

# emek

Aralık 2019/2 - Altı Aylık Kuramsal Dergi

DİSK/Genel-İş

araştırma dergisi

ISSN 1305 - 6182

www.emekarastirma.org

## Editörden

Gamze YÜCESAN-ÖZDEMİR

## Araştırma Makaleleri

### İşçi Alacaklarının Güvencesi ve Konkordato

Murat ÖZVERİ

### Kriz ve Yaşlıları İşe Koşmak: Avrupa Birliği'nin "Aktif Yaşlanma" Yaklaşımı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme

Umut ULUKAN

### İşçi Sınıfı Bilinci, Örgüt(süzlük) ve Kolektif Eylem(sizlik): Ankara Organize Sanayi Bölgeleri Örneği

Nursel ARSLAN

### Küresel Kapitalist Yeniden Yapılanma Sürecinde Turizm ve Ulusötesi Turizm Şirketlerinin Yeri

Zelal BEYAZ

### Türkiye'de Riskli İşler İçin Telif Edici Ücret Farklılığı Uygulanıyor mu?

Aytekin GÜVEN ve Çağatay KARA

### Kırsal Dönüşüm, Tarım Dışı İstihdam ve Kadın Emegi: Fındık Fabrikalarında Çalışan Kadınlar

Nihan CİĞERCİ ULUKAN

### Geleceğin Yönetici Adaylarının Sendikalara Yönelik Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma

Ahmet GÖKÇE

### İsveç'te Yaşayan Türkiye Kökenli Gençlerin Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Bağlamlarda Türkiye Algıları

Mustafa Berkay AYDIN

### Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Bağlamında Kamu Görevlilerinin Grevi de İçeren Toplu Eylem Hakkı

Sevda KÖSE

## Kitap Eleştirisi

### Kalkınma Mücadelesi

Taner AKPINAR



# KRİZ VE İŞÇİ SINIFI

# Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD)

DİSK/Genel-İş tarafından altı ayda bir yayınlanmaktadır

• Aralık 2019/2

• 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 Salihoglu, 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), 2019/2**

**Sahibi:** Genel-İş adına Genel Başkan Remzi Çalışkan

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:** Şükret Sevgener

**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:** Aralık 2019

**Baskı:** Buğra Matbaacılık, Yapıcı İş Merkezi 74/32-33 İskitler ANKARA

**Tel:** (0312) 342 19 18

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.

## Kriz ve İşçi Sınıfı

### Editörden

Gamze YÜCESAN-ÖZDEMİR

v

### Araştırma Makaleleri

#### İşçi Alacaklarının Güvencesi ve Konkordato

Murat ÖZVERİ

1

#### Kriz ve Yaşlıları İşe Koşmak: Avrupa Birliği'nin "Aktif Yaşlanma" Yaklaşımı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme

Umut ULUKAN

23

#### İşçi Sınıfı Bilinci, Örgüt(süzlük) ve Kolektif Eylem(sizlik): Ankara Organize Sanayi Bölgeleri Örneği

Nursel ARSLAN

39

#### Küresel Kapitalist Yeniden Yapılanma Sürecinde Turizm ve Ulusötesi Turizm Şirketlerinin Yeri

Zelal BEYAZ

71

#### Türkiye'de Riskli İşler İçin Telafi Edici Ücret Farklılığı Uygulanıyor mu?

Aytekin GÜVEN ve Çağatay KARA

97

#### Kırsal Dönüşüm, Tarım Dışı İstihdam ve Kadın Emegi: Fındık Fabrikalarında Çalışan Kadınlar

Nihan CİĞERCİ ULUKAN

123

#### Geleceğin Yönetici Adaylarının Sendikalara Yönelik Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma

Ahmet GÖKÇE

141

#### İsveç'te Yaşayan Türkiye Kökenli Gençlerin Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Bağlamlarda Türkiye Algıları

Mustafa Berkay AYDIN

157

#### Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Bağlamında Kamu Görevlilerinin Grevi de İçeren Toplu Eylem Hakkı

Sevda KÖSE

179

### Kitap Eleştirisi

#### Kalkınma Mücadelesi

Taner AKPINAR

209



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](mailto:emekarastirma@genel-is.org.tr), [www.emekarastirma.org.tr](http://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.

## Crisis and the Working Class

### From the Editor

Gamze YÜCESAN-ÖZDEMİR

### Research Articles

#### The Guarantee of The Labor Claims and Concordat

Murat ÖZVERİ

#### Crisis and Put Older People to Work: A Critical Perspective on the European Union's "Active Ageing"

Umut ULUKAN

#### Working Class Consciousness, (Un)Organization and Collective (In)action

Nursel ARSLAN

#### Tourism within The Global Capitalist Restructuring Process and the Role of Transnational Tourism Companies

Zelal BEYAZ

#### Is There Any Compensating Wage Differentials For Risky Jobs in Turkey?

Aytekin GÜVEN ve Çağatay KARA

#### Rural Transformation, Non-Agricultural Employment and Women's Labour: Women Working for Nut Factories

Nihan CİĞERCİ ULUKAN

#### A Research on the Attitudes of the Prospective Manager Candidates Towards Unions

Ahmet GÖKÇE

#### Turkey's Perceptions of Turkish-Origin Youth in Sweden within Economic, Social and Cultural Contexts

Mustafa Berkay AYDIN

#### Collective Action Rights Including Right to Strike In Terms of International Labour Organization

Sevda KÖSE

### Book Review

#### The Struggle for Development

Taner AKPINAR

v

1

23

39

71

97

123

141

157

179

209



## Editörden

Son dönemde hem dünyada hem Türkiye’de ekonomik ve siyasal krizler toplumsal ilişkileri yeniden şekillendiriyor. Bu krizler en sert şekilde işçi sınıfının geniş kesimleri tarafından deneyimleniyor.

Egemen iktisat yaklaşımı, krizleri kapitalist sistemin işleyişinin anlık sekteye uğraması ve doğal giden bir sürecin sorunla karşılaşması olarak tanımlar. Kapitalizm ürettiğini satamamıştır, finansal piyasalar dalgalanmıştır, istenilen iktisat politikaları uygulanmamıştır ya da piyasalar iyi yönetilememiştir. Bu kriz analizi, burjuva biliminin sınırlılıklarını göstermektedir.

Bu analize karşı en kapsamlı eleştiri Marksist kriz kuramıdır. Marksist kurama göre kriz, kapitalizmin hareket yasasıdır ve kapitalizme içkin bir işleyiştir. Kapitalist sistemin özünü oluşturan sermaye birikimindeki tıkanma, krizlerle birlikte yeniden yapılanan kurumlar ve ilişkiler sayesinde açılır, kapitalizm kabuk yeniler ve yoluna devam eder. Kriz, kapitalizmin koltuk değneğidir, sermayeye yeni sömürü olanakları sağlayarak onu ayakta tutar. Dolayısıyla krizler hem kapitalistler hem de işçi sınıfı için önemli tarihsel anlardır.

Yaşadığımız krizin emek üzerindeki etkilerine baktığımızda, daha önceki kriz döneminden bir farklılık taşıdığını söyleyebiliriz. Bir önceki kriz dönemi, toplam gelir içinde emeğin payının görece arttığı genişlemeci dönemleri izlemişken, bugünkü kriz, emeğin payının azalmakta olduğu bir dönemin ardından gelmiştir. Bu gerçeklik ise, krizin emek üzerindeki etkisinin çok daha yaralayıcı ve derin olacağını göstermektedir.

İkinci olarak ise bugünkü kriz, emekçilerin kapitalizme bağımlılığı ölçüsünde emekçiler üzerinde etki yaratacaktır. Emekçiler, öncelikle kapitalizme üretim içindeki konumları ile bağımlıdır. Bu bağımlılık, üretimin yavaşlaması ve/veya durması durumlarında emekçiler için koşulların çok ağır kılar. Bugünkü kriz ortamında ise emekçilerin kapitalizme bağımlılığı yalnızca üretim sürecindeki konumlarıyla değil tüketim süreci bağlamında da üretilmektedir. Emekçiler tüketici kre-

dileri, otomobil kredileri ve/veya konut kredileri ile kapitalist sisteme borçlu ve bağımlıdır. Dolayısıyla, bugünkü krizin emek üzerindeki etkisi hem üretim süreci hem de tüketim sürecinde yaşanan bağımlılık göz önüne alındığında oldukça derin olacaktır.

*Kriz ve İşçi Sınıfı* temalı bu sayımızda krizin işçi sınıfı üzerindeki etkilerini farklı katkılarla ele almaya çalıştık. Bu tema içinde yer alan ve *İşçi Alacaklarının Güvencesi ve Konkordato* başlığını taşıyan ilk yazıda Murat Özveri, kriz dönemlerinde işçi alacaklarının güvencesinin ne kadar yetersiz olduğunu ortaya koyuyor ve sıklıkla başvuru olan konkordatonun işçi alacaklarına etkisini değerlendiriyor.

*Kriz ve Yaşlıları İşe Koşmak: Avrupa Birliği'nin "Aktif Yaşlanma" Yaklaşımı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme* başlıklı ikinci makalede neoliberal aktif yaşlanma söyleminin kriz dönemlerinde yaşlıları nasıl yeniden işgücü piyasasına ittiği analiz ediliyor. Umut Ulukan bu makalede neoliberal aktif yaşlanma söylemini eleştirel bir perspektifle ele alıyor.

Temada yer alan bir diğer makale ise Nursel Arslan tarafından kaleme alındı. *İşçi Sınıfı Bilinci, Örgüt(süzlük) ve Kolektif Eylem(sizlik): Ankara Organize Sanayi Bölgeleri Örneği* adlı makalede Arslan, sınıf mücadelesinin temel faktörleri olarak işçilerin örgütlülük durumlarını, kolektif eylemlerini ve sınıf bilinci süreçlerini mercek altına alıyor.

Dergimize tema dışı katkılar da oldukça zengin ve çeşitli. Bunlardan ilki Zerral Beyaz'ın makalesi. *Küresel Kapitalist Yeniden Yapılanma Sürecinde Turizm ve Ulusötesi Turizm Şirketlerinin Yeri* başlıklı makalede Beyaz, küreselleşme sürecinde turizmin giderek daha karmaşık bir üretim, dolaşım ve mübadele coğrafyasının parçası haline geldiğinin altını çiziyor ve ulusötesi turizm şirketlerinin bu coğrafyadaki konumlarını analiz ediyor.

Aytekin Güven ve Çağatay Kara tarafından kaleme alınan *Türkiye'de Riskli İşler İçin Telif Edici Ücret Farklılığı Uygulanıyor Mu?* başlıklı makalede ise telif edici ücret farklılıkları teorisi üzerinden Türkiye'deki durum olgusal boyutlarıyla tartışılıyor. Yazarlar, bu teori çerçevesinde Türkiye'deki yüksek ve kronik işsizliği ele alıyorlar.

Bir diğer makalede Nihan Çiğerci Ulukan, kırsalda kadın emeğini fındık fabrikalarında çalışan kadınlar üzerinden inceliyor. *Kırsal Dönüşüm, Tarım Dışı İstihdam ve Kadın Emeği: Fındık Fabrikalarında Çalışan Kadınlar* başlıklı makalede yazar, Doğu Karadeniz kuşağında yer alan ve Türkiye'nin en çok fındık üretilen bölgesi olan Ordu ilinin Ünye ilçesinde fındık fabrikalarında çalışan kadınların durumunu toplumsal cinsiyet perspektifiyle irdeliyor.

Ahmet Gökçe'nin *Geleceğin Yönetici Adaylarının Sendikalara Yönelik Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma* başlıklı makalesi ise İnsan Kaynakları Yönetimi bölümlerinde okuyan üniversite öğrencilerinin sendikalara dönük tutumlarını bir



alan araştırmasıyla inceliyor. Makalede, ailesinde sendika üyesi bulunan ve bulunmayan öğrenciler arasındaki sendikal tutuma dönük anlamlı ilişkilere işaret ediliyor.

*İsveç'te Yaşayan Türkiye Kökenli Gençlerin Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Bağlamlarda Türkiye Algıları* adlı makalede Mustafa Berkay Aydın odak grup görüşmesine dayanan bir saha araştırması ile gençlerin Türkiye'ye dönük algılarını farklı açılardan inceliyor.

*Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Bağlamında Kamu Görevlilerinin Grevi De İçeren Toplu Eylem Hakkı* başlıklı son makalede ise Sevda Köse, uluslararası çalışma normları bağlamında kamu görevlilerinin durumunu ele alıyor. Kamu görevlilerinin toplu eylem hakkını kullanımını ülkelerin farklı mevzuatları ışığında irdeliyor.

*Kitap Eleştirisi* bölümünde ise Taner Akpınar, Benjamin Selwyn'in *Kalkınma Mücadelesi* adlı kitabını değerlendiriyor. Akpınar, küresel kapitalist düzende emekçi sınıfların nasıl ezildiğine, onların sömürülmesinden yaratılan zenginliğin nasıl küçük bir azınlığın eline geçtiğine ilişkin tartışmaları vurgulayarak, dünyanın nasıl dönüştürülebileceği üzerine daha fazla düşünmenin gerekliliğinin altını çiziyor.

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.

