burjuvazinin tarihsel görevi birikim için birikim, üretim için üretimdir (Marx, 2004: 568). Toplumsal ihtiyaçların karşılanması, varlığı zorunlu olsa bile bu sürecin yan ürünüdür; aynı metanın kullanım değerine sahip olmasının zorunlu olması, ancak burjuvazi açısından asli unsurunun değişim değeri olması gibi.



Kapitalist üretim biçiminin işleyişinin anlaşılması için vazgeçilmez olan değer yasasının özü budur; ancak bu, aynı zamanda, bu makalede ele alınacak konu açısından çok önemli bir anlama da gelmektedir: Soyut emeğin kategorileştirilmesinde emeğin üstlendiği sayılamayacak kadar çok çeşitli somut işlevler birer kategori olarak kullanılamaz.

Öte yandan, işlevin toptan önemsiz olduğunu, metalaşmış ve toplumsallaşmış emek gücünün devasa bir homojen toplam olduğunu iddia etmek de, akla yakın görünmemektedir. Gerçekten de, emek gücünün üstlendiği ve kapitalist üretim biçiminin işleyişi açısından zorunlu olan kimi fonksiyonların (örneğin silahlı kuvvetlerin) değer üretimiyle hiçbir alakası bulunmamaktadır. Dolayısıyla, somut, fonksiyonel işbölümü ile kapitalist üretim ilişkisinin tarafları olan burjuvazi ve proletarya arasındaki sınıfsal işbölümünün yanı sıra, proletaryanın içerisinde ve soyut emek düzeyinde bir üçüncü işbölümünün tanımlanması sadece analitik değil ekonomi-politik açıdan da bir gerekliliktir.

Bu işbölümü için yaygın olarak önerilen kategorik ayrım kol emeği ile kafa emeği; ya da mavi yakalı – beyaz yakalı ayrımıdır. Bu makalenin temel iddiası, bu ayrımın fazlasıyla biçimsel olduğu ve (beyaz yakalı emeğin bir bölümünün sermaye birikimine üstlendiği işlev, işyerindeki konumu ve patron sınıfıyla ilişkisi tipik bir ücretli emek ilişkisine hiç benzemese de) son tahlilde ekonomi-politik açıdan işlevli olmadığıdır. Üstelik pek çok analizde bu ayrım kolaylıkla bir “eğitimli işçi – eğitimsiz işçi” ayrımına dönüşmekte, ardından da sınıf-içi işbölümünün maddi nitelikte olmak zorunda olan ölçütlerinin yerine kültürel, bireysel kimliğe dair (ve genelde fazlasıyla gelişigüzel) ölçütler ikame edilmektedir. Soyut ile somut ve sınıfsal ile kültürel arasında çıkılan bu keyfi gezintinin tipik sonucu, 20. yüzyıl boyunca işçi sınıfı kültürünün en baskın ve belirleyici unsuru olan mavi yakalı sanayi proletaryasına üretim sürecinde üstlendiği işlevler açısından da, kültürel olarak da hiç benzemeyen beyaz yakalıların el çabukluğuyla orta sınıfa² dahil edilmesidir (Yücesan Özdemir, 2014: 54). Oysa ortada bir sınıfsal ayrım yoktur, metalaşmış emek gücünü ücret karşılığında satan herkes, yakasının renginden bağımsız olarak işçidir.

Öte yandan, yaygın kabul gören mevcut ayrımın barındırdığı teorik sorunlar, kategorileştirme ihtiyacını daha da yakıcı hale getirmektedir.

² “Orta sınıf” kavramı, bilindiği üzere, fazlasıyla muğlaktır ve tipik olarak sermayenin (ve genel olarak zenginliğin) yoğunlaştığı ülkelerde, yükselen toplumsal yaşam standartlarıyla birlikte işçi sınıfının ortadan kalktığı iddiasını temellendirmek için kullanılır: Bir ev ve araba satın alabilen her aile orta sınıf ailesidir. Marksist sınıf analizi açısından ise kavram bu şekilde muğlak değildir ve (bir sınıfsal tanımlamanın olması gerektiği gibi) üretim ve mülkiyet ilişkilerinde bir konuma işaret eder. Bu çerçevede orta sınıf, kendi hesabına çalışan ve geçimini kendi küçük ölçekli sermayesini işleterek sağlayan, ya da çalışmaksızın sahip olduğu servetin rantı ile geçinen bireylerden oluşur. Öte yandan, kavramın muğlaklığı aynı zamanda orta sınıfın maddi konumunun muğlaklığıyla alakalıdır.

Bu makale, Adam Smith'ten itibaren klasik politik iktisat ekolünün tartıştığı ve en gelişkin teorik haline Marx'ın bu ekole getirdiği kapsamlı eleştiride ulaşan "üretken emek" ve "üretken olmayan emek" kavramsallaştırmasının bu ihtiyaca bilimsel açıdan sağlıklı bir yanıt vermenin tek yolu olduğunu savunacaktır. Bu doğrultuda makalenin birinci bölümünde ana hatlarıyla teorik çerçeve çizilecek, ikinci bölümde beyaz yakalı emeğin sermaye birikim sürecinde üstlendiği üretken olan ve olmayan işlevlerden yola çıkılarak, konuya dair kimi hatalı yaklaşımlara işaret edilecek, Sonuç bölümünde ise günümüzde kapitalist üretim biçiminin gelişkinlik düzeyinin dünya çapında vardığı noktada, ona içkin eğilimler açısından üretken ve üretken olmayan emek ayrımının ekonomi-politik açıdan işlevselliği beyaz yakalı emeği bağlamında tartışılacaktır.

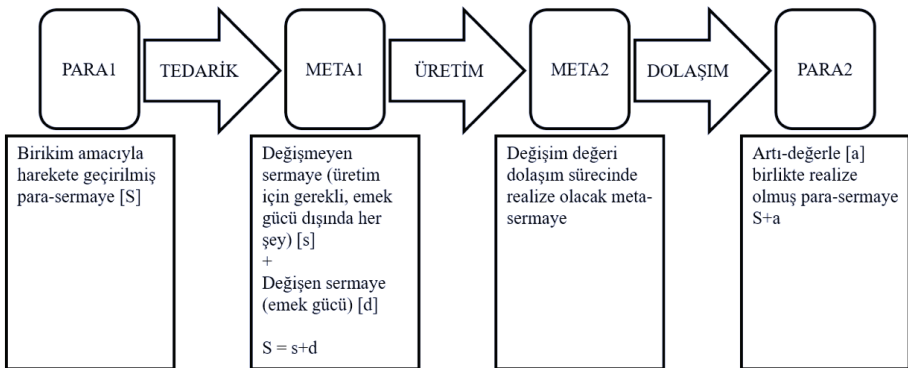
Üretken ve Üretken Olmayan Emek Ayrımı

Bir üretim biçimi ve o üretim biçiminin üzerinde şekillenen bir sınıflı toplumda emek üretkenliği ancak o toplumdaki hakim üretim biçimi bağlamında tanımlanabilir; dolayısıyla toplumsallaşmış emeğin hangi kesiminin üretken, hangi kesiminin üretken olmayan emek olduğu tarih-üstü değil, tarihsel bir ayrımdır. Marx, *Artı-Değer Teorileri*'nde (1998: 142-143) kapitalist üretim biçiminde hangi emeğin üretken emek olduğunu şöyle tanımlar:

Kapitalist üretim anlamında üretken emek, değişen sermaye parçasına (sermayenin ücrete harcanan parçasına) karşılık değiştirilen ve sermayenin yalnızca bu parçasını (ya da kendi emek gücünün değerini) değil, ayrıca ona ek olarak kapitalist için bir artı-değer üreten ücretli-emektir. Meta ya da para, ancak bu yolla sermayeye dönüştürülür, meta, sermaye olarak üretilir. Yalnızca sermaye üreten ücretli-emek üretkendir.

İncelemeyi kolaylaştırması açısından bu süreci bir şema çerçevesinde sunarsak:

Şekil 1. Sermayenin Genişletilmiş Yeniden Üretimi





Bu süreçte, sermayenin (S) bir kısmı, o ana dek üretilmiş metalara yatırılmaktadır. Bu değişmeyen sermayede kristalleşmiş, önceki üretim süreçlerinde ortaya çıkmış olan değer (s) emek gücü tarafından mevcut üretim sürecinde dönüştürülerek ürünün içine aktarılacaktır. Öte yandan emek gücü kendi kendisini yeniden üretecek (yani ücretini karşılayacak (d) kadar değer yaratacak) ve bunun üzerine sermaye birikimini sağlayacak (a) kadar da artı-değer üretecek; bu artı-değere sermayedar tarafından karşılıksız el konacak, yani emeğin üretken gücünün bir kısmı sömürülecektir.

Emeğin mutlak anlamda üretken olması ile kapitalist üretim biçimi açısından üretken olması aynı şey değildir. Kapitalist üretim biçimi açısından emeğin üretkenliği, artı-değer üretmesine bağlıdır. Artı-değer üretemeyen emek, kendisini yeniden üretebilse, yani (d) kadar değer üretebilse dahi sürecin sonunda sermaye birikmiş olmayacak, yalnızca basit yeniden üretim gerçekleşmiş olacaktır. Bu durumda söz konusu emek gücü, bir üretim yapmış olmasına rağmen, sermaye açısından üretken olmayacaktır.

Çok çeşitli emek sarfiyatı biçimlerinin hangisinin üretken olup hangisinin olmadığına dair kafa karışıklığı genelde buradan kaynaklanır; zira herhangi bir kullanım değeri üreten emek mutlak anlamda üretken olacaktır; ancak kapitalist üretim biçimi açısından üretken olması için bu yeterli değildir. Dahası, kullanım değeri, soyutlama düzeyi çok düşük ve bu somutluğun yarattığı çeşitlilikten kaynaklı olarak fazlasıyla sübjektif bir kategoridir. Kimileri için kullanım değerine sahip olan metalar başkaları için kullanım değerine sahip olmayabilir; örneğin etik bir tercih olarak hayvansal gıdalar ile beslenmemeyi tercih eden birisi için bir parça bifteğin ya da sigara kullanmayan birisi için bir paket sigaranın kullanım değeri yoktur. Kapitalist anlamda emek üretkenliği ise emeğin artı-değer sömürüsü yoluyla sermaye üretmesine bağlı olduğu için, üretilen metanın kim için ne kadar faydalı olduğundan tamamen bağımsızdır. Kuşkusuz hiç kimse için kullanım değerine sahip olmayan bir şey, kimse onu satın almayacağı için bir meta niteliği de kazanamayacaktır ancak;

İçinde üretken işçi emeğinin yer aldığı bir metanın kullanım değeri, en yararsız türden olabilir. Metanın maddi özellikleri, hiçbir biçimde, emeğin doğasıyla bağlantılı değildir; tam tersine, yalnızca belli bir toplumsal üretim ilişkisinin ifadesidir. Bu emeğin içeriğinden ya da sonucundan değil, ama belirli bir toplumsal biçiminden çıkarılmış bir tanımdır. (...) Emeğin, ve dolayısıyla ürününün, maddi özellikleri, kendi içinde, bu üretken emek ve üretken-olmayan emek ayrımı bakımından hiçbir anlam taşımamaktadır (Marx, 1998: 148).

Bunun bir sonucu da, kapitalist üretim biçimi açısından, değişim değeri üretmeyen ancak mutlak anlamda üretken olan emeğin (yani geçimlik üretim için harcanan emek, ev içi emek, hayır işlerinde harcanan emek ve benzeri) tama-



mının üretken olmayan emek olmasıdır. Benzer biçimde, devlet aygıtının çeşitli parçalarında sarf edilen ve ortaya bir değişim değeri çıkmasıyla sonuçlanmayan her türlü emek de üretken olmayan emektir.³ Bunun istisnası, doğrudan doğruya meta üreten ve satan devlet şirketlerinde yapılan üretim için sarf edilen emektir (Savran ve Tonak, 2012: 270).

Üretim biçiminin tarihselliği göz ardı edilirse, bu bakışın üretken emeği fazlasıyla daralttığı savlanabilir; ne var ki herhangi bir üretim biçiminin hakimiyeti altında tüm toplumsal yeniden üretim o üretim biçiminin dolayımında gerçekleşir. Kapitalist üretim biçimi söz konusu olduğunda, sermaye birikiminin sürdürülemediği bir durum ekonomik krizdir ve krizin şiddetine göre bu, meta üretiminde yaratacağı daralma ile geri kalan tüm yeniden üretimin de (örneğin bireylerin kişisel ihtiyaçları karşılamak için kendi kendilerine ya da aile içerisinde sarf ettikleri emek) sekteye uğraması anlamına gelir. Böyle bir sistemik sıkışma olmadığı durumda dahi, kapitalist üretim ve mülkiyet ilişkilerinin hakim olduğu bir toplumda üretken olmayan emeğin yaygın biçimde ve üretken emeğe tabi olmaksızın kendi kendisini yeniden üretebilmesi mümkün değildir (Marx, 1998: 155). Örneğin bir işçi hanesinde ev içi emek, ancak haneden bir miktar emek gücü ücret karşılığı satılır ve bu ücretle geçim araçları satın alırsa, bu araçları kullanarak yeni kullanım değerleri üretebilir; kendisi, kendi koşullarında geçim araçlarına erişme becerisine sahip değildir.

Üretken ve üretken olmayan emek ayrımına getirilen bir diğer itiraz da, bu ayrımın politik açıdan işçi sınıfını bölen ve sınıf mücadelesi açısından zararlı bir nitelik taşıdığı iddiasıdır. Kimi açılardan işçi sınıfı ile orta sınıf arasındaki maddi ayrımların sermaye karşıtı politik mücadelede göz ardı edilmesi gerektiği savıyla benzer olan bu iddia, özetle, tüm ücretli emeğin şu ya da bu biçimde sermaye birikimi açısından işlevli olduğu, dolayısıyla üretken kabul edilmesi gerektiğine (Gough ve Harrison, 1975) dayanır. Dolayısıyla bu iddiaya göre üretken ve üretken olmayan emek ayrımı politik karşılığı olmayan bir teorik çaba, bir çeşit teori fetişizmidir (Negri, 1991: 64-65) ve sonuçta sermaye tarafından tüm emek “sömürülüyor veya üzerinde egemenlik kuruluyor” (Harvie, 2005) olduğuna göre ekonomi-politik açıdan işlevsiz, hatta zararlıdır. Her durumda, bu itiraz, söz konusu ayrımın Marksist çerçeveden ayıklanması gerektiği sonucunda varmaktadır (Harrison, 1973: 81).

³ Burada silahlı kuvvetler ve yargı gibi unsurların neden üretken olmadıkları açıktır. Ancak aynı derecede açık olmayan eğitimin kısaca incelenmesi üretken ve üretken olmayan emek ayrımı açısından da aydınlatıcıdır. Eğitim, tüm vatandaşlara yeteneklerinin el verdiği noktaya kadar, bedelsiz ve kamusal bir hizmet olarak sağlandığı müddetçe, yani vergi vb. yollarla derlenen kamusal kaynaklar harcanılarak finanse edildiği müddetçe bu hizmeti sağlayan eğitim emekçilerinin emeği kapitalist üretim biçimi açısından üretken olmayacak, zira bir değişim değeri üretmeyecektir. Ancak devlet bu alandan el çektiğinde ve özel eğitim kurumları (ki bunlar eğitim satan özel şirketlerdir) yaygınlaştıkça, bu kurumlarda üretilen eğitim hizmeti bir metaya, bu metayı üreten eğitim emekçilerinin emeği de üretken emeğe dönüşecektir (Marx, 1998: 384).



Sermaye açısından işlevli olan emeğin *ipso facto* üretken olacağı savını Marx Artı-Değer Teorileri'nde çeşitli pasajlarda yanıtlamaktadır:

Yalnızca, kapitalist üretim biçimini kesin biçim olarak -ve dolayısıyla, sonsuza dek doğal üretim biçimi olarak- gören burjuva darkafahlığı, sermaye açısından üretken emek nedir sorusunu, genelde hangi emeğin üretken olduğu ya da üretken emeğin genel olarak ne olduğu sorusuyla karıştırır; ve sonuçta, herhangi bir şey üreten, herhangi bir sonuç yaratan emeğin bu gerçek çerçevesinde üretken olduğu yanıtını vererek ne kadar akıllı olduğunu düşünür (Marx, 1998: 368).

Kendi maddi üretiminin temeli, giriştiği tüm öteki üretimlerin olduğu gibi, insanın kendisidir. Bu nedenle, insanı, üretimin öznesini etkileyen bütün koşullar onun işlevlerini ve edimlerini ve dolayısıyla da maddi zenginliğin, metaların yaratıcısı kimliğiyle işlevlerini ve edimlerini az ya da çok değiştirir. Bu açıdan, tüm insan ilişkilerinin ve işlevlerinin, her nasıl ve her ne tür biçimde ortaya çıkarlarsa çıksınlar, maddi üretimi etkiledikleri ve şöyle ya da böyle bu üretim üzerinde belirleyici oldukları gösterilebilir (Marx, 1998: 273).

Bunun ötesinde, bu itiraz bir başka önemli noktayı gözden kaçırmaktadır: Ücretli emeğin bir kısmını üretken olmayan işlevlerin yerine getirilmesi, yani sermaye birikiminin toplumsal fayda sağlamayan ihtiyaçları için istihdam eden, kapitalist üretim biçiminin ta kendisidir. Üretken ve üretken olmayan emek arasındaki, son tahlilde toplumsallaşmış emeğin bir kısmının toplumsal fayda açısından israf edilmesiyle sonuçlanan işbölümü, sermaye tarafından işçi sınıfına dayatılır ve tam da bu yüzden “sermayenin tüm üretimi ele geçirişi ölçüsünde (...) üretken emekle üretken-olmayan emek arasında, giderek daha fazla maddi farklılık ortaya çıkacaktır” (Marx, 1998: 150). Üretken ve üretken olmayan emek ayrımına itiraz eden ve tüm emek gücünün sermaye tarafından üzerinde egemenlik kuruluyor olduğu için homojen olduğunu savlayan politik pozisyon; bu ayrımın tam da sermayenin toplumsallaşmış emek gücü üzerindeki egemenliğini giderek genişletmesinin bir sonucu olduğunu görememektedir.⁴

⁴ Söz konusu itiraz, esasen, sınıfların maddi varlığının öznel hareketi koşulladığı yönündeki temel Marksist argümanı yadsıyan postmodern direniş anlatısının; Marx'tan dilediğini alıp dilediğini reddederek kendi anlatısına uygun bir Marx referansı oluşturma çabası olarak okunmalıdır. Nitekim Harvie'nin çalışmasında sermayenin iki edimi olan “sömürme” ve “egemenlik altına alma” fiillerinin (*exploit ve dominate*) artı-değer sömürsünün tarihsel açıdan spesifik karakterini önemsizleştirecek biçimde yakın anlamda kullanılması, bu yaklaşımın alametifarikasıdır. Bu bir “sınıftan kaçış” (Wood, 2006) çabasıdır ve doğal olarak teoriden kaçış ile sonuçlanmaktadır. Teoriyi yadsıyan bir politik pozisyonun teorik ağırlıklı bir çalışmada yanıtlanmasının sınırları olduğu açıktır; dolayısıyla bu makale çerçevesinde tartışmanın bu uzanımı sonuç bölümündeki kimi değerlerin ötesinde daha fazla açılmamayacaktır.



Bu kavramsal çerçevenin, çalışmanın ele aldığı mesele açısından önemli iki açıdan detaylandırılması gerekiyor. Bunlardan birincisi, üretken bir işlev üstlenen emek gücünün bir maddi bir nesnede kristalleşmiş hale gelmesinin zorunlu olup olmadığı; ikincisi ise sermayenin genişletilmiş yeniden üretim sürecinde yer alan emek gücünün tamamının üretken olup olmadığıdır.

Emeğin Üretken Olması İçin Ortaya Maddi Bir Nesne Çıkartmasının Gerekip Gerekmediği

Emeğin üretken olması için sonucunda ortaya elle tutulabilir bir nesne çıkması gerektiği zannı, üretken emeğe dair en temel yanlış düşüncedir ve Marx'ın, Adam Smith'in üretken emek kavrayışına getirdiği en önemli eleştiri bu başlık üzerindendir. Smith, *Ulusların Zenginliği*'nde (2006: 357-358) emeğin üretken olabilmesi için iki gereksinim ifade eder:

*Bir çeşit emek vardır ki, harcadığı nesnenin değerine değer katar. Bir başkası vardır, öyle bir etkisi olmaz. Birinciye, bir değer hasıl ettiği için, üretken emek; ötekine, üretken-olmayan emek denilebilir. Nitekim genel olarak, bir sanayi işçisinin emeği, üstünde çalıştığı gerecin değerine, kendi geçiminin ve ustasının karının değerince değer katar. Tersine; sıradan bir hizmetçinin emeği, hiçbir şeyin değerine değer eklemeyiz. Sanayi işçisinin ücretini, ustası peşin olarak vermekle birlikte, gerçekte, o, ustasına hiçbir şeye mal olmaz. Çünkü genel olarak, bu ücretlerin değeri, bu emeğin harcadığı nesnenin artan değeri içinde, bir karla birlikte yeniden döner, geri gelir. Ama sıradan bir hizmetçinin bakım masrafı, bir daha geri gelmez. Yine de, bu berikilerin emeğinin değeri vardır; işçi emeği kadar ödüle layıktır. Yalnız; sanayi işçisinin emeği, o emek harcadıktan sonra, hiç değilse bir zaman sürüp giden belirli bir nesne ya da satılabilir bir mal üzerinde kökleşip maddeleşir. O sanki, depolanıp ambara konulmuş, gerekirse bir başka zamanda kullanılabilecek, şu kadar bir emektir. O nesne veya –hepsi bir kapıya çıkar– o nesnenin bedeli, gerekirse, onu ilkin üretmiş olan emek kadar bir emeği ileride harekete geçirebilir. Tersine; sıradan hizmetçinin emeği, herhangi bir nesne ya da **satılır bir mal**⁵ üzerinden kökleşip maddeleşmez. Onun hizmetleri, genel olarak, yapılar yapılmaz kaybolur gider; geride, sonradan karşılığına o miktar hizmet elde edilebilecek bir iz veya değer bıraktıkları olmaz.*

⁵ Vurgu yazara ait. Smith burada "vendible commodity" ifadesini kullanıyor (2013). Bu ifade "tezgaha konabilir" biçiminde de tercüme edilebilirdi.



Smith'in iki vurgusundan birincisi, özetle, üretken emeği “sermayeyle doğru-
dan değişilen emek” olarak tanımlamaktadır (Marx, 1998: 147). Buna göre, üret-
ken olmayan emek de, sermayeyle değil, sermayedarın geliriyle değişilmektedir.
Burada Smith, kendi döneminin temel ekonomi-politik meselesi doğrultusunda
yazmaktadır; burjuvazi toplumsal üretimin kontrolünü eline geçirmiştir ve bu
olanakları üretken (yani sermaye biriktirecek) biçimde kullanmaya daha yatkın-
dır, eski egemen sınıfa mensup olan toprak sahipleri de sahip oldukları zengin-
likleri insanları kendilerine hizmet ettirmek için harcamakta; Smith'e göre heba
etmektedirler. Ne var ki Smith, ilerici politik pozisyonunu teorize etmeye devam
ettiğinde hata yapmakta ve elle tutulabilir bir nesnenin ortaya çıkmasıyla sonuç-
lanmayan hizmet amaçlı tüm emek sarfiyatını üretken olmayan emek kategori-
sine eklemektedir.

*(...)emeği, “üretken” ya da “üretken-olmayan” emek yapan şey, ne o
emeğin özel türü ne de ürünün dış görünümüdür - zaten [“yapılır ya-
pılmaz kaybolur giden” hizmetler]⁶ ifadesindeki sınırlama da bunun
itirafıdır. Aynı emek, ben onu bir kapitalist, bir üretici olarak daha
fazla değer üretmek üzere satın alıyorsam üretken olabiliyor, onu bir
tüketici olarak, bir gelir harcaması olarak, onun kullanım-değerini tü-
ketmek üzere satın alırsam üretken olmuyor; emek-gücünün hizmeti
görmesiyle birlikte, bu kullanım değerinin ortadan kalkıp kalkmadığı
ya da kendini bir nesnenin içinde tespit edip etmediği ve somutlaştı-
rıp somutlaştırmadığı dikkate alınmıyor (Marx, 1998: 154).*

Oysa hizmetlerin, hizmet edilen insan açısından bir kullanım değeri vardır ve
doğrudan doğruya hizmet eden emekçinin emek gücünün satın alınması yerine,
hizmetin, hizmet eden emekçileri çalıştıran bir sermayedardan bir meta olarak
satın alınması (örneğin eve temizlikçi tutulması yerine bir temizlik şirketinden
temizlik hizmeti alınması) durumunda, hizmet eden işçinin emek gücü onu satın
alan sermayedara bir artı-değer bıraktığı için, üretken emek olacaktır.

*Örneğin bir aktör, hatta bir palyaço, ücret olarak aldığından daha faz-
la emeği geri döndürdüğü bir kapitalistin (girişimcinin) hizmetinde
çalışıyorsa, bu tanıma göre, üretken bir emekçidir; ama buna karşılık
kapitalistin evine giden ve pantolonunu onaran gündelikçi bir terzi,
kapitalist için yalnızca basit bir kullanım-değeri ürettiği için üret-
ken-olmayan bir emektir. Birincinin emeği sermayeyle değişilmiştir,
ikincinininki gelirlenir. Birincinin emeği bir artı-değer üretir; ikincisinde
gelir harcanır (Marx, 1998: 147).*

⁶ Köşeli parantez içerisindeki bölüm, (Smith, 2006: 357-358) alıntısındaki tercümeyle aynı olması için değiştirilmiştir.



Dahası, piyasada satılan pek çok metada somut nesne ile hizmet bir aradadır. Bir otelde konaklama hizmeti satın alındığında bu aynı zamanda pek çok nesnenin kullanım hakkının bir süreliğine satın alınması anlamına da gelirken; bir elektrikli ev aleti satın alındığında bu, hemen her durumda aynı zamanda belirli bir süre boyunca aletin bozulması durumunda tamir hizmetinin peşinen satın alınması anlamına gelmektedir. Bu yüzden metaları “mallar” ve “hizmetler” olarak kesişimsiz iki kümeye ayırmak imkansızdır. Dahası, pek çok metadan hizmet içeriğinin çıkartılması durumunda kullanım değeri ya tamamen ortadan kalkacak, ya da çok azalacak ve buna bağlı olarak değişim değeri de düşecektir.⁷ Bu dahi, kendi başına, hizmet üretiminde ortaya artı-değer çıktığının; dolayısıyla bu üretim için sermayedar tarafından satın alınan emek gücünün üretken olduğunun göstergesidir.

Sermayenin Genişletilmiş Yeniden Üretim Sürecine Giren Emeğin Tamamının Üretken Olup Olmadığı

Şekil 1’de sunulmuş olan sermayenin genişletilmiş yeniden üretim sürecinde artı-değer, üretim aşamasında ortaya çıkar ve dolaşım aşamasında realize edilir; yani meta-sermayenin tekrar para-sermayeye dönüştüğü son aşamada artı-değer parasallaşır ve sermaye açısından döngü tamamlanır. Bu aşamanın sekteye uğraması durumunda (ki, kapitalist üretim biçiminde tipik olarak sorun budur, yani üretememek değil satamamaktır) artı-değer sermayedar açısından realize olamayacaktır. Bu durum, sermayenin genişletilmiş yeniden üretim sürecinde yer alan, ya da o süreci kolaylaştıran veya sorunsuz yürümesini sağlayan, yani sermayedar tarafından satın alınan tüm emek gücünün üretken olduğu zannını yaratır. Oysa yalnızca artı-değer yaratan emek üretkendir ve yeniden üretim döngüsünün son tahlilde belirleyici aşaması da ağırlıklı olarak bu emeğin yer aldığı üretim aşamasıdır (Fine ve Harris, 1979: 50). Sermayedarlar tarafından satın alınan ve şirketlerde artı-değer yaratmayan işlevlerin yerine getirilmesinde kullanılan emek gücü, üstlendiği işlev artı değerın realizasyonu açısından ne kadar zaruri olursa olsun, üretken değildir. Aksine, üretken olmayan işlevler üstlenen bu emekçilerin ücretleri, sermayenin başka koşullarda üretken biçimde yatırılabilir bir kısımdan vazgeçilerek ödenir (Marx, 2003A: 123). Dolayısıyla, örneğin, bir şirket kendi ürettiği ürünleri kendine ait bir mağazalar zinciri yoluyla dolaşıma sokuyorsa, bu satış noktalarında çalışan tezgahtar, kasiyer ve benzeri emekçiler ile onların yöneticiliğini yapan mağaza müdürlerinin emeği üretken değildir ve söz konusu ürünlerdeki artı-değer başka hiçbir biçimde realize edilemeyecek olsa da bu durum değişmeyecektir.

Üretken sermayenin doğal bir eğilimi, üretken olmayan faaliyetler için satın alınan emek gücünün olabildiğince azaltılması, azaltılmadığı durumda da

⁷ Vurgu yazara ait. Smith burada “vendible commodity” ifadesini kullanıyor (2013). Bu ifade “tezgaha konabilir” biçiminde de tercüme edilebilirdi.



olabildiğince şirkete dışsallaştırılması, yani bu işlerin dışarıdan “hizmet” olarak alınmasıdır. Bu eğilim, meta-sermayenin dolaşımı söz konusu olduğunda, küçük burjuvazinin önemli bir bölümünü oluşturan bayi ağlarını ve bir bütün olarak perakende sektörünü ortaya çıkartmıştır. Öte yandan, bu sektörde yer alan kimi şirketlerin dünya çapında faaliyet gösteren çok uluslu tekeller olması, büyük miktarda sermaye kontrol ediyor ve faaliyetleri sonucunda kar ederek sermayelerini büyütüyor olmaları onların faaliyetlerinin üretken olduğu anlamına gelmemektedir; zira “yeniden-üretimin gerekli bir ögesi olmakla birlikte kendisi üretken olmayan bir işlev, birçok kimsenin arzı bir işi iken, işbölümü ile, birkaç kişinin özel işi, bir tek uğraşı haline gelirse, bu işlevin niteliği değişmiş olmaz” (Marx, 1998: 122) ve kar ile artı-değer eşanlamlı değildir, artı-değer üretmeden de kar edilebilir (Hunt, 1979: 319). Dolayısıyla bu ticari sermayenin büyümesi, emek gücü satın alıyor ve çalıştırıyor olmasına rağmen, artı-değer sömürüsü yoluyla sermaye birikiminden değil; üretken sermayenin sömürdüğü artı-değerin bir kısmına el koymasından kaynaklanmaktadır.

Finansal faaliyetler de buna benzer bir çerçevede ele alınmalıdır, zira ticaret nasıl meta-sermayenin dolaşımıyla ilgiliyse, finans da para-sermayenin dolaşımıyla ilgilidir ve dolayısıyla üretken değildir. Nitekim bu iki sermaye biçimi artı-değer üretiminden türeyen (Marx, 2004: 167-168), ona bağımlı ve onun olmadığı durumda kendi başlarına var olamayacak niteliktedir.

Üretken ve Üretken Olmayan Emek Ayrımının Beyaz Yakalı Emek'in Üstlendiği İşlevlere Uygulanması

Beyaz yakalı emekçilerin sermayenin genişletilmiş yeniden üretim sürecinde üstlendikleri işlevler, üretime dair faaliyetler, dolaşıma dair faaliyetler ve genel idari faaliyetler olmak üzere üç başlık altında gruplanabilir. Aşağıda görüleceği üzere bu gruplardan yalnızca üretime dair faaliyetlerde istihdam edilen emek üretkendir; diğer ikisi, üretim süreci açısından kolaylaştırıcı, hatta zaman zaman üretim sürecinin gerçekleşmesi açısından zorunlu nitelikte olsalar da, kendileri üretken değildir ve artı-değer yaratmaz, aksine yaratılan artı-değer kullanılarak finanse edilirler.