Bir yılı ve iki sayıyı daha tamamladık. 2020'nin, emek için daha verimli tartışmaların örüldüğü ve mücadele alanına taşındığı bir yıl olması dileğiyle,

**Prof. Dr. Gamze Yücesan-Özdemir**





Araştırma Makalesi

# İşçi Alacaklarının Güvencesi ve Konkordato

**Murat ÖZVERİ\***

ORCID ID: 0000-0001-5752-7186

## Öz

İşçilerin ücreti işçi ve ailesi için temel geçim kaynağıdır. Ücretin korunması sadece işçiler açısından değil aynı zamanda toplumsal refahın korunması açısından da önemlidir. Türk hukuk sistemi içerisinde ücreti koruyan yasal düzenlemeler sınırlı bir koruma getirdiği için yetersizdir. Özellikle kriz dönemlerinde işçi alacaklarının güvencesi önemli bir sorun haline gelmektedir. İşverenlerin tüzel kişiliği kötüye kullanma yoluyla işçilerin haklarına ulaşmalarını engellemeleri de başlı başına bir sorun haline gelmiştir. Makalede işçi alacaklarının güvencesine ilişkin hükümler ve bu güvencenin neden yetersiz olduğu ele alınmış, son dönemlerde sık başvurulan bir yol olan konkordatonun işçi alacaklarına etkisi değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** ücret, işçi alacağı, ücretin güvencesi, aciz hali, konkordato

## The Guarantee of The Labor Claims and Concordat

### Abstract

Workers' wage is the main means of livelihood of the worker and his/her family. Protection of the wage is important not only for the workers but also for the protection of social welfare. In the Turkish legal system, the laws and regulations regarding protection of wage are insufficient because of the limited protection they provide. The guarantee of the labor claim constitutes an important problem especially in time of crisis. Furthermore, employers' abuse of the legal entity to prevent workers from obtaining their rights has also become a problem in itself. In this article, the provisions related to the guarantee of the labor claims and why this guarantee is insufficient are discussed and the effects of the concordat, which is a frequently used way in recent years, on the labor claims is evaluated.

**Keywords:** wage, labor claim, guarantee of the wage, insolvency, concordat

---

Makale gönderim tarihi: 30.10.2019 Makale kabul tarihi: 11.12.2019

\* Av. Dr., Kocaeli Barosu, Çalışma ve Toplum Dergisi Yayın Yönetmeni



## Giriş

İşçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkiyi düzenleyen “iş sözleşmesi” iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme türüdür. İşçi iş görme edimini yerine getirecek, işveren de işçinin iş görme ediminin karşılığı olarak işçiye ücret ve koşulları oluşturduğunda diğer işçilik alacaklarını ödeyecektir. İş sözleşmesinde öncelikle edim yükümlüğünü yerine getirmesi gereken sözleşme tarafı işçidir. İşçi önce iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu yerine getirmesi koşuluyla sözleşmenin diğer tarafı olan işverenden borçlarını yerine getirmesini isteyebilecektir. İş görme ve iş görme karşılığı ücret iş sözleşmesinin kurucu unsurlarıdır.

Sözleşme hukukunda teknik olarak bir karşı edim olarak tanımlanan ücret, toplumsal yaşamda çok yönlü etkileri olan sadece teknik boyutuyla tanımlanamayacak kadar önemli bir olgudur. Ücretin gelir boyutu vardır. Ücret gelir boyutu ile işçi açısından bir geçim ve sosyal statü belirleme aracıdır. Ücret işçinin ve dolayısıyla işçinin ailesinin geçimini sağlayan tek araçtır. Ücret için işgücünü satan işçi, işgücünü tüketim sürecinde olağan sözleşme rizikosunun yanında, olumsuz iş koşulları riskiyle de yüz yüze kalmaktadır.

İş sözleşmesinin tarafı işveren, işçinin dışında girdiği ilişkiler içerisinde üretim sürecinin doğası gereği haklar ve borçlar edinir. İşveren, ürettiği mal ve hizmet sonucu kar elde etmek istemektedir. Üretim sürecinin sonunda işverenin kar etmeyi hedeflemesi işverenin iktisadi amacı, bu amaca ulaşmak için mal veya hizmet üretmesi teknik amacı olarak tanımlanır. İşveren amaçlarına ulaşmak işçi ücretlerinin dışında ham madde, enerji vb. üretim girdilerini sağlamak zorundadır. İşveren finansman gereksinimi karşılamak için kredi alabilir. Üretim girdilerini işverene satanlar da doğal olarak sözleşme rizikosunu en aza indirecek hukuki araçlar üzerinden bu satışı yapmak isteyeceklerdir. Menkul rehni, ipotek, finansal kiralama vb. gibi sözleşmenin bir tarafına özel güvence sağlayan hukuki araçlar karşısında işçinin ücreti korumasız kalma riskiyle yüz yüzedir.

İşverenlerin tüzel kişilik formatında örgütlenmeleri sorumluluklarının sınırlandırılmasını da beraberinde getirmiştir. Bu örgütlenmenin sonucu olarak tüzel kişi ile tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişi arasında bir perde oluşmakta, sorumluluk tüzel kişiliğin mal varlığı ile sınırlandırılmaktadır.

İşçi işyerinde iş görme edimini yerine getirirken gerçek kişi ile muhatap olmaktadır. İş görme edimini bu gerçek kişinin emir ve talimatları çerçevesinde yerine getirmekte, ancak ücret ve ücrete bağlı haklarını tüzel kişiden ve tüzel kişinin cinsine göre kural olarak tüzel kişiye özgülenmiş malvarlığı ile sınırlı olarak isteyebilmektedir. Tüzel kişiliğin getirdiği korumayla yetinmeyen bazı işverenler, tüzel kişiliğin kendisini yükümlüklerini yerine getirmemenin aracı haline dönüştürebilmektedir. Genel olarak tüzel kişiliğin kötüye kullanılması başlığı altında toplanan bu uygulamalar sonucu işçi çalışmış olmasına karşın alacaklarına ulaşamama riskiyle yüz yüze kalmaktadır.



İşverenin zarar etmesi, bu zarar sonucu borçlarını yerine getiremeyecek duruma düşmesi (aciz hali), alacaklarının haciz, iflas, konkordato gibi özel takip yollarına başvurarak işverenin malvarlığını tasfiye sürecine girmeleri durumlarında, işçinin ücretinin özel konumuna uygun bir korumadan yararlanması zorunludur.

İşverenin ödeme gücünü yaşadığı aşama, işçi açısından hak ettiği gelirden yoksun kalma aşamasıdır. Bu aşamada geliri olmayan işçinin pahalı, uzun ve karmaşık takip yollarını başarıyla yürüterek alacağına ulaşması neredeyse olanaksızdır. Üstelik işçi alacaklarına yasalarla getirilen güvence işçiyi tam olarak ve kısa sürede alacaklarına ulaşmaya götürecek etkinlikte değildir. Kısaca çalışma yaşamında işçi alacaklarının güvencesi sorunu gittikçe büyüyen ve kanayan bir yaraya dönüşen önemli bir sorun haline gelmiştir.

İşçi iş görme edimini yerine getirmiş, kendi üzerine düşeni yapmış, işçinin işverenin basiretsizliği, yanlış iş örgütlenmesi yapması, siyasi ve ekonomik kararlardan işverenin etkilenmesi, kısaca işçiden kaynaklanmayan nedenlerin bedelini ödemek zorunda kalması ve bu duruma seyirci kalınması iş hukukunun koruma amacıyla bağdaşmamaktadır. İşçinin ücretinin ödenmemesi durumunda özel bir korumadan yararlanması zorunludur.

Bu çalışmada yasal sistemimiz içerisinde işçi ücretlerinin özel olarak korunması zorunluluğuna ne ölçüde uygun davranıldığı incelenmeye çalışılmıştır. Konu özellikle iflas, konkordato süreçlerinde işçi alacaklarının durumu açısından ele alınmış, bu çerçevede işçi alacaklarının güvencesi sorunu tartışılmıştır.

## **İşçi Alacaklarının Borçlusu İşverenin Belirlenmesi Sorunu**

İşverenin kim olduğunu 4857 sayılı İş Yasası 2. maddesinde “işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren” denir sözleri ile işçi çalıştırma üzerinden tanımlamıştır.

Bu tanıma göre işçiyi kim çalıştırıyorsa işveren odur. İşveren kimse işçinin ücret ve ücrete bağlı haklarından o sorumlu olacaktır. Çok açık gibi gözüken bu durum yaşamın içerisinde aynı basitlikte karşımıza çıkmaz. Birçok durumda işçi hukuki anlamında işverenin kim olduğunu bilmez. İşveren iş verme, talimat verme aşamasında olabildiğince somuttur. Ne var ki sorumluluk alanına girildiğinde işveren buharlaşır, işverene ulaşılması zorlaşır ve bazı durumlarda ise hiç ulaşılmaz.

İşverenin perdelenmesini sağlayan ilk kurum tüzel kişiliktir. Gerçek kişilerin dışında hak ve borçlara ehil olan örgütlerin ortaya çıkması, hukuk sisteminin bu örgütlere hukuki işlem ehliyeti tanımalarının altında tacirleri koruma amacı vardır. Tüzel kişi kavramı çıkmadan önce tacirler tüm malvarlıklarıyla sorumlu olduklarından bir kez işleri ters giden tacirin ticarete devam etmesi neredeyse olanaksız hale gelebilmekteydi. Ticaretin devamlılığını sağlamak için bulunan çözüm tacirin sorumluluğunu sınırlandıran yeni hukuk süjesi yaratmak olmuştur. Birden fazla tacir bir araya gelerek bir ortaklık kurmuş, bu ortaklığa mal var-



lıklarının bir kısmını vermişler, bu ortaklığın adına “şirket” demişlerdir. Ticaret bu şirketler adına yapılmaya başlamıştır. Böylece tacirlerin işler ters gittiğinde tüm malvarlıklarını yitirmekten kurtulduğu, şirkete özgüledikleri malvarlıklarıyla sorumlu olacakları bir sistem gelişmiştir. Ticaret alanında ortaya çıkan hukuki işlem ehliyetine sahip bu ortaklıkların benzerleri, vakıf, dernek, sendika vb. şekillerde başka alanlara da yayılmıştır. Bunların tamamı ise “tüzel kişi” olarak adlandırılmıştır.

Tarihsel süreç içerisinde tacirlerin ticaretin getirdiği risklerden bu ticarete özgüledikleri malvarlıklarıyla sınırlı olarak sorumlu olmak istemelerinden doğan tüzel kişilik, çalışma yaşamında işverenlerin yasal yükümlüklerinden kurtarmada veya en aza indirmede başarılı bir şekilde kullandıkları bir kuruma dönüşmüştür.

Tüzel kişiliğin en önemli ayırt edici unsuru tüzel kişiyi kuran (gerçek veya tüzel kişi) kişilerden bağımsız hukuk süjesi olması ve kendisini oluşturan kişilerin malvarlıklarından bağımsız malvarlığına sahip olmasıdır. İşçi alacakları açısından önemli olan konu tüzel kişinin malvarlığıdır. Tüzel kişinin “malvarlıklarının ayrılığı ilkesi, tüzel kişinin kendisini oluşturan kişilerin malvarlığından ayrı ve bağımsız bir malvarlığına sahip olmasını ifade eder. Bu ilkeye göre ne şirketin malvarlığı ortağa aittir ne de ortağın malvarlığı şirkete aittir. Ortakla ortaklığın malvarlığının birbirine karışmaması, karıştırılmaması da asıldır.”(Memiş, 2010:135) Ticari yaşamın sürekliliğini sağlamak, şirketin özgülenmiş malvarlığı üzerinden alacaklıları korumak amacıyla meşrulaştırılan tüzel kişi, işverenin işçi ücretlerinin ödemediği, şirketin zora düştüğü durumlarda işçiler açısından tam bir tuzağa dönüşebilmektedir.

Üretimin her aşamasını kurdukları ayrı ayrı tüzel kişiler arasında paylaştırarak, çalıştırma, işçinin işe giriş bildirgesini ekonomik olarak en güçsüz yeterli malvarlığı olmayan şirket üzerinden verip, karları bir başka şirkete transfer etme, işçileri gösterdikleri şirketi taşeron firma olarak tescil ettirip ana firma üzerinden işçi göstermeme, üretimi dışsallaştırma adı altında tedarikçi firmalara kaydırma, tedarikçi firmaları işçiye karşı sorumlu göstererek yükümlüklerden kurtulma, yasal olmayan asıl işveren alt işveren ilişkisi kurma çalışma yaşamının olağan halleri arasına girmiştir.

Tüzel kişiler arasındaki organik bağın kanıtlanmasını, bir tüzel kişiyi bir başka tüzel kişiyi sorumsuz kılacak şekilde perdelemeye karşı tüzel kişilik perdesinin kaldırılması gibi hukuki çözümler kanıtlanması çok zor olduğu için işçiler açısından sınırlı olarak güvence getirmiştir.

Teknolojik gelişmeler nedeniyle üretim süreci parçalanmıştır. İşleri birden fazla “tüzel kişi işveren” (taşeron-outsourc) arasında dağıtılmıştır. Örneğin ana firma enjeksiyon bobinini bir işverene, contayı bir başka işverene yaptırmıştır. Her bir parçayı üreten şirkete “tedarikçi firma”, ana firmaya “ihale makamı” denilmiştir. Böylece ana firmalar parçaların birleştirme işini yapan işçilerin dışındaki işçilerin borçlarından sorumlu olmaktan kurtulmuşlar, sıfır stokla çalışma, depolama maliyetlerinden kurtulma olanağına kavuşmuşlardır.



İşçi bobin üretirken iş kazası geçirdiğinde, sadece bobin üretim işini üstlenmiş şirketi dava edebilir olmuştur. Ana firma “Ben işi ihale edenim, beni ilgilendirmiyor” diye sorumluluktan kurtulabilmiştir. Üretim sürecinin bu şekilde parçalanması da kısaca “üretimde esneklik” diye adlandırılmıştır. İşleri delege eden ana firmalar kendilerini “kurumsal işyeri olarak” adlandırıp, kurumsal sıfatı üzerinden saygınlık ve meşruluk kazanmaya çalışmışlardır. Genellikle de başarılı olmuşlar, kurumsal işyerleri yasa dışılığı olmadığı işyerleridir algısı yerleşirken, kendi yarattıkları ve KOBİ adını verdikleri şirketler üzerinden her türlü yasa dışı, iş hukukuna aykırı çalışmayı yaygınlaştırmışlardır. Yarattıkları bu ilişki ağı içerisinde sadece işleri değil hukuksuzluk da KOBİ'lere devredilmiştir. Bu sistem sayesinde büyük sermaye grupları veya ana firmalar ya da kendilerinin çok sevdikleri adlandırmayla kurumsal işyerleri kendileri için üretim yapan, kendilerinin örgütlediği, adına tedarikçi firma dedikleri, KOBİ dedikleri gerçekte kendilerinin olan onlarca işyeri üzerinden ucuz, güvencesiz, sorumlu olmadıkları işçi çalıştırma olanağına kavuşmuşlardır.

İşçileri alacakları konusunda açmaza iten bir diğer işveren pratiği “Finansal Kiralamama Yasası” (*leasing*) sistemidir. İşveren bu sistemde makineleri hatta fabrikaları, leasing şirketine devredip şirketten geri kiralama yoluyla alabilmektedir. Finansal Kiralama Yasası uyarınca leasing yoluyla kiralanan mallara beş yıl dokunulması hukuken olanaklı değildir. İcra memurları haciz aşamasında bu malları haciz dışı tutacak şekilde ayırmak zorundadır.

Sonuçta işçinin işvereni sandığı unvanın bir marka adı olduğu, işverenin çok farklı, adı sanı bilinmeyen bir tüzel kişi olduğu, işçinin fiilen çalıştığı işverenle kayıtlarda gösterilen işverenin tutmadığı, işçinin işvereni gözüken tüzel kişinin hiçbir yeterli malvarlığının olmadığı, aynı kişilerin onlarca kez değişik firmalar kurarak işçilerin haklarını ödemediği ihaleler alıp iş yaptıkları bir sistem kurulmuştur. Deyim yerindeyse bu sistem bir tür “mülkiyetsiz işverenlik”tir. Mülkiyetsiz işverenlik, sorumluluktan arınmış, sadece kara el koyan, kara el koymanın yanında işveren olarak hukuki alanda kendini görünmez kılan, ticaretin bedelin-den sıyrılan bir işveren yapılıdır.

İşçiyi tüzel kişiliğin kötüye kullanılması uygulamaları karşısında koruyacak etkin bir yöntem yürürlükteki hukuk sistemi içerisinde bulunmamaktadır. İşçinin tüzel kişiliğin kötüye kullanıldığını kanıtlayarak tüm işverenlerin birlikte sorumluluğuna gitmesi teorik olarak olanaklı ancak pratikte çok zaman alan ve zor bir yoldur. İşverenlerin aciz haline düşmesi, konkordato ilen etmesi ve iflas durumlarında da işçi gerçek işverenini kanıtlayamamakta, kendisine sınırlı bir koruma getiren yasal hükümlerden de yararlanamamaktadır.



## İşçi Alacaklarının Özel Olarak Yasal Koruma Altına Alındığı Durumlar

Normal koşullarda, yani ödemek istediği halde işçinin ücretini ödeyemez hale gelen işverenler için yasal sistemimiz işçi alacaklarına bazı sınırlı ölçülerde de olsa özel korumalar getirmiştir. Başlıklar halinde sıralamak gerekirse;

- ▶ İşçi ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilmez veya bir başkasına devir ve temlik olunamaz. (4857 S. İşK/35)
- ▶ İşçi ücretlerinden işveren işçinin rızasını almadan kendi alacağına dayanarak takas ve mahsup yapamaz. İşçinin işverene kasten zarar verdiğinin yargı kararına dayalı olarak sabit olması halinde, işveren bu zararı işçinin ücretinin dörtte birini aşmayacak şekilde takas edebilir. (6098 S. TBK/407)
- ▶ İşçi alacakları iflasta sınırlı ölçülerde de olsa imtiyazlı alacaklardan sayılır. (2004 S.İİK/ 206.)
- ▶ Ücretin gününde ödenmemesi halinde işçinin çalışmama hakkı vardır. (4857 S. İşK/34)
- ▶ İşverenin aciz haline düştüğü durumlarda, işçinin uygun bir süre içinde ücreti için teminat isteyebilme hakkı vardır. İşveren bu teminatı vermezse işçi iş sözleşmesini sona erdirebilir.(6098 S. TBK/98 ve 436)
- ▶ Kamu makamlarının (Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar) her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol yükümlükleri vardır. Ödenmeyen ücret varsa bu makamlar işçi ücretlerini müteahhittin hak edişlerinden kesmek zorundadır.
- ▶ 4857 sayılı iş yasasınının 36. Maddesinde yer alan “bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder”
- ▶ İşverenin aciz halinde işyerinde bir yıllık kıdemi olan işçilerin geriye doğru bir yıl içerisinde doğmuş ücret alacaklarının üç ayla sınırlı kısmı işsizlik sigortasından (ücret garanti fonundan) ödenecektir. 4447 S. İş.SK Ek.1.m.)



- İşçi ücretleri işçinin banka hesabına yatırılmak zorundadır. (4857 S. İŞK/32)
- Her ay işçiye ücret ve kesintileri gösterir ücret hesap pusulası verilmesi zorunludur. (4857 S. İŞK/37)

Ayrıca, hukuk sistemimiz içerisinde işverenin borçlarını ödeyemez duruma gelmesi halinde, işverenin malvarlığı üzerinden alacakların tahsilinde hangi alacağın ne oranda ödeneceğini belirleyen takip hukukuna ilişkin kurallar vardır. İşçi alacaklarının ne ölçüde güvence altına alınmış olduğunu, özel hükümlerin devreye gireceği durumlar ve bu durumlarda getirilen güvencenin kapsamı üzerinden incelemek gerekmektedir.

## İşverenin Aciz Hali ve İşçi Alacakları

İşverenin içine düştüğü her ödeme güçlüğü aciz hali olarak kabul etmek yasal açıdan olanaklı değildir. Diğer yandan mevzuatımızda hangi durumların aciz hali olarak kabul edileceğinin net tanımı yapılmamıştır. Bu nedenle işverenin aciz haline düşmesi durumunda işçi alacaklarının nasıl korunacağı sorusunun yanıtı aciz halinin yorumlanmasına göre değişmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu'muzda işverenin aciz halini düzenleyen bir hüküm yer almamıştır. Ancak karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde ifa güçsüzlüğünü düzenleyen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 98. Maddesi; "Karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmede, taraflardan birinin borcunu ifada güçsüzlüğe düşmesi ve özellikle iflas etmesi ya da hakkındaki haciz işleminin sonuçsuz kalması sebebiyle diğer tarafın hakkı tehlikeye düşerse bu taraf, karşı edimin ifası güvence altına alınıncaya kadar kendi ediminin ifasından kaçınabilir. Hakkı tehlikeye düşen taraf, ayrıca uygun bir sürede istediği güvence verilmezse sözleşmeden dönebilir" hükmünü getirmiştir.

İş sözleşmesi karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerdendir. İşçinin iş görme ediminin karşılığında işverenin ücret ödeme yükümlülüğü vardır. Dolayısıyla ifa güçlüğüne veya aciz halinin tespitinde TBK madde 98 hukuki dayanaklardan birisidir.

Türk Borçlar Kanunu'nu 98. maddesinde düzenlenen bu genel hüküm iş sözleşmesinin haklı nedenlerle fesih koşullarından birisi olarak "işverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi" başlığıyla 436. maddede de yer almıştır. Maddeye göre, "İşverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi halinde işçi, sözleşmeden doğan hakları uygun bir süre içinde işveren tarafından güvenceye bağlanmazsa, sözleşmeyi derhal feshedebilir".

Ayrıca Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesi "sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır" hükmüyle ücretin ödenmemesini haklı fesih nedeni olarak kabul etmiştir.



Türk Borçlar Kanunu'nun 436. maddesinin İş Kanunu'nu "24/II-e 'den ve TBK 435. md 'den farkı aciz haline özgü bir hüküm olmasından kaynaklanmaktadır. Bir başka ifadeyle, işçinin ücreti muaccel ve ödenmiyorsa işçi İşK 24/II-e'den yararlanarak iş sözleşmesini sona erdirebilecektir. Henüz daha ödeme günü gelmeyen ücret alacağı için ise TBK 436. maddesi hükmünün uygulanması gündeme gelecektir.

Takip hukukunu düzenleyen İcra İflas Kanunu(İİK)da aciz hali tanımlanmadan aciz belgesinden söz edilmiştir. İİK'nın 143. maddesi alacaklarının alacağının tamamını alamamış olması halinde, kalan miktar için kendisine aciz belgesi verileceğini, 105. madde ise haciz sırasında haczedilecek mal bulunmaması veya bulunan malların borcu karşılama halinde icra memurunca tutulan tutanağın geçici aciz vesikası niteliğinde olduğunu belirtmiştir.

İşverenin aciz halinde ücretlere doğrudan güvence getiren bir diğer yasal düzenleme 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek-1. maddesinde yer almıştır. Maddeye göre; hizmet akdine dayalı işçi çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde işçinin üç aylık ücreti Ücret Garantisi Fonundan ödenecektir.

4447 sayılı yasanın ek 1. maddesi TBK'dan daha dar bir aciz hali tanımlamış, ücret garanti fonundan yararlanmak için konkordato ilanı, işveren için aciz vesikası alınması ve iflas veya iflasın açılması koşullarının gerçekleşmiş olmasının gerekli olduğunu açıkça belirtmiştir. Dolayısıyla 4447 sayılı kanun anlamında aciz durumundan söz edebilmek için İİK 143 ve 105 maddelerine uygun aciz vesikasının alınmış olması gerekmektedir.

Bu durumda, işverenin aciz haline düştüğünden söz edebilmek için işverenin ödeme gücüne düşmüş olması temel koşuldur. İşverenin iflas etmesi ya da hakkındaki haciz işleminin sonuçsuz kalması hallerinde başka bir koşul aranmaksızın işverenin aciz haline düştüğü kabul edilecektir. Ancak unutulmaması gereken iflas ve haczin sonuçsuz kalmasının ödeme gücüne düşme için zorunlu bir koşul olmadığıdır. İşverenin ödeme gücüne düştüğünü gösteren, sık sık işveren senetlerinin protesto olması, çeklerin ödenmemesi, alacaklıların icra yollarına başvurması vb. durumlarda da işveren ödeme gücüne düşmüş olacaktır. Özellikle TBK 435. maddesinde yer alan "dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır" hükmü aciz halinin gerçekleşip gerçekleşmediğinin belirlenmesinde de bir ölçüt olarak kullanılabilir.

İşsizlik sigortası açısından ise, 4447 sayılı yasa aciz hali için açıkça, işverenin konkordato ilan etmesini, işveren için aciz vesikası alınmasını, iflası, iflasın ertelenmesi nedenlerinden birisinin gerçekleşmesi gerektiğini belirtmiş olduğundan, bu nedenlerden birisi olmaksızın işsizlik sigortası yasası açısından aciz halinden söz etmek olanaklı olmayacak, dolayısıyla işçiler bu koşullar gerçekleşmeden ücret garanti fonundan yararlanamayacaktır.



İşverenin aciz haline düşmesi durumunda getirilen güvence, işçinin işverenden teminat istemesi, bu teminatın verilmemesi halinde iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkına kavuşmasıyla sınırlıdır.

Üstelik işçinin feshe bağlı hakları olan kıdem ve ihbar tazminatlarıyla, çalışırken kullanılmayan fesih ücretine dönüşecek yıllık izin hakkının bu kapsama girip girmediği tartışmalıdır.

TBK 98. maddesinde ücret denilmemiştir. Madde de “hakkı tehlikeye düşerse” kavramı kullanılmıştır. Bu nedenle TBK 98. maddede işçinin teminat isteyebileceği haklarının içerisine ücret ve ücrete bağlı tüm haklar ile feshe bağlı kıdem, ihbar ve yıllık izin ücretlerinin de girdiği gözetilmelidir. Aynı kabul TBK 435. maddesindeki haklı fesih hakkı için de geçerlidir.

## **İşçi Alacaklarının Güvencesi İçin Yasal Sistem Değiştirilmelidir**

İşverenin ödeme güclüğü içerisine düşmesi halinde, işçi alacaklarının korunabilmesi sadece ülkemizde değil dünya genelinde de ciddi arayışların doğmasına yol açmıştır. Bu arayışlar nedeniyle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1949 yılında kabul etmiş olduğu “95 Sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi”nin yanında, 1992 yılında “İşverenin Ödeme Güclüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı Sözleşmeyi” hazırlayıp kabul etme gereksinimi duymuş, Avrupa Birliği’ de çıkardığı yönergelerle işçi alacaklarını korumaya çalışmıştır.