Dolaşıma dair faaliyetler, yukarıda sunulan yeniden üretim süreci çerçevesinde meta-sermaye olan ürünlerin para-sermayeye dönüştürülerek artı-değerin realizasyonunu sağlayan işleri içerir. Şirketlerin tüm satış ve pazarlama faaliyetleri bu başlık altında yer alır. Burada dikkat edilmesi gereken iki nokta vardır. Birincisi, dolaşıma dair faaliyetlerin bir kısmı zamansal olarak üretimden önce gerçekleştiriliyor olabilir, örneğin sipariş üzeri üretim yapılıyorsa siparişlerin alınması işi bu şekilde gerçekleşecektir. Bu durumda da işlev üretken değildir, dolayısıyla işlevi yerine getiren emek de üretken olmayacaktır. İkincisi, üretken sermayenin müşteri rolünü üstlendiği (şirket lügatında satınalma olarak isimlendirilen) tedarik faaliyetleri de dolaşım sürecinin bir parçasıdır ve bu faaliyetler de artı-değer üretimine bir katkı yapmazlar.



Benzer biçimde, şirketin borçlanması ya da elinde bulunan, üretken faaliyetlere yatırılmayan para-sermayenin finansal yollarla değerlendirilmesine yönelik işler de para-sermayenin dolaşımıyla ilgilidir ve buralarda istihdam edilen emek üretken değildir.

Genel idari faaliyetler, esasen şirketin sahibi olan sermayedarın kendi şirketinin bilgisine sahip olması için yürütülür ve kayıt tutma işlerinden oluşurlar. Bu işler, şirketler büyüdükçe, yani sermaye tekelleştikçe şirket bazında artar (Önal, 2017: 25-28) ve kapitalist üretim biçimi hukuksal açıdan kurumsallaştıkça tek tip nitelik kazanarak toplumsallaşır, dolayısıyla profesyonellik gerektiren bir niteliğe bürünür. Öte yandan meselenin özü değişmemektedir; sermayenin kayıt tutma için ayrılan, gerekli kayıt tutma aletlerini, kırtasiyeyi ve bu işleri yerine getirecek emek gücünü satın alan kısmı, üretken olabilecek sermayenin bir kısmı üretimden çekilerek karşılanmaktadır (Marx, 2003A: 124). Dolayısıyla bu işlevleri yerine getiren emek de üretken değildir.

Beyaz yakalı emeğin üretim sürecinde üstlendiği işlevler ise tüm mühendislik faaliyetleri, üretimin planlanması, ürünlerin teknik, ergonomik, estetik ve benzeri açılardan tasarımı, maddi üretimi gerçekleştiren emeğin sevk ve idaresi gibi çok sayıda fonksiyonu içerir. Bu emek biçimleri, üretim aletleri kullanılarak maddeye doğrudan doğruya biçim verilmesi (ya da müşterinin satın alacağı bir hizmetin fiilen yerine getirilmesi) gibi somut işlevler üstlenmese de, sermayenin yeniden üretim sürecinin üretim alanındaki işbölümü çerçevesinde artı-değerin ortaya çıkmasına doğrudan doğruya katkı yaparlar.

Değişik emek türlerini ve dolayısıyla zihin emeğiyle kol emeğini -ya da bunlardan birinin daha hakim olduğu emek türlerini- birbirinden ayırmak ve farklı insanlar arasında dağıtmak, kapitalist üretim tarzının gerçekten ayırddedici özelliğidir. Ancak bu, maddi ürünün, bu insanların ortak ürünü olmasını ya da maddi zenginlik içinde yer alan ortak ürünleri olmasını önlemez (...) Tüm bu insanlar, yalnızca maddi zenginliğin üretilmesine doğrudan katılmakla kalmazlar, üstelik emeklerini doğrudan, sermaye olan parayla değiştirirler ve dolayısıyla, ücretlerine ek olarak kapitalist için bir artı-değeri yeniden-üretirler. Emekleri, ödenmiş emeği artı ödenmemiş artı-emeği içerir (Marx, 1998: 385).

Bu, aynı zamanda, değer üretim sürecini tahlil ederken kafa ve kol emeğini ayrı kategoriler olarak ele almanın teorik açıdan çok da sağlıklı olmadığını gösterir; zira hemen hiçbir artı-değer üretim süreci yalnızca kafa ya da yalnızca kol emeği ile gerçekleştirilmez. Bu iki emek biçimi, maddi üretim sürecinde üretken rol üstlenen “kolektif emekçinin” birbirlerinden ayrılmaz parçalarıdır (Marx, 2004: 484) ve onları ayrı, kendinde incelenebilir şeyler olarak değerlendirmeye çalışmak, kaçınılmaz olarak her iki emek biçiminin de maddi olmayan



biçimde değerlendirilmesiyle sonuçlanır. Makalenin girişinde değinilen, beyaz yakalı emegın değerlendirilmesinde maddi olmak zorunda olan ölçütlerin yerine kültürel ölçütlerin ikame edilmesi sapmasının kökeni budur.

Öte yandan, üretken beyaz yakalı emegın bir kısmı da, doğrudan ürünün ortaya çıkmasına yönelik olmamakla beraber sermayenin yeniden üretim döngüsünü bir bütün olarak etkileyen, artı-değeri genel olarak artıran işlevler üstlenir. Bu konuda, şirketlerin bilimsel-teknolojik araştırmalarında istihdam edilen emegın üretken olduğu konusunda kimsenin şüphesi yoktur; ancak markaların ve kurumsal imajın oluşturulmasındaki emegın etkisi genelde, ortada somut bir “fayda” olmadığı için göz ardı edilir ve pazarlamacılığın bir biçimi olarak görülür. Oysa, örneğın, kimi tekstil firmalarının satacakları metanın somut üretim sürecini tamamen fason üretim anlaşmaları üzerinden daha küçük şirketlere yaptırıp; kendileri yalnızca etiket takmak suretiyle fason üretim için ödedikleri fiyatın belki on katına ürünlerini satabiliyor olmaları (Önal, 2017: 35) yalnızca bir dolandırıcılıkla açıklanamaz. Eğer kimi “marka”lar taşıyan metalar, kendileriyle aşağı yukarı aynı somut işlevi yerine getiren ancak benzer bir itibara sahip olmayan rakip metalara göre belirgin biçimde daha yüksek fiyata satılabiliyorsa; bu itibarı yaratan ve sürdüren emek söz konusu metanın değişim değerine bir katkı yapıyor, dolayısıyla artı-değeri büyütüyor demektir. Bunu belki de en iyi açıklayan olgu, yüksek itibara sahip şirketlerin, ürettikleri metanın piyasa fiyatını karşılamayacak gelir gruplarına yönelik ikincil markalar oluşturması; böylelikle aynı anda hem yüksek fiyata piyasaya sunduğu markanın itibarını korumaya, hem de toplamda üretip dolaşıma soktuğu metanın miktarını artırmaya çalışmalarıdır.

Bu durumun irrasyonel olduğu savunulabilir; ancak bu sav kapitalist üretim biçiminin çelişkili ancak bütünsel iç mantığına değil, genel bir sağduyuya dayanırlmak zorundadır. Nitekim lüks ya da gösterişçi tüketime yönelik meta üretimine sarf edilen emegın üretken olmadığı savındaki (Bullock, 1974) sorun, bu savın ekonomi-politik değil etik olmasıdır. Ne var ki, nasıl mutlak anlamda üretken olan emegın bir bölümü kapitalist üretim biçimi açısından üretken değilse, mutlak anlamda irrasyonel olan bir durum da kapitalist üretim biçimi açısından rasyonel olabilir.⁸ Makalenin birinci bölümünde kullanım değerinin somut ve objektif olmadığı vurgulanmıştı. Bu, metaların kullanım değerinin tüketici açısından ideolojik bir içeriği de olduğu anlamına gelir ve kapitalist üretim biçiminin tarihsel temel-üstyapı bütünlüğünde maddi olan ile ideolojik olan arasında bir ayrım değil, maddi olanın son tahlilde, dolayısıyla ideolojik olanın da kısmen belirleyici olduğu bir diyalektik bütünlük vardır (Marx, 1993: 23). Eğer bir metaya dair kullanım değeri algısı ideolojik olarak daha olumlu hale geldiğinde o meta piyasada diğer metalarla daha yüksek bir oranda değişilebilmeye başlıyorsa,

⁸ Dolayısıyla ortada bir irrasyonelite varsa bu mevcut durumla sınırlı değildir ve kapitalist üretim biçimiyle alakalıdır.



onun değişim değerinde rasyonel ya da irrasyonel olmasından bağımsız gerçek bir artış yaşanıyor demektir. Bu değer değişikliğini yaratan beyaz yakalı emek, üretkendir.

Son olarak, şirketlerde sermayedarın vekili konumunda olan, üretilen değerden buna uygun biçimde (örneğin küçük hissedar olarak kar payı biçiminde) pay alan yöneticilerin emeği, üretken faaliyetleri sevk ve idare ettikleri oranda üretkendir. Öte yandan bu insanlar ücretli işçi değillerdir; kimi kaynaklarda yönetsel sınıf (*managerial class*) olarak tanımlanmaktadırlar (Duménil ve Lévy, 2011: 223-224) ancak bu şekilde tanımlandıkları durumda dahi bağımsız olmadıkları hep akılda tutulmalı, son tahlilde burjuvazinin bir parçası oldukları düşünülmelidir.⁹

Sonuç

Bu bölümde, çalışmada yapılan incelemenin soyut ve teorik niteliğinden dolayı bütünlüklü ve pratik bir “sonuç”tan ziyade beyaz yakalı emeğin üretkenliği üzerine kimi genel “sonuçlar” sunulacaktır.

Birinci sonuç şudur: Toplumsallaşmış emeğin üretken emek ve üretken olmayan emek olarak ikiye ayrılması, doğrudan doğruya işçi sınıfının üretken işçiler ve üretken olmayan işçiler olmak üzere ikiye ayrılması anlamına gelmemektedir. Sermayenin ihtiyaç duyduğu faaliyetlerin üretime dair ve dolaşıma dair faaliyetler olarak ikiye ayrılması kolaydır, ancak pratikte emekçiler bu iki faaliyet arasında kolaylıkla hareket etmektedir. Örneğin bir özel okulda çalışan bir öğretmen bir devlet okuluna atandığında emeği üretken olmaktan çıkmaktadır. Dahası, beyaz yakalı işlerin çoğunda (kimi mavi yakalı işlerde olduğu gibi) aynı emekçi tarafından üretken ve üretken olmayan işlevler üstlenilebilmektedir (Duménil ve Lévy, 2011: 222). Örneğin bir çağrı merkezi çalışanı potansiyel müşterileri arayarak ürün satmaya çalışırken emeği üretken değildir; ancak satılmış ürünlere dair şikayetleri alıp, ürün satılırken taahhüt edilen satış sonrası hizmetlerin müşterilere ulaştırılmasını yönlendirirken sarf ettiği emek üretkendir.

Dolayısıyla, kapitalist üretim biçiminin kendisini yeniden üretmek için ihtiyaç duyduğu faaliyetlerin bir kısmının üretken, bir kısmının ise üretken olmayan faaliyetler olması, işçi sınıfının içerisinde bir işbölümü yaratmakta (Marx, 1998: 281), herhangi bir verili anda toplumsallaşmış emek gücünün bir kısmını üretken, bir kısmını ise üretken olmayan faaliyetlere sevk etmektedir. Üretken olmayan emek-

⁹ Bu sınıfsal yapının ortaya çıkışı, tekelleşme ve burjuvazinin üretken süreçlerden el çekmesiyle yakından alakalıdır. Sermaye sahibi sınıf yerine getirdikleri tek üretken faaliyet olan, satın aldıkları emek gücünü yönetme işini, feodal üretim biçiminin son döneminde topraklarının yönetimini vekaleten kahyalara teslim eden aristokratlara çok benzer biçimde, CEO'lara devretmektedir (Önal, 2017: 28-29). Bu, 2008 yılında patlak veren ABD merkezli finansal krizin ardından yürütülen yaygın eleştirel tahlillerde görüldüğü üzere, özel mülkiyetin antisosyal niteliğinin şiddetli biçimde açığa çıktığı dönemlerde bu bireylerin burjuva sınıfı adına günah keçisi rolünü üstlenmelerini de sağlamaktadır (bu yönde çarpıcı bir örnek için bkz. Ferguson, 2010). Ne var ki, sürecin nihai sonucu, sermaye sınıfının, “bir fazlalık gibi üretim sürecinde ortadan kalkmasıdır.” (Marx, 2003B: 341)



ğın toplam emek içerisindeki payının giderek artması kuşkusuz kapitalist üretim biçiminin “emek gücü ve toplumsal üretim araçlarında en sınırsız israflara neden olduğunun” (Marx, 2004: 503) bir göstergesidir; ama tek göstergesi bu değildir. Sonuçta, kapitalist üretim biçiminin işçi sınıfına dayattığı ve kendisini yeniden üretebilmesi için zorunlu olan işbölümünde sınıfın önemli bir bölümünün payına işsizlik düşmektedir (Marx, 2004: 602).

İkincisi, kapitalizmin aşırı üretim, tekelleşme ve finansallaşma eğilimleri sırasıyla ticari, idari ve finansal işlevlere olan ihtiyacı büyötmekte, dolayısıyla üretken olmayan emekçilerin sayısını artırmaktadır. İstihdama dair “hizmet sektöründeki şişme” olarak kodlanan olgunun yapısal özü budur ve bu öz, kapitalist üretim biçiminin rantıyeleşmesine ve çürümesine işaret etmektedir (Lenin, 1998: 113).

Buna bağılı olarak üçüncüsü, yalnızca beyaz yakalı işlevlerle sınırlı olmayan ama bu işlevlerde çok belirgin hale gelmiş olan bir biçimde, üretken olmayan işlevler üstlenen emekçilerin sayısının artması, aynı zamanda kapitalist üretim biçiminin aşırı üretim krizini erteleyen bir “efektif talep” yaratmaktadır.

Dördüncüsü, üretken ve üretken olmayan emek kavramları kapitalist üretim biçiminin Marksist tahlil ve eleştirisinin teorik bütönlüğü açısından vazgeçilmezdir (Mohun, 1996: 31); ancak, yukarıda işaret edildiğı üzere, bu kavramların işçi sınıfının birer somut bölmesine işaret ediliyor olduğı, hele ki üretken ve üretken olmayan işlerde çalışan emekçilerin çıkarları arasında bir farklılaşma olduğı şeklinde bir politik yanlışa kesinlikle düşölmemelidir. Bu yanlıştır, zira üretken ve üretken olmayan emek ayrımı daha en baştan kapitalist üretim biçimine spesifik, dolayısıyla tarihseldir. Bu soyutlama düzeyinde kapitalist üretim biçiminin asal toplumsal sınıfları proletarya ve burjuvazi tek tek onları oluşturan bireyleri aşan bir kolektif, anonim toplumsallığa sahiptir. Onları bu kolektif ve anonim niteliklerini zedeleyecek biçimde parçalara ayırmaya çalışmak, soyutlama düzeyini değıştireceğı için analizin bilimselliğine de zarar verecektir. Dolayısıyla, nasıl ki halihazırda emek gücünü satabiliyor olan emekçiler ile satamayan işsiz emekçilerin tarihsel çıkarları aynıysa, emek güçlerini üretken işlevler üstlenecekleri biçimde satan ve üretken olmayan işlevler üstlenecek biçimde satan emekçilerin tarihsel çıkarları arasında da bir fark yoktur. Bunun tek istisnası, artık burjuvaziye dahil olmuş beyaz yakalı üst düzey yöneticiler, yani patron vekilleridir.



Kaynakça

- Bullock, P. (1974) "Defining Productive Labour for Capital", *Bulletin of the Conference of Socialist Economists*, III(9), https://journals.sagepub.com/pb-assets/cmscontent/CNC/AUTUMN_74.pdf#page=15.
- Duménil G. ve Lévy, D. (2011) "Unproductive Labor as Profit-Rate-Maximizing Labor", *Rethinking Marxism: A Journal of Economics, Culture & Society*, 23, 2, 216-225.
- Ferguson, C. (2010) *Inside Job* (belgesel film), ABD: Sony.
- Fine, B. ve Harris, L. (1979) *Rereading Capital*, New York: Columbia University Press.
- Gough, I. ve Harrison, J. (1975) "Unproductive Labour and Housework Again", *Bulletin of the Conference of Socialist Economists*, IV(10), https://journals.sagepub.com/pb-assets/cmscontent/CNC/FEBRUARY_75_VOL_IV_1-1469803764780.pdf,
- Harrison, J. (1973), "Productive and Unproductive Labour in Marx's Political Economy", *Bulletin of the Conference of Socialist Economists*, II(6), https://journals.sagepub.com/pb-assets/cmscontent/CNC/AUTUMN_73-1469803749320.pdf,
- Harvie, D. (2005) "All Labour Produces Value for Capital and We All Struggle Against Value", <https://ira.le.ac.uk/bitstream/2381/3289/1/Harvie%20All%20labour%20produces%20value...%20%5BCommoner%202005%5D.pdf>,
- Hunt, E.K. (1979) "The Categories of Productive and Unproductive Labor in Marxist Economic Theory." *Science & Society*, 43, 3, 303-325.
- Lenin, V.I. (1998) *Emperyalizm: Kapitalizmin En Yüksek Aşaması* (çev. C. Süreya), Onuncu Baskı, Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (1993) *Ekonomi Politiğin Eleştirisine Katkı* (çev. S. Belli), Beşinci Baskı, Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (1998) *Artı-Değer Teorileri – Birinci Kitap*, (çev. Y. Fincancı), Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (2003A) *Kapital – İkinci Cilt* (çev. A. Bilgi), Beşinci Baskı, Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (2003B) *Kapital – Üçüncü Cilt* (çev. A. Bilgi), Dördüncü Baskı, Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (2004) *Kapital – Birinci Cilt* (çev. A. Bilgi), Yedinci Baskı, Ankara: Sol Yayınları.
- Meiksins Wood, E. (2006) *Sınıftan Kaçış: Yeni "Hakiki" Sosyalizm*, İstanbul: Yordam Kitap.
- Mohun, S. (1996) "Productive and Unproductive Labor in the Labor Theory of Value", *Review of Radical Political Economics*, 28, 4, 30-54.
- Negri, A. (1991) *Marx Beyond Marx, Lessons on the Grundrisse*, (Çev. H. Cleaver, M. Ryan ve M. Viano), New York: Autonomedia.
- Önal, N.E. (2017) *Bilmiyorlar, Ama Yapıyorlar: Beyaz Yakalı Varoluşa Dair Denemeler*, İstanbul: Yazılama Yayınları.
- Savran, S. ve Tonak, E.A. (2012) "Üretken Emek ve Üretken Olmayan Emek: Açıklığa Kavuşturma ve Sınıflandırma Denemesi", Satlıgan, N., Savran, S. ve Tonak, E.A. (der.) *Kapital'in İzinde*, İstanbul: Yordam Kitap, 239-271.
- Smith, A. (2006) *Milletlerin Zenginliği* (çev. H. Derin), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Smith, A. (2006) *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Project Gutenberg elektronik edisyon, <http://www.gutenberg.org/files/3300/3300-h/3300-h.htm>,
- Yücesan Özdemir, G. (2014) *İnatçı Köstebek: Çağrı Merkezlerinde Gençlik, Sınıf ve Direniş*, İstanbul: Yordam Kitap.



Araştırma Makalesi

Hastanelerde Çalışan Taşeron İşçilerin Sendikaya Bağlılıkları

Jebağı Canberk AYDIN* ve Gülbiye YENİMAHALLELİ YAŞAR**

<https://orcid.org/0000-0003-4612-8176> <https://orcid.org/0000-0001-8617-7162>

Öz

Bu çalışma sendikaya üye olan ve hastanelerde dışarıdan hizmet alımı kapsamın-
da çalışan işçilerin sendikaya bağlılık düzeylerini saptamak ve sosyo-demografik
özelliklere göre farklılıklarını belirlemek amacı ile yapılmıştır. Çalışmanın evre-
nini Ankara'da iki üniversitenin üç hastanesinde dışarıdan hizmet alımı kapsa-
mında çalışmakta olan ve DİSK Genel-İş sendikasına Haziran 2016 tarihi itiba-
riyle üye olduğu bildirilen 1653 kişi oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise
334 kişi oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak kullanılan ankette, sosyo-de-
mografik değişkenler ile Bilgin (2003) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve dört
boyuttan oluşan "Sendikaya Bağlılık Ölçeği" yer almaktadır.

Araştırmada sendikaya bağlılık toplam puanının cinsiyet, çalışılan kurum ve iş-
yerindeki görev bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık taşıdığı, buna
karşılık yaş, medeni durum, eğitim, toplam çalışma yılı, sendikaya üyelik süresi
açısından anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Alt boyutlara ilişkin so-
nuçlar da sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

Sendikaların üyeleri ile ilişkilerinin güçlendirilmesi sürecinde yol göstereceği
olacağı düşünülen bu araştırmanın daha fazla hastanede yapılması, daha geniş
kitlelere ulaşılması ve farklı değişkenlerle tekrarlanması yararlı olacağı dü-
şünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: hastane, sağlık çalışanları, sendika, sendikaya bağlılık

Makale gönderim tarihi: 26.04.2019 Makale kabul tarihi: 30.05.2019

* Araştırma Görevlisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü,

** Doç. Dr., Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü,



Evaluation of Condition of Commitment to the Trade Union among Subcontracted Labourers Working in Hospitals

Abstract

This research aims to determine commitment levels of subcontracted labourers who are members of a trade union and working in hospitals to the trade union and to specify their socio-demographic differences. The population of the research contains 1653 members of DİSK Genel-İş Trade Union at three university hospitals in Ankara who are working as subcontracted labourers in June 2016. 334 participants are participated to sampling. The questionnaire used as a means for data collection has included socio-demographic variables and "Commitment to Trade Union Scale" which has been revised for Turkish by Bilgin (2003) and included four sublevels.

In the research statistically significant differences are obtained for gender, hospital, position in the workplace in terms of the total point whereas age, marital status, education, total work duration, trade union membership do not make any significant statistical differences. There has been significant differences between sosyo-demographic factors and sublevels of the scale too.

It is thought that findings have been guided for trade unions for strengthening their relations with their members. Therefore to conduct more researches in different hospitals, to reach more labourers, and to repeat the same research with different variables thought to be useful.

Keywords: hospital, health workers, trade union, union commitment

Giriş

Türkiye'de son yıllarda hastanelerde dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışanların sayısının arttığı gözlenmektedir. "Taşeron" olarak da adlandırılan bu kategoride çalışanlar, sendikalara da üye olabilmektedir. Bu çalışmada, hastanelerde dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışanların sendikaya bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve bunların belirli sosyo-demografik özelliklerle ilişkisinin varlığı araştırılmaktadır. Araştırmanın kapsamı, Ankara'da iki üniversitenin üç hastanesinde DİSK Genel-İş sendikasına üye olan ve dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışanlar olarak belirlenmiştir.

Yazın taramalarında, Türkiye'de farklı işkollarında sendikaya bağlılık üzerine araştırmalar yapıldığı gözlenmiştir (Bayar, 2006; Bilgin, 2003; Demir, 2009; Demirbilek ve Çakır, 2004; Hacıoğlu, 2014; Millioğulları Kaya, 2017). Ancak hastanede dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışan ve sendikaya üye olan işçiler üzerine herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, araştırmanın ulusal yazına katkı sağlayacak özgün bir niteliğinin olduğu; ayrıca sendikalara yol gösterici olabileceği, sendikaya bağlılık alanı ile ilgilenen araştırmacılara da katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.



Sendikaya Bağlılığın Tanımı, Kapsamı ve Boyutları

Sendikaya bağlılık konusunda yapılan çalışmaların başlangıcı 1950'li yıllara kadar götürülmekle birlikte sendikaya bağlılık kavramının tanımlanmasına yönelik çalışmalar, 1980'li yıllarda yoğunluk kazanmıştır. İlk çalışmalarda sendikaya bağlılık kavramı, sendikaya sadakat ya da sendikaya sadıklık kavramları üzerinden incelenmiştir. Purcell'e (1954) göre sendikaya sadıklık, sendikanın lehinde tutum almak ve sendikanın politikalarını benimsemektir. Stagner'e (1954) göre de bir gruba dahil olabilmek ve bu grupla ilgili olumlu duyguların ifade edilebilmesidir. Newton ve Shore (1992) ise, sendikaya bağlılığı, üyelerin sendikanın amaç ve inançlarını ne kadar benimsedikleri ve bunları ne kadar içselleştirebildikleri temelinde tanımlamışlardır.

Sendikaya bağlılık kavramı üzerine en geniş kapsamlı tanım ilk olarak 1980 yılında Gordon vd. (1980) tarafından yapılmıştır. Bu tanım, sendikaya üye olan kişilerin tutum ve davranışlarını bütünlük içinde değerlendirmesi bakımından önemlidir. Gordon vd. örgüte bağlılık çalışmalarını temel alarak sendikaya bağlılığı araştıran kapsamlı çalışmalar da gerçekleştirmiştir. Bu çalışmalar sonucunda sendikaya üye olanların bağlılığını artıran etkenleri; daha iyi ücret sağlama potansiyeli, daha iyi çalışma koşulları ve haklar sağlaması olarak ifade etmişlerdir.

Gordon vd.'nin (1980) çalışmasında, örgüte bağlılık kavramından yola çıkılarak "Sendikaya Bağlılık Modeli" geliştirilmiş ve modelde sendikaya bağlılık aşağıdaki dört boyut üzerinden incelenmiştir:

- a. Sendikaya Sadakat
- b. Sendikaya Karşı Sorumluluk
- c. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik
- d. Sendikalılığın Önemine İnanma

Bu dört boyut, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı yapıyı ifade etmektedir. Sendikaya sadakat ve sendikalılığın önemine inanma boyutları tutumsal, sendikaya karşı sorumluluk ve sendika için çalışmaya isteklilik boyutları ise davranışsal boyutlar olarak nitelendirilmektedir (Hacıoğlu, 2014).

Sendikaya Sadakat

Sendikaya bağlılığın tutumsal boyutlarından birisi olan sendikaya sadakat, kişinin sendika üyesi olmasından dolayı duyduğu gururu ve sendika üyesi olmasının sağladığı faydaların bilincinde olmasını ifade eder (Demirbilek ve Çakır, 2004; Gordon vd., 1980). Barling vd.'ne (1992) göre, sendikaya sadakatin üç alt bileşeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki sendikaya üye olmaktan dolayı ortaya çıkan gurur duygusudur. İkincisi sendika sayesinde elde edilen mücadele gücüdür. Bu bileşen sendikanın işlevi ile üyelerinin ihtiyaçlarının karşılanacağı algısını belirtmektedir. Sonuncusu ise sendika üyeliğini sürdürme arzusudur. Bu bileşen örgüte bağlılık kavramındaki devam bağlılığı ile örtüşmektedir (Hacıoğlu, 2014).



Sendikaya Karşı Sorumluluk

Sendikaya bağlılığın davranışsal boyutlarından biri olan sendikaya karşı sorumluluk boyutu, sendikaya üye olan kişinin sendikanın faaliyetleri dolayısıyla yüklenilen sorumlulukları yerine getirme konusundaki istekliliğini ifade eden boyuttur (Gordon vd., 1980; Snape vd., 2000). Sendikaya karşı sorumluluk hissedilen üyelerin üç tür davranış göstermesi beklenmektedir: Çalıştığı kurumdaki sorunları sendikaya bildirmesi, toplu sözleşme ile belirlenen şartların işyeri yönetimi tarafından uygulanıp uygulanmadığını izlemesi ve sendikasının çıkarlarını savunması (Klandermas, 1989). Bu doğrultuda sendikaya karşı sorumlu üye; işyeri ile ilgili sorunları sendikasına aktaran, toplu sözleşmede belirlenen şartları takip eden ve sendikasının çıkarlarını savunan kişi olarak tanımlanmaktadır (Millioğulları Kaya, 2017).

Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik

Sendikaya bağlılığın davranışsal boyutlarından diğeri olan sendika için çalışmaya isteklilik boyutu, sendikaya üye olan kişinin sendika yararına gönüllü olarak çaba göstermesi şeklinde tanımlanmaktadır (Gordon vd., 1980; Hacıoğlu, 2014). Sendika yararına çalışmaya istekli olan üye, sendikanın amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ile bağlı ve sendikanın beklentilerinin üzerinde sendikal faaliyetlere katılan kişidir. Sendikaya bağlılığı yüksek üyenin davranışsal eğilimleri; üyelere toplu sözleşme hakkında bilgi verme, sendikanın yayınlarını takip etme, işyeri ve toplumsal faaliyetlere katılım gösterme, yeni üyeler kazandırma, yeni üyeleri sendikanın faaliyetleri hakkında bilgilendirme gibi gönüllü ve istekli çabaları içermektedir (Demirbilek ve Çakır, 2004; Millioğulları Kaya, 2017).

Sendikalılığın Önemine İnanma

Sendikaya bağlılığın tutumsal boyutlarından biri olan sendikalılığın önemine inanma, sendika üyesi olan kişilerin sendikal örgütlenme hakkında genel tutumlarını ve ideolojik yaklaşımlarını kapsamaktadır. Sendikalılığın önemine inanma boyutu kişinin üyesi olduğu sendikadan öte, genel olarak sendikal faaliyetlerin amaçlarının ve araçlarının farkında olmak ve bu faaliyetlere değer vermek olarak ifade edilmektedir (Bilgin, 2007; Gordon vd., 1980).

Yazın incelemelerinde sendikaya bağlılığın ölçülmesinde ve değerlendirilmesinde Gordon vd. (1980) tarafından ortaya koyulan yaklaşımın ve modelin genel kabul gördüğü belirlenmiştir. Bunun nedenleri; Gordon vd. tarafından geliştirilen yaklaşımın sendikaya bağlılığın hem tutumsal hem de davranışsal boyutlarını içermesi, kuramsal ve görgül yönden güçlü olması ve aynı zamanda modelde kullanılan ölçeğin en yeterli geçerlilik ve güvenilirlik düzeyine sahip olmasıdır (Barling ve ark, 1992; Bilgin, 2007; Hacıoğlu 2014; Hoell, 2004; Millioğulları Kaya, 2017; Ladd vd. 1982; Thacher vd. 1991). Yazın incelemesi ile elde edilen sonuçlar doğrultusunda, bu çalışmada da Gordon vd.'lerinin geliştirdikleri sendikaya bağlılık modelinin kullanılması tercih edilmiştir.



Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama yöntemi ve aracı, araştırmanın sınırlılıkları ve verilerin analizine yer verilmiştir. Araştırmanın evrenini, Ankara'da bulunan iki üniversitenin üç hastanesinde dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışmakta olan ve DİSK Genel-İş sendikasına 2016 Haziran ayı itibarıyla üye olduğu bildirilen 1653 işçi oluşturmaktadır.

Evren içerisinde temsil yeterliliğine sahip bireyi kapsayan örneklemin tespitinde istatistiksel analizler yapılarak, gerekli örneklem sayısı %95 güven aralığında ve %5 hata payı ile 312 olarak tespit edilmiştir. Bu kapsamda araştırmaya katılan toplam kişi sayısının 334 işçi ile sınırlı olması yeterli bulunmuştur. Araştırma, DİSK Genel-İş Sendikasının şubelerinde sendikanın gerçekleştirdiği işyeri eğitimlerine katılan işçilere, gelişigüzel örnekleme yöntemi ile anket şeklinde uygulanmıştır (Kılıç, 2013; Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2002; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu (EK 1) ve Sendikaya Bağlılık Ölçeği (EK 2) kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formu; katılımcının cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, çalıştığı kurum, işyerindeki görevi, çalışma süresi, sendikaya üyelik süresi gibi sosyo-demografik özellikleri içermektedir.