İşverenin aciz haline düştüğünü genellikle işçiler en son ve iş işten geçtikten sonra öğrenmektedir. İşletmenin ekonomik durumu genellikle işçiler açısından bir sır olarak kalmaktadır. Oysa işçinin yönetime katılma mekanizmalarının geliştiği batı Avrupa hukuklarında işçilerin işçi komiteleri aracılığı ile işyerinin ekonomik durumunu izleme, bilgi alma hakkı vardır. Örneğin Fransa’da işletme komiteleri “denetçilerden, şirket hesaplarını ibra ile ilgili yeminli müşavirlerden açıklamalar isteyebileceği gibi ücreti işletme tarafından ödenecek, kendi seçtiği bir hesap uzmanından da yardım isteyebilir”.(Sellier,1994:35)

Ayrıca Fransa’da işçi komitesine yasa uyarı hakkı tanınmıştır. “Komite işletmenin ekonomik durumu hakkında kaygı verici gelişmeleri (ücret ödemelerinin gecikmesi vb ) saptadığında; işverenden açıklamalarda bulunmayı isteyebilir. Gideri işletmeye ait olmak üzere bir hesap uzmanının yardımıyla bir rapor hazırlayabilir.” (Sellier,1994:37)

Türkiye’de güvenceyle donatılmış işçi temsilciliği veya işçi konseyleri kurumlarının olmaması, sendikalaşma oranının düşüklüğü, işçi ücretlerine ilişkin yasalarda yer alan sınırlı güvenceleri de işleme hale getirmektedir. İşçi temsilciliği yasal olarak düzenlenmediği ve güvencesi olmadığı için bazı büyük işyerlerinde işveren inisiyatifinde sendikal örgütlenmeye karşı dalga kıran görevi görmesi için kullanılmaktadır. İşverenler işçi temsilcilerinden sendikal örgütlenmeye ilişkin bir hareketlenme olup olmadığını bildirmelerini, bir hareketlenme olur-



sa durdurmalarını beklemekte, gerçek anlamda işçi sorunlarına odaklanan işçi temsilcisinin işyerinde çalışmasına asla izin vermemektedir.

İşçi alacaklarının güvencesizliği gerçeğinden hareket eden ILO, 1992 yılında kabul etmiş olduğu 173 sayılı İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin Sözleşme ile işçi alacaklarına güvence getirmenin yollarını belirlemeye çalışmıştır.

173 sayılı sözleşmenin kullandığı “ödeme güçlüğü” deyimini sadece iflası değil işverenin aciz halini de kapsamına almaktadır. Sözleşmede işçi alacaklarının korunmasına yönelik olarak II ve III. bölümde iki farklı alternatif öngörülmüştür.

Sözleşmenin II. bölümüne göre “bir işverenin ödeme güçlüğü halinde, işçilerin çalışmalarından doğan alacakların payları ödenmeden önce verilmek suretiyle işçi alacakları öncelikle korunur.”

Sözleşmenin 6. maddesi öncelik verilecek işçi alacaklarının en alt düzeyini;

**“ Öncelik en azından;**

**a) 3 aydan az olmamak kaydıyla ödeme güçlüğüne ortaya çıkması veya hizmet ilişkisinin sona ermesinden önceki belli bir döneme ilişkin olarak işçilerin ücret alacaklarını,**

**b) Ödeme güçlüğüne ortaya çıktığı veya hizmet ilişkisinin sonra erdiği yıl içinde yapılan çalışmanın sonucu olarak hak edilmiş bulunan tatil ücretine ilişkin işçi alacaklarını,**

**c ) 3 aydan az olmamak kaydıyla, ödeme güçlüğüne ortaya çıkması ve hizmet ilişkisinin sona ermesinden önceki belli bir döneme ilişkin olarak hak edilmiş diğer ücretli izin alacaklarını,**

**d ) İşçilerin hizmet ilişkilerinin sona ermesi nedeniyle hak ettikleri tazminatını kapsar.**

sözleriyle belirlemiştir.

Sözleşmenin 7. maddesi işçi alacaklarının öncelik yoluyla korunmasını toplumsal kabul edilebilirlik düzeyinin altında olmayacak şekilde bir miktarla sınırlandırılabileceğini kabul etmiş, bu miktarın değerini korunması için gerekirse yeniden ayarlanması esasını getirmiştir.

Sözleşmenin 8. maddesi öncelik sıralamasında “ulusal yasa veya yönetmelikler işçi alacaklarına diğer birçok öncelikli alacaklardan ve özellikle devlet ve sosyal güvenlik sistemi kapsamında düşünülebilecek alacaklardan daha yüksek bir öncelik sırası verir” sözleriyle işçi alacaklarını bizim sistemimizdeki rüçhan alacakların önüne koyarak güvence getirmeye çalışmıştır. Ancak sözleşmenin III. bölümünde belirtilen garanti kurumunun varlığı halinde işçi alacaklarının öncelik sırası devlet ve sosyal güvenlik sistemi kapsamındaki alacaklardan daha düşük bir sırada yer alabilir.



173 sayılı sözleşmede işverenin ödeme güçlüğü içerisinde düşmesi halinde işçi alacaklarını korunmasına ilişkin ikinci alternatif ise sözleşmenin III. bölümünde düzenlenmiştir. Sözleşmenin III. bölümü “işçilerin istihdam ilişkileri sebebiyle işverenden olan alacaklarının ödenmesinin işveren tarafından ödeme güçlü nedeniyle yapılmaması halinde” alacağın bir garanti kurumunca üstlenmesini ve bu kurumun oluşturulmuş sürecinin genel esaslarını belirlemiştir.

ILO 173 sayılı sözleşmenin daha fazla detayına girmeksizin belirtmek gerekir ki mevzuatımız, işverenin ödeme güçlüğü içerisinde düşmesi halinde işçi alacaklarını korumaya yönelik uluslararası standartların gerisinde kalmıştır.

İşverenin ödeme güçlüğü içerisinde düşmesi halinde, haciz aşamasında 4857 sayılı yasanın 36. maddesi uyarınca işçilerin ödenmeyen üç aylık ücretini karşılayacak mal veya eşyaya dokunulmayacaktır.

İşverenin iflas etmesi veya konkordato ilan etmesi halinde alacakların hangi sırayla ödeneceği İİK 206. maddesinde düzenlenmiştir. İİK 206. madde “teminatlı olup da rehinle kapatılmamış olan veya teminatsız bulunan alacakların” ödenme sırasını belirlerken iflasın açılmasından evvelki bir yıl içerisinde doğan ücret ve para ile ölçülebilen hak ve menfaatlerle, işçi ihbar ve kıdem tazminatlarını birinci sıraya koymuştur.

Uygulamada sorunlar da bu noktada ortaya çıkmaktadır. Bilindiği gibi iflas masasına kaydedilen malların satılmasından elde edilen paradan rehinli alacaklar, bir malın aynından doğan amme alacakları ve özel kanunla kabul edilmiş imtiyazlı alacaklar ödendikten sonra, para kalırsa işçi alacakları 1. sıraya gelmekte ve ödenmeye başlanmaktadır. Rehinli rüçhan alacaklar ise MK 438,765,790,791,868,874 ve BK 267. maddede düzenlenmiştir. Bunların dışında bir dizi, özel kanunlarda kabul edilmiş olan imtiyazlı alacaklar vardır. Masa mallarının tasfiyesi aşamasında genellikle bankalar gibi büyük alacaklıların alacakları ipotek gibi gayrimenkul rehni ile güvence altına alınmış olmakta, rüçhanlı alacaklar tasfiye edildikten sonra ise işçilerin alacağının karşılanmaması sorunu ile karşı karşıya kalınmaktadır.

İflas ve konkordato süreci, işçinin takip etmesi için hem zor hem de pahalı bir süreçtir. En azından işçinin yargı kararı ile belirlemiş olduğu alacakların tahsilinde işçi işverenle uğraşmak zorunda kalmamalıdır. İşçinin alacağı devlet tarafından ödenmeli, devlet işçiye halef olarak işverenden alacağı tahsil etmelidir. Uluslararası finans kuruluşlarına verilen hazine garantisi işçi alacakları için de geçerli olmalıdır.

Bir diğer çözüm, işçi alacaklarının işyerini kim devir alırsa alsın, işyerindeki makine ve teçhizatları kim alırsa alsın, işverenin menkul, gayrimenkul mal ve üçüncü şahıslardaki hak ve alacakları kimde olursa olsun, bu alacakların öncelikle işçilere ödenmesi gerektiği, bu hakları edinenlerin bu hakları işçiye olan borçlarla birlikte edinmiş oldukları kabul edilmelidir.



Tüm bunlar yapılmaz ise en azından ILO 173 çerçevesinde işçi alacaklarına rüçhanlı alacakların önünde güvence veren bir düzenleme gerçekleştirilmelidir. Aksi halde işverenin ödeme güclüğü içine düştüğü iflas veya konkordato ilan ettiği koşullarda işçilerin ücret ve ücrete bağlı haklarına ulaşmaları neredeyse olanaksız olmaya devam edecektir.

## Konkordato Nedir? Gündeme Gelme Nedenleri

Konkordato, borçlu şirketlerin alacaklılarıyla anlaşarak borçlarını yapılandırılmalarına ilişkin bir anlaşmadır. Borçlu, borçlarının en az yarısını ödemek, kalan borçlarını da bir ödeme takvimine bağlamak konusunda alacaklılarının üçte ikisiyle anlaşma yapmaktadır.

Yapılan bu anlaşmanın herhangi bir borç erteleme anlaşmasından farkı ise anlaşma konusunda devreye mahkemelerin girmesi ve konkordato kabul edildiğinde bazı istisnalar dışında borçlu şirketin kendisine verilen süre içerisinde icra takiplerine karşı korunmaya alınmış olmasıdır.

Borçlu borcunu ödeyemezse alacaklılar haciz yoluyla, borçlu sermaye şirketi ise iflas yoluyla takip yapıp, hükümlerini uygulayarak, borçlunun malvarlığı üzerinden alacaklarını tahsil yoluna gideceklerdir.

Uygulamada zor duruma düşen sermaye şirketleri iflas erteleme yoluyla borçluların baskısından bir süre kurtulup zaman kazanmak için iflas erteleme kurumuna başvuruydular.

Ne var ki 31.07.2016 tarihli 29787 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 669 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) 4. maddesiyle getirilen **“Olağanüstü halin devamı süresince, 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 179 uncu maddesi uyarınca sermaye şirketleri ile kooperatifler tarafından iflasın ertelenmesi talebinde bulunulamaz; bu yönde yapılan talepler mahkemelerce reddedilir”** hükmüyle iflas erteleme taleplerinin önü kesilmiştir.

Ödeme güclüğü içerisine düşen şirketlerin, borçluların icra takibi baskısından kurtulup toparlanmak için zaman kazanmaya dönük iflas erteleme kararları aldıkları yasaklanınca, ödeme güclüğü içine düşen şirketler bu kez icra iflas yasasının 285-309. maddeleri arasında düzenlenmiş olan konkordato kurumunu anımsadılar.

Diğer yandan İcra İflas Kanunu'nun konkordatoyu düzenleyen 285 ve devamı maddelerinde 28.02.2018 tarihinde 7101 sayılı kanunla değişiklik yapıldı. Yapılan değişiklikle birlikte konkordato talep edebilecek borçluların sermaye şirketi olma zorunluluğu ortadan kaldırılmıştır.

İİK 285. maddesi 7101 sayılı kanunla yapılan değişiklikle birlikte “borçlarını, vadesi geldiği halde ödeyemeyen veya vadesinde ödeyememe tehlikesi altında bulunan herhangi bir borçlu” diğer koşulları da yerine getirmesi halinde konkordato talep edebilecektir.



## Konkordatonun Koşulları

Konkordatonun koşullarını, sürecin nasıl yönetileceğini, sonuçlarını, konkordato sürecinde görevli olanları belirleyen İİK 285 ve devamı maddeleri 28.02.2018 tarih 7101 tarihi kanunla değiştirilerek konkordato yeniden düzenlenmiştir.

Konkordato istenilebilmesi için vadesi gelmiş olduğu halde borçlarını ödeyememe veya ödeyememe tehlikesi olmalıdır. Borçlunun kim olduğunun önemi yoktur. Borçlu olan ve vadesi geldiği halde borcunu ödeyememek durumunda bulunan herkes konkordato talebinde bulunabilir.

Hangi alacaklının konkordato isteyebileceğini madde, “iflas talebinde bulunabilecek her alacaklı, gerekçeli bir dilekçeyle, borçlu hakkında konkordato işlemlerinin başlatılmasını isteyebilir” sözleriyle belirlemiştir. Dolayısıyla alacağı rehinle teminat altına alınmamış her alacaklı konkordato isteyebilecektir.

Borçlunun yetkili Ticaret Mahkemesi Başkanlığı'na başvurarak konkordato talep etmesi ve konkordato sürecinde borçlarını hangi oranda veya vadede ödeyeceğini, bu kapsamda alacaklıların alacaklarından hangi oranda vazgeçmiş olacaklarını, ödemelerin yapılması için borçlunun mevcut mallarını satıp satmayacağını, borçlunun faaliyetine devam edebilmesi ve alacaklılara ödemelerini yapabilmesi için gerekli mali kaynağın sermaye artırımı veya kredi temini yoluyla yahut başka bir yöntem kullanılarak sağlanacağını gösteren konkordato ön projesi sunması gerekir.

Borçlu, 7101 sayılı yasayla yapılan değişiklik gereği ayrıca, “Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunca yetkilendirilen bağımsız denetim kuruluşu tarafından Türkiye Denetim Standartlarına göre yapılacak denetim kapsamında hazırlanan ve konkordato ön projesinde yer alan teklifin gerçekleştirilmesi hususunda makul güvence veren denetim raporu ile dayanakları”(İİK md. 286) sunmak zorundadır.

Belgelerin eksiksiz olarak sunulması halinde mahkeme üç ayı geçmeyecek şekilde geçici mühlet kararı verir. Bu süre en fazla iki ay daha uzatılabilir. Mahkeme, borçlunun geçici mühlet süresi içerisinde rehin tesis edememesi, kefil olamaması, taşınmaz ve işletmenin devamlı tesisatını kısmen dahi olsa devretmesinin engellenmesi, tazyit etmemesi, ivazsız tasarruflarda bulunmasını engelleyecek önlemler dahil, borçlunun malvarlığının muhafazası için gerekli gördüğü bütün tedbirleri alır. Mahkeme geçici mühlet kararı ile birlikte bir geçici konkordato komiseri görevlendirir. Alacaklı sayısı, alacak miktarı gerektirdiğinde komiser sayısı birisi mahkemenin bulunduğu ilde faaliyet göstermek koşuluyla Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından yetkilendirilmiş bağımsız denetçiler arasından seçilir.





## **Konkordato Kararı Verilmesi İçin Yapılması Gereken Hazırlık İşlemleri**

Konkordato için geçici mühlet veren mahkeme, geçici mühlet kararını ticaret sicili gazetesinde ve Basın-İlan Kurumunun resmi ilan portalında ilan eder. Ayrıca geçici mühlet kararı “tapu müdürlüğüne, ticaret sicili müdürlüğüne, vergi dairesine, gümrük ve posta idarelerine, Türkiye Bankalar Birliğine, Türkiye Katılım Bankaları Birliğine, mahalli ticaret odalarına, sanayi odalarına, taşınır kıymet borsalarına, Sermaye Piyasası Kuruluna ve diğer lazım gelen yerlere bildirilir”. (İİK md. 288)

İlanla alacaklılara 7 gün içerisinde konkordato mühleti verilmesini gerektirecek bir durum olmadığını kanıtlarıyla birlikte ileri sürüp, konkordato talebinin reddini isteyebilecekleri belirtilir.

Mahkeme geçici mühlet süresi içerisinde kesin mühlet için karar vermek için geçici komiserden duruşma öncesi yazılı raporunu da alarak ve gerektiğinde duruşmada hazır olmasını da isteyerek duruşma açar. Duruşmaya borçlu ve varsa konkordato talep eden alacaklılar da davet edilir. Ayrıca kesin mühlet kararı vermek için açılan duruşmada mahkeme varsa itiraz eden alacaklıların dilekçelerini de dikkate alır.

Mahkeme yaptığı duruşmada konkordatonun başarılı olacağı sonucuna ulaşırsa borçluya bir yıllık kesin süre verir (Kesin mühlet). Ayrıca mahkeme gerekli gördüğünde alacaklılar arasında sayısı yediyi geçmemek üzere ve tek sayıda olmak üzere alacaklılar kurulu oluşturmasına karar verir. Alacaklılar kuruluna herhangi bir ücret takdir edilmez. Alacaklılar kurulu ayda bir konkordato komiserinin de katıldığı toplantılar yapıp oy çokluğu ile karar alırlar. Alacaklılar kurulunun değişik alacaklı türlerini hakkaniyete uygun temsil edecek şekilde oluşturulması sağlanır.

Alacaklılar kurulunun görevleri komiserin faaliyetlerini izlemek (nezaret etmek), komisere önerilerde bulunmak, mahkemeye görüş bildirmek olarak belirlenmiştir. Alacaklılar kurulu komiserin çalışmalarını yeterli bulmazlarsa durumu bir rapor halinde mahkemeye bildirerek komiserin değiştirilmesini isteyebilir. Mahkeme alacaklılar kurulunu ve komiseri dinleyerek kesin olarak komiserin değiştirilmesine ve değiştirilmemesine karar verir.

Kesin mühlet içerisinde konkordato sürecini yönetmekle asli olarak komiser görevlidir. İİK 290. maddede komiserin görevleri şu şekilde sıralanmıştır:

- a) Konkordato projesinin tamamlanmasına katkıda bulunmak.**
- b) Borçlunun faaliyetlerine nezaret etmek.**
- c) Bu kanunda verilen görevleri yapmak.**
- d) Mahkemenin istediği konularda ve uygun göreceği sürelerde ara raporlar sunmak.**
- e) Alacaklılar kurulunu konkordatonun seyri hakkında düzenli ara-lıklarla bilgilendirmek.**





**f) Talepte bulunan diğer alacaklılara konkordatonun seyri ve borçlunun güncel mali durumu hakkında bilgi vermek.**

**g) Mahkeme tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmek**

Konkordato talebinin amacı işletmenin varlığını sürdürmeyi başararak alacaklılara olan borçlarını ödeyecek bir aşamaya gelmesinin sağlanmasıdır. Kesin mühlet süresi içerisinde mahkeme komiser aracılığı ile işletmenin bu amaca ulaşmasını sağlamaya çalışacaktır.

### **Konkordato İçin Verilen Kesin Mühletin Sonuçları**

Kesin mühlet süresi konkordatonun başarıya ulaşip ulaşmayacağına belirlendiği süredir. Bu süre içerisinde konkordatoyla amaçlanan iyileşme işyerinde ortaya çıkarsa, borçlu normal koşullarda borçlarını ödeyebilecek duruma gelirse, komiser bu durumu bir raporla mahkemeye bildirecek, mahkeme beklenen iyileşme gerçekleştiği, şirketin mali yapısı düzeldiği için konkordato talebinin reddine karar verecektir.

Kesin mühlet süresi içerisinde konkordatoyla amaçlanan iyileşmenin gerçekleşmediği sonucuna da ulaşılabilir. Bu durumda konkordato talep edilen borçlu iflasa tabi ise<sup>1</sup> mahkeme aşağıda sıralanan durumlar gerçekleştiğinde konkordato talebinin reddine ve iflasın açılmasına karar verecektir.

**a) Borçlunun malvarlığının korunması için iflasın açılması gerekiyorsa.**

**b) Konkordatonun başarıya ulaşamayacağı anlaşılıyorsa.**

**c) Borçlu, 297 nci maddeye aykırı davranır veya komiserin talimatlarına uymazsa ya da borçlunun alacaklıları zarara uğratma amacıyla hareket ettiği anlaşılıyorsa.**

**d) Borca batık olduğu anlaşılan bir sermaye şirketi veya kooperatif, konkordato talebinden feragat ederse**

Borçlu iflasa tabi değilse, komiserin konkordato talebinin başarıya ulaşmayacağına veya borçlunun konkordato süresi içerisinde yapması yasaklanan tasarruflarda bulunup borçlandırıcı işlemler yapmaya devam ettiğini (297. maddeye aykırı davrandığını) bildirmesi üzerine konkordato talebinin reddine karar verecektir.

Kesin mühlet içerisinde alacaklılar, kamu alacaklıları dahil borçlu aleyhine takip yapamazlar, yapılan takipler durur. İhtiyati tedbir ve ihtiyati haciz kararları uygulanmaz. Takip yapılması halinde kesilecek olan zamanaşımı ve hak düşürücü süreler işlemez.

<sup>1</sup> İİK md. 43. "İflas yolu ile takip, ancak Ticaret Kanunu gereğince tacir sayılan veya tacirler hakkındaki hükümlere tabi bulunanlar ile özel kanunlarına göre tacir olmadıkları halde iflasa tabi buldukları bildirilen hakiki veya hükmi şahıslar hakkında yapılır."



Takip yasağı kuralının istisnası işçilik alacaklarıdır. İşçilik alacakları konkordato kesin süresi içerisinde de icra takibine konulabilir, borçlu hakkında icra takibi yapılabilir. İİK 294 maddesinde işçi alacakları takip yasağının dışında tutulmuşlardır. İİK anılan 294. maddesi aynı kanununun 206. maddesine yollama yaparak bu maddenin birinci sırasında yer alan imtiyazlı alacaklar için haciz yoluyla takip yapılabileceğini belirtmiştir. 206 maddedeki imtiyazlı alacak olarak sayılan işçi alacakları ise; “İşçilerin, 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” alacaklarıdır.

Kesin mühlet içerisinde borçlu işletmesini çalıştırmaya devam edebilir. Ancak bu süre içerisinde mahkeme bazı işlemlerin yapılmasını komiserin iznine tabi tutabilir. Ayrıca bu süre içerisinde borçlu, kefil olamaz, rehin veremez, bağışta bulunamaz, taşınmaz ve işletmeye ait tesisatları devredemez.

### **Konkordato Kararı Verilmesi ve Konkordato Kararının Tasdiki**

Kesin mühlet içerisinde konkordato projesi hazırlanır, alacaklar bildirilir. Bu işlemler yapıldıktan sonra komiser, ilan yoluyla alacaklıları konkordato projesini görüşmek üzere toplantıya çağırır. “Toplantı günü ilandan en az on beş gün sonra olmak zorundadır. İlanda alacaklıların, toplantıdan önceki yedi gün içinde belgeleri inceleyebilecekleri de bildirilir.” (İİK md.301)

Borçlu toplantıda olmak ve konkordato projesi hakkında alacaklılara bilgi vermek zorundadır. İİK 302. maddeye göre konkordato projesinin kabul edilmesi için; “a) Kaydedilmiş olan alacaklıların ve alacakların yarısını veya b) Kaydedilmiş olan alacaklıların dörtte birini ve alacakların üçte ikisini, aşan bir çoğunluk tarafından imza edilmiş” olması gerekir.

Konkordato projesinin görüşülmesi tutanak altına alınır. Tutanakta kabul ve ret oyları belirtilerek tutanağın derhal imzalanması gerekir. İİK 302. maddeye göre: “Toplantının bitimini takip eden yedi gün içinde gerçekleşen iltihaklar da kabul olunur. Komiser, iltihak süresinin bitmesinden itibaren en geç yedi gün içinde konkordatoya ilişkin bütün belgeleri, konkordato projesinin kabul edilip edilmediğine ve tasdikinin uygun olup olmadığına dair gerekçeli raporunu mahkemeye tevdi eder.”

Konkordato, mahkemenin komiserin mahkemeye sunduğu gerekçeli raporu, eklerini inceleyip ve komiseri de dinleyerek, kesin mühlet süresi içinde yapacağı duruşmada vermiş olduğu kararlarla tamamlanmış olur. Yargılamanın kesin mühlet süresi içerisinde bitmeyeceği sonucuna ulaşırsa süre altı ayı geçmeyecek şekilde uzatılır. Mahkeme:

***a) Adi konkordatoda teklif edilen tutarın, borçlunun iflası halinde alacaklıların eline geçebilecek muhtemel miktardan fazla olacağını anlaşılmaması; malvarlığının terki suretiyle konkordatoda paraya çe-***



*virme halinde elde edilen hasılat veya üçüncü kişi tarafından teklif edilen tutarın iflas yoluyla tasfiye halinde elde edilebilecek bedelden fazla olacağına anlaşılması.*

*b) Teklif edilen tutarın borçlunun kaynakları ile orantılı olması (bu kapsamda mahkeme, borçlunun beklenen haklarının dikkate alınıp alınmayacağını ve alınacaksa ne oranda dikkate alınacağını da takdir eder).*

*c) Konkordato projesinin 302 nci maddede öngörülen çoğunlukla kabul edilmiş bulunması*

*d) 206 ncı maddenin birinci sırasındaki imtiyazlı alacaklıların alacaklarının tam olarak ödenmesinin ve mühlet içinde komiserin izniyle akdedilmiş borçların ifasının, alacaklı bundan açıkça vazgeçmedikçe yeterli teminata bağlanmış olması (302 nci maddenin altıncı fıkrası kıyasen uygulanır).*

*e) Konkordatonun tasdikinin gerektirdiği yargılama giderleri ile konkordatonun tasdiki durumunda alacaklılara ödenmesi kararlaştırılan para üzerinden alınması gereken harcın, tasdik kararından önce, borçlu tarafından mahkeme veznesine depo edilmiş olması.*

koşullarının gerçekleştiğini belirlerse, konkordato mahkemece tasdik edilir. Konkordatonun tasdik kararında konkordatoda alacaklılarının hangi ölçüde alacaklarından vazgeçtikleri ve borçların ödenme takvimi belirtilir. Tasdik edilen konkordatonun uygulanmasını yönetmek, gözetmek ve tasfiye tedbirlerini alması için kayyum tayin edilebilir. “Konkordato, tasdik kararıyla bağlayıcı hale gelir”. (İİK md.308)

## **Konkordato Kararı İş Sözleşmesini Sona Erdirmez**

Şirketin konkordato kararı almış olması tek başına işçilere haklı fesih hakkı vermez. Ücretleri düzenli ödendiği, iş koşulları ağırlaştırılmadığı sürece, kısaca konkordato dışında haklı bir neden olmadıkça işçiler iş sözleşmelerini sona erdirirlerse kıdem ve ihbar tazminatı alamazlar.