Araştırmada kullanılan Sendikaya Bağlılık Ölçeği ise; örgütsel bağlılık kavramı temel alınarak Gordon vd. (1980) tarafından 48 madde ve 4 boyut ile geliştirilmiş, Ladd vd. (1982) tarafından 28 maddeye indirgenmiş ve Bilgin (2003) tarafından Türkçe'ye uyarlanıp ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Sendikal Bağlılık Ölçeği; sendikaya bağlılığı ölçmeye yönelik toplamda 28 ifade ile "sendikaya sadakat", "sendikaya karşı sorumluluk", "sendika için çalışmaya isteklilik" ve "sendikanın önemine inanma" boyutlarını içermektedir. Ölçeğin "sendikaya sadakat" alt boyutu "3-5-6-10-15-16-18-20-22-23-24-25-27-28." maddelerden; "sendikaya karşı sorumluluk" alt boyutu "1-2-7-26." maddelerden; "sendika için çalışmaya isteklilik" alt boyutu "8-14-19-21." ve "sendikalılığın önemine inanma" alt boyutu "4-9-11-12-13-17." maddelerden oluşmaktadır. Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nde yer alan maddeler, ölçeği Türkçe'ye uyarlayan Bilgin'in (2003) modeline bağlı kalınarak 3'lü Likert tipinde, "Katılıyorum", "Emin Değilim", "Katılmıyorum" şeklinde sıralanmaktadır. "Katılıyorum" ifadesi üç puan, "Emin Değilim" ifadesi iki puan, "Katılmıyorum" ifadesi bir puan olarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin on dört maddesi (3, 5, 6, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 22, 23, 28) ters puanlanmıştır.

Araştırmada Sendikaya Bağlılık Ölçeği alt boyutlarının güvenilirlik değerleri ile toplam ölçek iç tutarlılık katsayısı Tablo 1'de gösterilmektedir. Buna göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği Cronbach Alpha değeri 0,832 olarak saptanmıştır. Ayrıca alt boyutlardan ilki olan Sendikaya Sadakat Cronbach Alpha değeri 0,687'dir. İkinci alt boyut olan Sendikaya Karşı Sorumluluk Cronbach Alpha değeri 0,787'dir.



Üçüncü alt boyut olan Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik Cronbach Alpha değeri 0,617'dir. Son alt boyut olan Sendikalılığın Önemine İnanma Cronbach Alpha değeri ise 0,637'dir. Saptanan Cronbach Alpha değerleri istatistiksel anlamda yeterli kabul edilebilir düzeydedir (Alpar, 2014).

Tablo 1. Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Değerleri

Ölçeğin Alt Boyutları	Cronbach Alpha
Sendikaya Sadakat	0,687
Sendikaya Karşı Sorumluluk	0,787
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	0,617
Sendikalılığın Önemine İnanma	0,637
Ölçek Toplam Puan	0,832

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan Sendikaya Bağlılık Ölçeği, araştırmacı tarafından sendika üyeleri ile birebir görüşülerek uygulanmıştır. Uygulama sırasında araştırmacının amacı hakkında bilgi verilerek, araştırmaya katılıp katılmak istemedikleri sorulmuş, araştırmaya katılım gönüllülük esasına göre sağlanmıştır.

Araştırmacının Sınırlılıkları

Araştırma, Ankara ilinde iki üniversitenin üç hastanesinde DİSK Genel-İş Sendikası üyesi olup dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışan işçiler ile sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle, bu araştırmanın sonuçları diğer hastanelerde, diğer sendikalara üye olan işçiler ve hizmet alımı kapsamı dışında çalışan işçilere genellenemez.

Verilerin Analizinde Kullanılan Analiz ve Testler

Araştırmada verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek için Shapiro Wilk testi kullanılmıştır. Bu teste göre p değeri 0,05'ten küçükse değişken normal dağılım göstermemektedir. Yapılan analiz sonucunda 28 ifade için p değerlerinin tümü 0,00 olarak tespit edildiğinden verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu nedenle verilerin normal dağılıma uymadığı durumlarda kullanılan parametrik olmayan (non-parametrik) testlerin uygulanması uygun görülmüştür. Bu kapsamda iki grup arasındaki farkın karşılaştırılmasında Mann Withney U Testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis Varyans Analizi uygulanmıştır. İki'den daha fazla sayıda değişkene sahip olan gruplarda, gruplar arasındaki farkı yaratan grubun belirlenmesinde bütün gruplar ikili gruplanarak Mann Whitney U testi uygulanmıştır (Alpar, 2014).



Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma grubunun sendikaya bağlılık düzeylerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca, sendikaya bağlılığın sosyo-demografik değişkenler ile ilişkisi istatistiksel olarak incelenmiştir.

Araştırma Grubunu Tanımlayıcı Özellikler

Araştırma grubunun sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2. Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Değişkenler		n=334	(%)
Cinsiyet	Kadın	138	41,3
	Erkek	196	58,7
Yaş	18-24	14	4,2
	25-29	25	7,5
	30-34	56	16,8
	35-39	86	25,7
	40-44	73	21,9
	45-49	44	13,2
	50 ve üzeri	36	10,8
Medeni Durum	Evli	258	77,2
	Bekar	76	22,8
Eğitim	İlköğretim	162	48,5
	Lise	155	46,4
	Ön lisans-Lisans	17	5,1
Kurum	A	111	33,2
	B	116	34,7
	C	107	32
İş Yeri Görev	İdari hizmetler	30	9
	Teknik hizmetler	18	5,4
	Destek hizmetleri	286	85,6
Toplam Çalışma Yılı	1-4	36	10,8
	5-9	57	17,1
	10-14	103	30,8
	15-19	112	33,5
	20 ve üzeri	26	7,8
Sendika Üyeliği (Yıl)	1-4	280	83,8
	5 ve üzeri	54	16,2



Tablo 2'ye göre, araştırmaya katılanların %58,7'sinin erkek olduğu; %25,7'sinin 35-39 yaşları arasında, %21,9'unun 40-44 yaşları arasında olduğu ve %77,2'sinin evli olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %48,5'inin ilkokul, %46,4'ünün lise, % 5,1'inin ise ön lisans veya lisans mezunu olduğu saptanmıştır. Katılımcıların %34,7'sinin B, %33,2'sinin A, %32'sinin ise C hastanesinde çalışmakta olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan işçilerin %85,6'sının destek hizmetlerinde, %9'unun idari hizmetlerde, %5,4'ünün ise teknik hizmetlerde görev yaptığı belirlenmiştir. Katılımcıların %33,5'inin 15-19 yıl, %30,8'inin ise 10-14 yıldır çalışmakta olduğu ve %83,8'inin 1-4 yıldır, %16,2'sinin ise 5 ve üzeri yıldır sendikaya üye olduğu saptanmıştır.

Sendikaya Bağlılıkla İlgili Bulgular

Bu bölümde araştırma grubunun sendikaya bağlılıklarının sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği sırasıyla incelenmiştir.

Tablo 3. Araştırma Grubunun Sendikaya Bağlılık Puanları

Alt Boyutlar	Min	Max	$\bar{x}$	ss
Sendikaya sadakat	20	40	29,2	5,1
Sendikaya karşı sorumluluk	4	12	9,7	2,5
Sendika için çalışmaya isteklilik	4	12	8,6	2
Sendikalılığın önemine inanma	6	18	13,9	2,9
Sendikaya bağlılık toplam puan	35	79	61,5	9,6

Tablo 3'e göre, araştırma grubunun Sendikaya Sadakat alt boyutunun puan ortalaması ($\bar{x}=29,2$; $\pm 5,1$), Sendikaya Karşı Sorumluluk alt boyutunun puan ortalaması ($\bar{x}=9,7$; $\pm 2,5$), Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik alt boyutunun puan ortalaması ($\bar{x}=8,6$; $\pm 2,0$), Sendikalılığın Önemine İnanma alt boyutunun puan ortalaması ($\bar{x}=13,9$; $\pm 2,9$) olarak bulunmuştur. Ayrıca Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin toplam puan ortalaması ($\bar{x}=61,5$; $\pm 9,6$) olarak hesaplanmıştır.

Cinsiyet

Çalışanların sendikaya bağlılık düzeyi toplam puanı ile iki alt boyut arasında cinsiyete bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ölçek toplam puanının yanı sıra, Sendikaya Sadakat ve Sendikalılığın Önemine İnanma alt boyutlarında kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde bağlılık gösterdikleri belirlenmiştir. Yazında kadınların erkeklere göre sendikaya bağlılık düzeylerinin daha yüksek çıktığı araştırmalar bulunmaktadır (Bemmels, 1995; Bolton vd., 2007; Gordon vd., 1980; Köse, 2008; Sherer ve Morishima, 1989). Fakat yapılan kimi araştırmalarda cinsiyet yönünden sendikaya bağlılık düzeyinin

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği de bulunmuştur (Barling vd., 1992; Bilgin, 2003; Demirbilek ve Çakır, 2004; Hacıoğlu, 2014; Millioğulları Kaya, 2017).

Tablo 4. Araştırma Grubunun Cinsiyetine Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

Sendikaya Bağlılık Alt Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	Ortanca	Min Max	Z	p*
Sendikaya sadakat	Kadın	138	30,2	5,3	29,5	21-40	3	0,002
	Erkek	196	28,4	4,7	28	20-38		
Sendikaya karşı sorumluluk	Kadın	138	9,7	2,5	11	4-12	0,5	0,604
	Erkek	196	9,8	2,5	11	4-12		
Sendika için çalışmaya isteklilik	Kadın	138	8,7	2	9	4-12	0,7	0,511
	Erkek	196	8,5	2	9	4-12		
Sendikalılığın önemine inanma	Kadın	138	14,2	3,4	15	6-18	2,3	0,019
	Erkek	196	13,8	2,6	14	6-18		
Sendikaya bağlılık toplam puanı	Kadın	138	62,8	10,7	63	35-79	2,6	0,009
	Erkek	196	60,5	8,6	60	35-77		

Tablo 4'e göre Sendikaya Bağlılık toplam puan ortancaları açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Ayrıca, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutları olan "Sendikaya Sadakat" ve "Sendikalılığın Önemine İnanma" boyutlarının puan ortalamaları ve ortancaları açısından da cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Hem toplam puanda hem de iki alt boyutta kadınların erkeklere göre bağlılıklarının daha yüksek olduğu istatistiksel olarak tespit edilmiştir.

Yaş

Çalışanların sendikaya bağlılık düzeylerinin toplam puan açısından yaşa göre incelenmesi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Yaşa bağlı olarak sendikal bağlılık düzeyinin farklılık göstermediği benzer çalışmalar bulunmaktadır (Bemmels, 1995; Çakır ve Demirbilek, 2004; Hacıoğlu, 2014; Sheer ve Morsihima, 1989; Millioğulları Kaya, 2017; Köse, 2008). Fakat alt boyutlar açısından inceleme yapıldığında, Sendikaya Karşı Sorumluluk ve Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutlarında yaşın artması ile birlikte puanlar yükselmektedir. Millioğulları Kaya'nın (2017) araştırmasına göre yaşın artmasının, üyenin sendika için beklenen davranışları göstermesi yönünde pozitif ilişkisi olduğu şeklindeki sonucuna bu çalışmada da ulaşılmıştır. Bununla birlikte Millioğulları Kaya'nın (2017) araştırmasında yaşın artması ile sendika için çaba gösterme istekliliğinin azaldığı tespiti, bu çalışmada yaşın artması ile sendika için daha fazla çaba gösterme eğiliminde bulunduğu şeklinde belirlenmiştir. Ayrıca Conlon ve Gallagher'in (1987) araştırmasında yaş ile sendikal bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Tablo 5. Araştırma Grubunun Yaşına Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

Sendikaya Bağlılık Alt Boyut	Yaş	n	$\bar{X}$	ss	Ortanca	Min Max	χ^2	p*
Sendikaya sadakat	18-24	14	27,9	3,8	28	21-34	7,3	0,294
	25-29	25	28,7	3,9	28	22-39		
	30-34	56	30,1	5	30	20-40		
	35-39	86	29,2	5	28	21-39		
	40-44	73	29,7	5,1	28	20-39		
	45-49	44	28,4	5,6	26	20-38		
	50 ve üzeri	36	28,4	5,8	26	21-39		
Sendikaya karşı sorumluluk	18-24	14	9	3	9,5	4-12	14,3	0,026
	25-29	25	8,8	2,7	10	4-12		
	30-34	56	9	2,6	10	4-12		
	35-39	86	10	2,3	11	4-12		
	40-44	73	10	2,3	11	4-12		
	45-49	44	9,9	2,7	11	4-12		
	50 ve üzeri	36	10,3	2	11	4-12		
Sendika için çalışmaya isteklilik	18-24	14	8,6	1,7	9	4-11	14,7	0,022
	25-29	25	7,8	2,2	8	4-11		
	30-34	56	8,1	2,1	8	4-12		
	35-39	86	8,7	2,1	8	4-12		
	40-44	73	9	1,9	9	4-12		
	45-49	44	8,9	2,1	9	4-12		
	50 ve üzeri	36	8,2	1,7	8,5	4-11		
Sendikalılığın önemine inanma	18-24	14	14,4	3,6	13,5	6-18	0,9	0,990
	25-29	25	14,1	2,8	15	6-18		
	30-34	56	13,8	2,8	14	6-18		
	35-39	86	14	2,9	14,5	6-18		
	40-44	73	14,2	2,5	15	6-18		
	45-49	44	13,9	2,8	15	6-18		
	50 ve üzeri	36	13,6	3,9	14	6-18		
Sendikaya bağlılık toplam puanı	18-24	14	59,9	10	59,5	35-74	5,9	0,431
	25-29	25	59,3	8,6	59	36-76		
	30-34	56	61	9,2	59	36-79		
	35-39	86	62	9,9	62	35-79		
	40-44	73	62,8	9,2	62	35-79		
	45-49	44	61,2	9,7	61	35-77		
	50 ve üzeri	36	60,4	10,9	60	35-76		



Tablo 5'e göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutları olan "Sendikaya Karşı Sorumluluk" ve "Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik" boyutlarında puan ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Tüm katılımcılar için Sendikaya Karşı Sorumluluk ve yaş arasındaki farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikiyeşerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, 30-34 yaş ile 50 ve üzeri yaşlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Tüm katılımcılar için Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve yaş arasındaki farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikiyeşerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, 30-34 yaş ile 45-49 yaş grupları arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

Medeni Durum

Çalışanların sendikaya bağlılık düzeylerinin toplam puanlarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bazı çalışmalarda da medeni durum ile sendikaya bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Demirbilek ve Çakır, 2004; Magenau vd., 1988). Demir (2009) ve Hacıoğlu'nun (2014) çalışmalarında ise sendikaya bağlılık ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmada, evli olan kişilerin sendikanın önemine inanmaya, bekar olanlara göre daha fazla önem verdikleri alt boyut düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 6. Araştırma Grubunun Medeni Durumuna Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

Sendikaya Bağlılık Alt Boyut	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	ss	Ortanca	Min Max	Z	p*
Sendikaya sadakat	Evli	258	29,1	5,1	28	20-39	0,5	0,620
	Bekar	76	29,4	4,9	28	21-40		
Sendikaya karşı sorumluluk	Evli	258	9,8	2,4	11	4-12	0,9	0,371
	Bekar	76	9,4	2,6	10,5	4-12		
Sendika için çalışmaya isteklilik	Evli	258	8,6	0	9	4-12	0,8	0,451
	Bekar	76	8,5	2	8	4-12		
Sendikalılığın önemine inanma	Evli	258	14,2	2,7	15	6-18	2,4	0,016
	Bekar	76	13,3	3,5	13	6-18		
Sendikaya bağlılık toplam puanı	Evli	258	61,7	9,4	61	35-79	1,4	0,152
	Bekar	76	60,5	10,2	60	35-79		

Tablo 6'ya göre, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutu olan "Sendikalılığın Önemine İnanma" boyutunda puan ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Araştırma kapsamındaki evli kişilerin, bekar kişilere göre sendikalı olmaya daha fazla önem verdikleri saptanmıştır.



Eğitim

Araştırmaya katılan çalışanların sendikaya bağlılık düzeylerinin toplam puanının eğitim durumuna göre incelenmesinin sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yapılmış olan pek çok araştırmada eğitim durumu ile sendikal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir (Barling ve ark., 1992; Hacıoğlu, 2014; Millioğulları Kaya, 2017; Magenau vd., 1988). Bemmels (1995) ve Derry vd.'nin (1994) yaptıkları çalışmalarda eğitim durumu ile sendikaya bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada Sendikalılığın Önemine İnanma alt boyutunda eğitim ile negatif bir ilişki bulunmuştur. Önlisans-lisans eğitim düzeyinde olanların lise eğitim düzeyinde olanlara göre, sendikalılığın önemine daha düşük düzeyde inanmakta oldukları görülmüştür. Millioğulları Kaya'nın (2017) araştırmasında ise Sendikaya Sadakat alt boyutunda lise eğitim düzeyinde olan çalışanların, ilköğretim düzeyinde eğitim seviyesi olan çalışanlara göre bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 7. Araştırma Grubunun Eğitim Durumuna Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

Sendikaya Bağlılık Alt Boyut	Eğitim	n	$\bar{X}$	ss	Ortanca	Min Max	χ^2	p*
Sendikaya sadakat	İlköğretim	162	28,9	5	28	20-39	4,4	0,111
	Lise	155	29,7	5,2	29	20-40		
	Önlisans-Lisans	17	27,4	4,7	28	21-37		
Sendikaya karşı sorumluluk	İlköğretim	162	9,6	2,6	11	4-12	0,6	0,757
	Lise	155	9,9	2,3	11	4-12		
	Önlisans-Lisans	17	9,9	2,6	11	4-12		
Sendika için çalışmaya isteklilik	İlköğretim	162	8,7	2,1	9	4-12	1,6	0,442
	Lise	155	8,5	2	8	4-12		
	Önlisans-Lisans	17	8,3	2,2	8	4-12		
Sendikalılığın önemine inanma	İlköğretim	162	13,7	2,1	14	6-18	8,5	0,014
	Lise	155	14,4	2,7	15	6-18		
	Önlisans-Lisans	17	13	2,4	13	6-18		
Sendikaya bağlılık toplam puanı	İlköğretim	162	60,8	9,7	60	35-78	5,7	0,057
	Lise	155	62,5	9,4	62	35-79		
	Önlisans-Lisans	17	58,6	9,4	56	35-79		



Tablo 7'ye göre, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutu olan "Sendikalılığın Önemine İnanma" alt boyutunda puan ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Tüm katılımcılar için Sendikalılığın Önemine İnanma ile eğitim durumu arasındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, lise ve önlisans-lisans eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

Çalışılan Kurum

Araştırmaya katılan çalışanların sendikaya bağlılık düzeyleri ve sendikaya bağlılığın tüm alt boyutları ile çalıştıkları kurumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Fakat hastanelerde yapılmış benzer araştırmalara rastlanmadığından bulunan sonuçlar karşılaştırmalı bir biçimde tartışılamamıştır. Sonuç olarak, B hastanesinde çalışanların sendikaya bağlılık düzeylerinin A ve C hastanelerinde çalışanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığa neden olarak, verilerin toplandığı dönemde A ve C hastanelerinde toplu sözleşme yapılmış olması, B hastanesinde ise hala sürecin devam ediyor olması gösterilebilir. Tüm alt boyutlarda da B hastanesinde çalışanların puanları diğer hastanelere göre düşük bulunmuştur.

Tablo 8. Araştırma Grubunun Çalıştığı Kuruma Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

Sendikaya Bağlılık Alt Boyut	Kurum	n	$\bar{X}$	ss	Ortanca	Min Max	χ^2	p*
Sendikaya sadakat	A	111	30,7	5,1	30	23-39	19,4	0,00
	B	116	27,6	4,7	27	20-40		
	C	107	29,3	5	28	21-39		
Sendikaya karşı sorumluluk	A	111	9,9	2,4	11	4-12	24,1	0,00
	B	116	8,8	2,8	10	4-12		
	C	107	10,6	1,7	11	4-12		
Sendika için çalışmaya isteklilik	A	111	8,9	1,8	9	5-12	7,8	0,020
	B	116	8,1	2,2	8	4-12		
	C	107	8,7	2	8	5-12		
Sendikalılığın önemine inanma	A	111	14	3	14	6-18	16,3	0,00
	B	116	13,2	3,3	13,5	6-18		
	C	107	14,8	2	15	8-18		
Sendikaya bağlılık toplam puanı	A	111	63,5	8,6	61	46-79	24	0,00
	B	116	57,7	11	57,5	35-79		
	C	107	63,4	7,8	62	42-77		



Tablo 8'e göre, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin tüm alt boyutları ve toplam puanlarının ortancaları arasında çalışılan kuruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Tüm katılımcılar için Sendikaya Sadakat ve çalışılan kurum arasındaki farklılığın hangi kurumlar arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, B ve A hastanelerinde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Katılımcılar için Sendikaya Karşı Sorumluluk ve çalışılan kurum arasındaki farklılığın hangi kurumlar arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, B ve C hastanelerinde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Tüm katılımcılar için Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve çalışılan kurum arasındaki farklılığın hangi kurumlar arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, B ve A hastanelerinde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Tüm katılımcılar için Sendikalılığın Önemine İnanma ve çalışılan kurum arasındaki farklılığın hangi kurumlar arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, B ve C hastanelerinde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Tüm katılımcılar için Sendikaya Bağlılık toplam puanı ile çalışılan kurum arasındaki farklılığın hangi kurumlar arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, B hastanesi ile C ve A hastaneleri arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

İşyerindeki Görev

Araştırmaya katılan çalışanların sendikaya bağlılık düzeyleri ve sendikaya bağlılık alt boyutları ile işyerindeki görevleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Fakat hastanelerde yapılmış benzer araştırmalara rastlanmadığından bulunan sonuçlar karşılaştırmalı bir biçimde tartışılamamıştır. Araştırma ile hastanelerde, idari hizmetlerde çalışanların sendikaya bağlılık düzeylerinin destek ve teknik hizmetlerde çalışanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Tüm alt boyutlarda da idari hizmetlerde çalışanların puanları diğer gruplara göre düşük bulunmuştur.¹

¹ Millioğulları Kaya'nın (2017) işkolları ve sendikaya bağlılık düzeyi üzerinden yaptığı analizde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, metal işkolunda çalışan işçilerin sendikaya bağlılık düzeylerinin, tekstil ve genel hizmetlerde çalışanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sendikaya bağlılık alt boyutları açısından da farklılıklar bulunmuştur. Sendikaya Sadakat alt boyutunda, genel hizmetlerde çalışanlar metal işkolunda çalışanlardan daha yüksek puan almışlardır. Tekstil işkolunda çalışanların Sendikalılığın Önemine İnanma düzeyi, genel hizmetlerde çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur



Tablo 9. Araştırma Grubunun İşyerindeki Görevine Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

Sendikaya Bağlılık Alt Boyut	İş Yeri Görev	n	$\bar{X}$	ss	Ortanca	Min Max	χ^2	p*
Sendikaya sadakat	İdari hizmetler	30	26,5	4,7	24,5	20-40	9,7	0,008
	Teknik hizmetler	18	29,1	7,3	28	20-39		
	Destek hizmetler	286	29,4	4,9	28	20-39		
Sendikaya karşı sorumluluk	İdari hizmetler	30	8,2	3,2	9,5	4-12	8,3	0,016
	Teknik hizmetler	18	9,1	2,9	11	4-12		
	Destek hizmetler	286	9,9	2,3	11	4-12		
Sendika için çalışmaya isteklilik	İdari hizmetler	30	7,4	2,2	7,5	4-12	11,8	0,003
	Teknik hizmetler	18	8,7	2,6	10	4-11		
	Destek hizmetler	286	8,7	1,9	9	4-12		
Sendikalılığın önemine inanma	İdari hizmetler	30	11,6	3,1	12	6-18	21,8	0,00
	Teknik hizmetler	18	14,1	4,4	15,5	6-18		
	Destek hizmetler	286	14,2	2,7	15	6-18		
Sendikaya bağlılık toplam puanı	İdari hizmetler	30	53,7	11,2	55	35-79	18,1	0,00
	Teknik hizmetler	18	60,9	15,4	63	35-79		
	Destek hizmetler	286	62,3	8,6	61	35-78		

Tablo 9'a göre, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin tüm alt boyutları ve toplam puanlarının ortancaları arasında işyerindeki göreve göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Tüm katılımcılar için Sendikaya Sadakat ve işyerindeki görevi arasındaki farklılığın hangi görevler arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, idari ve teknik hizmetlerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Tüm katılımcılar için Sendikaya Karşı Sorumluluk ve işyerindeki görevi arasındaki farklılığın hangi görevler arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, idari ve teknik hizmetlerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık



olduğu saptanmıştır. Tüm katılımcılar için Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve işyerindeki görevi arasındaki farklılığın hangi görevler arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, idari ve destek hizmetlerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Tüm katılımcılar için Sendikalılığın Önemine İnanma ve işyerindeki görevi arasındaki farklılığın hangi görevler arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, idari ve teknik hizmetlerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Tüm katılımcılar için Sendikaya Bağlılık toplam puanı ile işyerindeki görevi arasındaki farklılığın hangi görevler arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, idari ve destek hizmetlerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

Toplam Çalışma Yılı

Araştırmaya katılan çalışanların sendikaya bağlılık düzeyleri ile toplam çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yapılmış olan benzer çalışmalarda da çalışma yılının sendikaya bağlılığı etkilemediği tespit edilmiştir (Derry ve ark., 1994; Fukami ve Larson, 1984; Millioğulları Kaya, 2017; Sherer ve Morrishima, 1989). Bu çalışmada, sendikaya bağlılığın alt boyutlarından Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik'te istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışma yılı arttıkça, çalışanların sendika için daha fazla çalışma istekliliği olduğu tespit edilmiştir. Demirbilek ve Çakır'ın (2004) araştırmasında da çalışma yılı artışının sendikaya bağlılığı artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.



Tablo 10. Araştırma Grubunun Toplam Çalışma Yılına Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

Sendikaya Bağlılık Alt Boyut	Toplam Çalışma Yılı	n	$\bar{X}$	ss	Ortanca	Min Max	χ^2	p*
Sendikaya sadakat	1-4	36	29,5	5	28	21-39	4,8	0,306
	5-9	57	29,8	5	29	20-38		
	10-14	103	29,4	5	29	20-39		
	15-19	112	28,7	5	27,5	21-40		
	20 ve üzeri	26	28,2	6	26,5	20-39		
Sendikaya karşı sorumluluk	1-4	36	9,5	2,5	10,5	4-12	1,3	0,855
	5-9	57	9,3	2,9	11	4-12		
	10-14	103	9,7	2,5	11	4-12		
	15-19	112	9,9	2,3	11	4-12		
	20 ve üzeri	26	10	2,5	11	4-12		
Sendika için çalışmaya isteklilik	1-4	36	8,9	1,8	9	4-12	11,3	0,023
	5-9	57	8,5	2,2	9	4-12		
	10-14	103	8,3	2,1	8	4-12		
	15-19	112	8,6	2	8	4-12		
	20 ve üzeri	26	9,5	1,6	10	6-11		
Sendikalılığın önemine inanma	1-4	36	14,2	2,9	14	6-18	2	0,728
	5-9	57	14,2	2,9	15	6-18		
	10-14	103	14,1	2,8	15	6-18		
	15-19	112	13,6	3,1	14	6-18		
	20 ve üzeri	26	14,5	2,5	14	7-18		
Sendikaya bağlılık toplam puanı	1-4	36	62,2	9,7	60	35-75	1	0,909
	5-9	57	61,9	9,3	62	35-78		
	10-14	103	61,5	9,8	61	35-77		
	15-19	112	60,8	9,6	61	35-79		
	20 ve üzeri	26	62,3	10,1	62	39-79		

Tablo 10'a göre, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutu olan "Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik" boyutunda puan ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Tüm katılımcılar için Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ile toplam çalışma yılı arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, 10-14 yıl arası çalışanlar ile 20 yıl ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.



Sendikaya Üyelik Süresi

Araştırmaya katılan çalışanların sendikaya bağlılık düzeyleri ile sendika üyeliği süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Hacıoğlu'nun (2014) çalışmasında da sendikaya üyelik süresi ile sendikaya bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu çalışmada, sendikaya bağlılığın alt boyutlarından olan Sendikaya Karşı Sorumluluk ve Sendikalılığın Önemine İnanma alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur. Sendikaya 1-4 yıl arasında üye olanların, 5 ve üzeri yıldır üye olanlara göre ilgili alt boyutlarda daha yüksek puanlar aldıkları saptanmıştır. Yapılan benzer araştırmalarda ise sendikaya üyelik süresinin artmasının sendikaya bağlılığı artırdığı tespit edilmiştir (Barling vd., 1992; Bilgin 2003; Demirbilek ve Çakır, 2004; Millioğulları Kaya, 2017).

Tablo 11. Araştırma Grubunun Sendikaya Üyelik Süresine Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

Sendikaya Bağlılık Alt Boyut	Sendika Üyeliği (Yıl)	n	$\bar{X}$	ss	Ortanca	Min Max	Z	p*
Sendikaya sadakat	1-4	280	29,2	4,8	28	20-40	0,7	0,508
	5 ve üzeri	54	29,1	6,3	28	21-39		
Sendikaya karşı sorumluluk	1-4	280	9,6	2,5	11	4-12	2,7	0,007
	5 ve üzeri	54	10,5	2,2	11	4-12		
Sendika için çalışmaya isteklilik	1-4	280	8,5	2,1	9	4-12	1,3	0,192
	5 ve üzeri	54	9	1,9	8	6-12		
Sendikalılığın önemine inanma	1-4	280	13,8	3	14	6-18	2,6	0,010
	5 ve üzeri	54	14,8	2,5	16	8-18		
Sendikaya bağlılık toplam puanı	1-4	280	61,1	9,6	61	35-79	1,4	0,153
	5 ve üzeri	54	63,3	9,7	63	42-76		

Tablo 11'e göre, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarından olan "Sendikaya Karşı Sorumluluk" ve "Sendikalılığın Önemine İnanma" boyutlarında puan ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Her iki alt boyutta da sendikaya üyelik süresinin artmasının bağlılığı artırdığı tespit edilmiştir.

Tartışma ve Öneriler

Cinsiyet açısından sendikaya bağlılığın kadınlarda daha yüksek olduğunun belirlenmesinden hareketle, sendikanın kadın çalışanları örgütlemeye çalışması ve üye olan kadın çalışanların sendikal faaliyetlere katılımlarının sağlanması önemlidir. Bunun için sendikanın genel ve işyeri örgütlenmelerinde kadın çalışanlar için özel çalışma grupları kurulmalıdır.



Eğitim durumları incelendiğinde, çalışanların büyük çoğunluğunun ilköğretim ve lise mezunu olduğu görülmektedir. Bu açıdan sendikal faaliyetler yürütülürken yapılan basın ve yayın materyallerinin olabildiğince açık ifadeler ve kavramlar içermesi gerekebilir. Ayrıca sendikal eğitimlerin yanı sıra, sendikaların sosyal-kültürel faaliyetler ve eğitime de önem vermeleri üyeler açısından önemlidir.