Konkordato süresinin ilanından sonra borçlu şirket, mallarını rehin edemez, taşınmaz mallarını satamaz, taşınmaz malları üzerinde mülkiyet hakkını kısıtlayıcı haklar oluşturamaz, mallarını bağışlayamaz ve rehin veremez.

## **Konkordato Öncesi Doğan İşçi Alacakları**

Konkordato öncesi doğan işçi alacakları İİK 206. maddesi uyarınca imtiyazlı alacaklardır. İşçiler ücret, kıdem ve ihbar tazminatı alacakları için icra takibi yapabilir veya yapılmış icra takiplerine devam edebilirler.



İşçi alacaklarının konkordatoya yazdırılmış olması gerekir. Konkordatoya yazdırılmış işçi alacakları için konkordato zorunlu değildir. İşçiler herhangi bir indirim tabii olmaksızın alacaklarını talep edebilirler.

Konkordatoya yazılmamış işçi alacakları imtiyazsız alacaklar gibi konkordato şartlarında ödenir. Bu nedenle mahkemeler, konkordato kararlarını sendikalara da göndermektedirler. Bu kararlar takip edilmeli, işçi alacaklarının konkordatoya yazdırılmasına özen gösterilmelidir. Konkordato onayının kesinleşmesinden sonra doğan alacakların konkordato ile bir ilgisi yoktur.

## Ücret Garanti Fonundan İşçi Ücretlerinin Ödenmesi

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek-1. maddesine göre; hizmet akdine dayalı işçi çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düşmüş hallerde işçinin üç aylık ücreti Ücret Garanti Fonundan ödenecektir.

Konkordato ilan eden işverenden ücret alacağı bulunan işçilerin İŞKUR'a başvurarak Ücret Garanti Fonu Talep Dilekçesi vermesi, dilekçenin ekine mahkemece verilen konkordato mühlet kararı veya konkordato mühlet kararının ilan edildiğini gösteren belge, işçinin ücret alacağını aylar itibarıyla gösteren İşçi Alacak Belgesi eklemesi gerekmektedir. İşçiler bu başvuruyu kendileri bizzat yapabilecekleri gibi noter tasdikli vekaletnameye dayalı olarak vekilleri aracılığıyla da yapabilirler.

Ücret Garanti Fonundan yararlanabilmek için işçinin son bir yıl içerisinde konkordato ilan edilen işyerinde çalışıyor olması, ücret alacağı için beş yıllık zamanaşımı süresinin dolmamış olması gereklidir.

Yapılacak ödeme işçinin ödenmeyen üç aylık ücretiyle sınırlıdır. İşçinin ücreti ne olursa olsun SGK prim tavanını geçmeyen kısmı üç ayla sınırlı olmak üzere tam olarak İŞKUR tarafından ödenecektir.

## Konkordato ve İflas Hallerinde İşçi Alacağına Ne Zaman Sıra Gelir?

İşçi alacakları iki gruba ayrılır. Birinci grupta, kıdem-ihbar tazminatı ile kullanılmayan yıllık izin sürelerinden oluşan "feshe bağlı işçi alacakları" vardır. Bu hakların talep edilebilmesinin ön koşulu iş sözleşmesinin sona ermiş olmasıdır.

Konkordato ilan eden veya iflas eden işveren iş sözleşmesini feshetmemişse (genellikle etmez) konkordato veya iflas halinde işçiler feshe bağlı haklarını iş sözleşmeleri sona erdirilmeden talep edemezler. Dolayısıyla işverenin iflas etmesi veya konkordato ilan etmesi işçilerin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti talepli dava açmaları veya icra takibi yapmaları için yeterli değildir.

İflas veya konkordato aşamasına gelmiş bir işverene karşı işçilerin kıdem ihbar tazminatı veya yıllık izin talep edebilmeleri için iş sözleşmesinin "haklı bir neden" olmadan işveren tarafından sona erdirilmiş olması gerekir.



Konkordato ilan eden veya iflas eden işverenin iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği durumlarda işçiler, “ücretleri ödenmediği için”, “SGK primleri yatırılmadığı için”, “ücretleri eksik yatırıldığı için” veya bir başka haklı nedenle iş sözleşmelerini kendileri sona erdirerek kıdem tazminatı talep edebilirler. Bu durumda feshe bağlı haklardan ihbar tazminatı isteyemezler. Kıdem tazminatı ve yıllık izinle yetinmek zorundadırlar.

İşverenin konkordato ilan etmesi, işyeri hakkında iflas kararı alınmış olması işçilerin işçi alacakları için işverene karşı icra takibi yapmalarına engel değildir. İş sözleşmesi işveren tarafından haklı bir neden olmadan veya işçi tarafından haklı nedenle sona eren işçiler, kıdem tazminatlarını, işveren feshinde ihbar tazminatlarını işverenin konkordato ilan etmiş veya işyeri hakkında iflas kararı alınmış olsa da icra takibi yoluyla talep hakkına sahiptirler.

Ne var ki iflas halinde işçilerin alacaklarına, İKK 206. maddesine göre, borçlunun iflas yoluyla satılan mallarından elde edilen gelirden, rehinli alacaklar (ipotek, irad senedi, ipotekli borç senedi, menkul rehini), iflas masasının alacakları, devlet alacakları ve özel yasalarla ayrıcalığı kabul edilmiş alacakların ödenmesinden sonra sıra gelecektir. Konkordato ilanında ise işçi alacaklarının yarısı aynı sıra izlendikten sonra ödenecek kalan yarısı konkordato süresinin sonuna kadar faiz işlemeyen bekleyecek, konkordato başarılı olmaz ise iflas aşamasına geçilecektir.

Rehinli ve imtiyazlı alacaklardan sonra ödenecek işçi alacakları, iflasın açılmasından bir yıl önce doğmuş olan ve iflas nedeniyle iş sözleşmeleri sona erdirilmişse bu nedenle doğan kıdem ve ihbar tazminatlarından ibarettir. İşçi alacağı iflasın açılmasından bir yıldan fazla bir süre önce doğmuşsa bu alacaklar birinci sırada yer almayacaktır.

## Sonuç

Türk hukuk sistemi içerisinde alacaklı devletse, alacağın ödenmemesi veya tahsili sorunu nerdeyse hiç yoktur. Devletin vergi, SGK prim alacakları öncelikli alacaktır. Borçlunun malvarlığı icra yoluyla satılır, devlet öncelikli olarak alacağını alır. Üstelik bu icra yolu Amme Alacaklarının Tahsili Hakkındaki Kanunu'nun belirlediği devlete imtiyaz tanıyan bir yoldur ve özel usule tabidir.

Türk hukuk sistemi içerisinde alacaklı bankaysa, bankaya da bir şey olmaz. Banka vermiş olduğu borç karşılığı ipotek almıştır. İpoteğin paraya çevrilmesi yoluyla takip yapar; alacağını ipoteği paraya çevirerek alır.

Türk hukuk sistemi içerisinde alacaklı işçiyse, en fazla üç aylık ücreti tutarında alacağına zar zor ulaşabilir. İşyerine gelen hacizlerde üç aylık ücretini karşılayacak mal ve alacakların ayrı tutulmasını icra memurundan istemek, alacağını kanıtlamak zorundadır. Kamu kuruluşu ihale makamı müteahhitten hak ettiği ödeneğini ilan etmiş, işçi ilanı görmemişse müteahhitten istihkakının kesilerek



alacağına ulaşması da çok zordur. İflas ve konkordato sürecinde ise önünde bir dizi imtiyazlı alacak vardır. Bu alacaklar ödendikten sonra işçiye genellikle para kalmaz.

Türk hukuk sistemi içerisinde alacaklı işçiye, işçinin iflas eden, konkordato ilan eden bir işverenden alacağını alabilmesi neredeyse olanaksızdır. İşçi alacakları devlet tarafından ödenip devletin halefiyet ilkesine göre alacağı devir alması en net çözümdür. Bu yapılmassa dahi, hiç değilse işçi alacaklarının yasayla rehinli alacakların önüne konulmadan, borçlu malvarlığını hangi hukuki işlemle devrederse devretsin işçi alacakları devir eden malla birlikte yeni malike karşı da ileri sürülebilir bir alacak statüsüne kavuşturulmadan, işçilerin var olan ya da var olduğu kabul edilmeyen her kriz döneminde alacaklarını alamamaları kaçınılmazdır.

Ne yazık ki işçi, krizde hem işinden hem de çalışırken hak ettiği ve alamadığı alacaklarından yoksun kalmaya mahkum edilmiş durumdadır.



## Kaynakça

Memiş, T. (2010) "Türk Hukukunda Sorumlu Tüzel Kişiliğin Ortaklarına ve Diğer Tüzel Kişiliklere Başvurulması Halleri", *Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları II. Sempozyum*, Kocaeli Üniversitesi/Kocaeli Barosu Yayını, Kocaeli.

Sellier, F. (1994) "Fransızda İşçinin Yönetime Katılması", *İşçinin Yönetime Katılması*, Belediye İş Sendikası Yayını.







Araştırma Makalesi

# Kriz ve Yaşlıları İşe Koşmak: Avrupa Birliği'nin “Aktif Yaşlanma” Yaklaşımı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme

Umut ULUKAN\*

ORCID ID: 0000-0003-2037-2373

*(...)Ben bir müşteri, ya da hizmet kullanıcısı değilim,  
Ben bir kaytarıcı, bir beleşçi, bir dilenci ya da bir hırsız değilim,  
Ben bir sosyal güvenlik numarası ya da ekranda yanıp sönen bir ışık değilim,  
Sadaka istemiyorum ve kabul de etmiyorum.  
Ben bir insanım (...).bu sıfatla haklarımı talep ediyorum.  
Benim adım Daniel Blake, bir vatandaşım, ne bir eksik ne de bir fazlası..”  
“Ben Daniel Blake” (2016, Yön: Ken Loach)*

## Öz

Bu çalışmada Avrupa Birliği'nin neoliberal aktif yaşlanma söylemi eleştirel perspektifle değerlendirilerek bu söylemin yaşlıları nasıl yeniden çalışmaya ittiği ve kapitalizmin yapısal dinamiklerini nasıl gizlediği analiz edilecektir. Bu amaçla öncelikle aktif yaşlanmanın bir çözüm olarak ileri sürüldüğü “yaşlılık krizi” ele alınacaktır. Ardından aktif yaşlanma söyleminin ortaya çıkışı ve gelişim süreci tarihsel ve ekonomik açıdan değerlendirilecektir. Son olarak ise neoliberal politikalar ile dönüşen sosyal politika, emeklilik sistemleri, sosyal güvenlik ve istihdam politikaları ile aktif yaşlanma söylemi arasındaki ilişki incelenecek ve 2008 krizi sonrası bu politikaların etkisi değerlendirilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** aktif yaşlanma, nüfusun yaşlanması, yaşlı işçiler, Avrupa Birliği, neoliberalizm

---

Makale gönderim tarihi: 10.11.2019 Makale kabul tarihi: 04.12.2019

\* Dr. Öğr. Üyesi, Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ulukan@gmail.com



## Crisis and Put Older People to Work: A Critical Perspective on the European Union's "Active Ageing"

### Abstract

This paper critically examines the European Union's "active ageing" discourse as a neoliberal strategy for the activation of older workers. The paper explores how active ageing strategies set older people to work and how it conceals the dynamics of capitalism. For this purpose, first the "ageing crisis" will be discussed. Then, the emergence of active aging discourse and its application in Europe will be evaluated. Finally, the relationship between neoliberal policies and social policy reforms – pension systems, social security and employment- and active aging discourse will be examined.

**Keywords:** active ageing, ageing population, older workers, European Union, neoliberalism

### Giriş

Son yirmi yıllık süreçte özellikle erken kapitalistleşmiş ülkelerde doğum hızının gerilemesi ölüm oranlarındaki düşüş ve beklenen yaşam süresindeki artışa bağlı nüfusun yaşlanması olgusu üzerine tartışmalar hız kazanmıştır. Dünya Ekonomik Forumu (DEF) Küresel Risk Grubu'nun hazırlamış olduğu raporlarda (WEF, 2019: 5) nüfusun yaşlanması dünyanın karşı karşıya olduğu en önemli sorunlardan biri olarak gösterilmektedir. Bir taraftan Birleşmiş Milletler (BM), Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), Avrupa Birliği (AB), Dünya Bankası (DB), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) gibi ulusüstü kuruluşlar nüfusun yaşlanması üzerine düzenli raporlar ve araştırmalarla konunun uluslararası alanda gündemde kalmasını sağlarken diğer tarafta da bu konu özellikle sosyal bilimler ve gerontoloji alanlarında akademik ilgiye de konu olmaktadır. Demografik değişim sürecine yönelik artan bu akademik ilgi, 21. yüzyılda artık sınıf çatışmasının yerini yaşlılar ve gençler arasında olacak kuşak çatışmasının alacağı (Kohli, 2007: 267) tartışmalarına kadar da varabilmektedir. Nüfusun yaşlanması sosyal politikanın, sosyal güvenlik, emeklilik rejimleri, yaşlı bakımı, emek piyasaları, istihdam gibi birçok boyutu ile ilişkili olan bir olgudur.