Büyük çoğunluk beş yıldan daha az süredir sendikalıdır. Bu yüzden sendikanın amaç, hedef ve görevlerinin üyeler tarafından anlaşılması ve benimsenmesi için eğitim çalışmaları yürütülebilir. Katılımcılar yaş açısından genellikle otuz yaş ve üzerindedir. Sendikanın genç üyeleri üzerinde daha fazla çalışma yürütmesi ve gençleri sendikaya üye yapmak için çaba harcaması, sendikanın gelecekteki faaliyetlerinin sürdürebilmesi için önemlidir.

Eğitim seviyesi yükseldikçe sendikaya bağlılığın düştüğü belirlenmiştir. Eğitim seviyesinin yükselmesi ile üyelerin bağlılıklarının düşmesi arasındaki negatif ilişkinin nedenleri üzerine çalışmalar yürütülmesi gerekmektedir. Çalışılan hastaneye göre sendikal bağlılık değişmektedir. Düşük sendikal bağlılığa sahip olan çalışanların olduğu kurumda özel çalışmalar yapılmalı ve bağlılığı düşüren nedenler tespit edilmelidir.

İşyerlerindeki görevlerine göre bağlılık düzeyleri etkilenmektedir. Özellikle idari personelin sendikaya bağlılık düzeylerinin düşük olmasının nedenleri tespit edilmeli ve sendikal bağlılıklarını artırmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Araştırmaya katılan çalışanlardan yirmi yıl ve üzeri çalışanların Sendika İçin Çalışmaya daha istekli oldukları tespitinden hareketle, yirmi yıldan az çalışanların sendikal faaliyetler için istekliliklerinin artırılmasına yönelik çalışmalar ve eğitimler gerçekleştirilmelidir. Araştırmaya katılanların sendikaya üyelik süresinin artmasının sendika için sorumluluk duymalarını ve sendikalı olmanın önemine inanmalarını artırdığı tespit edilmiştir. Beş yıldan az sendikaya üye olanların sendika için sorumluluklarını yükseltmek ve sendikanın önemini anlamalarını sağlayabilmek için çalışmalar yürütülmelidir.

Çalışmada kullanılan ölçme aracı olan Sendikaya Bağlılık Ölçeği, ABD'de yapılan çalışmalar sonucunda geliştirilmiştir. Türkiye'de yapılan çalışmalarda ve bu çalışmada da yeterli geçerlilik ve güvenilirliğe sahip bulunmuştur. Fakat sosyal ve kültürel farklılıklar göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle araştırma ile ortaya konulan sonuçlar bir başlangıç noktası kabul edilerek, çalışanların sendikaya bağlılıkları ile ilgili detaylı çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca çalışma, Türkiye'de hastane çalışanlarına ilk kez uygulanması bakımından önem taşımaktadır. Bu nedenle hastanelerde çalışan işçilerle ve sağlık çalışanlarıyla daha fazla araştırma yapılması önerilmektedir.



Sonuç

Sendikalar, son yıllarda uluslararası ve ulusal düzeyde güç kaybetmelerine rağmen çalışanların ekonomik ve sosyal hak mücadeleleri için en temel araçlardan biri olmayı sürdürmektedir. Sendikaya bağlılık, üyelerinin sendika ile ilgili tutum, davranış ve eğilimlerini belirleyebilmektedir. Sendikaya bağlılık sadece üyeler açısından değerlendirilen bir süreçten öte, sendikaların da üyeler üzerindeki etkisini kapsayan karşılıklı bir etkileşim sürecidir. Bu açıdan sendikaların üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak ve geliştirmek için gerçekleştirdikleri faaliyetler ve bu amaçla yürütülen sendikal mücadele üyelerin sendikaya bağlılıklarını etkilemektedir.

Kamuda dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışan veya diğer adı ile taşeron olarak çalışan işçiler için sendikaya üye olmak ve sendikal faaliyetlere katılmak uzun bir mücadele sonucunda mümkün olabilmıştır. Son düzenlemelerle birlikte taşeron işçilerin statüleri değişmiş olmakla birlikte, taşeron çalışmanın özü değişmemiştir. Kamuda özellikle sağlık hizmetlerinde bu kapsamda çalışan işçi sayısı her geçen yıl artmaktadır. Bu nedenle, bu kapsamda olan işçilerin hakları için mücadele edecek sendikalar önem arz etmektedir.

Türkiye’de sendikal faaliyetleri etkileyen ve önemli ölçüde baskılayan en önemli unsurlar; sınıf mücadelesinin şekillendirdiği siyasal iklim, hukuksal düzenlemeler, çalışma yaşamı ve ilişkileri, işsizlik, kültürel yapı gibi geniş bir yelpazeyi içermektedir. Son yıllarda özellikle siyasal ilişkilerle desteklenen ve sendikaların üyelerinin haklarını korumakta gösterdikleri ikircikli tutum ve davranışlar, üyelerinin sendikalarına olan bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Üyelerinin haklarını savunmak konusunda ısrarcı ve mücadelecı olan sendikalar ise baskı altına alınmaktadır. Baskılara rağmen sendikalara üye olma bilinci ve kararlılığında olan üyelerin sendikaya bağlılıklarının yüksek olmaya devam edeceği ise açıktır.



Kaynakça

- Alpar, R. (2014) *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik- Güvenirlilik* (3. Baskı), Ankara:Detay Yayıncılık.
- Barling, J., Fullagar, C., Mcelvie, L. and Kelloway, E. K. (1992) "Union Loyalty and Strike Propensity", *Journal of Social Psychology*, 132, 5, 581-590.
- Bayar, L. S. (2006) *Kamu Sağlık Çalışanlarının Sendikal Bağlılığı İzmir İli İncelemesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bemmels, B. (1995) "Dual Commitment: Unique Construct of Epiphenomenon?" *Journal of Labour Research*, 16, 4, 401-422.
- Bilgin, S. L. (2003) "Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 4, 12-31.
- Bilgin, S. L. (2007) *Sendikal İşçilerin Davranışlarının Psikolojik Boyutları*, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Yayınları.
- Bolton, D., Bagraim, J. J., Witten, L., Mohamed, Y., Zvobgo, V. ve Khan, M. (2007) "Explaining Union Participation: The Effect of Union Commitment and Demographic Factors", *Journal of Industrial Psychology*, 33, 1, 74-79.
- Conlon, E. J. ve Gallagher, D. G. (1987) "Commitment to Employer and Union: Effects of Membership Status", *Academy of Management Journal*, 30, 151-162.
- Demir, Ş. (2009) İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Sendikal Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirbilek, T. ve Çakır, Ö. (2004) *Sendikal Bağlılık*, Petrol-İş Yayınları.
- Derry, S. J., Iverson, R. D. ve Erwin, P. J. (1994) "Predicting Organizational and Union Commitment: The Effect of Industrial Relations Climate", *British Journal of Industrial Relations*, 32, 4, 581-597.
- Fukami, C. V. ve Larson, E. W. (1984) "Commitment to Company and Union: Parallel Models", *Journal of Applied Psychology*, 69, 3, 367-371.
- Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A. ve Spiller, W. E. (1980) "Commitment to the Union: Development of a Measure an Examination of Its Correlates", *Journal of Applied Psychology*, 65, 479-499.
- Hacıoğlu, S. (2014) Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Bir Sendika Örneği, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bursa, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hoell, C. R. (2004) "The Effect of Interpersonal Trust and Participativeness on Union Member Commitment", *Journal of Business and Psychology*, 19, 2, 160-178.
- Kılıç, S. (2013) "Örnekleme Yöntemleri" *Journal of Mood Disorders*, 3, 1, 44-46.
- Klendermas, B. (1989) "Union Commitment: Replications and Tests in the Dutch Context", *Journal of Applied Psychology*, 74, 869-875.
- Köse, S. (2008) *Sendikal Bağlılık Ve İşçilerin Sendikaya Bağlılık Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ladd, R. T., Gordon, M. E., Beauvais, L. L. ve Morgan, R. L. (1982) "Union Commitment: Replication and Extension", *Journal of Applied Psychology*, 67, 640-644.
- Magenau, J. M., Martin, J. E. ve Peterson, M. M. (1988) "Dual and Unilateral Commitment among Stewards and Rank-And-File Members", *Academy of Management Journal*, 31, 2, 359-376.
- Millioğulları Kaya, Ö. (2017) "Sendikaya Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması", *Çalışma ve Toplum*, 4, 2069-2092.
- Newton, L. A. and Shore, L. M. (1992) "A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment and Opposition", *Academy of Management Review*, 17, 275-298.



Purcell, T. V. (1954) "Dual Allegiance to Company and Union-Packing-House Worker: A Swift-Upwa Study in Crisis Situation 1949-1952", *Personal Psychology*, 7, 48-58.

Sherer, P. D. ve Morishima, M. (1989) "Roads and Roadblocks to Dual Commitment: Smilar and Dissimilar Antecedents of Union and Company Commitment", *Journal of Labour Research*, 10, 3, 311-330.

Snape, E., Redman, T. ve Chan, A. W. (2000) "Commitment to the Union: A Survey of Research and the Implications for Industrial Relations and Trade Unions", *International Journal of Management Review*, 2, 3, 205-230.

Stagner, R. (1954) "Dual Allegiance as a Problem in Modern Society", *Personnel Psychology*, 7, 41-47.

Sümbüloğlu, K. ve Sümbüloğlu, V. (2002) *Biyoistatistik*. Ankara: Hatiboğlu Yayınları, 10. Baskı.

Thacker, J. W., Tetrick, L. E., Fields, M. W. ve Rampel, D. (1991) "Commitment to the Union: A Comparison of he United States and Canadian Workers", *Journal of Organizational Behaviour*, 12, 63-71.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004) *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.



Araştırma Makalesi

Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Türkiye'deki Sendikacılığın Mevcut Durumu: Antalya İli Örneği

Gözde TOPRAKCI ALP* ve Mete Kaan NAMAL**

Öz

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışma ilişkilerinde ve sendikal ilişkilerde geçmişten beri belirgin olması, kadınların emek piyasalarına düşük katılımı ve sendikal temsilde kısıtlı yer almaları sorununu doğurmuştur. Bu çalışma, Antalya'da kadınların sendikalarla ilişkisini ele alarak, Türkiye'de erkek egemen sendikal örgütlenme içerisinde kadının konumunu değerlendirmektedir. Dolayısıyla, Türkiye'deki ve Antalya'daki istihdam oranları ve sendikalaşma oranlarına değinerek kadınların sendikal yönetimde ve sendikaların karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilip edilmediğini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda turizm, ticaret ve hizmet sektörünün ağırlıklı olduğu Antalya ilinde 27 kadın ve 12 erkek sendikalı (temsilci ve yönetici) ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniği araştırması gerçekleştirilmiştir. Kadınlara özgü söylemleri dile getirmek amacıyla, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) ve Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonuna ait (DİSK) sendikaların Antalya şubeleri bünyesinde daha çok kadın yönetici ve üyelerle görüşme yapılmıştır. Kadınlara atfedilen toplumsal rol ve sorumluluklar nedeniyle kadınların istihdam ve işgücüne katılım oranlarının düşük olduğu, kadınların sendikal faaliyetlere katılımının yeterince desteklenmediği ve mücadele noktasında temsiliyetlerinin yetersiz olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu noktada kadınların sendikalarda daha çok temsil edilmesine ilişkin etkili ve yol gösterici çözüm önerileri tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: sendika, kadın, toplumsal cinsiyet, pozitif ayrımcılık

Makale gönderim tarihi: 29.04.2019 Makale kabul tarihi: 01.06.2019

* Akdeniz Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, toprackigoz@gmail.com

** Dr. Öğretim Üyesi, Akdeniz Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, namal@akdeniz.edu.tr



The Current Status of Trade Unionism in Turkey in Gender Context: The Case of Antalya Province

Abstract

The fact that gender inequality has been evident in labor relations and trade union relations since the past led to the problem of low participation of women in labor markets and limited representation in trade union. This study, by addressing the relationship between women's union in Antalya, is assessing the position of women in male dominated trade union organization in Turkey. Thus, referring to employment and unionization rates in the Antalya and Turkey, it aims to find out whether women are sufficiently represented in trade union management and in trade unions' decision-making mechanisms. In this direction, semi-structured interview technique research was conducted with 27 female and 12 male union (representative and manager) in Antalya, where tourism, trade and service sector is predominant. In order to express women-specific discourse, it is aimed to conduct interviews with more female managers and members within the Antalya branches of TÜRK-İŞ, HAK-İŞ and DİSK. Due to the social roles and responsibilities attributed to women, it was found that women's employment and labor force participation rates were low, women's participation in trade union activities were not sufficiently supported and their representation was insufficient. At this point, effective and guiding solutions for women's representation in trade unions were discussed.

Keywords: trade union, women, gender, positive discrimination

Giriş

Günümüzde işgücünün giderek kadınlaşması ile birlikte kadının istihdam niteliği ve tipi dönüşmüştür. Kadınların işgücü piyasasının önemli bir parçasını oluşturmaya rağmen, çalışma hayatında ve özellikle sendikalarda erkek egemen yapılar fazlasıyla mevcuttur. Bu noktada sendikalar, toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlü savunucuları olarak farkındalık yaratan görev ve sorumlulukları sürdürme konusunda önemli kurumlardır.

Türkiye'de kadın istihdamının oldukça düşük olmasına rağmen, bu oranın son dönemlerde özellikle kentlerde hızlı bir şekilde artış gösterdiği ve kadın istihdamının yapısında ise önemli değişikliklerin olduğu söylenebilir. Dolayısıyla kadın istihdamındaki genel artış sendikal üyeliği de yakından etkilemektedir (Harcourt vd., 2002: 22). Son yıllarda kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarında artışlar söz konusu olsa da, hem işgücüne hem istihdama katılım oranları erkeklerden geride kalmaya devam etmektedir. Kadın istihdamı kentlerde artış göstermekle beraber, kadınların hala önemli bir kısmı kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Diğer taraftan hizmetler sektörü ise en fazla kadın istihdam eden sektörlerin başında gelmektedir (KEİG, 2019). 2018 yılında çalışabilir yaşta-



ki kadınların yüzde 29,7'si istihdam edilirken, kadınlar arasında işsizlik oranları da son yıllarda hızla artarak yüzde 15,1'e ulaşmış durumdadır (www.tuik.gov.tr).

Gelişmekte olan ülkelerde kadınların örgütlenmesi yolundaki en önemli rol farkındalıktır. Son yıllarda kadınların sendikal üyelik ve karar alma organlarına katılımını sağlayan farkındalıklar artmıştır. Ancak Türkiye'de sendikalar cinsiyet körü bir yönetim anlayışını benimsemeye devam ettiği sürece, kadınların sendikalaşma oranlarının düşük düzeylerde seyretmesi gerçeği devam edecektir. Bu toplumsal anlayışın en önemli sebebi kadınların doğaları gereği örgütlenme eğilimlerinin düşük olması değil, sendikaların kadınların özgül koşullarını gören bir örgütlenme stratejisini kuramamış olmalarıdır (Urhan, 2014: 27).

Bu çalışmanın amacı, Antalya'daki istihdam ve sendikalaşma eğilimlerini bölgesel olarak ele alarak kadın ve sendika ilişkisini inceleyip, Türkiye'deki sendikacılık oranlarını toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirmek ve bu anlamda yürütülen temel faaliyetlerde, kadın örgütlenmesinin ne kadar önemsendiğini analiz etmektir. Bölgesel kadın katılımını ve temsiliyetini, turizm, ticaret, sosyal ve hizmet işlerinin ağırlıklı olduğu Antalya ilindeki çalışmaya dahil olan sendikalar bünyesinde ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından açıklanan Ocak 2019 Türkiye sendikacılık istatistiklerine göre, kayıtlı toplam 13.411.983 işçiden 1.859.038'i sendikalıdır. Sendikalı olan işçilerden Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (TÜRK-İŞ) üye işçi sayısı 975.300, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (HAK-İŞ) üye işçi sayısı 684.144 ve Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (DİSK) üye işçi sayısı 171.428'dir. Bu çalışma, turizm, ticaret ve hizmet sektörünün ağırlıklı olduğu Antalya'da, kadınların sendikalarla ilişkisini mikro düzeyde ele alarak, Türkiye'de erkek egemen sendikal örgütlenme içerisinde kadının konumunu değerlendirmektedir. Türkiye'deki sendikacılık oranlarını toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirmek ve bu anlamda yürütülen temel faaliyetlerde kadın örgütlenmesinin ne kadar önemsendiğini analiz etmek amacıyla, 27 kadın ve 12 erkek sendikalı (temsili ve yönetici) ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniği gerçekleştirilmiştir. Yapılan betimsel analiz neticesinde ortaya çıkarılan bulgular, kadınların sendikalarda temsil sorunsalıyla karşılaştığı ve katılımların oransal olarak düşük seviyelerde seyrettiği yönündedir. Kadınlara yüklenen toplumsal roller ve eş veya anne kimliği dolayısıyla kadınları sendikal faaliyetlere katılma noktasında olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Kadın Emeğinin İşgücü Piyasasındaki Yeri

Kadınların işgücüne katılımında eşitsizliğin belirgin bir şekilde var olmasının arkasında yatan pek çok sebep söz konusudur. Örnek olarak, esnek olmayan çalışma koşulları, yarı-zamanlı çalışmanın bulunmaması, aile sorumluluklarının eşitsiz paylaşımı, özellikle ev işleri ve bakımı, çocuklar veya hasta, yaşlı ya da bakım ihtiyacı olan aile üyelerinin bakımının üstlenilmesi, toplumsal cinsi-



yet rollerinin ve diğer cinsiyete dayalı tutumların stereotipleri, kadınların aile işletmelerinde ücretsiz çalışması, hamilelik sonrası işgücü piyasasına yeniden girmelerinde karşılaşılan güçlükler ve benzeri meseleler ön plana çıkmaktadır (Toksöz ve Memiş, 2018: 115).

1980 sonrası dönemde ortaya çıkan küreselleşme süreciyle birlikte emek piyasasının yapısı ve bileşimi dönüşmüştür. Bu dönemde neo-liberal ekonomi politikalarının doğurduğu emek piyasasını yeniden yapılandıran yasal ve kurumsal düzenlemeler ön plana çıkmıştır. Söz konusu yapısal düzenlemeler neticesinde, istihdam oranları giderek azalmış ve işsizlik artmıştır. Esnek çalışma ve buna bağlı olarak yeni politikalar gelişmiş, bunun sonucu olarak da örgütlü işçi sayısı giderek gerilemiş ve kayıt dışı istihdam biçimi artmıştır. Dolayısıyla işverenler, işgücü maliyetlerini minimize ederek, ucuz işgücü kullanmak ve talep dalgalanmalarının yarattığı risklerden kaçınmak için çeşitli strateji ve yöntemler geliştirmiştir. Bunlar; alt işverenlik, fason üretim, geçici çalışma, mevsimlik çalışma, evde çalışma, kısmi süreli çalışma gibi istikrarsız ve çoğu zaman kadınlarla özdeşleştirilmiş güvencesiz çalışma biçimleridir (Urhan, 2014: 9).

Kadın istihdamının daha çok, örgütsüz, işverenlerin sendika karşıtlığının güçlü olduğu, özel sektörde ve hizmetler sektöründe, enformel, geçici, kısa süreli ve güvencesiz işlerde yoğunlaşması, kadınların sendikalaşma eğilimini düşüren bir etki yaratmaktadır. Kadınların yerinin evi, esas sorumluluğunun ise aile ve ev olduğuna dair güçlü toplumsal tutumlar, kadınların işyerlerinden ve sendikalardan dışlanmalarına ve işgücü piyasasında belli mesleklerde yoğunlaşmalarına neden olan önemli bir dayanaktır. Dolayısıyla, cinsiyete dayalı işbölümü, kadınların sendikalarındaki konumunu ve sendikalarla olan ilişkisini belirleyen temel bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır (Urhan, 2014: 11).

Herhangi bir sosyal güvenlik kapsamında olmayan kadın sayısının artması ile birlikte kadın istihdamında tarımın payı öne çıkmıştır. Tarım dışı alanlarda ise kadınlar nitelik gerektirmeyen, düşük ücretli ve genellikle hizmetler sektöründe yer alan işlerde çalışmaktadır. Son dönem istihdam artışları içinde bu işlerin önemli bir paya sahip olması, kayıt dışılığın kadınlar arasında yaygın olmasına neden olmaktadır (Urhan, 2014: 19).

Esnek üretim modellerinin benimsenmesi ve güvencesiz çalışmanın artması ile hazır giyim, tekstil ve dokuma işkolunda kayıt dışı kadın işgücü ortaya çıkmakta ve vasıfsız işlerde çalıştırılmaktadır. Diğer taraftan kırsal kesimde çalışan kadınlar yoğun olarak ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedirler. Bu durum onların işgücü kapsamına dahil edilmesine olanak verse de, toplumsal statülerinin yükselmesine veya ekonomik bağımsızlıklarının artmasına katkıda bulunmamaktadır (Önder, 2013: 54).



Tablo. 1 Türkiye Cinsiyete Göre İşgücü İstatistikleri 2017, 2018

	Kadın	Erkek	Toplam
İşgücüne Katılım Oranı 2017	yüzde 33,6	yüzde 72,5	yüzde 52,8
İstihdam Oranı 2017	yüzde 28,9	yüzde 65,6	yüzde 47,1
İşsizlik Oranı 2017	yüzde 14,1	yüzde 9,4	yüzde 10,9
İşgücüne Katılım Oranı 2018	yüzde 34,9	yüzde 74,1	yüzde 54,3
İstihdam Oranı 2018	yüzde 29,7	yüzde 67,3	yüzde 48,3
İşsizlik Oranı 2018	yüzde 15,1	yüzde 9,2	yüzde 11,1

Kaynak: TÜİK, 2017-2018

TÜİK 2017 Temel İşgücü İstatistiklerine göre Türkiye'de işgücü olarak nitelendirilen nüfus 31 milyon 643 bin; bu sayının 10 milyon 159 binini kadınlar ve 21 milyon 484 binini erkekler oluşturmaktadır. İstihdam edilen nüfus içerisinde toplam 8 milyon 729 bin kadın ve 19 milyon 460 bin erkek söz konusudur. Bu sayılar oransal olarak değerlendirildiğinde, büyük bir eşitsizlik karşımıza çıkmaktadır; çünkü 15 yaşın üzerindeki toplam nüfus içerisinde istihdam oranı erkeklerde yüzde 65,6 olmasına rağmen, kadınlarda bu oran yüzde 28,9 seviyesinde seyretmektedir (TÜİK, 2018). 2018 İşgücü istatistiklerine göre ise, Türkiye'de işgücü olarak nitelendirilen nüfus 32 milyon 989 bin; bu sayının 10 milyon 723 binini kadınlar ve 22 milyon 266 binini erkekler oluşturmaktadır. İstihdam edilen nüfus içerisinde toplam 9 milyon 109 bin kadın ve 20 milyon 209 bin erkek söz konusudur. Tüm bu sayısal veriler dikkate alındığında, kadın ve erkek işgücünün 2017 yılına göre artış gösterdiğini söylemek mümkündür. Diğer taraftan kadınların işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı 2017 yılına göre artış göstermiş olup işsizlik oranı ise aynı seyrinde azalmamıştır (TÜİK, 2019).

Tablo. 2 Antalya İli Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı 2017, 2018

	Kadın	Erkek	Toplam
Çalışan Sayısı 2017	42.290	106.336	148.626
Çalışan Sayısı 2018	46.919	110.300	157.219
İstihdam Oranı 2017	yüzde 28	yüzde 72	yüzde 100
İstihdam Oranı 2018	yüzde 30	yüzde 70	yüzde 100

Kaynak: İPA, 2017-2018

İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırma Raporuna göre, 2017 ve 2018 yıllarına ait Antalya ilindeki çalışan sayısı ve istihdam oranları Tablo. 2'de verilmektedir. Tablo. 2'ye göre, 2017 yılında Antalya'da kadın istihdam oranı yüzde 28, erkek istihdam oranı ise yüzde 72 civarında seyretmektedir. 2018 yılında ise kadın istihdam oranı yüzde 30, erkek istihdam oranı ise yüzde 70'dir.



Hiç şüphesiz Antalya bölgesindeki turizm ve konaklama, ticaret ve hizmet sektörlerinin varlığı cinsiyete göre istihdam oranlarını yakından etkilemektedir. Antalya ilinde 20 ve daha fazla kişi istihdam eden her beş işyerinden iki tanesi “Toptan ve Perakende Ticaret” ve “Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri” sektöründe faaliyet göstermektedir. 2017 yılında erkeklerin yüzde 71,5’i, kadınların ise yüzde 28,5’i Konaklama ve Yiyecek Hizmeti faaliyetleri sektöründe istihdam edilmiştir (İPA, 2017). 2018 yılında ise erkeklerin yüzde 76,2’si, kadınların ise yüzde 37,5’i Konaklama ve Yiyecek Hizmeti faaliyetleri sektöründe istihdam edilmiştir (İPA, 2018).

İşgücü Piyasası Araştırması’na (2017) göre, yasal yükümlülükler ve ailevi sorumluluklar nedeniyle vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde erkek işgücünün yoğunlukta olması beklenir. Ancak Antalya’da vardiyalı çalışılan işyerlerinde kadın çalışan oranı Türkiye geneline göre yüksektir. Bu durum Antalya’da faaliyette bulunan hizmet yoğun sektörlerle ilgilidir.

İşgücü Piyasası Araştırması (2018) sonuçlarına göre, Antalya’da toplam çalışanların yüzde 70,2’si erkeklerden ve yüzde 29,8’ i kadınlardan oluşmaktadır. Kadın çalışanların ağırlıklı çalıştıkları sektörler konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri, eğitim, sağlık ve sosyal hizmet faaliyetleri ile gibi daha çok belirli bir eğitim düzeyi gerektiren işyerleridir. Dolayısıyla Antalya’da ancak belirli bir eğitim düzeyine sahip kadınların işgücü piyasasına girme şansının yüksek olduğu söylenebilir.

Kayıt dışı istihdam, ülke ekonomilerinde önemli gelir kayıplarına yol açarken işgücü piyasasında da ciddi kırılmalara neden olmakta ve birçok kişinin sosyal güvencesiz, kötü koşullarda ve düşük ücretler karşılığında çalışmasını beraberinde getirmektedir. İşgücü piyasasındaki dezavantajlı konumları sebebiyle kadınlarda yüksek oranlarda olduğu görülmektedir (Metin, 2011: 67). Kadınlar, evdeki bakım yükleri nedeniyle daha kısa süreli çalışmayı ve işgücü piyasasında daha düşük niteliklere sahip olduklarında, esnek ve kayıt dışı çalışma koşullarını daha fazla kabul etmektedirler (Toksöz ve Memiş, 2018: 128).

TÜİK’in verilerine göre, Türkiye’de yaklaşık olarak her dört kadından biri ücret almadan çalışmaktadır. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı ise yüzde 24,1, tarımda ise yüzde 26,8’dir. Kayıt dışı istihdam oranı ise, Türkiye’de toplam istihdamın yüzde 33,6’sıdır. Kadınlarda ise bu oran yüzde 43,1’dir (TÜİK, 2019). İşçilerde kayıt dışı istihdam sendikacılık verilerini de olumsuz etkilemektedir.

Diğer taraftan küreselleşmenin kadın işgücüne etkisi bağlamında değerlendirildiğinde, esneklik kavramı ön plana çıkmaktadır. Özellikle çalışma saatlerinde ve çalışma tarzlarında yaşanan değişiklik bu anlamda kadınların işgücü piyasasına girişlerini ve devamlılığını sağlayacak bir yöntem olmaktadır. Esnekliğin çalışma yaşamını kolaylaştırıcı etkisi özellikle kadın çalışanlar üzerinde belirgindir. Her ne kadar olumlu tarafından söz edilse de, sendikaların geleceği için iç açıcı



olmamaktadır. Bu nedenle, geçici, part-time ve enformel işlerde kısa süreliğine istihdam edilen kadın işçiler, kıdem koşulu, iş güvencesi ve emeklilik yardımları gibi sendikaların klasik faaliyet alanlarına giren konuları, kendilerine fayda sağlayan unsurlar olarak görememektedirler. Bu durum esnek çalıştırılan kadın işçilerin üyelikten sağlanacak fayda beklentilerini düşürmekte ve sendikalaşma talebini azaltmaktadır (Urhan, 2014: 13).

Günümüzde işgücü piyasasına esneklik kavramının girmesi ile üretimin bir bölümü ana şirketlerden uzaklaştırılarak fason üretim yapan şirketlere dönüşmüş, işyeri ölçeği küçülmüş, esnek ve standart olmayan istihdam biçimleri yaygınlaşmış, işverenlerin sendika karşıtı taktik ve stratejileri çeşitlenmiş ve güçlenmiştir. Dolayısıyla tüm bu faktörler, Türkiye'de sendikaların üye ve güç kaybetmesine sebep olmuştur. Kadınlar ise bundan en çok etkilenen kesim olmuştur. Kadınların örgütlenmesinin önündeki engeller daha çok belirginleşmiş ve sendikal üyelikleri daha çok zorlaşmıştır. Yapısal engellerin dışında kadınlar sendikalara üye olsalar dahi, onların sendikal yönetime katılmalarını engelleyen temel nedenler aile sorumlulukları, geleneksel rol biçimleri, cinsiyet ayrımcılığı ve sendikal imaj (Erdoğan ve Toksöz, 1998: 40) olarak ortaya çıkmaktadır.

Kadın Emeğinin Sendikal Temsilde ve Yönetimdeki Yeri

Son yıllarda yaşanan teknolojik ve yapısal dönüşümler ile birlikte endüstri ilişkileri sisteminde sendikacılığı olumsuz etkileyen pek çok sebep söz konusudur. Bunlar arasında; yüksek işsizlik oranları, sosyo-ekonomik yapıdaki değişim, esnek üretim biçimlerinin yaygınlaşması, küçük ölçekli işletmelerin doğuşu, sendikalara olan ilginin azalması ve sendikaların yönetimlerine duyulan güven eksikliği yer almaktadır. Dolayısıyla sosyo-ekonomik ve politik hayatta önemli bir ağırlığa sahip olan sendikalar, hızla değişen koşullara kısa sürede adapte olmak zorundadır. Klasik hizmetlerine ilaveten yeni hizmet alanlarına yönelme çabası içine giren sendikalar, ücret sendikacılığından popüler hizmet sendikacılığına doğru bir dönüşüm ile karşı karşıyadır. Özellikle işçilerin çalışma koşullarının ve ücretlerinin iyileştirilmesi çabasından ziyade, eğitim, sağlık, çevre, tüketici, gençlik ve kadın gibi konuları gündemlerine almayı tercih etmektedirler (Öztürk, 2007: 499).

Türkiye'de sendikal örgütlenmede çeşitli zorluklar bulunmakla birlikte kadınlar için örgütlenme önündeki engeller ve hak arama mücadelesinin zorlukları daha fazladır (Toksöz ve Memiş, 2018: 131). Hiç şüphesiz iş ve aile çatışması, kadınların hem emek piyasasına sınırlı ve erkeklerden daha farklı şekillerde katılımının hem de sendikal yönetim kademelerinde yer alamamalarının önemli bir nedenini oluşturur (Urhan, 2014: 12).

Tarihsel süreçte sendikacılık, dünyada olduğu gibi Türkiye’de de erkek ege-men bir yapı olarak varlığını sürdürmüş ve günümüzde de sürdürmeye devam etmektedir. Dolayısıyla, sendikalaşmaya ilişkin sayısal veriler kadın-erkek ayrımı açısından değerlendirildiğinde ciddi bir toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yaşan-dığı aşikardır.