Aktif yaşlanma söylemi özellikle AB'nin bu demografik değişime karşı yarattığı yeni bir söylem ve politika aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Yücesan Özdemir'in (2008: 62) ifade ettiği gibi "AB sosyal politikasının, emek-sermaye ilişkilerinde yaşanan dönüşümler karşısında, dönüşümleri analiz edebilmek için kullandığı kavramlar, sosyal bilimlerdeki diğer kavramlar gibi, güç ilişkileri tarafından belirlenen bir düzlemde var olmaktadır." Aktif yaşlanma söylemi de bu güç ilişkilerinin bir sonucu olarak 1990'ların sonundan itibaren AB'nin sosyal politikasının bir parçası haline gelmiştir.



Bu çalışmada AB'nin aktif yaşlanma söylemi eleştirel perspektifle değerlendirilerek bu söylemin görmezden geldiği veya üzerini örttüğü toplumsal sorunlar ortaya konmaya çalışılacaktır. Bu amaçla öncelikle aktif yaşlanmanın bir çözüm olarak ileri sürüldüğü "yaşlılık krizi" ele alınacaktır. Ardından aktif yaşlanma söyleminin ortaya çıkışı ve gelişim süreci tarihsel ve ekonomik açıdan değerlendirilecektir. Son olarak ise neoliberal politikalar ile dönüşen sosyal politika, emeklilik sistemleri, sosyal güvenlik ve istihdam politikaları ile aktif yaşlanma söylemi arasındaki ilişki incelenecek ve 2008 krizi sonrası bu politikaların etkisi değerlendirilecektir.

## Nüfusun Yaşlanması ve "Yaşlılık Krizi"

Nüfusun yaşlanması, bir ülke nüfusunda 60/65 yaş<sup>1</sup> üzerindeki nüfusun oranındaki artış ve medyan yaştaki yükselme olarak tanımlanmaktadır. Doğurganlık ve ölüm hızındaki düşüş ve yaşam beklentisindeki artışla deneyimlenen nüfusun yaşlanması, özellikle erken kapitalistleşmiş ülkelerin bir kriz olarak gördüğü ve dünya genelinde yaşanmakta olan bir olgudur. BM'nin hazırladığı Dünya Nüfus Beklentisi 2019 raporuna göre 72,6 yıl olan dünya çapındaki ortalama insan ömrünün, 2050'de 77,1 olacağı belirtiliyor. 1950'de dünya yaş ortalaması 24 iken bugün 31'dir. 2100'de ise 42'ye yükselmesi beklenmektedir. 2050 yılında her 6 kişiden birinin 65 yaş ve üzeri olacağı tahmin edilirken 2018 itibarıyla tarihte ilk kez 65 yaş ve üzerindeki kişiler, dünyadaki 5 yaş altı çocukların sayısını geçmiş durumdadır. Mevcut durumda 143 milyon olan 80 yaş ve üzerindeki kişi sayısının ise 2050'ye kadar yaklaşık üç katına çıkarak 426 milyona yükseleceği tahmin ediliyor (UN, 2019: 2). Nüfusun yaşlanması olgusuna ait veriler yaşlanan nüfusun sosyal ve ekonomik etkileri ve kurumsal düzenlemeler gibi birçok konunun da tartışılmasını beraberinde getirmiştir (Uyanık, 2017: 73).

Çalışmamızın odak noktası olan AB'nin tüm üye ülkelerinde de yaşlı nüfusun payı yaşam beklentisindeki artış ve düşük doğurganlık hızı nedeniyle artmaktadır. Tüm Avrupa'da 1970'li yıllardan beri düşmekte olan ölüm oranlarının, bugün Avrupa nüfusunun yaşlanmasına olan katkısı doğurganlık hızındaki düşüşe göre daha fazladır. AB'de 2008 yılında 65 yaş ve üzerindeki nüfusun oranı, 15 yaşından küçük nüfusun oranını aştı; 2060 yılına kadar, 65 yaş ve üzeri nüfusun, 15 yaş altındaki nüfusun iki katına çıkması beklenmektedir. Çok yaşlı (80+) nüfusun oranının ise 2060 yılına kadar üçe katlanması öngörülmektedir (EC, 2009).

<sup>1</sup> Yaşlı nüfusun hangi yaş ile başladığı konusunda bir kesinlik söz konusu değildir. Dünya Sağlık Örgütü yaşlılığın başlangıcını 65 olarak belirlerken, örneğin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 60 yaş ve sonrası yaşlılık olarak kabul etmektedir. Ancak çalışmamız "aktif yaşlanma" politikalarına ve bu politikalar sonucunda emek piyasalarına katılan yaşlı işçilere odaklanmaktadır. Bu alandaki literatürde yaşlı işçiler kimi zaman 50 yaş ve üzeri çoğunlukla da 55 yaş ve üzeri olarak ele alınmaktadır. AB'nin ve OECD'nin aktif yaşlanma politikalarının hedefindeki kitle ve AB politika belgelerinde geçen yaşlılar da 55 yaş ve üzeri nüfus olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla çalışmamızda yaşlı (yaşlı işçileri, yaşlı nüfus) tanımlamasından aksi belirtilmedikçe 55 yaş ve üzeri bireyler anlaşılmalıdır.



AB'de toplam nüfusun 2016'da 511 milyondan 2070'te 520 milyona çıkacağı öngörülmektedir. Ancak, çalışma çağındaki nüfusun (15-64) 2016'da 333 milyondan 2070'te 292 milyona düşmesi beklenmektedir. Bu durumun AB'de yaşlı bağımlılığı oranını 2070 yılına kadar 21.6 puan artırarak yüzde 29,6'dan yüzde 51,2'ye yükselteceği tahmin edilmektedir. Bu da AB'nin 65 yaşından büyük her kişiye karşılık gelen 3,3 çalışma çağındaki kişiden 2070'de bu oranın iki kişiye düşeceği anlamına gelmektedir. Her ne kadar bu göstergeler çalışan başına düşen emekli oranını elde etmek için olsa da, kimin ekonomik olarak aktif olduğunu belirleyemez. 15-64 yaş aralığındaki birçok insan istihdam halinde değil iken 65 yaş ve üzeri bireyler halen çalışmaktadır. Ancak yine de Avrupa nüfusunun yaşlanmasının, işgücü ve istihdamın yapısı için de önemli etkileri olacağı öngörülmektedir. Buna göre, AB'de 20 ila 64 yaş arası toplam işgücü arzının 2016 ve 2070 arasında yüzde 9,6 oranında düşmesi beklenirken, 2016'da yüzde 77,5 olan işgücüne katılım oranlarının 2070'te yüzde 80,7'ye yükseleceği öngörülmektedir. Bu artışın özellikle kadınlar ve yaşlı işçilerin (55+) işgücüne katılımıyla gerçekleşeceği varsayılmaktadır (EC, 2018).

Nüfusun yaşlanmasının "kriz" olarak görülen bir diğer boyutu ise bu nüfusun talep edeceği sosyal güvenlik maliyetlerinin yükselmesidir. Oysa AB genelinde, toplam yaşlanma maliyetinin (emekli maaşları, sağlık bakımı, uzun süreli bakım, eğitim ve işsizlik maaşları) 2016-2070 yılları arasında yalnızca 1,7 puan artarak GSYH'nin yüzde 26,7'sine yükselmesi beklenmektedir. Uzun vadeli bakım ve sağlık maliyetlerinin ise yaşa bağlı harcamalardaki artışa en fazla katkı sağlaması ve 2,1 puan artması öngörülmekte, eğitim harcamalarının 2070 yılına kadar değişmeyeceği işsizlik yardımı giderinin ise 0,2 puan azalacağı hesaplanmaktadır (EC,2018). 2007 yılından 2060 yılına yaşlanmanın kamusal maliyetlerini araştıran bir başka araştırmaya (Rechel vd., 2013) göre de yaşlanmanın bir sonucu olarak sağlık harcamalarında öngörülen artışlar sanılanın aksine hafif olacak ve AB için temel bir tehdit oluşturmayacaktır. AB'de yaşa bağlı kamu harcamalarındaki artışta emekli maaşlarının en büyük kısmı oluşturması beklenmektedir. Emekli maaşlarına yapılan kamu harcamalarının, 2007 yılına göre GSYH'nin yüzde 10,2'sinden 2060 yılına kadar yüzde 12,6'sına yükselmesi beklenmektedir. Sağlık harcamaları 6.7'den 8.2'ye uzun dönemli bakım harcamaları ise 1,2'den 2,3'e çıkmakta ve toplamda 2007 yılında GSYH'nin yüzde 18.1'i olan yaşlılık maliyetlerinin yalnızca 5 puanlık bir artış ile yüzde 23,1'e çıkması tahmin edilmektedir (Rechel vd., 2013: 1315).

Tüm bu verileri değerlendirdiğimizde "yaşlılık krizi" gerçekte kimler tarafından tanımlandığı, yaşlılık maliyetlerinin "sürdürülemez" olduğuna kimin karar verdiğine odaklanmamız gerekmektedir. Ya da daha doğru bir soru yaşlı nüfusa yönelik kamusal hizmetlerdeki harcamaların boyutu neye göre ve kimler tarafından belirlenmektedir. Bu açıdan bakıldığında yukarıdaki soruların cevabı ile "yaşlılık krizi" olarak görülenin aslında kimin/neyin krizi olduğunun cevabı ke-

sişmektedir. Aslında Ermisch (2008)'in de belirttiği gibi "krizin" temel meselesi çok basittir: nüfusun yaşlanmasıyla çözülmesi gereken en temel sorun sermaye birikimini çok fazla baskılamadan emeklilerin maliyetlerinin nasıl karşılanacağıdır. Çalışmanın temel odak noktası olan aktif yaşlanma yaklaşımı bu temel soruna sunulan "çözüm" olarak ileri sürülmektedir.

## Aktif Yaşlanma Söyleminin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Aktif yaşlanma, sosyal bilimler literatüründe ve bir politika aracı olarak son yirmi yılda giderek daha görünür ve baskın hale gelen nispeten yeni bir söylemdir. Tarihsel olarak kökenlerine baktığımızda 1960'larda Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) gerontoloji alanında ortaya çıkmış ve "yaşlılığın başlangıcını reddetmeye ve orta yaşta kaybedilen ilişkileri, etkinlikleri ve rolleri yenileriyle değiştirmeye odaklanan "başarılı yaşlanma" (*successful aging*) yaklaşımına dayanmaktadır (Walker, 2002: 122). 1960'lı yıllardaki yaşlıların toplumsal bütünleşmesine, psikolojik ve fizyolojik açıdan sağlıklarına odaklanmış "başarılı yaşlanma" kavramı 1980'li yıllara gelindiğinde yerini neoliberal ajanda ile uyumlu "üretken yaşlanma" (*productive aging*) kavramına bırakmıştır. Ekonomik alana indirgenmiş bu yeni yaşlanma yaklaşımı yaşlı bireylerin üretkenliğini ücretli ya da ücretsiz çalışmaları, mal ve hizmet üretmeleri ile eş tutmaktadır (Bass ve Caro, 1993: 6).

1990'lı yılların ortalarında DB'nin (1994) "Yaşlılık Krizini Önlemek" başlıklı raporu ile birlikte nüfusun yaşlanması sorunu uluslararası tartışmaların odağı haline gelmiş ve "üretken yaşlanma" tartışmalarını yeni seyrine "aktif yaşlanma"ya taşımıştır. Aslında ulusüstü kuruluşların (OECD, AB, DB, G7) nüfusun yaşlanmasına karşı ortak yaklaşımlarının ilk işaretleri 1980'lerin sonlarına doğru yayınlanan ve yaşlanan nüfusun ekonomiye yükünü öne çıkaran OECD raporlarında görülebilir. DB'nin bu raporu da tıpkı OECD raporlarında olduğu gibi emeklilik ödemelerinin ekonomiye olan yükünü odağa koymakta ve kamusal emeklilik sistemlerinden özel emekliliğe geçişin gerekli olduğu savunulmaktadır (Walker, 2009). Yük söylemi özellikle 1990'lı yıllarda DB ve OECD tarafından sıkça tekrarlanacaktır. Bu yükün azaltılması ise yaşlıların ücretli ya da ücretsiz işlerde aktif olmalarına bağlıdır. Böylece bu kuruluşların "aktif yaşlanma"nın unsurları olarak gördükleri yaşlılıkta sağlıklı olma ve yaşam boyu öğrenme yaşlıları yeniden ücretli çalışmaya yöneltmenin ya da ücretli çalışmanın içinde kalmalarını sağlamanın araçları olarak kullanılmaktadır (Hamblin 2013: 8-9; Uyanık,2017 : 89-90).

Aktif yaşlanma ilk kez 1996 yılındaki G7 zirvesinde yaşlılık krizi tartışmalarında doğrudan kullanılmıştır. 1 yıl sonra 1997 yılında ise Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Sağlık ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı "Aktif yaşlanma: bir paradigma değişimi", ile yaşlılığın bireylerin bağımlılık dönemi olarak algıyı değiştirmek istemiştir (Moulaert ve Biggs, 2012: 27). 1998 yılında ise bu kez OECD aktif yaşlanma üzerine ilk raporu yayınlamıştır. Bu raporda aktif yaşlanma insanların yaşlandıkça toplumsal ve ekonomik açıdan üretken bir yaşam sürdürme kapasitesi olarak ele



almaktadır (OECD, 1998: 14). Böylece DB'nin 1994 yılındaki raporunda önerilen üç ayaklı (kamusal, özel ve gönüllü emeklilik sistemleri) modelle paralel olarak OECD'de yaşlanmanın risklerini bireye yüklemektedir (Moulaert ve Biggs, 2012: 28).