Tablo. 3 Türkiye Cinsiyete Göre İşçi, Üye Sayısı ve Sendikalaşma Oranı, 2017, 2018.

		Erkek	Kadın	Bilinmeyen ⁽³⁾	Toplam
İşçi Sayısı	Ocak 2017	9.212.922	3.401.324	85.523	12.699.769
	Temmuz 2017	9.892.622	3.604.425	84.507	13.581.554
Sendikalı İşçi Sayısı	Ocak 2017	1.214.373	268.927	63.265	1.546.565
	Temmuz 2017	1.267.603	293.817	62.218	1.623.638
Sendikalaşma Oranı	Ocak 2017	yüzde 13,18	yüzde 7,91	yüzde 73,97	yüzde 12,18
	Temmuz 2017	yüzde 12,81	yüzde 8,15	yüzde 73,62	yüzde 11,95
İşçi Sayısı	Ocak 2018	9.902.852	3.890.762	83.050	13.876.664
	Temmuz 2018	10.199.709	3.877.697	81.753	14.159.159
Sendikalı İşçi Sayısı	Ocak 2018	1.336.401	317.837	60.159	1.714.397
	Temmuz 2018	1.406.130	337.049	58.976	1.802.155
Sendikalaşma Oranı	Ocak 2018	yüzde 13,50	yüzde 8,17	yüzde 72,44	yüzde 12,35
	Temmuz 2018	yüzde 13,79	yüzde 8,69	yüzde 72,14	yüzde 12,73

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB), 2019.

2017 ve 2018 yıllarına ait söz konusu güncel sendikalaşma oranları Tablo.3’de verilmiştir. Tablo. 3’de sunulan, 2017 yılında Türkiye’deki kadın ve erkek işçi sa-yısı, sendikalı işçi sayısı ve sendikalaşma oranları değerlendirildiğinde, kadın ve erkek sayıları arasındaki eşitsizlik belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. 2017 yılı içerisinde 7.005.749 olan toplam kadın işçi sayısına oranla sendikalı kadın işçi sayısı toplam 562.744’dür. 19.105.544 olan toplam erkek çalışan sayısına oranla sendikalı erkek işçi sayısı toplam 2.481.976’dır. 2017 yılı içerisinde en son değ er-len-dirilen sendikalaşma oranlarına bakıldığında, kadınlar yüzde 8,15 erkekler ise yüzde 12,81 seviyelerindedir. 2018 yılı Türkiye’deki kadın ve erkek işçi sayısı, sen-dikalı işçi sayısı ve sendikalaşma oranları değerlendirildiğinde, sendikalı kadın işçi sayısı toplam 654.886, sendikalı erkek işçi sayısı toplam 2.742.531’dir. 2017 yılı ile karşılaştırıldığında hem kadın hem de erkek sendikalı işçi sayısında düzenli bir artış görülmektedir. 2018 yılı içerisinde en son değerlendirilen sendikalaşma oranlarına bakıldığında, kadınlar yüzde 8,69 erkekler ise yüzde 13,79 seviyelerin-dedir. Aynı şekilde 2017 yılına göre hem kadın hem de erkekler arasında sendi-kalaşma oranında artış görülmüştür. Ancak bu durum kadınların erkeklere göre daha az sendikalaşabildiğini göstermekte olup kadınların sendikacılığa üye olma oralarının istenilen seviyelerde olmadığını da açıklamaktadır.

¹ Banka, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birliklerin personeli için kurulmuş bulunan sandıkların iştirakçileri SGK bildirimlerini toplu olarak bildirdikleri için cinsiyet bilgisine ulaşılamamaktadır.



2013 - 2019 yılları arasında toplam işçi sayısında yüzde 25 oranında, sendikali işçi sayısında ise yüzde 86 oranında artış yaşanmıştır. Resmi sendikalaşma oranı Ocak 2013'te yüzde 9,2 iken Ocak 2019'da yüzde 13,9'a yükselmiştir. Ancak son yıllarda sendikalaşmada yaşanan sayısal artışlar kağıt üzerinde kalmakta, sendikalaşan işçilerin büyük bir bölümü toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaktadır (DİSK-AR, 2019: 10). Son 6 yılda kadınların sendikalaşmada artış oranı yüzde 150, erkeklerin ise yüzde 53 olarak gerçekleşmiştir. Temmuz 2013'te toplam sendikali işçiler içinde kadın sendikali işçilerin oranı yüzde 12,7 iken, bu oran Temmuz 2018'de yüzde 19'u aşmıştır. Kadınların örgütlülük düzeyindeki artış oranı erkeklere göre daha yüksek oranda gerçekleşmiş olsa dahi kadınların sendikalaşma oranı hala düşük seviyededir (2019: 23).

Tablo. 4 Antalya İli Cinsiyete Göre İşçi, Üye Sayısı ve Sendikalaşma Oranı, 2018

		Erkek	Kadın	Bilinmeyen	Toplam
İşçi Sayısı	Ocak 2018	314.315	146.516	1	460.832
	Temmuz 2018	402.664	188.877	1	591.542
Sendikali İşçi Sayısı	Ocak 2018	22.062	8.379	1	30.442
	Temmuz 2018	24.007	9.290	1	33.298
Sendikalaşma Oranı	Ocak 2018	yüzde 7,02	yüzde 5,72	yüzde 100	yüzde 6,61
	Temmuz 2018	yüzde 5,96	yüzde 4,92	yüzde 100	yüzde 5,63

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB), 2019.

Tablo. 4'de sunulan, 2018 yılında Antalya'daki kadın ve erkek işçi sayısı, sendikali işçi sayısı ve sendikalaşma oranları değerlendirildiğinde, sendikali kadın işçi sayısının sendikali erkek işçi sayısına göre düşük düzeyde seyrettiği söylenebilir. 2018 yılı içerisindeki sendikali kadın işçi sayısı toplam 17.669, sendikali erkek işçi sayısı toplam 46.069'dır. 2018 yılı içerisinde Antalya'da en son sendikalaşma oranları ise, kadınlar yüzde 4,92 erkekler ise yüzde 5,96 seviyelerindedir. DİSK-AR'ın (2019) yapmış olduğu araştırmaya göre Antalya, sendikalaşmanın en düşük olduğu iller arasında başı çekmektedir. Antalya'daki sendikalaşma oranının düşüklüğü hizmet ve turizm sektörlerindeki sendikalaşma oranlarının düşüklüğü ile ilişkilidir.

Araştırmaya dahil olan sendikaların üye sayılarına ilişkin 2019 yılı Ocak ayı Türkiye geneli istatistiklerine göre, Koop-İş üye sayısı 62.857, Dev. Turizm-İş üye sayısı 1.694, Hizmet-İş üye sayısı 315.199, Yol-İş üye sayısı 52.609, Tez Koop-İş üye sayısı 66.304, Genel-İş üye sayısı 87.551, TOLEYİS üye sayısı 18.571, Sosyal-İş üye sayısı 10.369, Öz Orman-İş üye sayısı 23.659, Gıda-İş üye sayısı 1.849, Öz Büro-İş üye sayısı 47.315, OLEYİS üye sayısı 12.312'dir. Araştırmaya dahil olan işkollarına ilişkin 2018 yılı Temmuz ayı Türkiye geneli istatistiklerine göre, "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda sendikali işçi sayısı 3.473.776, "Genel İşler" işkolunda sendikali işçi sayısı 1.012.090, "Konaklama ve Eğlence İşleri" işkolunda



sendikalı işçi sayısı 994.168, “Sağlık ve Sosyal Hizmetler” işkolunda sendikalı işçi sayısı 406.501 kişidir. Antalya’da ağırlıklı olarak faaliyette bulunan söz konusu işkolları kapsamında genel sendikacılık oranları yıllar itibarıyla artış gösterse de, bölgede turizm sektörünün ağır basan rolü dolayısıyla örgütsüz emek yoğun çalışan potansiyeli sendikacılık oranlarını etkilemektedir.

Tablo. 5 Antalya İli Cinsiyete Göre Şube Üye ve Yönetici Sayıları

		Erkek	Kadın	Toplam
Emekli Sen	Antalya Şube Üye Sayısı	-	-	1250
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	4	3	7
Koop İş	Antalya Şube Üye Sayısı	1733	1203	2936
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	0	5	5
Dev Turizm İş	Antalya Şube Üye Sayısı	300	400	700
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	0	5	5
Hizmet İş	Antalya Şube Üye Sayısı	3262	10293	13555
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	6	18	24
Yol İş 1	Antalya Şube Üye Sayısı	80	1733	1813
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	1	12	13
Tez Koop İş	Antalya Şube Üye Sayısı	1700	1600	3300
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	3	8	11
Genel İş	Antalya Şube Üye Sayısı	1029	3486	4515
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	2	13	15
Toleyis	Antalya Şube Üye Sayısı	900	900	1800
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	2	13	15
Sosyal İş	Antalya Şube Üye Sayısı	250	250	500
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	2	3	5
Öz Orman İş	Antalya Şube Üye Sayısı	82	1347	1429
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	0	3	3

Araştırma kapsamındaki sendikaların Antalya şube üye ve yönetici sayılarına ait detaylı bilgilerin olduğu Tablo. 5’e göre, gerek Antalya ili üye sayılarında gerekse yönetici sayılarında sendikalı kadın oranları erkeklere göre düşüktür. Kadınların Antalya’da belli işkollarına bağlı sendikalara üyelik sayılarındaki yetersiz temsiliyeti, onların Türkiye geneli sendikacılık oranlarının düşük olması ile ilişkilidir.

Türkiye gibi Dünyanın çoğu ülkesinde, sendikalara kayıtlı kadın sayısı erkeklere göre hala düşük seyrededir. Bunun arkasında yatan sebepler arasında; kadınların işgücü piyasasına katılım oranının düşük olması, kadınların işgücü piyasalarında ki cinsiyetçi ayrışmaya bağlı olarak belirli sektörlere hapsedilmesi, toplumda ve



sendikalarda mevcut ataerkil kalıplar, ev içi işbölümünün sendikalarda yöneticilik görevini sınırlaması, kayıt dışı sektörde ve güvencesiz koşullarda çalışan kadın sayısının fazla olması, sendikal koruma eksikliği, toplumsal ve kültürel tutum veya bakış açıları varsayılabilir. (Pereira, 2016: 30).

Daha önce de belirtildiği gibi, işgücüne dahil olan kadın sayısı yıllar içinde artış gösterse de kadın çalışmalarının niteliği genel olarak erkeklerden farklılaşmaktadır. Kadınlar genellikle örgütlenme olanağının zayıf olduğu, sendikaların olmadığı ya da örtük olarak var olduğu sektörlerde çalışmaktadır. Kadınların "işgücünde genel olarak daha düşük bir statüye sahip olması" sendikaların önemini ortaya koymaktadır, ancak aynı zamanda sendikaların iyileştirme eylemlerine girmeleri için bir engel teşkil etmektedir.

Kadınların genellikle sendikalaşmanın güç olduğu iş yerlerinde ve çalışma biçimlerinde istihdam edilmesi, düşük vasıflı ve düşük ücretli işlerde çalışması ve kadın ağırlıklı iş kollarındaki sendikal hak kısıtlamaları kadınların sendikalara üyeliğini zorlaştıran etki yapmaktadır (Keleş, 2018: 2049).

2014 yılında Urhan'ın yapmış olduğu çalışmaya göre, sektörel olarak bakıldığında kadın işçilerin imalat işkolundaki istihdam oranı yüzde 22,5, gıda sanayi, hazır giyim, dokuma ve deri işkolunda ise yüzde 56'dır. Bu iki işkolunda genel sendikalaşma oranı yüzde 10, kadınların sendikalaşma oranı yüzde 5,6'dır. İki işkolunda kadınların istihdamdaki payları yaklaşık olarak yüzde 34 olmasına rağmen, sendika üyelik payları yüzde 19'dur. İmalat sektöründe örgütlü olan kadınların yüzde 60,7'si bu iki işkolunda istihdam edilen kadınlardan oluşmaktadır (Urhan, 2014: 22).

Hizmet sektöründe yer alan işkollarında toplam sendikalaşma oranı yüzde 8,8 ile hem genel hem de imalat sektöründeki sendikalaşma oranlarından daha düşüktür. Bu işkollarında istihdam edilenlerin yüzde 32'sini kadınlar oluşturmaktadır. Özellikle sağlık ve sosyal hizmetlerde (yüzde 60), ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda (yüzde 39,8), konaklama ve eğlence işlerinde (yüzde 26,7) istihdam edilenlerin önemli bir oranını kadınlar oluşturmaktadır (Urhan, 2014: 24).

Kadınlar toplumda karşı karşıya kaldıkları engellerle aynı zamanda sendikal düzeyde de karşılaşılır. Kadınlar erkeklerle kıyaslandığında, daha dezavantajlı bir sosyal pozisyonda olmakla birlikte örgütlenme bakımından ise temsil ve sosyal korunmaya muhtaç bir konumdadır. Her iki cinsiyetinde büründüğü toplumsal roller farklıdır ve bu rollere ilişkin kültürel algılar da farklılık göstermektedir. Sendikal hareketlerde de aynı şekilde kadınlar, var olan erkek egemen sendikacılık kültürüyle başa çıkmak zorundadırlar. Dolayısıyla kadınların bu tür ortamlara girmekten rahatsız olabileceği gerçeği ciddi bir engel teşkil etmektedir (Pereira, 2016: 30).



Sendikal hareketin sürdürülebilirliği için, kadın üye ve lider sayısındaki artışın önemini kavramak önemlidir. Uluslararası Serbest Ticaret Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) üyelerinin beşte biri ve küresel sendika üyelerinin yüzde 35'i kadınlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla sendikal hareketin geleceği, sendikaların kadın katılımını teşvik edip edememesine ve kadınların problemlerini gündemlerine dahil edip edememesine bağlıdır.

Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), 1994 yılından beri sendikalarda kadınların üyeliği, karar alma süreci ve karar alma organlarında kadınların konumu ve sendikalarda toplumsal cinsiyet uygulamalarının ne düzeyde olduğunu göstermeye yönelik çalışmalar yapmaktadır. ETUC (2007)'a bağlı ulusal sendikalarca yapılan bir araştırmaya göre, sendikalarda kadınların oranı yaklaşık yüzde 42,6 düzeyindedir (Beken, 2015: 165).

Kadınlar küresel sendika üyeliğinin yaklaşık yüzde 33'ünü oluşturmakta, sendikaların yönetim organlarının ise yalnızca yüzde 1'ini temsil etmektedirler. Açıkça kadınlar sendikal hareket içinde erkeklerle eşit statüye ulaşamamıştır (ILO-ICFTU, 2002). Bu durum özellikle işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın hala yaygın olduğunun göstergesidir.

Diğer taraftan günümüzde halen pek çok kadın sendikalara ve onların sürdürdüğü faaliyetlere duyarsız kalmaktadır. Bunun sebepleri arasında, sendikaların kadınları ilgilendiren sorunların çözümünde aktif rol oynamaması ve toplu sözleşme politikalarının belirlenmesinde kadınların çıkarlarını gözetmemesi (ücretli doğum izni, doğum izni süresi, süt izni, kreş, çalışma saatleri vs.) kadınların kendilerini sendikayla özdeşleştirmesini engellemektedir (Toksöz, 1994: 442).

Günümüzde sendikalar, kadınların daha aktif katılım sağlaması yönünde çeşitli projeler ve stratejiler geliştirmektedir. 1994'de faaliyete geçmiş ve 2011'de tüzük güvencesine kavuşturulmuş olan HAK-İŞ'e bağlı kadın komitesi, merkezine kadın çalışmalarını yerleştirerek bağlı sendikaların kadın komiteleri ve işyeri kadın kurullarıyla işbirliği içinde pek çok proje ve faaliyet gerçekleştirmektedir. Örneğin, Öz-İplik İş sendikasının "Sendikalarda Kadın Liderler Yetiştirilmesi" projesi kapsamında, kadın üyelerinin kapasitelerinin geliştirilerek kurumsal düzeyde sendikanın yönetim kademelerinde daha fazla yer almalarının özendirilmesi ve örgütlü olunan illerde en az 1 kadın sendika temsilcisinin yetiştirilmesi amaçlanmaktadır. Örneğin, "Yenilikçi Yöntemlerle Kadın Çalışanların Eğitim Yoluyla Güçlendirilmesi" projesi ile kadın çalışanlarını toplumsal cinsiyet ve mobbing konularında bilinçlendirmektedirler. Diğer sendikalara örnek olacak şekilde önemli çalışmalar yapan HAK-İŞ, tabandan tavana kadın mekanizmasını hayata geçirmeye güçlendirerek devam etmektedir (www.hakis.org.tr). Bu çerçevede HAK-İŞ bünyesinde kadınların sendikal hayatta daha çok var olması için tüm kademelerde delege, temsilci, sendika yönetim, disiplin, denetleme kurullarında görev almaları için sendikal hayatta kadın temsili eğitimleri verilmektedir. Dolayısıyla HAK-İŞ, "fıtratta farklılık, haklarda eşitlik anlayışıyla yola çıkarak, hem



kadınların sendikal harekette daha fazla yer almasında, hem kadın istihdamının arttırılmasında, hem de kadına yönelik her türlü şiddete karşı mücadelede, başarıyla öncü bir rol oynamaktadır” (Hak İş Dergisi, 2019: 33).

TÜRK-İŞ bünyesinde kadın işçilere ilişkin eğitim faaliyetleri, TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu'nun 1979 yılında ICFTU ile işbirliği yapılarak kurulmasıyla başlatılmıştır. TÜRK-İŞ bünyesindeki kadın çalışmaları açısından önemli bir adım 1993 yılında atılmış ve TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalarda kadın komiteleri kurulması ve mevcut az sayıdaki kadın komiteleri arasında iş birliği sağlanması için bir program başlatılmıştır. TÜRK-İŞ bünyesinde bugüne kadar kurulmamış olan kadın komitesinin kuruluşunun genel kurul kararı haline getirilmesi için çalışmalar devam etmektedir (Erdoğan ve Toksöz, 1998: 118). Ancak konfederasyonun kadın işçilere yönelik çalışmalar, seminerler ve eğitimler ile farkındalık yaratması ve temsiliyet oranlarını artırması noktasında etkili kadın faaliyetleri dikkat çekmektedir. Bu noktada Türk-İş'e bağlı sendikalar bünyesindeki “Sendikal Güçbirliği Platformu Kadın Koordinasyonu” kadın emeğine karşı yapılan eşitsizlikleri dile getirerek, bu konuda çeşitli farkındalık çalışmaları yürütmektedir. Bunlar eğitim, seminer, konferans ya da panel çalışmaları veya özel günlerde düzenlenen etkinlikler olarak ön plana çıkmaktadır (www.turkis.org.tr).

DİSK bünyesinde resmi olarak tanımlanmış bir kadın komisyonu olmamakla birlikte “DİSK Ankara Kadın Komisyonu” konfederasyon bünyesinde genel kadın çalışmalarını pek çok sendika ile işbirliği içerisinde yürütmektedir. 2005 yılından itibaren, üye sendikalar bünyesinde çalışanların bir araya geldiği, fiilen oluşturulmuş kadın komiteleri de mevcuttur (www.disk.org.tr). Diğer taraftan konfederasyon bünyesindeki “Kadın İşçiler Sorunları Dairesi”, merkezi düzeyde kurulmuş ve sendika tüzüğünde tanımlanmış, kadın işçilere yönelik çalışmalar yürüten bir uzmanlık komisyonu olarak görev yapmaktadır. DİSK-AR (2018) tarafından her yıl yayınlanan “Türkiye’de Kadın İşçiler Gerçeği” raporuna göre, kadınların çalışma hayatındaki en önemli üç sorunu: düşük ücret, işsizlik ve sigortasız çalıştırılma olarak belirtilmektedir. Kadınların toplumsal yaşama eşit biçimde katılımı için mücadele eden tüm konfederasyonlar, sendikal hayatta eşit temsiliyeti sağlama noktasında varlığını sürdürmeye devam etmektedir.

Profesyonel meslekler açısından bakıldığında kadın çalışanların oranı erkeklerinkini aşarken, üst düzey yöneticilik konusunda ise kadınlar erkeklerin oldukça gerisinde yer almaktadır. Bu durum sendikacılık yönetimi için de geçerlidir. Kadınların sendikalarda maruz kaldığı cinsiyetçi ve ayrımcı uygulamalar sadece üye konumundaki kadınlarda değil, yönetim kademesinde görev alan kadınlarda da söz konusudur.

Ataerkil bir otoritenin fazlasıyla yer aldığı sendikal yönetimde kadınlar yeterince temsil edilememektedir. Özellikle literatürde cam tavan algısı olarak nitelendirilen bu durum, çalışan kadın yöneticilerin ücret, eğitim ve terfi olanakları açısından ayrımcılığa maruz kaldıkları için, daha yüksek konumlara erişmelerinin



engellendiği araştırmalar mevcuttur (Anafarta vd., 2008: 114). Dolayısıyla kadınların sayısı sadece sendikalara üyelik de değil, karar alma organlarında ve yönetimde de erkeklere göre düşüktür. Karar alma organlarındaki kadınların eksikliği çoğunlukla önyargı, güven eksikliği ve erkek egemen sendika kültürü gibi sosyolojik faktörlere dayanmaktadır (Harcourt vd., 2002: 22).

Tablo. 6 İşçi Konfederasyonlarının Zorunlu Organlarında Görev Alan Kadın Yönetici Sayıları, 2019

Konfederasyonlar	Yönetim Kurulu	Denetleme Kurulu	Disiplin Kurulu	Toplam
TÜRK-İŞ	2	1	8	11
HAK-İŞ	3	4	4	11
DİSK	22	7	7	36

Kaynak: Konfederasyonların internet sitelerinden yararlanılarak derlenmiştir.

İlgili konfederasyonların sitelerinden derlenerek oluşturulan Tablo. 6'da ifade edildiği üzere, işçi konfederasyonları ve bağlı sendikalar içerisinde yer alan kadın yönetici sayıları açısından en yüksek temsil oranı DİSK'e aittir. 2019 yılı genel kurul kararına göre DİSK ve DİSK'e bağlı sendikalar içerisinde 1'i genel başkan konumunda bulunan 22 yönetim kurulu, 7 disiplin kurulu ve 7 denetleme kurulu üyesi olmak üzere toplam 36 kadın yönetici ve 234 erkek yönetici yer almaktadır. Sendikacılık tarihinde ilk kez bir işçi konfederasyonunun başında bir kadın başkan olarak DİSK genel başkanı, 2020 yılına kadar söz sahibi olacaktır. Diğer taraftan TÜRK-İŞ ve TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalar içerisinde 2 yönetim kurulu, 1 denetleme kurulu ve 8 disiplin kurulu üyesi olmak üzere toplam 11 kadın yönetici ve 270 erkek yönetici yer almaktadır. Aynı şekilde HAK-İŞ ve HAK-İŞ'e bağlı sendikalar içerisinde 3 yönetim kurulu, 4 denetleme kurulu ve 4 disiplin kurulu üyesi olmak üzere toplam 11 kadın yönetici ve 147 erkek yönetici yer almaktadır.

Türkiye'de kadınların sendika liderliği oranında son dönemde az da olsa bir artış olmakla beraber, kadınlar henüz sendikalarla tam olarak barışmamışlardır. Sendika liderliği konumunda olan kadınlar bu tür kurumlarda sert bir mücadelelenin başlatıcısıdır. Küreselleşme süreci sırasında yaşanan toplumsal dönüşüm nedeniyle kadınlar ayakta kalabilmek için sendikalara ihtiyaç duyarlar ve bu durum siyasal partiler tarafından göz önünde bulundurulmaz (Yirmibeşoğlu, 2012: 333).

1980 sonrasında kadınların yoğun olarak yer aldığı turizm ve otelcilik alanında çalışmalar yapan Otel Lokanta Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası (OLEYİS) kadın sendikacılığı konusunda hazırladığı bir kitapta, sendikalardaki erkek egemen yapının son derece katı olduğunu ve sendikalarda kadının yönetici konumuna gelmesinin zor olduğunu belirtmektedir (2012: 345).



Araştırmanın Yöntemi

Kadınlar işgücü piyasasının önemli bir parçasını oluşturmaya rağmen günümüzde çalışma hayatına ve sendikal hayata katılım oranlarındaki eşitsizlik fazlasıyla mevcuttur. Bu noktada sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlü savunucuları olarak farkındalık yaratan görev ve sorumlulukları sürdürme konusunda neden önemli kurumlar olduklarını anlamamız gerekmektedir. Bu noktada 3 büyük işçi konfederasyonuna bağlı sendikal temsil ve yönetim yapısında kadın ve sendika ilişkisini Antalya şubeleri bünyesinde analiz etmek amaçlanmıştır. Sendikalı kadın üye ve lider oranlarını değerlendirmeyi ve bu noktada sendikal faaliyetlerde kadın rolünün etkisini Antalya ili bazında anlamayı ve geliştirmeyi amaçlayan bu çalışmada söz konusu problemler aşağıdaki gibidir:

- Kadınlar sendikaların karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmekte midir?
- Kadınlar sendikal temsilde ve mücadelede erkeklerle eşit fırsatlara sahipler midir?
- Sendikal faaliyetlerde kadın temsili neden önemlidir?
- Sendikalı erkeklerin, kadınların yönetimde yer almasına bakışı nasıldır?
- Sendikalarda kadın yönetici olmanın ne gibi zorlukları vardır?
- Sendikalarda daha çok kadın temsilci ve yönetici olması için neler yapılmalıdır?

Bu çalışmanın amacı, çalışma hayatında önemli bir yere sahip olan sendikal faaliyetlerde kadın rolünün gücünü ve kadın temsilcilerinin etkisini, en büyük üç işçi konfederasyonu olan TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK'e bağlı Antalya'da faaliyet gösteren işçi sendikaları bünyesinde incelemektir. Bu kapsamda Antalya'da faaliyet gösteren söz konusu konfederasyon temsilcilikleri aracılığıyla sendikal faaliyetlerde ve karar alma mekanizmalarında kadınların yeterince temsil edilip edilmediği sorusuna odaklanılmaktadır. Söz konusu çalışmada amaç, işçi konfederasyonlarından TÜRK-İŞ (Tez Koop-İş, Koop-İş, Yol-İş, Toleyis), HAK-İŞ (Hizmet-İş, Oleyis, Öz Büro-İş, Öz Orman-İş) ve DİSK'in (Dev. Turizm-İş, Emekli-Sen, Sosyal-İş, Genel-İş, Gıda-İş) Antalya'da faaliyet gösteren sendikalarına üye olan 27 kadın ve 12 erkek toplam 39 sendika temsilcisi/yöneticisinin, kadınların sendikalarındaki rolüne ve etkisine dair bakış açılarını anlamak ve geliştirmektir. Bölgesel kadın katılımını ve temsiliyetini, turizm, ticaret, sosyal ve hizmet işlerinin ağırlıklı olduğu Antalya ilindeki çalışmaya dahil olan sendikalar bünyesinde ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda çalışma, daha çok "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar", Genel İşler", "Konaklama ve Eğlence İşleri" ve "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" işkolları başta olmak üzere Antalya ili bazında sendika ve kadın ilişkisini incelemektedir.

Sendikacılıkta toplumsal cinsiyet kavramına olan önemin artmasıyla birlikte çalışma hayatında, siyasette, toplumsal hayatta ve sendikal faaliyetlerde kadına yönelik algı, gün geçtikçe olumlu yönde şekillenmektedir. Dolayısıyla bu çalışma sendikacılıkta kadın katılımının etki ve gücünü değerlendirme noktasında önemlidir. Sendikalarda ayrımcılıkla mücadele ve fırsat eşitliğinin sağlanması gibi önemli odaklara değinilerek, yeni uygulamalar geliştirmeye veya stratejiler



yaratmaya yardımcı olacaktır. Sendikalarla işbirliği içerisinde, kadınların karar alma organlarına katılımı veya çalışma koşullarının iyileştirilmesi noktasında farkındalık yaratma aktivitelerinin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Çalışma, kadınları sendikacılığa teşvik eden veya edecek faktörleri açığa çıkararak, sendikalara yüklenen aktif görev ve sorumluluklar sunmada önemli olacaktır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular neticesinde sendikalara ve politika yapıcılara bu konuda çeşitli öneriler sunulacaktır. Özellikle kadınların kendilerini geliştirmelerine yön vermesi ve hem çalışma hayatında hem de sendikal faaliyetlerdeki başarılarını ve temsiliyetlerini artırmaları açısından önem arz edecektir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda kadınlar ve sendikal faaliyetler arasındaki ilişkiyi anlamak üzere ve daha detaylı verilere ulaşmak amacıyla nitel araştırma tekniği tercih edilmiştir. Söz konusu sosyal ilişkiye ayrıntılı bir anlayış getirmek adına nitel araştırma desenlerinden durum çalışması tasarlanmıştır. Araştırmanın amacına yönelik olarak tercih edilen çalışma evreni, aktif çalışma hayatında bulunan ve sendikaya üye olan kadın ve erkeklerdir. Araştırmanın çalışma grubunu ise 3 büyük işçi konfederasyonu olan TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK konfederasyonlarına bağlı sendikalara üye ve Antalya ili şubesinde aktif temsilci ve yönetici olarak görev alan toplam 39 sendikalı oluşturmaktadır. Söz konusu 39 sendikalı içerisinde 26 kişi TÜRK-İŞ'e, 8 kişi HAK-İŞ'e ve 6 kişi DİSK'e üyedir. Sendikalarda kadın temsiline öneminden hareketle görüşme yapılan söz konusu çalışma grubu içerisindeki 39 kişiden 27'si kadın, 12'si erkektir. Diğer taraftan 22 sendika işyeri temsilcisi ve 17 profesyonel sendika yöneticisi bu çalışmaya dahil olmuştur. Söz konusu konfederasyonlar içerisinde kadın yöneticilerin bulunmasına ve kadın üyelerinin fazlalığına önem verilmiştir. Dolayısıyla örneklem sayısı Türkiye'deki konfederasyonlara üye işçilerin sayıları da dikkate alınarak sıralanmıştır.

Çalışmanın amacı doğrultusunda söz konusu çalışma grubu ile gerçekleştirilen mülakat sürecinde, mülakat teknikleri arasından yarı yapılandırılmış mülakat tekniği tercih edilmiştir. Söz konusu katılımcılar ile yapılan yüz yüze görüşmelerden önce yarı yapılandırılmış bir mülakat formu hazırlanmış ve soruların çoğu açık uçlu sorulardan oluşturulmuştur. Katılımcılarla gerçekleştirilen mülakat süresince ses kayıt cihazı kullanılmamış olup katılımcıların görüşleri tamamen yazılı olarak kaydedilmiştir.

Araştırma sahasını, Antalya ilindeki söz konusu konfederasyonlara bağlı sendikalara üye olan erkek ve kadın sendikalılar oluşturmaktadır. Çalışma 3 büyük konfederasyonun Antalya'da faaliyet gösteren sendikalarındaki söz konusu temsilciler ve yöneticiler ile sınırlı olmaktadır. Bu nedenle araştırma belirli bölgedeki söz konusu çalışma grubunun görüşlerini yansıtan bulgulara sahip olmaktadır. Araştırma kapsamındaki varsayımlar ve analiz sonuçlarında ortaya çıkan sonuçlar, literatür bağlamında ele alınan olgular ve uygulanan mülakat sorularının boyutları ile sınırlı olmaktadır.



Bu çalışmanın inandırıcılığını artırmak adına ilgili alan yazın incelemesi yapıldıktan sonra mülakat formunda katılımcılara konu ile alakalı kavramsal bir çerçeve sunulmuştur. Diğer taraftan görüşmelerin söz konusu sendikaların izin ve desteği ile yapılması ve görüşme öncesinde sendika yöneticileri ve temsilcilerine ait elde edilecek bilgilerin gizliliği konusunda karşılıklı güvenin sağlanması önemli bir etki oluşturmuştur. Bu çalışmanın aktarılabilirliğini artırmak adına, söz konusu araştırma süreci ve bu süreçte izlenen adımlar ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Araştırmaya dair yöntem, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin çözümlenmesi süreci detaylı bir şekilde sunulmuştur. Diğer taraftan araştırmanın tutarlılığını artırmak için, bulguların tümü yorum yapılmadan doğrudan aktarılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilere tarafsız yaklaşılmıştır.

Katılımcılara yöneltilen açık uçlu sorular dahilinde ortaya çıkan cevaplar incelenerek betimsel analiz yapılmış ve sonuçlar yorumlanmıştır. Betimsel analiz, çeşitli veri toplama yöntemleri ile elde edilen verilerin daha önceden belirlenmiş temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasını içeren bir nitel veri analizi türüdür. Burada temel amaç, katılımcılara dair doğrudan alıntılara sık sık yer vererek, elde edilen bulguları okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2000: 158).



Araştırmanın Bulguları

Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında görüşülen sendika yöneticilerinin demografik özellikleri ve sendikacılık ile ilgili bilgilerine ait detaylı veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Araştırmaya katılan sendikalılar içerisinde yöneticiler cinsiyetlerine göre KY1 (Kadın Yönetici 1), KY2, EY3 (Erkek Yönetici 3), EY4, ... şeklinde, temsilciler ise cinsiyetlerine göre KT1 (Kadın Temsilci 1), KT2, ET3 (Erkek Temsilci 3), ET4, ... şeklinde numaralandırılarak kodlanmıştır.

Tablo. 7 Görüşülen Sendika Yöneticilerinin Demografik Özellikleri ve Kurumsal Bilgileri

Katılımcılar	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Medeni Hali	Sendika Üyelik Süresi	Sendikadaki Pozisyonu (Yıl)	Sendikadaki Yöneticilik Görev Süresi (Yıl)
KY1	Kadın	74	Lisans	Bekar	24	Başkan	6
KY2	Kadın	47	Lise	Evli	27	Eş Başkan	2
EY3	Erkek	68	Lise	Evli	40	Başkan	18
EY4	Erkek	45	Lise	Evli	14	Başkan Yardım-cısı	11
EY5	Erkek	65	Lise	Evli	34	Başkan	29
KY6	Kadın	38	Lisans	Evli	5	Disiplin Kurulu	1
EY7	Erkek	39	Lisans	Evli	7	Başkan	6
EY8	Erkek	57	Ön Lisans	Evli	-	Başkan	3
EY9	Erkek	33	Lisans	Evli	12	Başkan	5
KY10	Kadın	31	Lise	Bekar	2,5	Başkan	2,5
EY 11	Erkek	48	Lise	Evli	17	Başkan	14
EY12	Erkek	56	Lise	Evli	25	Başkan	8
EY13	Erkek	59	Ön Lisans	Evli	34	Başkan	5
KY14	Kadın	37	Lise	Evli	4	Başkan Yardım-cısı	4
EY15	Erkek	51	Lise	Evli	8	Başkan	8
EY16	Erkek	45	Lise	Evli	27	Başkan	5
KY17	Kadın	47	Lisans	Evli	4	Başkan Yardım-cısı	1

Tablo. 7'ye göre araştırma kapsamında görüşülen sendika yöneticilerinin çoğu erkektir. Profesyonel sendika yöneticisi veya yönetim, disiplin ve denetleme kurulu üyesi olarak kadın sendikahıların, söz konusu karar alma organlarındaki temsiliyeti sayıca azdır. Tüm katılımcıların yaş ortalamaları ise 45'tir. Sendika yöneticilerinin yaşlarının genelde 45 ve üstü olması sendikacılık hayatında ya-



şadığı tecrübe süresinin fazla olması ile doğrudan ilişkilidir. Öte yandan katılımcıların çoğu evlidir ve öğrenim durumu dereceleri ise lise ve üzeridir. Bağlı olduğu sendikalara ilişkin verilen bilgiler ışığında sendika yöneticilerin çoğunun sendikaya üyelik süresi fazladır. Dolayısıyla, sendika üyelik süresi ile yöneticilik görev süresi arasında doğru bir orantı vardır. Araştırma kapsamında görüşülen sendika yöneticilerinin bağlı olduğu işkolları farklılık gösterdiği için kadın ve erkek yönetici sayısı da buna bağlı olarak değişmektedir.

Diğer taraftan araştırma kapsamında görüşülen işyeri sendika temsilcilerinin sayısı 22'dir. 22 temsilcinin 21'i kadın 1'i erkektir. Temsilcilerin yaş ortalaması 30'dur. Öğrenim durumları lise ve ön lisans ağırlıklıdır. Temsilcilerin sendikal üyelik süreleri yöneticilere göre daha azdır ve çoğunlukla 2 ile 5 yıl arasında değişmektedir. Bu durum gençlerin iş hayatına yeni atılmış olmaları ve sendika ve sendikal temsilciliğin getirdiği görev ve sorumluluklar ile yeni tanışmış olmaları ile açıklanabilir. Araştırma kapsamında görüşülen temsilcilerin bağlı olduğu işkolu çoğunlukla ticaret, kooperatif, eğitim, büro ve güzel sanatlar olduğu için kadın temsilci sayısı fazladır.

Katılımcıların Sendikacılık İle İlgili Görüşleri

Katılımcıların Sendikaya Üyelik Nedenlerine Dair Bulgular

Yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen verilerin analiz edilmesiyle, söz konusu sendikaların Antalya şubelerine üye sendikalıların sendikaya üye olmayı tercih etme nedenleri arasında;

- Toplu sözleşmeden yararlanmak,
- Bir zümreye tabi olmak,
- İşverene karşı güçlü hissetmek,
- Sosyal haklara ve çeşitli yan haklara sahip olmak,
- İş güvencesine sahip olmak,
- Güvenli ve sağlıklı bir iş ortamında çalışmak,
- İdeolojik nedenler,
- Sendika yöneticisi olmak,
- Maddi kazanç elde etmek

gibi nedenler ön plana çıkmaktadır. Katılımcıların çoğu sendikal birlikteliğin getirdiği maddi ve manevi güç ve yetkiye sahip olmak için sendikaya üye olmayı tercih etmektedir. Söz konusu nedenler hem kadın hem de erkek sendikalılar için belirgindir.

Diğer taraftan katılımcıların çoğu sendikaya kendi istekleri doğrultusunda üye olmuşlardır. Ancak bazı kadınlar sendikaya üye olurken eşinin rızasını almak zorunda kaldığını ifade etmiştir. Kadınların sendikaya üye olma konusunda özgür iradelerini kullanamamaları ve/veya eşlerinin kararı ile sendikaya üye olmaları sorunu günümüzde hala gözlenmektedir.



Araştırma kapsamında görüşülen kadın sendikahlıların sendikaya üye olma nedenleri arasında bireysel nedenler dışında toplumsal nedenler de belirgindir. Daha çok kadına ulaşabilmek ve problemlerine çözüm getirebilmek, sendikal yönetimde kadın sayısını artırmak, sosyal çevreye sahip olmak ve politika yapıcılarla yakın temas kurmak, kadın çalışmalarını yakından takip etmek ve bu tür birlikteliklere dahil olmak ön plana çıkmaktadır.

Katılımcıların Sendika Yöneticilik Nedenlerine Dair Bulgular

Sendikahlıların yönetici olarak idari görev ve sorumluluklara sahip olma nedenleri arasında, işçilerin haklarını savunma konusunda söz sahibi olmak, sendikal yönetim ve idari görevlere ilgi duymak, sendikal güvenceye sahip olmak, politik süreçlerde yetkiye sahip olmak, sosyal kazanım elde etmek adına sosyal taraflarla ve politika yapıcılarla yakın temas kurmak, ön plana çıkmaktadır. Söz konusu sendika yöneticilerinin idari görevlerde yer almaları ve işçilerin haklarını savunma mücadelesinde ön safhalarda bulunmaları, onların memnuniyetini de artırmaktadır. Bu konudaki görüşlerini sendika yöneticileri şu sözlerle dile getirmiştir:

“...Aslında hasbelkader sendikacı olduk. 365 gün yorulduktan sonra bir mutlu son elde ediyorsunuz keşke yüz binlere bulaştırabilsek...”
(EY3), “... Artık sendikacılığın dili değişti. Eskiden kavga sendikacılığı vardı ama artık uzlaşa sendikacılığı var...” (EY4).

Araştırma kapsamında görüşülen erkek sendika yöneticilerinin, sendikal gündemlerinde kadın çalışanların sorunlarını da ön planda tuttıkları bir anlayışa sahip oldukları söylenebilir. Yöneticiler toplumsal cinsiyet bilincine sahip olmayan kadın sendikalılara sendikal duyarlılıklarını artırıcı etki yaratmaya yardımcı olmaktadır.

Katılımcıların Sendika Temsilcisi/Yöneticisi Olmayı Öne Çıkaran Özelliklerine Dair Bulgular

Sendikacılık ruhu, sendikacılığa özgü temel karakteristiklerin belirgin olduğu bir yapıyı doğurmaktadır. Bu yapı, gerek temsilcilerin gerekse yöneticilerin sadece üye konumunda bulunan pasif destekçilerden farklı olduğu gerçeğini ortaya çıkarmaktadır. Kadın ve erkek sendika temsilcileri ve yöneticilerinin sahip olduğu mücadeleci ve lider özellikleri, onların kişisel özelliklerinden beslenmektedir. Dolayısıyla kişilik özellikleri sendikal mücadelede belirgin bir faktördür. Kişisel özelliklerin dışında, bilgi, beceri, deneyim, kıdem, eğitim, sosyal ve siyasi ilişkiler de kişinin temsilci ve yönetici olmasında önemli olan faktörler arasında yer almaktadır.



Diğer taraftan bu çalışmanın odak noktasını oluşturan cinsiyet unsuru ise ayrı bir öneme sahiptir. Sendikacılıkta erkek egemen yapının fazla olduğu gerçeğinden hareketle, günümüzde sendikal örgütlenmelerin işlevsel bir dönüşüm yaşamalarına ve üyelerine pozitif ayrımcılıklar tanımalarına rağmen, ne yazık ki yazılı olmayan bir şekilde erkek egemen anlayış devam etmektedir. Sendikacılığın sadece erkeklerin alanı olmadığı ve sendikacılığa cinsiyetçi bir anlayış yüklenmediği söz konusu katılımcıların görüşlerinden de anlaşılmaktadır:

“... Sendikacılık işçilik işidir. İşçinin kadını, erkeği, çocuğu, genci olmaz. Dünya’da ve Türkiye’de sendikaların tüzüğünün 2. maddesi der ki; din, dil, ırk ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin herkes eşittir ve eşit olarak katılımı destekler...” (EY3), “... Kendine güvenen, kendini yetiştirmiş olan, ortak güce inanan ve kendini yenileyen herkes sendikacılığı yapabilir...” (KY1), “... Sendikacılıkta cinsiyet farkı yoktur. Bilgiye ve yeteneğe saygı vardır. Kararlara ortak katılım vardır...” (KY6), “... Sendikacılık bir meslek değildir, seçimle ve genel kurulla olabilecek bir durumdur, dolayısıyla görev verilmez alınır ve hak etmek gerekir. Kadın arkadaşların da hak etmesi gerekir aşağıdan yukarıya doğru...” (EY12).

Sendikacılığın sadece erkeklere özgü bir alan olmadığı kadın ve erkek fark etmeksizin herkesin demokratik olarak katılabileceği bir alan olduğu dile getirilmiştir. Buna ek olarak kadınların sahip olduğu kişisel özelliklerin ise sendikal yapıya katkı sağladığı ve başarıyı beslediği görüşleri kadın ve erkek sendikalılar tarafından dile getirilmiştir:

“...Kadınların sahip olduğu empati yeteneği ve duygusal olarak anlama kabiliyeti sorunları çömede erkeklere oranla başarı getirmekte...” (KY6), “...Çünkü kadınlar daha özverili ve ince düşünce yetilerine sahip oldukları için nokta atışı yapabilirler...” (KT9), “...Çünkü kadınlar daha yapıcılardır. Kadınların olduğu yer daha sakin ve kavgasız olur...” (EY5).

Cinsiyet, bireylerin sendikalarda temsilcilik görevleri üstlenmelerine veya yönetim kademelerinde yer almalarına engel değildir. Araştırma kapsamında görülen kadın ve erkek sendikalıların da ifade ettiği üzere, günümüzde erkeklerin fazlasıyla yer aldığı sendikal faaliyetlerde yer almak erkekler kadar kadınların da doğal hakkıdır.

İşçilerin haklarını savunma konusunda sendikaların verdikleri sözleri yerine getirme, sosyal, toplumsal, ekonomik ve hukuki destekler sağlama, mesleki eğitimler düzenleme, sosyal iletişimi ve diyalogu geliştirecek faaliyetler organize etme ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kadın, genç ve engellilerin katılımını destekleme, anlaşmalı kurumlarda geçerli fırsat kampanyaları sunma ve sı-



nın bilincini yerleştirmek adına eğitim ve toplantılar düzenleme ve destekleme politikalarını benimseyen sendikalar, günümüzde bir adım önde olmaktadır. Sendikal gücün ve desteğin gerekliliğini savunan katılımcıların bazıları şu sözleri dile getirmiştir:

“... Bilinçli insan sendikalı olur, örgütlü olur. Haklarını savunma birlikteliği olur. Ortak kararlara katılır. Sendikalılık her zaman işverenin karşısında bir güçtür, güç de başarıyı getirir... (KY1), “...İşçilerin birliği, sendikaların gücü ülkelerin de fren mekanizmalarından biridir. İşleyişin ilerleyebilmesi için gereklidir. Ülkenin bütünlüğünü ilgilendiren bir konudur. Sendikalar olmazsa demokrasi olmaz...” (EY3).

Geçmişten günümüze sendikaların yapısı ve işlevinin dönüşmesi ile birlikte sendikaların üyelerine sunduğu fırsatlar ve hizmetler de değişmektedir. Ancak sendikalar sendikal temsilde sayıca yetersiz olan kadın üyelerini görmezden gelmeyip cinsiyet eşitlikçi bir anlayış benimsemeye devam ederlerse sendikal mücadelede kadınların önemi daha iyi kavranabilecektir.

Sendikacılıkta Kadınların Temsiline Yönelik Katılımcı Görüşleri **Sendikaların Kadınlara Yönelik Çalışmalarına Dair Bulgular**

Günümüzde sendikalar daha çok kadın sorunlarını gündeme alarak potansiyel kadın üyelerin hak ve çabalarını iyileştirici yönde çaba sarf etmeye başlamışlardır. Özellikle il kadın komite teşkilatlarının konfederasyonlar veya sendikalar bünyesinde yer alması ve kadın yöneticilerin aktif rol alarak politika yapıcılarla işbirliği içinde olmaları kadınlara yönelik sorunları çözmelerine imkan tanımaktadır (Urhan, 2014: 77). Bu çözüm arayışları içerisinde kadın odaklı projeler geliştirme, kadın işçilere özgü sorunların ele alındığı toplantılar düzenleme ve kadın istihdamının önemi ve kadına şiddetin önlenmesine yönelik farkındalık etkinlikleri düzenleme ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların bağlı oldukları sendikaların neler yaptıklarına ve kadınların yaşam standartlarının artırılmasına yönelik ne tür çözümler ürettiklerine dair görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

“...Sendikamızın kadın komisyonu var. Her ayın ilk pazartesi günü genel toplantılarımız oluyor. Kadın komisyonumuz da katılıyor. Eylemleri birlikte götürüyoruz. Geziler, çay partileri, kahvaltılar vs. etkinlikler ile birlikteliğimizi güçlendiriyoruz...” (KY1), “...Kadınların sendikal faaliyetlerde daha rahat yer almasını sağlamak adına, kreş ve etüt evi gibi çalışmalar sendikamızın çalışmaları arasında yer almaktadır...” (EY3), “...Sendika bünyesinde il kadın komitemiz henüz yok ama oluşum için çalışmalarımız var. Bunun dışında hem işyerindeki kadın sayısının artması hem de kadın sendikalının artmasını sağlamak amacıyla, işyerlerinde bir kreş zorunluluğu veya emzirme



odası ihtiyacının giderilmesi iş verimliliğinin düşmemesini sağlar ve de kadın çalışan sayısını artırır..." (EY5), "...Toplu iş sözleşmelerine kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık maddeleri ekleniyor..." (EY12).

Kadınların çalışma hayatına katılması, hem toplumsal kaynaklara daha eşit bir şekilde ulaşmak için hem de sendikacılığın geleceği için önemlidir. Dolayısıyla annelerin sivil, sosyal ve toplumsal hayata aktif katılımını sağlamak amacıyla, kadın çalışanların ağırlıklı olduğu işyerlerinde kreş veya gündüz bakım evlerinin kurulmasına imkan tanımak gerekmektedir. Bu noktada sendikalar, kadınların ev ve iş yaşamını dengeleyebilmesi için çocuk ve yaşlı bakımının kamusallaştırılması için politikalar geliştirebilirler. Aynı şekilde işyeri statüsündeki sendika şubelerinde de çocuk bakım odası ve çocuk oyun odası gibi çocuklu kadın temsilci ve yöneticilerin katılımını teşvik edecek önlemler alınabilir. Araştırma kapsamındaki sendika şubelerinde söz konusu olmayan bu düzenlemeler çocuklu kadın ve erkek sendikalıların sendika toplantılarına katılımını artıracak önemli unsurlardır.

Sendikalarda Kadın Erkek Eşitsizliği Sorununa Geliştirilecek Çözümlere Dair Bulgular

Araştırma dahilindeki katılımcıların görüşleri doğrultusunda sendikalardaki kadın erkek eşitsizliği sorununa yönelik verdikleri çözüm önerilerine göre; politika yapımcılarla ortak bir payda da buluşmak, toplumsal, sosyal, siyasi ve sendikal açıdan farkındalık yaratmak, daha çok kadın komiteleri oluşturmak ve bu konuda yapısal düzenlemelere yer vermek, karar alma organları bünyesine kadın temsilci için kotalar getirmek ve kadınların katılımını cesaretlendirmek adına özel eğitim programları organize etmek yer almaktadır. Sendikalarda kadın erkek eşitsiz temsiliyetinin ortadan kaldırılması ve daha çok kadın temsiline artması için söz konusu katılımcıların bu konu hakkındaki görüşlerine aşağıda değinilmiştir:

"...Kadınlar eğitilmeli ve sendika bilinci geliştirilmelidir. Kadınlara görevler, sorumluluklar verilmeli ve her işte başarılı olacağına inan-
dırılmalıdırlar..." (KY1), "...Kadınların yönetimde görünürlüğüne sağ-
lamak, kadınları cesaretlendirmek ve motive etmek önemlidir. DİSK'in
yönetiminde ilk defa kadın genel başkan var ve çok da yakışıyor. Sen-
dikaya kadın eli değmeli, siyasete kadın eli değmeli çünkü anaç bir
bakış gerekli..." (EY3), "...Özellikle annelere eğitim verilmeli. Annelere
kız erkek çocuk eşitliği eğitimi verilmeli. Ataerkillik üzerine kurulu
bir dünya var dolayısıyla dünya bu anlamda hiç şanslı olmamıştır..."
(EY4), "...Kadınlarımızın ülkemiz çalışma yaşamına katmış oldukları
değer paha biçilemez. Üretime katkı sağlamalılar ve sendikal faali-
yetlerde bulunmalılar ancak aile içi demokraside sıkıntılar var. Ka-
dınlarımız maalesef sendikal faaliyette bulunmaktan korkuyorlar,



eşlerinden izin almadan herhangi bir toplantıya katılmaktan imtina ediyorlar. Bu noktada kadınlara yönelik bilgilendirme toplantıları yapmalı ve onları bilinçlendirmeliyiz. Biz sendika içi programlarda kadınlarımızın yer almasını çok istiyoruz ama maalesef onları bu faaliyetlerin içerisine dahil etmekte çok sıkıntı yaşıyoruz. Hatta çoğu zaman zorla davet ettiklerimiz bile oluyor...” (EY7), “... Çalışma hayatına katılım oranlarında eşitsizlik söz konusu, öncelikle buradan başlamalıyız. Kadınları çalışma hayatına ve çalışmaya teşvik ediyoruz. Geçmişten beri kadınların evlere kapatılması, devlet politikası olmuştur. Kadınların mücadelesi erkeklerden daha güçlü ve etkilidir. Temelden başlamak gerekiyor öncelikle...” (EY11), “...Türkiye’de kadın duyarlılığı var ama bu hassasiyetin bize dönüşü istediğimiz oranın altında maalesef. Türkiye’de erkek egemen yapının dinamikleri değiş-medikçe sorunları bir bütün olarak çözmekte zorluklarla karşılaşacağız...” (EY12).

Sendikal anlayışın erkek egemen bir yapıda gelişmiş olması, her ne kadar pozitif ayrımcılık ve cinsiyet eşitliğinin kanunlarla sağlanması gibi uygulamalar olsa da, etkilerini günümüzde de göstermektedir. Bu etkiler kadınların sendikalara bakış açısını olumsuz etkilediği gibi sendikal yönetimlerde ve karar organlarında yeterince temsil edilememelerine de yol açmaktadır (Yenihan ve Cerev, 2016: 162). Toplumun bir parçası olan sendikalar içinde görülen eşitsizlik, “siyasal partilerde”, “mecliste” “sokaklarda” “ailede” görülen eşitsizliğin yansımasıdır. Buna bağlı olarak toplumsal ve kültürel nedenlerden kaynaklı eşitsizlik sorunu çözül-medikçe, sendikalardaki eşitsizlik sorununun çözülmesi de mümkün olamamaktadır (Urhan, 2014: 44).

Kadınların Örgütlenmesini Zorlaştıran Nedenlere Dair Bulgular

Kadınları sendikalardan uzaklaştıran nedenler arasında bireysel, toplumsal, kültürel ve yapısal etkiler ve bunlara bağlı nedenler söz konusu olmaktadır. Bu nedenler, geçmişten günümüze dek kadınların aile içi rol ve sorumluluklarını hayatlarının merkezine almış olmaları, kayıt dışı istihdam ve güvencesiz çalışmanın yaygın olması, kadınların yeterli özgüven ve cesarete sahip olamamaları, ailedeki olumsuz tutum ve önyargılar (eşin izin vermemesi), işveren baskısı ve kadınların eğitim durumudur.

Kadınların sendikalarda yönetici olmasının önündeki engeller de genel anlamda sendikacılığa yönelik tutum ve örgütlenmeyi zorlaştıran nedenlerle benzerdir. Bunlar, aile içi görev ve sorumlulukların ağır yükü, eğitim ve yetkinlik eksikliği, güven ve cesaret eksikliği, sendika yönetiminde daha çok erkeklerin yer alması ve erkek sendikacıların olumsuz önyargıları ve kadın adayları dışlama politikaları, kadınlara yönelik sosyal ve toplumsal desteklerin yetersiz oluşudur. Bu noktada sendikalı erkekler, kadınların yönetimde yer almasına yönelik olumsuz



bakış açılarının artık kırılması gerektiğini de dile getirmektedir. Kadınların sendikalarda daha aktif temsiliyetini besleyen ve destekleyen görüşlere araştırmaya dahil olan katılımcılar tarafından değinilmektedir. Bunlar:

“... Yaşamın içinde erkek olduğu kadar kadın da büyük rol oynamaktadır. Türkiye toplumunda eskiden beri süren ve yerleşen erkek yönetimi ve karar alma şekli artık çalışma hayatının içine kadınların da katılımının artması ile pek çok alanda çalışma imkanını bulmuştur. Bu sayede kadının da kendine güveni artmıştır ve artmaya devam etmektedir. Dolayısı ile sendikacılık hem erkek hem de kadın işidir...” (KT22), “... Kadınların üzerindeki haksız yüklerin kalkması veya bu yüklerin azaltılması gereklidir. Bunlar sağlanmadan kadınların sosyal ve siyasi hayata katılımı mümkün olmaz. Görev ve sorumluluklar bakımından kadın erkek eşit dağılımı sağlınırsa, kadınlar sendikal yönetimde daha rahat yer alırlar...” (EY3), “... Sendikalı erkeklerin kadınların yönetimde yer almasına bakışı genelde olumsuzdur. Çünkü erkekler sendikacılığı sadece erkeklerin alanı olarak görüyorlar. Kadının aklının ve gücünün bu işlerde yetersiz kaldığını düşünüyorlar...” (KY6), “...Kadına, erkeğe yüklenen misyondan daha fazla misyon yükleniyor yeri geldiğinde. Kadınlar sendikaya mesafeli değil, sendikal özgürlükler var ama bürokratik baskı söz konusu...” (EY12).

Diğer taraftan, çalışma hayatındaki kadınlar, eşleri vasıtasıyla sendikayla tanışmakta ya da eşlerinin izni olmadan üye olamamaktadırlar. Bu durumu bazı sendika yöneticileri şu sözleri ile aktarmıştır:

“... Kadınlar sendikaya üye olurken genellikle eşi kimliğini getiriyor o şekilde yapıyoruz. Neredeyse 50 sene gerideyiz hala. Kadının kocasından veya babasından kimlik alıyoruz hala...” (EY3), “... Ev halkının oyu aile reisinden başlar düşüncesi ile ülkemizde kadınlar önce eşime bir sorayım diyorlar...” (EY11).

Türkiye’de kadınların örgütlenmesini zorlaştıran nedenler arasında kadınları sendika üyeliğine ikna etme sorunu da ön plana çıkmaktadır. Bunlar arasında; sendikalara karşı güven konusunda olumsuz ya da kararsız bir tutuma sahip olmak, toplumsal bakış açısı, işçi arkadaşların üye olmaması, sendikaların kadınların beklentilerini karşılamaması ve bu yüzden kadınların bir adım geri atması sayılabilir. Bu güçlükler öncelikle önyargıları yıkmak ve toplumsal farkındalıklar yaratmakla aşılabılır. Araştırma kapsamında görüşülen sendika yöneticilerinin, kadınları sendika üyeliğine ikna etmede karşılaşılan zorlukları azaltmaya yönelik önerileri şu şekilde aktarılmıştır:



“... Ashında kadınlar erkeklerden daha cesur. Kocasını eve ekmek getirdiği için kadının işten atılma korkusu da yok. Dolayısıyla kadınlar daha bağımsız oluyorlar...” (EY3), “...İşçi sendikalarında daha çok eğitim ile ilgili sorun var. Tahsil geliştikçe korku azalacaktır...” (EY4), “... Çoğu zaman sendika üyeliği konusunda önce eşlerini ikna etmemiz gerekiyor...” (EY7).

Kadınları sendika üyeliğine ikna etmenin öneminden hareketle, sendika temsilcilerinin ya da yöneticilerinin kadın olması, sendikalaşma oranlarına olumlu etki yaratmaktadır. Bu durum özellikle kadın üyeleri cesaretlendirmesi açısından dikkat çekicidir. Araştırma kapsamındaki sendika yöneticilerinin ve temsilcilerinin, kadınların sendikalaşma oranlarına etkisi ve olası sonuçları hakkında düşünceleri şu şekilde dile getirilmiştir:

“... Özellikle kadın üyelerin katılımını artırıyor. Kadınlar çok girişken olabiliyorlar o yüzden kadın yöneticiler kadın üye yapmakta çok daha başarılılar...” (KY1), “... Yöneticiler veya üyeler erkek de olsa, kadınlar bu baği çok iyi kurmakta yani iletişim baği çok daha iyi olmakta ve süreç kaliteli ilerlemekte...” (KY6), “...Çünkü kadınlar örgütlenme ve ikna konuların da erkeklerden daha başarılı ve çalışmalarda daha disiplinli oldukları için...” (EY8), “... Pozitif iyileşme sağlıyor. Sorunları hemcinsleri ile daha yakın paylaşıyorlar. Ama örgütlenmede olağanüstü bir etki yaratmaz. Ancak olumlu hava yaratır...” (EY12).

Sendikaya üye olmaktan korkmayan, aile baskısı ile karşı karşıya kalmayan ve özgür iradesi ile karar verebilen kadın, üye olduktan sonra sendika içerisinde inisiyatif alabilen ve pek çok sorumluluk üstlenebilen başarılı rol modeller olarak dikkat çekiyorlar. Sendikada sadece pasif üye konumunda olmayarak, pek çok faaliyette ve mücadelede bir adım önde durarak erkek üyelere de örnek olabiliyorlar. Dolayısıyla sendikaların yönetimde kadınları destekleyici ve teşvik edici politikalara sahip olması veya cinsiyetçi bir ayrım gözetmemesi, kadın-erkek tüm işçilerin sorunlarına işbirliği içerisinde çözüm önerileri getirmesi adına demokratik sendikacılık ekosistemini yaratmak açısından önemlidir.

Kadınların sendikalarda var olma nedenleri değerlendirilmiş, kadınların sendika çatısı içerisindeki yapıyı olumlu yönde değiştirmede rol oynadığı katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Bu doğrultuda kadınların sendikal yapı içerisinde daha çok yer almasının avantajları katılımcılar açısından değerlendirilmiş olup aşağıdaki çıkarımlar yapılmıştır:

“... Çünkü sendikalı bir kadın bir erkekle konuşamıyor. Kadın kadının dilinden daha iyi anlıyor...” (KY2), “...Cinsiyetçi bakış açısını geriye itmek için kadınların da mutlaka yönetimde geniş kitleyi temsil için hazır olması gerekiyor. Kadınlar sendikacı olunca ve sendikalarda yer



alınca da mevcut sendikacılar kendine çeki düzeni vermek zorunda kalıyorlar..." (EY3), "...Erkek egemen bir toplumda yaşıyoruz. Erkekler sonuç odaklı yaşıyor, kadınlar süreç odaklı yaşıyor. Kadın olumsuzla giderken çözüm üretmekte ve iletişim odaklılıkla süreçleri başarı ile yönetmekte..." (KY6), "...Çünkü çalışanların oransal eşitsizliğine rağmen kadın örgütlülüğü çok daha sendikal mücadeleye katkı sunar. Örnek: Flormar direnişi..." (EY8), "...Çünkü kadınların aktif çalışma hayatında haklarını yeteri kadar savunamadığı gerçeği vardır. Bunun yanı sıra değişen sosyo-ekonomik ve siyasal yapılar karşısında güç kazanabilmeleri için birlikte hareket etmeleri gibi bir zorunluluk vardır. Geçmişten günümüze gelene kadar bu anlamda kadına destek yeterince olmamıştır. Bu ayrıcalığın giderilmesi için kadınların sendikal yönetimde olabildiğince yer almalarına olanak sağlanmalıdır. Bu sayede kadın çalışanlarımız haklarını, sendika içi kadın örgütlenmesi ile daha kolay ve etkili bir şekilde takip edip, birliktelik oluşturup, ülkemizin dünya ülkeleri arasında öne çıkmasına da olanak sağlayacaktır. Bu da hem özgüven artışına hem de eşitlik ve demokrasi anlamında gelişmeye yardım edecektir..." (KT22), "...Bu ülkede çok fazla kadın işçi çalışmaktadır. Bu anlamda birçok kadına dokunuş yapacaktır..." (KT4), "...Çünkü toplumun çoğunu kadın oluşturur ve bireyleri kadın yetiştirir..." (KT15), "...Sendikacılıkta daha çok kadın aktif olarak çalışmalı. Kadınlar daha çok başarı getirecektir ..." (KY6) "...Sendikalarda kadınlar varsa oraya disiplin gelir, tertip gelir, düzen gelir, saygı gelir ve nitelik gelir. Mesela sendikalarda toplantılar, kadınlar olduğunda farklı, erkekler olduğunda farklı olmakta..." (EY11).

Sonuç

Toplumsal hayattan çalışma hayatına kadar uzanan eşitsizliklerin varlığı ve buna bağlı olarak biçimlenen toplumsal rol ve değerler, sendikal yapılar içerisinde de kadın ve erkekler arasında kurulan güç ilişkisinin ve hiyerarşisinin temel dayanağını oluşturmaktadır. Günümüzde sendikaların işçi haklarını destekleme ve koruma, işçilerin kaygılarını önleme gibi amaçlarının yanında, ayrımcılıkla mücadele ve fırsat eşitliğinin sağlanması gibi önemli odakları da ön plana çıkardığı aşikardır.

Ataerkillik anlayışının hakim olduğu toplumlarda kadınlar karar alma süreçlerine erkekler kadar eşit katılamamaktadırlar. Dolayısıyla, çalışma hayatı ile başlayan bu serüvende gerek siyasal hayatta gerekse sendikal faaliyetlerde kadınlar yeterli temsili sağlayamamaktadır. Siyasette kadın ne kadar azsa sendikalarda da o kadar azdır. Günümüzde özellikle sendikal hareketin en büyük açmazlarından biri de budur. Tarihsel süreç boyunca kadınlar toplumsal roller ve annelik görevlerinden ötürü emek mücadelesinin bir adım gerisinde kalmışlardır. Eş ve çocuk



bakımı, cinsiyete dayalı ayrımcılık, toplumsal baskılar ve cam tavan sendromu gibi nedenlerden ötürü kadınlar ister istemez emek piyasasının dışına itilmiştir. DİSK-AR'ın (2018) yaptığı araştırmaya göre, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları en önemli sorunlar arasında düşük ücret alma, işsizlik ve sigortasız olarak çalıştırılmaları yer almaktadır. Dolayısıyla tüm bu olumsuz etkileyiciler emek piyasalarında daha fazla örgütsüz kadın gerçeğinin artmasına yol açmaktadır.

Bu çalışma ile sendika içi toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve sendikal harekette kadın temsiline önemine dikkat çekmek amaçlanmıştır. Türkiye'deki sendikal kadın üye ve yöneticilerinin oranları değerlendirilmiş olup, Antalya ilindeki mevcut sendikacılık ekosistemine dair yapısal ve toplumsal durum yorumlanmıştır. Söz konusu bulgular, kadınların sendikal mücadelede ve karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmediği gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Sendikal harekette katılım, hem erkekler hem de kadınlar için eşit bir şekilde yapılmalıdır. Bu nedenle kadınların güçlendirilmesi ve bu yönde teşvik edilmesi, yönetim ve karar alma mekanizmalarında olumlu bir etkiye sahip olabilir.

Çocuk bakım görevi, kadınlar için istihdama dair kaygıların ana nedenini teşkil etmektedir. Kadınların hamilelikten önce, hamilelik sırasında ve işe geri döndükten sonra çalışma hayatı ile ilgili endişeleri devam etmektedir. Aynı şekilde sendikal yönetimde aktif görev olan kadınların da, hamilelik ve çocuk bakım dönemlerinde sendika yöneticiliğine dair endişeleri söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla bu tarz sendikal koruma ve kanuni düzenlemelerin sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanuna eklenmesi önemli bir husustur.

Sendikacılıkta kadın yönetici kotası ve nispi temsil uygulaması, kadın ve erkek üyeler arasında dengeli dağılımı sağlayabilmesi ve kadın işçilerin sorunlarına dönük çözümler geliştirilmesi açısından sendikal sorunlara bütünsel çözümler getirebilecektir. Günümüzde sadece HAK-İŞ Konfederasyonu bünyesinde uygulanmakta olan "kota uygulaması" diğer konfederasyonlar bünyesinde de teşvik edilmeli ve bu anlamda önemli adımlar atılmalıdır. Söz konusu kota uygulaması pek çok sendikanın tüzüğünde resmi olarak yer almamakla birlikte bazılarının ise sadece yönetmeliklerin de delege görevi için öngörülmektedir. Diğer taraftan, toplu iş sözleşmelerine kadınların yönetici olmaları yönünde destekleyici ve eşitleyici maddeler eklemek, hukuki ve siyasi anlamda yapısal dönüşümler sunması için önemlidir. Ayrıca kadınları sendikal üyeliklere teşvik etmek amacıyla, kadın sendika üyelerinin sendika aidatının erkeklere oranla daha düşük belirlenmesi dikkat çekici olabilir. Ancak bu uygulama ile kadınları sendikal üyeliklere teşvik ederken potansiyel kadın yöneticilerin de karar alma mekanizmalarına tam katılımının engellenmemesi dengeli bir şekilde sağlanmalıdır.

Kadınların karar alma organlarında yer alması, dünyadaki cinsiyet eşitliğini teşvik etmenin anahtarıdır. Sendikalar, kadınları üyelik ve liderliğe teşvik ederken veya dahil ederken kadınların özel ihtiyaçlarını ve ilgilerini dikkate almalıdır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ancak aktif ve güçlü bir üyelik ve yeterli



bir temsil ile sağlanabilir. Kadınların problemlerini görünür kılmak ve belirli işçi gruplarını etkileyen konuları tartışmak, sendikaların faaliyetlerinin temel bir parçası olmalıdır. Dolayısıyla, sendikaların gündemlerinde daha çok, kadının çalışma hayatındaki problemlerini yansıtmalıdır.

Kadınların sendikalarla bütünleşmesini sağlamak, kadınlara özgü farklı örgütlenme biçimlerini benimsemek, eşitlikçi politikalar geliştirmek ve tüm sendikalar bünyesinde kadın veya eşitlik komitelerini kurmak ve aktif faaliyetler sunmak, sadece 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde değil, yılın tümünde kadın sorunlarına bütüncül bir bakış açısıyla eğilerek eğitim, konferans ve farkındalık faaliyetleri gerçekleştirmek kadınların sendikal faaliyetlere duysız kalmaması noktasında önemli olacaktır.

Kadınlar erkeklere göre farklı toplumsal rol ve davranışlara sahiptir. Sendikal örgütler ve sahip oldukları politikalar cinsiyet körü bir anlayış ile hareket ettiği sürece, kadın ve erkeklerin farklı talep ve fırsatlara sahip olduğu gerçeğini göz ardı edecektir. Sahip oldukları özellikler ve nitelikler itibarı ile kadınlar ve kadınların talepleri sendikaların geleceği için dönüştürücü bir etki yaratacaktır. Bu noktada kadınlara yönelik toplumsal bilincin artırılması ve bireysel özgüvenin geliştirilmesi gerekmektedir.

Kaynakça

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2019) <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler> (erişim tarihi: 13.01.2019)
- Anafarta, N. Sarvan F. ve Yapıcı N. (2008)" Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 15, 111-137.
- Beken, H. G. (2015) "Kadınların Sendikal Katılımını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi", *Emek ve Toplum*, 4, 9, 156-179.
- DISK (2019) <http://disk.org.tr/category/diskten/kadin/> (erişim tarihi: 15.01.2019)
- DISK/GENEL İŞ (2019) *Türkiye'de Kadın Emeği Araştırma Raporu*, Araştırma Dairesi.
- DISK-AR (2018) *Türkiye'de Kadın İşçi Gerçeği: Daha Fazla Ayrımcılık, Düşük Ücret, Güvencesiz İstihdam*, Mart, İstanbul.
- DISK-AR (2019) *Sendikalaşma Araştırması Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler* (2013-2019), Şubat, İstanbul.
- Erdoğan, S. ve Toksöz, G. (1998) *Sendikacı Kadın Kimliği*, 1.Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- HAK-İŞ (2019) <http://www.hakis.org.tr/komiteler.php?id=1>
- HAK-İŞ (2019) *HAK-İŞ Dergisi*, Ocak 2019, Sayı 19.
- Harcourt, B., Garcia, A. ve Dumont, I. (2002) *Women in Trade Unions: Making the Difference*, Research on Women and Decision-Making in Trade Union Organisations.
- ILO/ICFTU, (2002) *International Labour Organisation/International Confederation of Free Trade Unions*, The Role of Trade Unions in Promoting Gender Equality working paper, 15.
- İŞKUR (2017) *Antalya İşgücü Piyasası Araştırma Raporu*.
- İŞKUR (2018) *Antalya İşgücü Piyasası Araştırma Raporu*.



KEİG (2019) *Kriz, Kadınlar ve Kadın Emeği Forumu Raporu*.

Keleş, D. (2018) "Türkiye'de Sendika Kadın İlişkisi: Sendikacı Kadınların Bakış Açlarına İlişkin Bir Değerlendirme", *Çalışma ve Toplum*, 4, 2047-2081.

Metin, Ş. (2011) "Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye'de Ev-Eksenli Çalışma", *Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi*.

Önder, N. (2013) "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1, 1, Temmuz-Eylül, 35-61.

Öztürk, M. (2007) "Türkiye' de ve Dünya'da Yeni Sendikal Perspektifler", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 53. Kitap, Prof. Dr. Haşmet Başar' a Armağan Özel Sayısı, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayını.

Pereira, F. (2016) "Female Representation in Trade Unions: The Case of The Cambodian Garment Industry", *Lund University International Human Rights Law and International Labour Rights Master Thesis*.

Toksöz, G. ve Memiş, E. (2018) *İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması, Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi (CEİD) Raporu*.

Toksöz, G. (1994) "Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım", *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 49, 3, 439-454.

TÜİK (2018). http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

TÜİK (2019). http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

TÜRK-İŞ (2019). <http://www.turkis.org.tr/Kadin-Isciler-k111>

Urhan, B. (2014) *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar*, İstanbul: KADAV Yayınları.

Yenihan, B. ve Cerev, G. (2016) "Sendikalı Kadınlar ve Yaşadıkları Sorunlar: Kocaeli Gölçük'de Kamu Çalışanları Sendikaları Üzerine Nitel Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14, 4, 150-167.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2000) *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yirmibeşoğlu, Ş. G. (2012) "Türkiye'de Kadın ve Sendikacılık: Avrupa Birliği'nin Etkisi", *Dedeoğlu, S. ve Elveren A. Y. (der.) Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*, İstanbul: İletişim Yayınları, 329 – 353.



Kitap Eleştirisi

“Yarasa Görünümlü Kelimeler”den Kapitalist Toplumdaki İnsanın Durumuna

Emre CANPOLAT*

Bertell Ollman, (2012).

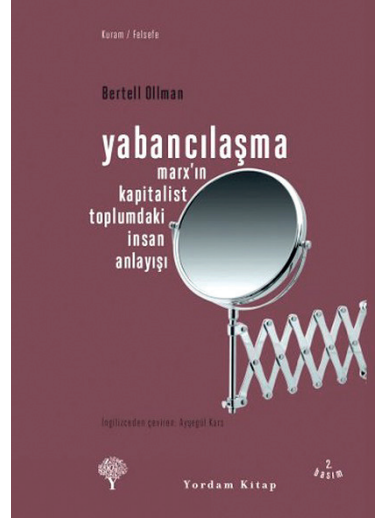
Yabancılaşma: Marx'ın Kapitalist Toplumdaki İnsan Anlayışı.

Çev.: Ayşegül Kars. İstanbul: Yordam Kitap.
430 sayfa.

ISBN: 978-605-5541-42-2

Bertell Ollman'ın ilk olarak 1971 yılında basılan ve doktora tezinden kitaplaştırılan “Yabancılaşma: Marx'ın Kapitalist Toplumdaki İnsan Anlayışı” isimli eseri hakkında, genel olarak, biri kapsamlı diğeri oldukça kısa iki yorum yapılabilir ve ikinci yorumun birincinin koşulu olduğunu da eklememiz

gerekir: (i) Söz konusu eser Karl Marx'ın yabancılaşma teorisi hakkında Türkçede yer alan en yetkin çalışmadır. (ii) Ollman'ın Marx'ın yabancılaşma teorisini ele alırken ortaya koyduğu çözümleme, Marx'ın “yarasa görünümlü” kelimelerini, Ollman'ın andığı biçimde “içsel ilişkiler felsefesi”ni, yani düşünme tarzını ve yöntemini, bunlardan farklı olarak sunuş tarzını, öte yandan kuramsal hatlarını, insan doğası kavrayışını, buna bağlı olarak etik ve özcülükle ilgili tartışmaları ve Marx'ın geç dönem çalışmalarında yabancılaşma teorisini aslında terk ettiğini savunan yaygın değerlendirmelerin ve Marx'ın aslında bir felsefesinin olmadığına dönük Marksist değerlendirmelerin çürütülmesini içeren oldukça kapsamlı tartışmaları içermektedir. Okur, kitabı ilk eline aldığı andan itibaren son sayfasına kadar, Marx'ın yabancılaşma teorisi etrafında dönen tartışmalar zinciri içinde buluyor kendini. Kitap bittiğinde ise yalnızca Marx'ın yabancılaşma teorisine vakıf olmakla kalmıyor, hakkında bugüne kadar çok az şey yazılmış olan Marx'ın yöntemini ve hayatı boyunca evrim geçirerek olgunlaşan düşünsel izleğini de kavramış oluyor. Ollman'ın, Marx'ın yöntemine odaklanan ve Türkiye’de de daha



*Dr., Araştırma Görevlisi, Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi



çok bilinen sonraki çalışmalarına da kaynaklık eden bu kitabı, günümüzdeki insanın çelişkilerini ele alma ve anlamaya dönük çaba için olduğu kadar, Marksist ekol içindeki tartışmalar için de oldukça önemli bir başucu kitabı olarak görülmelidir.

Bu aşamada şöyle bir soru sorulabilir: Ollman, neden Marx'ın yabancılaşma teorisini açıklamak ve günümüze doğru güncel yorumlarla teoriyi genişletmek gibi bir yol izlemiyor da, yabancılaşma konusunu yukarıda sıralanan bir dizi yön-temsel ve literatüre dair tartışmalara girerek ele alıyor? Böyle bir varsayımsal soruyu cevaplamamız gerekiyor, çünkü, Ollman yabancılaşma konusunu, 430 sayfalık kitabının 211'inci sayfasından önce, yani üçüncü bölümden önce doğru- dan ele almıyor. Sorumuzu şu şekilde de sorabiliriz: Ortalama bir okuyucu için önceki 210 sayfanın önemi nedir?

Yabancılaşma teorisi Marx'ın en popüler ama bir o kadar da eksik ya da yanlış kavranmış teorilerinden biridir desek abartılı bir şey söylemiş olmayız. Marx'ın yabancılaşma teorisi hakkında, Türkçede de diğer dünya dillerinde de, birbirin- den farklı niteliklerde olan pek çok farklı kaynağa ulaşmak mümkün. Ollman, anlaşılan o ki, doktora tezini kafasında organize ederken, Marx'ın yabancılaşma teorisini ele alan benzer çalışmalardan farklı olarak, öncelikle yaygın bir takım yanlış anlaşılımları ve eksiklikleri de ortadan kaldırmayı kendine görev edinmiş ve daha da önemlisi, Marx'ın yabancılaşmış insan kavrayışının aslında bir bütün olarak bugün Marksizm olarak andığımız düşünce toplamındaki önemini orta- ya koymak istemiştir. Bu nedenle yabancılaşma konusu, Ollman için, günümüz insanını anlama yolunda anahtar bir teori olmanın yanında, Marx'ın felsefesini, araştırma yöntemini ve düşünme tarzını ortaya koyan yegâne nirengi noktala- rından da biridir. Marx'ın yabancılaşma teorisini hakkıyla anlayan bir okuyucu, ilk çalışmalarından son çalışmalarına kadar Marx'ın geliştirdiği düşünsel izleği kavramaya çok daha fazla yaklaşmış olur. Zira Jean Hyppolite, "Marx'ın tüm dü- şüncesinin kökensel fikri ve bir bakıma tohumu, onun Hegel ve Feuerbach'tan aldığı yabancılaşma fikridir" diyor, ancak bu kavramı gözeterek Marksist özgür- leşmenin ne olduğunu anlayabiliriz ve 1844 *Elyazmaları*'yla *Kapital* arasındaki teorik bağı çözebiliriz (2010: 173-174).

Marx'ı ucundan kıyısından bilen herkes, onun ilk defa 1844 *Elyazmaları*'nda ele aldığı ve sonraki çalışmalarında bir daha da bu netlikte ele almadığı şu çö- zümlemeden mutlaka haberdardır: Yabancılaşmanın birbiriyle bağlantılı dört biçimi, insanın (i) kendi ürünü, (ii) üretici etkinliği, (iii) türü ve (iv) diğer insan- larla kurduğu ilişkide en belirgin şekilde karşımıza çıkar. Marx'ın yabancılaşma konusundaki hareket noktası, kapitalist ekonominin işleyişini inceleyen klasik ekonomi-politikçilerin özel mülkiyetten hareket etmesine nazire olarak belir- lediği -çünkü bu, kötülüğü ilk günahla açıklamak gibi bir şeydir, yani bir totolo- jidir- (Marx, 2005: 243) ve "güncel iktisadi bir olgu" olarak nitelediği, üreticinin yüzleştiği sömürünün çıplak görünümüdür:



"İşçi ne kadar çok zenginlik üretir, üretimi erk ve hacim bakımından ne kadar artarsa, o kadar yoksul duruma gelir. Ne kadar çok meta üretirse, o kadar ucuz bir meta olur. İnsanların dünyasının değersizleşmesi, nesnelerin dünyasının değer kazanması ile orantılı olarak artar. Emek sadece emtia üretmekle kalmaz; genel olarak emtia ürettiği ölçüde, kendi kendini ve işçiyi de meta olarak üretir" (2005: 140).

(i) Açıkça görüldüğü gibi, işçinin emek ürünü ve kendisi arasında düşmanca/karşıt bir ilişki vardır. Marx, emek ürününü emeğin nesneleşmesi olarak kavrar. İnsanın kendi öz etkinliği somut bir emek ürünü olarak onun nesnesi haline dönüşür. Ancak onun bu öz ürünü, yani onun kendi ürünü "...yabancı bir varlık olarak, üreticiden bağımsız bir erk olarak, ona karşı koyar", dolayısıyla kapitalist üretim koşulları altında üretici etkinlik "...işçi için kendi gerçekliğinin yitirilmesi olarak, nesneleşme nesnenin yitirilmesi ya da nesneye kölelik olarak, sahiplenme yabancılaştırma, yoksunlaştırma olarak görülür" (2005: 140). Üreticiyle emek ürünü arasındaki bu çelişki "işçinin kendi ürünü karşısında, yabancı bir nesne karşısındakiyle aynı ilişki içinde" olmasından kaynaklanır (2005:140-141). İnsanı insan yapan etkinliğin ürünü, o insanın olmadığı gibi, bu sorun basit bir sahip olmama ya da denetim yoksunluğundan ibaret de değildir. Bu ilişki, üreticinin tüm maddi yaşam koşullarının emek ürünü açısından görünümünü özetler.

(ii) İşçi ve emek ürünü arasındaki bu karşıt konumlanma, işçinin kendi emek etkinliğine yabancılaştırmasının da ifadesidir. Emeğin ürünü işçiye ait değilse, emek etkinliği de onun dışında ve karşıt bir şeye dönüşür. Kapitalist üretim koşullarında emek etkinliği, Marx'ın ifadesiyle, "...emeğin işçinin dışında olması, yani onun özüne ilişkin olmaması, demek ki emeğinde işçinin kendini olumlama-yıp yadsıması, mutlu değil mutsuz olması, özgür bir fizik ve entelektüel etkinlik göstermeyip bedenine ve tenine eziyet etmesi olgusuna" dönüşür (2005: 143). Emek etkinliği özgür çalışma olarak ortadan kalkar ve işçinin fiziksel yapısına bile karşıt olan zorunlu bir çalışma haline dönüşür. Zorunlu çalışma, emeğin insan gereksinimlerini karşılayan niteliğini ortadan kaldırır ve zora dayanan bu etkinlik haricindeki zamanlarda duyduğu hayati gereksinimlerini karşılamamanın aracına dönüşür. İşçinin, zorlama ortadan kalkar kalkmaz işten "vebadan kaçır gibi kaçması"nın nedenini Marx burada görür.

(iii) Tam da bu nedenle insan kendi türüne yabancılaştırmıştır. Marx'ta, insanı insan yapan ve onun özü olarak belirlen şeyin emek etkinliği olduğu vurgulanmalıdır. İnsan, kendinin bilincine sahip türsel varlık olarak, doğayı kendi örgen-sel olmayan bedeni ve bilinçli geçim aracı haline getirdiği ölçüde insanlaşmıştır. Nesneleşme, yani onun dolaysız emek etkinliği, bu anlamıyla onun türsel etkinliğidir. Kapitalist üretim ilişkilerinde insanın emek etkinliği onun fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanmasının bir aracına ve zorunlu çalışmaya indirgenince, insan,



türsel etkinliğini gerçekleştiremez hale gelir. Hâlbuki insan yaşamsal gereksinimleri dışında da üretir, doğayı yeniden kendisi için üretir ve “güzellik yasalarına göre de üretir” (2005: 147). Çünkü insan türü, hayvandan farklı olarak, kendi yaşamsal etkinliğiyle özdeş değildir. İnsan kendisine mesafelenir ve yaşamsal etkinliği dışında, doğayı kendisi için yeniden üretir ve sadece geçim araçları üretmez, sanat gibi yaratıcı faaliyetlerle sürekli olarak üretmeye devam eder. Kapitalist üretim tarzı ise insanın tüm bu niteliklerini elinden alır ve insanın bireysel varoluşu fiziksel varoluşunun aracı olur (2005: 148-149).

(iv) İnsanın kendi emek ürününe, emek etkinliğine ve türüne olan yabancılaşması, insanın diğer insanlara yabancılaşması, aynı karşıt/düşmanca ilişkinin insanlar arasında da ortaya çıkması anlamına gelir. Üreticinin emek ürünü kendisine ait değilse bir başkasına aittir. Üreticinin emek etkinliği kendisine ait, onun öz etkinliği ya da iradesine tabii değilse bir başkasının iradesine tabiidir. İnsanın türsel özelliklerini kaybetmesi bir insanın ötekine yabancılaşması demektir. İnsanın tüm bu yabancılaşma pratiği, onun ötekisi haline gelmiş bir başka insan var olmadıkça olamaz ve bu insan işçi dışında bir başka insandır.

Kısaca özetlenen bu çözümleme kapitalist toplumdaki modern insanın deneyimlediği yabancılaşma problemini genel olarak gözler önüne serer. O halde, Marx'ın teorik bir şekilde kesin olarak ifade ettiği bu çözümleme neden daha büyük başka tartışmaların kapısını aralamıştır ya da daha büyük başka teorik izahatları gerektirmektedir? Her şeyden önce, Marx'a göre yabancılaşma bu ilişkilerde görünür olur ve kapitalist üretim tarzının insana karşıt ve onla çelişen karakterinin izi, ortaya çıkardığı bu ilişkilerde sürülebilir. “Marx'ın geliştirdiği yabancılaşma teorisi, insan faaliyetlerinin nasıl harici, yabancı ve düşmanca bir şey olarak tecrübe edildiğini, bedenimiz ve aklımız için olumsuz etkilerini açıklamaktadır” (Swain, 2013: 5). Bu çaba, sadece kapitalizme özgü bir durum olmasa da modern kapitalizm koşullarında doruğuna ulaşan yabancılaşmış toplumsal ilişkilerin çözümünü hedefler. Marx, kısaca, insan ve doğa arasındaki bir ayrışmaya işaret eder ve söz konusu ayrışma “sadece ücretli emek ve sermayede eksiksizce tamamlanır” (Ollman, 2012: 216). Bir başka deyişle, “bireyin öncü rolünü azaltan bütün önemli değişiklikler insanla doğayı ayırıyormuş gibi değerlendirilir” ve Marksist yabancılaşma teorisi (insanla doğa arasındaki doğal ilişkilerden) “bağımsız olduğu varsayılan”, toplumsal ilişkiler sürecinin ürünü olarak ortaya çıkmış unsurlara odaklanır (2012: 217). Dolayısıyla, şunu rahatlıkla söyleyebiliriz ki, Marx açısından yabancılaşma sorunu dört başlıkta formüle edilen bir çözümlemeden ibaret değildir. Görünümler ve ilişkiler zaman ve mekânda değişiklik gösterebilir, farklı ve yeni biçimlerde karşımıza çıkabilir ama Marx'ın esas olan kapitalist üretim tarzı ve insan arasındaki uzlaşmaz nitelikteki çelişkilerdir. Üstüne üstlük yabancılaşma sorununun ele alınma tarzı ontolojik düzeyde, insanın doğası ve özüne dair daha temel bir teoriye, insanın bireysel ve toplumsal varlığının sınırlarını çizen ve içini dolduran bir felsefeye dayanır. Bu nedenle, başta



da belirtildiği gibi, Ollman'ın ele alınan çalışması, yukarıda sıralanan konu başlıklarının her birinde gerçekten derinlikli tartışmalar yürütürken, diğer yandan, Marx'ın yöntemi ve düşünme tarzını benzerine sık rastlanmayacak bir netlikte gözler önüne sermektedir.

Marx, genel olarak, insana bu kadar karşıt olan ve üreticileri giderek daha yoksul hale getiren kapitalist üretim tarzının kendini nasıl oluyor da doğal bir ilişki olarak dayatabiliyor sorusuyla ilgilenirken, bilindiği gibi, yöntemini ve kullandığı kavramları net bir şekilde açıklamamıştır. Ollman'ın bu eseri Marx'ın düşünme ve araştırma yöntemini sakince anlatırken kavramlarının neden sürekli yeni anlamlar kazanacak şekilde dönüştüğünü de açıklar: Şeyler durağan değildir ki Marx'ın kavramları da durağan olsun!

Ollman, Marx'ın "yarasa görünümlü kelimeler"inden başlar, yöntemine uğrar, düşünme tarzını özetler, insan doğası gibi önemli tartışma başlıklarının içini doldurur ve en nihayetinde Marx'ın kavradığı biçimde "kapitalist toplumdaki insanın durumu"nu gözler önüne sererek, belki de okurlarının beklentisinin çok ötesinde, yalnızca günümüzün kapitalist toplumuna değil, bütün bir Marksist literatüre farklı bir gözle bakmalarını sağlayacak nitelikte bir eser sunmuş olur.

Kaynakça

- Hyppolite, J. (2010) *Marx ve Hegel Üzerine Çalışmalar* (çev. D. B. Kılınc), Ankara: Doğu-Batı.
- Marx, K. (2005) *1844 Elyazmaları* (çev. K. Somer), Ankara: Sol.
- Ollman, B. (2012) *Yabancılaşma*. (çev. A. Kars), İstanbul: Yordam.
- Swain, D. (2013) *Yabancılaşma* (çev. H. T. Urbanlı), İstanbul: Durak.





Değini

43. İktisatçılar Haftası Üzerine

Aslı AYDIN*

İktisat Fakültesi Mezunlar Cemiyeti (İFMC) tarafından düzenlenen 43. İktisatçılar Haftası 14-15 Mart tarihlerinde İstanbul'da gerçekleşti. Bu yıl "Kriz: Daha Derin, Daha Yaygın / Ekonomik ve Toplumsal Krizin Anatomisi" ana başlığında gerçekleşen 43. İktisatçılar Haftası'nda, üç gün boyunca Dünya ve Türkiye'deki güncel tartışmalar ve eğilimler ele alındı.

Türkiye ekonomisinin kuşkusuz ilk gündem maddesi olan kriz, 43. İktisatçılar Haftası etkinliğinin de ilk oturumunu oluşturdu. Açılış konuşmasını Ahmet Eren'in üstlendiği 'Türkiye Ekonomisinde Büyüme ve Kriz' oturumunda, Prof. Dr. Pınar Feyzioğlu Akkoyunlu, Arzu Çerkezoğlu, Prof. Dr. Aziz Konukman, Çiğdem Tokar ve Dr. Veysi Seviğ panelist olarak yer aldılar.

Türkiye ekonomi-politiğinin önemli bir başlığını içeren büyüme sorunu, ülkemizde bugün kriz ortamında ele alınıyor. Diğer bir ifade ile ülke ekonomisi, bugüne dek büyümenin dinamikleri ve karakteri konusunda ileri sürülen bulguların en somut hale geldiği kriz döneminden geçiyor. Etkinlikte de büyüme sorunu, siyasi, sosyal ve ekonomik açıdan hem farklı açılardan hem de bütünlüklü olarak ele alınıyor. Bu haliyle, iktisadi tartışmaların krizden çıkış ve alternatif politikalar oluşturma konusunda büyük bir ihtiyaç haline geldiği günümüz koşullarında, etkinlik bu ihtiyaca önemli bir katkı yapmakta.

Etkinliğin ikinci oturumu ise "Türkiye'de Tarımın Dönüşümü ve Geleceği" başlığı ve Prof. Dr. Oğuz Oyan'ın açılış konuşması ile gerçekleşiyor. Oturumun panelistleri ise Prof. Dr. Burak Atamtürk, Abdullah Aysu, Ahmet Atalık, Dr. Selma Değirmenci ve Prof. Dr. Tayfun Özkaya.

İlk oturumun konusu olan kriz koşullarında, sorunlarıyla ve eğilimleriyle önemli bir tartışma konusunu oluşturan bir alan da bilindiği gibi tarım. Özellikle toplumda her geçen gün büyüyen gıda ürünlerine erişim ve fiyat sorunu, bugüne dek tarımda ciddi bir dönüşümü gerçekleştiren politikalara da ayna tutarak önemli bir tartışma noktasını oluşturuyor: Tarım nasıl bu kadar zayıflatıldı? Tarım faaliyetlerinde büyük çaplı daralmaya ve tarım arazilerinin yine büyük çaplı yok edilmesine neden olan bu politikalar aynı zamanda gelecek konusunda

* Hacettepe Üniversitesi, İktisat Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi



da karamsar bir tablonun kaçınılmaz olduğunu gösteriyor. ‘Türkiye’de Tarımın Dönüşümü ve Geleceği’ oturumu da güncel tarım politikalarının sürdürülemez hale geldiğini ve bu politikalara alternatif politikalar üretmek gerektiğinin altını çiziyor; alternatif politika önerilerine katkı sunuyor.

Prof. Dr. Faruk Sönmezoglu’na armağan edilen etkinliğin ikinci gününde, ‘Türkiye’de Siyasal Dönüşüm ve Rejimin Niteliği’ ve ‘Türk Dış Politikasında Bunalım ve Çıkış’ oturumları yer alıyor. Rıza Türmen, Prof. Dr. Burak Samih Gülboy, Dr. Cemal Dindar, Dr. Güven Bakırezer, Dr. Hülya Kendir ve Prof. Dr. Mehmet Bekaroğlu, Türkiye’deki siyasal dönüşümün unsurlarını ve sonuçlarını, inşa edilen yeni rejimin özelliklerini bizlere sunuyorlar. Yaşar Yakış, Prof. Dr. Levent Ürer, Prof. Dr. Ahmet Kasım Han, Aydın Selcen, Faruk Loğoglu ve Mühdan Sağlam ise Türkiye’nin bunalım sürecine girmiş olan dış politikalarına ve bu bunalımdan alternatif çıkış yollarına ışık tutuyorlar.

Etkinliğin son günü ise Prof. Gül Günver Turan’a armağan edilen ‘Neoliberalizm ve Muhafazarlık Kışkırtıcılığı Kadınlar’ ve ‘Yerel Yönetimler ve Demokrasi’ oturumlarına ayrılıyor. Türkiye’nin iki önemli ve birbirinden bağımsız olmayan sorunu neoliberalizm ve cinsiyet eşitsizliği, neoliberalizm ile perçinlenmiş muhafazakarlığın kadınlar üzerindeki etkileri ile ‘Neoliberalizm ve Muhafazarlık Kışkırtıcılığı Kadınlar’ oturumunda ele alınıyor. Prof. Dr. Fatmagül Berktaş, Doç Dr. Nilgün Tunçcan Ongan, Dr. Öğr. Gör. Ceren Lordoğlu, Handan Koç, Oya Ersoy, Dr. Öğr. Üyesi Özge İzdeş, konuyu çeşitli boyutlarıyla bizlere sunuyorlar.

Yerel Yönetimler ve Demokrasi oturumunda ise, Prof. Dr. İlhan Tekeli açılış konuşmasını üstlenirken Dr. Murat Birdal, Prof. Dr. Gülay Günlük Şenesen, Mücella Yapıcı, Doç Dr. Sonay Bayramoğlu, Prof. Dr. Tarık Şengül panelistler arasında yer alıyor.

Kırk Beş Yıllık Gelenek

İ.Ü. İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti’nin kırk beş yıldır sürdürerek geleneksel hale getirdiği İktisatçılar haftası, bugün Türkiye’de politik iktisadın bağımsız olarak tartışıldığı önemli platformlardan birini temsil ediyor. Türkiye ekonomisinin sorunları üzerinde değerli öneriler sunan bu platformların, konu ile birçok kesimden uzmanları, akademisyenleri buluşturması özelliği ile ülkeye olan katkısı kuşkusuz çok büyük. 1974’den beridir devam eden İktisatçılar Haftası da kırk beş yıldır ele aldığı başlıklarla kamusal-toplumsal bilinç oluşumuna önemli katkılar sunuyor.

1974 – Sanayileşmenin Neresindeyiz?

1975 – 1975 Yılında Türkiye

1976 – 1976 Yılında Türkiye Ekonomisi Ve IV. Beş Yıllık Plan

1977 – İktisadi Kalkınma ve Mucize

1978 – Az Gelişmiş Ülkeler ve Keynesgil Teori

1979 – Sanayileşme Sorunları ve Azgelişmiş Ülkeler



- 1982 – Bunalımdan Büyümeye Geçişte Türkiye Ekonomisi
1983 – Cumhuriyetin 60.Yılında Türkiye Ekonomisi
1984 – Piyasa Ekonomisine Geçerken
1985 – İktisat Politikaları ve Gelişme Doğrultuları
1986 – Ekonomi ve Demokrasi
1987 – Avrupa Topluluğu ve Türkiye
1988 – Yapısal Değişikliğin Neresindeyiz?
1989 – Türkiye İçin Alternatifler
1990 – Değişen Dünya, Doğu Avrupa ve Türkiye
1991 – Ekonomi ve Siyasette Yeni Stratejiler
1992 – Değişen Dünya, Türkiye ve On Yıllar
1993 – Yeni Yüzyıla Doğru Dünyada ve Türkiye’de Ne Olabilir?
1994 – Dünyada ve Türkiye’de Yeni Eğilimler
1995 – Ekonomi ve Siyasette Kriz Ve Çözüm Önerileri
1996 – Dünya Nereye Gidiyor? Küreselleşme Ve Türkiye
1997 – Türkiye’de Sermaye, Devlet, Siyaset
1998 – Türkiye’nin Dinamikleri
1999 – Yüzyıl Biterken Geleceğe Bakış
2000 – Değişen Dünyada Türkiye’nin Yeri
2001 – İktisat-İstikrar ve Türkiye
2002 – 2003’e Girerken Sorunlar ve Arayışlar
2003 – Cumhuriyet’in 80.Yılında Yurt ve Dünya
2004 – Yeniden Şekillendirilen Dünya ve Türkiye
2005 – İktisat ve Yoksulluk
2007- Türkiye’nin Geleceğini Düşünmek
2008- Geçmişten Geleceğe Türkiye ve Dünya
2009- Krizin Neresindeyiz? Krizin Değişik Yüzleri
2010- Taşlar Yerinden Oynarken... 2010 Türkiye’sinde Siyaset, Ekonomi, Kurumlar
2011- Geçmişin Mirası Geleceğin Beklentisi Arasında Türkiye
2012- Yüzyılın Başında Değişimin Krizi Gerçekler Olanaklar Sınırlar
2013- Cumhuriyetin 90. Yılında Ekonomi – Toplum – Siyaset
2014- Türkiye’de İktisat Ve Siyaset: Büyüme, Bölüşüm ve Demokrasi
2015- 21. Yüzyılda Ekonomi, Devlet, Siyaset: Değişimin Yönü
2016- Krizin Bu Günü Kapitalizmin Ve Demokrasinin Geleceği
2017- Krizin Yansımaları: İktisat, Siyaset, Adalet
2018- Yeniden Yapılanma Sürecinde İktisat, Siyaset ve İlişkiler





Forum

Dünyada ve Türkiye’de 1 Mayıs

Çağdaş KÜPELİ*

1 Mayıs bütün ülkelerin işçilerinin sınıf-bilinçli bir hayata uyanışlarını, insanın insan üzerindeki her türlü zulüm ve baskısına karşı mücadelelerindeki dayanışmalarını, işçilerin daha iyi bir yaşam, adaletli bölüşüm ve hakları için yürüttükleri mücadelelerini kutladıkları gündür. Toplumun zenginler ve yoksullar diye ikiye ayrılmasına karşı mücadele yürüten işçilerin günüdür.

İşçi sınıfı, uluslararası birlik, mücadele ve dayanışma günü olan 1 Mayıs’ı bu yıl derinleşen ekonomik ve sosyal kriz altında karşıladı. İşçi sınıfının büyük bedeller ödeyerek elde ettiği tarihsel kazanımlarına yönelik saldırılar sürmeye devam ediyor. Güvencesiz ve kayıt dışı çalışma yakıcı bir sınıf sorunu olarak artarken, işçi sınıfının en temel hakkı olan grev hakkı, örgütlenme hakkı ve özgür toplu sözleşme yapma hakkı dahil yok sayıldığı bir dönem yaşanıyor.

Haksız, hukuksuz, siyasi kararlarla yapılan işten çıkarmalar ve insanın yaşamını idame ettirmesi için gerekli olan ve en temel haklardan çalışma hakkının binlerce çalışanın elinden alındığı ağır ve travmatik bir dönemden geçiyoruz. Yine kriz derinleşirken işsizlik büyüyor, işçi sınıfının üzerindeki vergi yükü daha da artıyor ve işten çıkarılmayıp çalışanlarda daha fazla iş yükü altında ve uzun saatler çalışıyor. Kısaca işçi sınıfı için yaşam koşulları giderek kötüleşiyor.

Bu 1 Mayıs’a damgasını kıdem tazminatının fona çevrilmesi girişimine karşı tepkiler vurdu. İşçiler bir yandan işsizliğe, yoksulluğa, krizin yükünün işçi sınıfına yüklenmesine dur derken bir yandan da kıdem tazminatının fona devredilmesi ve zorunlu BES gibi dayatmalar ile; iktidarın kendisine ve sermayeye kaynak yaratma çabalarına izin vermeyeceğiz dedi.

Elbette ülkede yaşanan kriz sadece ekonomik kriz değil asıl olarak derin bir demokrasi krizi ile de karşı karşıyayız. Yasama, yürütme ve yargı, yargı bağımsızlığı, ifade özgürlüğü, basın özgürlüğü, hesap verilebilirlik, denetime açıklık, yasalar önünde eşitlik gibi demokrasinin temel değerleri yıkılmış durumda. Ülkede artan otoriterlik, baskı rejimi karşısında ise işçiler 1 Mayıs meydanlarını emek, eşitlik, özgürlük ve adalet fikirleriyle de doldurdu. İşçiler demokrasi talep etti.

*Medya ve İletişim Uzman, DİSK/Genel-İş Sendikası, cagdaskupeli@gmail.com



1 Mayıs Nasıl Doğdu?

1 Mayıs'ın doğuşu, çalışma saatlerinin gün ışığına göre belirlendiği 1800'lü yıllara uzanır. 19. yüzyılda güneşin doğumundan gün batımına kadar süren, 15-16 saatlik ve hatta kimi zaman 19-20 saatlik uzun çalışma saatleriyle işçiler neredeyse günün tamamını çalışarak geçirmekteydi. İşçiler için çalışma ve yaşama koşulları son derece kötüydü. Kapitalizmin vahşi dönemi olarak adlandırılan bu dönemde işçiler uyumanın ve yemek yemenin dışında kalan zamanlarında sürekli çalışıyorlardı. İşçilerin gündelik hayat mücadelesinin öyküsünün de etraflica işlendiği Kapital'de Marx, "makineleşmenin ve modern sanayinin doğuşuyla birlikte, ahlâkın ve doğanın, yaşın ve cinsiyetin, gecenin ve gündüzün bütün sınırları yıkıldı" diyerek bu duruma dikkat çekmekteydi.

O yıllarda ücret talebinden çok çalışma süresinin kısaltılması işçi sınıfının temel talebi olmuştu. Bu yüzden ki Avrupa'daki işçi sınıfı örgütleri, 1830 ve 1840'larda çalışma sürelerinin 10 saate düşürülmesi mücadelesini verdiler.

Avusturyalı işçiler "sekiz saat çalışma, sekiz saat sosyal hayat, 8 saat dinlenme ve uyku" talebiyle çalışma sürelerinin düşürülmesi mücadelesini verdiler. Bu hakkı ise 1856 yılında elde ettiler. Bu talep başka yerlerde de işçi sınıfının temel talebi haline geldi ve yaygınlaştı.

1858- 60 yılları arasında İrlanda'da fırın işçileri, gece ve pazar çalışmalarına karşı büyük mitingler düzenledi. Bu mücadele sonucunda İrlanda'nın bir çok şehrinde yalnızca gündüz çalışma yapılmaya başlandı. Londra'daki inşaat işçilerinin 1860-61 tarihli büyük grevinde çalışma süresinin 9 saate düşürülmesi temel talepleriydi.

Düşük ücrete ve asıl olarak uzun iş gününe karşı sürdürülen bu mücadeleler 1. Enternasyonal'in 1866 yılında toplanan kongresinde yasal çalışma süresinin 8 saat olması talebinin kabul edilmesiyle uluslar arası bir boyut kazandı.

Uluslararası Birlik, Mücadele ve Dayanışma Günü: 1 MAYIS

1 Mayıs'ı doğuran olaylar 1884'te ABD'de başlayan 8 saatlik işgünü talebi etrafında şekillenen mücadele sonucu gerçekleşti. ABD ve Kanadalı işçilerin katılımıyla oluşan Amerikan Emek Federasyonu'nun 1884'te Chicago'da düzenlediği kongrede, sekiz saatin yasal çalışma süresi olarak belirlenmesi için mücadele kararı alındı.

Gerçekleşen grev ve gösteriler sonrasında 1 Mayıs 1886'da 350 bin işçi ABD ve Kanada'da greve çıktı. ABD'nin Chicago kentinde 40 bin tekstil işçisinin gerçekleştirdiği eylem kanla bastırıldı. İşçilerin eylemlerinin genişlemesi ve etkisinin artması üzerine işverenler greve çıkan işçilerin eylemini bastırmak için sokak çeteleri anlaşıp saldırılar düzenledi. Gelişen olaylarda polis işçilerin üzerine ateş açmasıyla 4 işçi yaşamını yitirdi.

1 Mayıs sonrası işten atmalar, baskılar yoğunlaştı. Olaylara neden oldukları gerekçesiyle 8 işçi hakkında idam istemiyle dava açıldı. 4 işçi önderi Albert Parsons,



Adolf Fischer, George Engel ve August Spies, 8 saatlik işgünü mücadelesine önderlik ettikleri gerekçesiyle idam edildiler.

Alpert Parsons özür dilemesi şartıyla affedileceğinin söylenmesi üzerine, mahkeme heyetinin karşısında tarihe geçecek şu sözleri söyler: “bütün dünya biliyor suçsuz olduğumu. Eğer asılırsam canı olduğumdan değil, emekçi olduğumdan asılacağım”

ABD'deki işçi sendikaları 1889 yılından itibaren her 1 Mayıs'ın 8 saatlik işgünü talebini hayata geçirmek için eylem günü ilan etti. Aynı yıl Paris'te toplanan İkinci Enternasyonal ise 1 Mayıs'ı Uluslararası Birlik, Mücadele ve Dayanışma günü olarak kabul etti.

Engels o günlerde tarihe şu notu düşmüştü: “Bugün ben bu satırları yazarken, Avrupa ve Amerika proletaryası ilk kez bir ordu halinde, tek bir bayrak altında ve tek bir acil hedef uğrunda, yani... sekiz saatlik işgününün yasal olarak tanınması uğrunda seferber olmuş, savaş güçlerini denetliyor. Günümüzün soluk kesici görünümü, bütün ülkelerin işçilerinin bugün gerçekten birleşmiş olduklarını bütün ülkelerin kapitalistlerine ve toprak sahiplerine gösterecektir. Keşke Marx şimdi yanımda olsaydı da, bunu kendi gözleriyle görebilseydi!”

Ülkemizde Cumhuriyet Öncesi 1 Mayıs'lar

1 Mayıs, ilk defa 1906 yılında işçiler “Yurtsever Kardeşlerim! Şerefli Gazete Çalışanları! Haberinizi olsun ki, 1 Mayıs Dünya İşçileri Bayramı münasebetiyle amele kiraathaneleri civarındaki tren istasyonu mevkiinde toplantı ve gösteri vardır” bildirileri dağıtıldı. İzmir Basmane'de toplanan işçilerle “amele bayramı” kutlandı.

1.Dünya Savaşı'na kadar geçen sürede 1 Mayıs Üsküp, Selanik, ve İstanbul'da diğer ülkelerle birlikte eş zamanlı olarak kutlandı.

1909 yılında 1 Mayıs Üsküp ve Selanik'te kutlandı. Herkese seçme ve seçilme hakkı ve emeği koruyacak yasaların çıkarılması talep edildi. 1910 yılında, Selanik'te tütün, liman ve pamuk işçileri, 1 Mayıs gösterisi düzenleyerek bu günü kutladı. 1911 yılında, Üsküp, Selanik, Edirne ve bazı Trakya şehirlerinde yapılan 1 Mayıs etkinlikleri düzenlendi; Selanik'te yapılan Sosyalist İşçi Federasyonunun düzenlediği mitinge 7000 işçi katıldı. 1912 yılında, 1 Mayıs Selanik ve İstanbul'da kutlandı. İstanbul'da kutlanan bu ilk 1 Mayıs'ta Selanik'teki gibi seçme seçilme hakkının herkese tanınması, grev yasasının değiştirilmesi, emeğin haklarını koruyacak kanunların çıkartılması gibi talepler dile getirildi. İstanbul'da 1 Mayıs gösterisi düzenlemek o günlerde işçi sınıfı adına önemli bir kazanım oldu. Ancak tedbirler gecikmedi, hükümet işçi hareketine karşı baskıyı giderek tırmandırırken sermayeye her türlü kolaylığı sağladı. İttihat ve Terakki Hükümeti 1912 yılında başlayan Balkan Savaşlarını bahane ederek sıkıyönetim ilan etti.

1.Dünya Savaşının ertesinde 1918-1922 arasında işçiler hızlı bir şekilde tekrar örgütlenmeye başladı. 1919,1920,1921 yıllarındaki 1 Mayıs işçi bayramları işgal altındaki İstanbul'da bağımsızlık mitinglerine dönüştü. İşgal güçlerinin yasaklama-



larına, yapılacak olan iş bırakmanın askeri suç sayılacağı ve askeri mahkemede yargılanacakları gibi tehditlerine karşın 1 Mayıs kutlamalarına katılımlar yoğun bir şekilde gerçekleşti.

1922 yılında 1 Mayıs İstanbul, Ankara ve İzmir’de kutlandı. Sultanahmet Meydanı’nda işgal kuvvetlerinin tüm baskı ve tehditlerine rağmen burada toplanan işçi grubu Pangaltı üzerinden Kağıthane’ye kadar yürüdü. O yıl Ankara’da ilk kez 1 Mayıs kutlaması yapıldı. İmalat-ı Harbiye ve demiryolu işçileri iş bırakarak aileleriyle birlikte katıldıkları bir toplantı düzenlediler. Toplantıda işgal güçleri kınanarak Mustafa Kemal’e ve kurduğu hükümete destek verildiği açıklandı. Yürüyüş sırasında işçiler: “Türkiye amelesi sendika ister”, “Burjuvazinin zulmünü protesto ediyoruz” dedi.

Türkiye’de 1 Mayıs’lar

1923 yılı 1 Mayıs’ında çok sayıda işçi greve çıktı. İşçiler 1 Mayıs’ın resmi olarak tanınması, sekiz saatlik işgünü, hafta tatili, serbest sendika seçme ve grev hakkı gibi talepleri dillendirdiler. 1924 yılında 1 Mayıs kutlamalarının yapılması yasaklandı ve yürüyüşlere izin verilmeyeceği belirtildi. Cumhuriyet sonrası ilk kez 1924 yılında 1 Mayıs’ a müdahale edildi. 8 saatlik işgünü için bildiri dağıtan işçiler tutuklandı.

1925 yılında çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu ile tüm sendikal örgütlenme, grev ve gösteriler yasaklandı. Amele Teali Cemiyeti, “1 Mayıs nedir?” başlıklı bir broşür bastırıp halka dağıttı. Bunlar, hükümetin yeni bir tutuklama başlatması için yeterli oldu. Otuz sekiz kişilik bir grup Ankara’ya gönderilerek İstiklal Mahkemesi önüne çıkarıldı. Bunlardan bazıları, 7 ile 15’er yıl hüküm giydi. Aralarında Nazım Hikmet de bulunuyordu. 1926 – 1934 yılları arasında 1 Mayıs kutlamaları yasaklıydı.

1935 yılında “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun” adıyla çıkarılan bir düzenleme ile 1 Mayıs “Bahar ve Çiçek Bayramı” olarak genel tatil günlerine dahil edildi. Ancak bu genel tatil gününde, diğer genel tatil günlerinde olduğu gibi çalışanlara ücret ödenmeyecekti.

1935’ten sonra 1974 yılına kadar gizlice yapılan eylemleri saymazsak 1 Mayıs kutlanamadı, yasaklandı.

1975 yılında İstanbul Tepebaşı’ndaki bir düğün salonunda 1 Mayıs DİSK tarafından kutlandı.

1976 yılında ise Taksim Meydanı’nda 400 bin işçinin toplandığı ilk kitlesel miting yapıldı. Yarım yüzyıl sonra binlerce kişinin 1 Mayıs’ı kitlesel kutlaması, hükümeti ve işverenleri tedirgin etti.

1977 yılında ise 500 bin işçi Taksim Meydanı’nı doldurdu. Ama bu işçi sınıfının görkemli direnişini emperyalist güçlerin maşası devlet içi derin güçler kana buladı. Alanda konuşmalar devam ederken, çevredeki binalardan halkın üzerine ateş açıldı. Taksim Alanı’nda yaklaşık 200 kişi yaralandı, 37 kişi de yaşamını yitirdi.



tirdi. Olayda 2 bine yakın mermi atıldığı saptanmış, buna karşın yalnızca 5 kişi kurşun yarası nedeniyle ölmüştü. Aradan geçen bunca zamana rağmen olayın failleri hala bulunamadı.

1978 yılında, önceki yıl yitirilen 37 insanın acısını içinde yaşayan yüzbinler yine Taksim Alanı'ndaydı... Kontrgerilla saldırıları, tehditleri işçilerin 1 Mayıs kutlamasını engelleyemedi. İşçiler bir önceki yıl olduğu gibi bir kez daha aynı güç ve kitlesellikle Taksim Meydanı'nda buluştular. Bu mitingin en önemli talebi 1 Mayıs 77'nin faillerinin bulunmasıydı.

1979 yılında Sıkıyönetim Komutanlığı İstanbul'da mitinge izin vermedi, sokağa çıkma yasağı ilan edildi, kitlesel tutuklamalar yapıldı. 1 Mayıs'ta İstanbul'da sokağa çıkan 1000'e yakın kişi gözaltına alındı, 330 kişi tutuklandı. Yasağa rağmen birkaç yerde 1 Mayıs kutlaması yapıldı. DİSK'e bağlı bir grup sendika ise İzmir'de izinli 1 Mayıs kutlaması yaptı.

1981 – 1986 yılları arası 12 Eylül askeri darbesinin yasaklar zincirinde 1 Mayıs da yerini aldı. Ama tüm yasaklara rağmen, kısa süreli iş bırakmalar, bayramlaşmalar ve bildiri dağıtma gibi etkinlikler yapıldı. 12 Eylül'den sonrada 1 Mayıs gizlice, bazen salon toplantılarıyla kutlandı. 1988 yılında Taksim'e çıkmaya çalışan işçilere güç uygulanarak izin verilmedi.

1989 yılında da çok sert müdahaleler yapıldı. Taksim'e yürümek isteyen 17 Yaşındaki Mehmet Akif Dalcı isimli işçi yakın mesafede polisin açtığı ateş sonucu hayatını kaybetti.

1991 yılında İzmir'de Balık Hali önünde 12 Eylül sonrasının ilk yasal miting yapıldı. 1992 yılında DİSK, Türk-İş ve Hak-İş Ankara'da bir salon toplantısı yaparak ortak kutlama gerçekleştirdi. 1993 yılında ise işçiler 1 Mayıs'ı yeniden meydanlarda kutlamaya başladı. 1996 yılında 1977 1 Mayıs'ından sonraki en kitlesel 1 Mayıs kutlaması yapıldı. DİSK, KESK, Türk-İş ve Hak-İş tarafından düzenlenen mitingin yürüyüşü henüz başlamadan, arama noktalarında çıkan olaylarda polisin silah kullanması sonucu Hasan Albayrak, Dursun Odabaşı ve Yalçın Levent yaşamını kaybetti. 1997 yılında işçiler yine alanlardaydı. 1 Mayıs kutlamalarını Türk-İş, DİSK ve KESK birlikte organize ettiler. Merkezi miting İstanbul'da Çağlayan Meydanı'nda yapıldı. 1998 yılında “Şimdi Demokrasi Zamanıdır” temel sloganı ile 1 Mayıs darbe sonrasında ilk kez yaygın biçimde kutlandı. 2004 yılına kadar 1 Mayıs konfederasyonların ortak mitingiyle alanlarda kutlandı.

2004 yılında DİSK ve Türk-İş Taksim'de kutlamaları yapmak için izin istedi ama verilmedi. Üç yıl aradan sonra 2007 yılında DİSK ile beraber TMMOB, TTB ve KESK'ten oluşan tertip komitesince oluşturulan heyete izin verilmedi ama yine de binlerce işçi her türlü zorlamayı aşarak Taksim Meydanı'na girdi. 2008 yılında Hükümet, İstanbul'da 1 Mayıs günü Taksim'e toplu ulaşımın durdurulacağını, polisin gerekli önlemleri alacağını açıkladı. Polisin ağır müdahalesinden dolayı, sendikalar Taksim Meydanı'na gitmeyeceklerini açıkladı. 1 Mayıs ara sokaklarda çatışmalar gölgesinde kutlandı. Yaklaşık 1.500 kişi gözaltına alındı, yak-



laşık 40 kişi yaralandı. 2009 yılında 22 Nisan 2009 günü TBMM Genel Kurulu'nda, 1 Mayıs, “Emek ve Dayanışma Günü” olarak kanunlaştı. 5 binden fazla kişi, Taksim meydanında 1 Mayıs'ı kutladı.

2010 yılında 32 yıl sonra Taksim Meydanı ilk kez 'eyleme' açıldı. Taksim Meydanı'na üç ana yoldan çıkıldı; Gümüşsuyu, Mecidiyeköy-Şişli ve Tarlabası Bulvarı. Programdan önce sendikalar 1977'de meydana gelen olaylarda ölenler için Kazancı Yokuşu'na karanfil bıraktı. Büyük bir coşku ve heyecanla 200 binin üzerinde katılımcı ile görkemli bir kutlama yapıldı.

2013 yılında hükümet, Taksim'de inşaat alanı olduğunu bahane ederek, meydanın 1 Mayıs kutlamalarına kesinlikle kapalı olacağını açıkladı. Bu açıklamaya rağmen kitleler Taksim'e gitmeye çalıştı, pek çok yerde polisle göstericiler arasında çatışmalar yaşandı. 2014 yılında Hükümetin 1 Mayıs kutlamalarına izin vermeyeceğini açıklaması üstüne Taksim Meydanı'na çıkan tüm yollar polis tarafından kapatıldı. 39 Bin polisin görev yaptığı İstanbul'da OHAL ilan edildi. Şişli'deki DİSK binası önünde toplanıp 1 Mayıs'ı kutlamak için Taksim'e yürümek isteyen işçilere polis saldırdı. 2015'te de benzer manzaralar yaşandı. 2016 yılında 1 Mayıs için Taksim Meydanı yasaklanırken, kutlamalar için Bakırköy Meydanı adres gösterildi. 2017 ve 2018 yılında Türkiye'nin her yerinde binlerce emekçi 1 Mayıs meydanlarına akın etti.



Yazarlara Duyuru

Notlar ve referanslar ayrılmalıdır. Notlar metin içinde numaralandırılmalı ve “dipnot” şeklinde verilmelidir. Referanslar ise, APA sistemine göre düzenlenmelidir.

Kaynakçada, sadece yazıda gönderme yapılan kaynaklara yer verilmeli ve yazar soyadına göre alfabetik sıralama izlenmelidir.

Başlıkların düzenlenmesi:

Ana başlık: İlk harfleri büyük, 14 punto ve bold, sola yaslı

Giriş, Öz, Abstract, Sonuç ve Kaynakça: Baş harfleri büyük, sola yaslı, on iki punto, bold

Başlıklar: Baş harfleri büyük, sola yaslı, 12 punto, bold

Alt başlıklar: Baş harfleri büyük, italik, paragrafa hizalı, 12 punto, bold

Metin İçi Kaynak Gösterimi

Yapılan çalışmalarda, başkalarının düşünceleri alıntı ya da gönderme şeklinde verilmelidir. Kısa alıntılar tırnak işareti içinde gösterilmelidir. 4 satırdan uzun alıntılar ise ayrı bir paragraf olarak 1 cm içeriden blok halinde, 10 punto ile yazılmalıdır. Bu durumda tırnak işareti kullanılmamalıdır.

Göndermelerde yazar soyadı, yayın tarihi ve sayfa numarası bilgileri parantez içinde aktarılmalıdır. Tek ve iki yazarlı yayınlarda her iki yazarın soyadına da parantez içinde yer verilmelidir.

İkiden fazla yazarı olan yayınlarda gönderme yapılırken sadece birinci yazarın soyadı verilir, diğer yazarlar için “vd.” ifadesi kullanılmalıdır.

Tüzel kişiler tarafından yazılmış yayınlarda tüzel kişi adı çok uzunsa veya kısaltılmış biçimi çok biliniyorsa ilk göndermeden sonra kısaltma yoluna gidilebilir. Kısaltma kullanılmasına karar verilirse ilk göndermede kurum adının açık hali yazılmalı ve yanında parantez içinde kısaltması verilmelidir.

Bir yazarın aynı tarihte yayınlanmış birden fazla yayınından yararlanılmışsa, yayınları birbirinden ayırmak için sırasıyla “a,b,c,...” ibareleri kullanılmalı ve bu kullanım gerek metin içinde kaynak gösterme sırasında gerekse kaynakça bölümünde yer almalıdır.

Kaynak Gösterme Örnekleri

I. Tek yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):

(McQuail, 1987: 55).

• Aynı yazarın, aynı yıl birden fazla eserine yollama yapılması durumunda:

(McQuail, 1987a: 55; 1987b: 40).

• Alıntı yapılan yazarın başka bir yazardan alıntı yapmış olması durumunda:

(Aktaran: McQuail, 1987a: 55).



Kaynakçada:

McQuail, D.(1987) *Mass Communication Theory: An Introduction*, Beverly Hills, CA: Sage.

Akbulut, Ö.(2007) *Küreselleşme Ulus- Devlet ve Kamu Yönetimi*, Ankara: TODAİ Yayını.

Metin içindeki yollamada (makale):

(Akbulut, 2013: 168).

Kaynakçada:

Akbulut, Ö. (2013) “Küresel Kapitalizm ve Devlet”, *Toplum ve Hekim*, 28, 3, 165-171.

II. İki yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):

(Denhardt ve Denhard, 2007: 24).

Kaynakçada:

Denhardt, J. V. ve Denhardt, R. B. (2007) *The New Public Service*, New York: M. E. Sharpe.

Metin içindeki yollamada (makale):

(McCombs ve Shaw, 1998: 108).

Kaynakçada:

McCombs, M. E. ve Shaw D. L. (1972) “The Agenda-Setting Function of Mass Media”, *The Public Opinion Quarterly*, 36, 2, 176-187.

III. İkidenden çok yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):

(Lazarsfeld vd., 1996: 45).

Kaynakçada:

Lazarsfeld, P. F., Berolson, B. ve Gaudet, H. (1944) *The People Choice*, London: Colombia University Press.

IV. Derleme yayınlar içinde yer alan makaleler:

Metin içindeki yollamada:

(Schramm, 1994: 53).

Kaynakçada:

Schramm, W. (1994) (der.) *Kitle Haberleşme Teorilerine Giriş* (çev. Ü Oskay), İstanbul: Derya Yayınları, 95-134.

Metin içindeki yollamada (kurum yayınları):

(DPT, 1989: 145).

Kaynakçada:

DPT, (1989). *Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1990-1994*, Ankara.



V. Yazarı Olmayan Kitap:

Metin içindeki yollamada:

• Kitap Adı Kısaysa:

(Kütüphaneciliğe Giriş, 1987).

• Kitap Adı Uzunsa:

(Sanal, 1995: 70).

Kaynakçada:

Kütüphaneciliğe Giriş, (1987) Ankara: Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Yayınları.

Sanal Kütüphanecilik ve Yeni Gelişmeler (1995) Ankara: Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Yayınları.

VI. Görüşme:

Metin içindeki yollamada:

(O. Koloğlu ile kişisel iletişim, 13 Mart 2007).

Kaynakçada:

Orhan Koloğlu ile 13 Mart 2007 tarihinde gerçekleştirilen görüşme.

VII. Elektronik Kaynak

Metin içindeki yollamada:

(Çubukçu, 2009).

Kaynakçada:

Çubukçu, M. (2009) “Bu Kimin Zaferi?”, <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/473346.asp>. (15.06.2010).

VIII. Yazarı Olmayan Elektronik Kaynak:

Metin içindeki yollamada:

(Dışişleri Bakanlığı, 2010).

Kaynakçada:

Dışişleri Bakanlığı (2010) <http://www.mfa.gov.tr/default.tr.mfa>. Erişim Tarihi:16.06.2010.

IX. Gazete ya da Aktüel Dergilerde Yer Alan Yazılar:

Metin içindeki yollamada:

(Nadi, 1950).

Kaynakçada:

Nadi, Yunus, (1950) “Kuvvetin Sırrı”, *Cumhuriyet*, 9 Temmuz.

X. Gazete ya da Aktüel Dergilerde Yer Alan İsimsiz Yazılar

Metin içindeki yollamada:

(Cumhuriyet, 7 Mayıs 1924).

Kaynakçada:

Cumhuriyet, 7 Mayıs 1924.



• **Metin içerisinde aynı gazetelerin farklı kopyalarına atıf yapılmışsa:**

Cumhuriyet, 1950-1960, Hürriyet, 1948-1960.

XI. Belgeler

Metin içindeki yollamada:

(Ticaret Bakanlığı, Karar Sayısı, 21.48.26).

Kaynakçada:

Ticaret Bakanlığı, Muamelat Umum Müdürlüğü Kararları, Erişim: T.C. Başbakanlık Arşivi.