DB'nin 1994, OECD'nin 1998 yılında yayınlanan raporlarının ardından aktif yaşlanma söyleminin özellikle Avrupa'da yayılmasını sağlayan bir diğer önemli gelişme ise BM'nin 1 Ekim 1998'de 1999 yılını BM Yaşlı İnsanlar Yılı olarak açıklamasıdır. Gerçekten de 1990'ların sonunda Avrupa Komisyonu aktif yaşlanma, yaş yönetimi konularındaki araştırmalara hız kazandırmış özellikle emek piyasalarını erken terk edişi tersine çevirmeye odaklanmıştır. Böylece 1999 yılıyla birlikte AB belgelerinde (EC, 1999) ilk kez aktif yaşlanma yer almaya başlamıştır (Walker 2009). Aslında aktif yaşlanma AB'nin 1990'lı yıllarda şekillendirmeye çalıştığı istihdam politikasının bir parçası olarak görülebilir. AB'nin üye ülkelerin işgücü piyasası ve sosyal politika alanlarındaki "reformlarını" koordine etmesini sağlayan en önemli aracı olan Avrupa İstihdam Stratejisinin temel vurgusu yüksek rekabet gücünü yaratacak esnek, yaşam boyu öğrenen dolayısıyla istihdam edilebilirliği yüksek ve hızla değişen koşullara adapte olabilen daha fazla istihdam yaratabilmektir (EC, 1997a; 1997b). Aktif yaşlanma da bu stratejinin daha geniş bir açılımıyla yaşlı işçilerin istihdam edilebilirliğinin güçlendirilmesi olarak ilk kez 1999 yılında Avrupa Komisyonu belgesinde yer almış ve son yirmi yıldır da gündemini artarak korumaktadır. Bu belgede daha uzun, daha aktif ve daha iyi yaşamlar için hazırlık yapmak, daha uzun süre çalışmak, daha geç emekli olmak ve emekli olduktan sonra aktif katılım fırsatlarını değerlendirmek, yaşlılıkta başkalarına muhtaç olmadan kendi ihtiyaçlarını giderebilmek ve kendi kaderini tayin etmenin en iyi yolu olarak önerilmektedir (EC, 1999: 22).

BM'nin "Yaşlılar Yılı" ilanıyla aktif yaşlanma söylemi DSÖ'nün tartışmalara katılmasıyla genişlik kazanmıştır. "Aktif Yaşlanma Fark Yarattır" (WHO,1999) sloganıyla bir araştırma programı kuran DSÖ'nün aktif yaşlanmaya yaklaşımı AB ve özellikle OECD'nin öncelikleriyle farklılaşmaktadır. Öncelikle DSÖ yaşlanmaya istihdam özelinde değil genel olarak bakmaktadır. Öte yandan DSÖ aktif yaşlanmanın öznelere 60 yaş ve üzeri insanlar olarak ele alırken OECD istihdam temelli baktığı için yaşlı bireyleri 50 yaş ve üzeri, AB ise 55 yaş ve üzeri olarak ele almaktadır Son olarak ise DSÖ aktif yaşlanmanın temel odağına yaşlı bireylerin sağlıklarını (sosyal, psikolojik, fiziksel) koymaktadır. (Moulaert ve Paris, 2013: 115). DSÖ'ye göre aktif yaşlanma insanların yaşam boyu fiziksel, sosyal ve zihinsel refah potansiyellerini anlamalarına ve yaşlı bireylerin istek, ihtiyaç ve kapasitelerine göre topluma katılmalarına yardımcı olurken, yardıma ihtiyaç duyduklarında yeterli korumayı sağlayan bir politikadır (WHO, 2002: 12). DSÖ'nün bu aktif yaşlanma yaklaşımı literatürde "bütüncül" aktif yaşlanma yaklaşımı OECD ve AB'nin yaklaşımı ise "üretkenci" olarak nitelendirilmektedir (Hamblin, 2013; Ney, 2005; Foster, 2012; Walker, 2009).



2000'li yıllarla birlikte AB'nin (ve OECD'nin) üretkeni aktif yaşlanma yaklaşımı hız kazanarak temel prensipleri yaşam boyu öğrenmeye odaklanan ve daha çok insanın daha uzun yıllar çalışması, geç emekli olması, emeklilikten sonra da aktif kalınması olarak netleşmiştir. Bu prensiplerin hayata geçebilmesi için ise sosyal güvenlik ve emeklilik sistemlerinde "reform"lar hayata geçirilmiştir. Bunlar (1) çalışma hayatını erken bırakmayı özendiren teşvikleri kaldırma ve erken emekliliği azaltma, (2) emeklilik ödemelerine yönelik reformlarla daha geç emekliliğin teşvik edilmesi, (3) emeklilerin çalışma imkanının esnek, yarı zamanlı veya geçici işlerle artırılması olarak sıralanabilir (Hamblin, 2013: 30).

Avrupa Konseyi'nin 2000 yılında Lizbon'da gerçekleştirdiği toplantıda daha fazla ve nitelikli istihdam sağlayarak AB'nin on yıllık süreçte (2000-2010) dünyanın rekabet gücü en yüksek ve dinamik bilgi ekonomisi olma hedefi oluşturulmuştur (EC, 2000). Lizbon Stratejisi olarak bilinen bu hedeflerde rekabet gücü, istihdam yaratma ve ekonomik büyüme en önemli odak noktalarıdır (Oğuz ve Ercan, 2010: 11; Ulukan, 2013: 73). Lizbon stratejisindeki daha fazla istihdam yaratma hedefi üye ülkelerin yaşlı işçiler (55+) istihdamını artırmadan gerçekleştirilemeyeceği ise açıktır. Bu doğrultuda Avrupa Komisyonu Stokholm'deki toplantısında (EC,2001: 50) üye devletlere, yaşlı işçilerin çalışma kapasitesini ve becerilerini sürdürmek, esnek çalışma düzenlemeleri sağlamak ve işverenlerin yaşlı işçilerin potansiyeli konusundaki farkındalıklarını artırmak için önlemler alarak aktif yaşlanma politikaları geliştirmeleri çağrısında bulunmuştur. Bu çağrının yanı sıra 55-64 yaş aralığındaki işgücünün istihdam oranının 2010 yılına kadar yüzde 50'ye ulaşması hedeflenmiştir. Gerçekten de AB15 için 55-64 yaş istihdam oranı 1995 yılında yüzde 36 iken 2010 yılına gelindiğinde yüzde 48'e ulaşmıştır. 2001 yılında bu amaca üç ülke halihazırda ulaşmış durumda iken 2010 yılında bu sayı yediye çıkmıştır (Eurostat, 2019). 2004 yılında Avrupa Konseyi'nin Barselona'da gerçekleştirilen toplantısında yaşlı işçiler arasında istihdam oranını artırmanın emeklilik sisteminin sürdürülebilirliğini sağlamak için kilit politikalarından biri olduğunun vurgulanmasıyla (EC, 2004), 55-64 yaş aralığındaki yaşlı işçilerin istihdama katılımının yanı sıra emekli 65 yaş üstü bireylerin de katılımı teşvik edilmektedir (EC,2006).

AB ile paralel olarak 1998 yılındaki rapordan sonra OECD de 2006 yılında yayınladığı aktif yaşlanma ve emeklilik reformlarını teşvik eden "Yaşlanma ve İstihdam Politikaları: Daha Uzun Yaşa, Daha Uzun Çalış" raporuyla aktif yaşlanma söylemini yaymaya devam etmiştir (OECD,2006). Bu rapor bir başka ifadeyle eğer daha uzun yaşıyorsak öncekinden daha uzun çalışmamız gerektiğini ileri sürmektedir (Moulaert ve Paris, 2013: 115). OECD'nin aktif yaşlanmaya ilişkin en son yayınlamış olduğu metinde 55-64 yaş grubundakileri işgücü piyasasına dahil edilme konusunda geride kalan ülkelerde bu yaş grubunu teşvik etmenin öneminden bahsedilmektedir. Metinde 55-64 yaş grubundaki katılım oranlarının zaten yüksek olduğu yerlerde 65 yaş üzerindeki işgücüne dahil etmenin





yollarının bulunması ve bunun için daha fazla çaba sarf edilmesi gerektiği ileri sürmektedir. Ancak yalnızca yaşlı işgücünü istihdama dahil etmenin yeterli olmayacağını ileri süren OECD aynı zamanda nüfusun yaşlanması bağlamında potansiyel işgücünün yüksek üretkenliğinin de sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Bunun da yolu işgücünün hem sağlıklı hem de güncel vasıflara sahip istihdam edilebilirliği yüksek olmasından geçmektedir (OECD, 2019).

Özetle 1994'den bugüne özellikle AB ve OECD tarafından çalışma, emeklilik ve yaşlanma arasındaki ilişkinin istihdam edilebilirlik ve yaşam boyu öğrenmeyi vurgulayan aktif yaşlanma söylemiyle şekillendirildiği bir dönem olmuştur. Bu süreçte aktif yaşlanma yalnızca ekonomik bir gereklilik olarak değil aynı zamanda bir kazan-kazan durumu olarak sunulmaktadır (van Dyk, 2014: 94). Aktif yaşlanmanın en önemli savunucularından olan Walker'a (2002: 137) göre "bu stratejinin güzelliği, herkes için iyi" olmasıdır. Yaşlanan bireyler olarak her yaşta vatandaş, potansiyellerini ve yaşam kalitelerini en üst düzeye çıkarabilecek ve dolayısıyla bir bütün olarak toplum beşeri sermayesini en iyi şekilde kullanabileceklerdir.

## **Aktif Yaşlanma'nın Ekonomi Politikası ve Makbul Yaşlılar**

Egemen söylemin sosyal politikasının üç temel özelliği sıralanabilir: Bunlardan ilki kamunun sosyal politika alanından çekilmesinin bir gereklilik olduğu fikrinin kabul ettirilmesi, ikincisi sosyal politika alanında yapılması gereken reformların ileri sürülmesi ve son olarak da sosyal politika alanında kullanılacak yeni kavramları üretmesidir. Egemen söylemin sosyal politika analizi, içinde yaşanan döneme ait ekonomik, politik ve ideolojik mekanizmaları gizlemekte ve yok saymaktadır. Tüm bu mekanizmaları anlamamıza olanak sağlayan kapitalizmin kendine içkin dinamikleri ve sınıfsal analiz ise göz ardı edilmektedir (Yücesan Özdemir, 2008: 267).

Son yıllarda, emeklilik ve "emeklilerle" ilişkin söylemlerin değişmesi ve bununla bağlantılı olarak aktif yaşlanma söyleminin ve politikalarının yaygınlaşması elbette Keynesyen refah devletinin gerilemesi ve neoliberalizmin yükselişi ile bağlantılıdır (Rudman, 2006: 185). Polivka ve Longino (2002), güncel yaşlanma politikalarındaki bireye sorumluluğun yüklenilmesine, tüketime ve aktif yaşam biçimine olan vurgu ile neoliberal gündem -özelleştirme yoluyla kamu harcamalarının azaltılması- arasında bağlantı kurmaktadır. Neoliberalizm yaşlıları kendi ihtiyaçlarını finansal olarak tamamıyla karşılayabilecek olanlar ile karşılayamayacak olanlar olmak üzere ikiye ayırmakta ve ikinci gruptakilere olan desteği de büyük ölçüde azaltmaktadır. Bu da şimdiki yaşlı nüfusu ve gelecek jenerasyonları piyasaya bağımlı özel emeklilik sistemlerine ve özel sağlık sigortalarına bağımlı hale getirmektedir. Bu durum birçok yaşlı için aktif yaşlanma söyleminde sıkça tekrarlanan "başkalarından bağımsız, özgür, yaratıcı ve kişisel olarak tatmin olmuş" bir yaşlılık süreci anlamına gelmemektedir (Polivka ve Longino, 2002: 291).





1960'ların sonunda kendini göstermeye başlayan ve 1970'li yıllarda hızlanan kar oranlarındaki düşme eğilimi, sermaye birikim hızının düşmesi ile kapitalizmin içine girdiği kriz süreci 1970'li yılların sonu ve 1980'li yıllarda dünya genelinde önemli dönüşümlere yol açmıştır. Neoliberal yeniden yapılanmanın dönüşümün temeli dinamiklerini belirlediği bu dönemde sosyal politika/sosyal güvenlik alanında da dramatik değişimler gerçekleşmiştir. Bir yandan bir önceki birikim modelinin refah/sosyal devleti yerini piyasacı/çalıştırmacı (*workfare*) devlete bırakmış öte yandan, rekabet koşullarının yaratılmasını sağlamak, sermayenin karlılığını arttıracak düzenlemeleri hayata geçirmek ve daha önce "hak" temelinde sunulan hizmetlerin metalaştırılması bu değişimlerin temelini oluşturmuştur (Ulutürk ve Dane, 2009: 368). Bu dönemde "devletin küçültülmesi" gerekliliği üzerine yürüyen küreselleşme tartışmalarında aslında karşı çıkılan, devlet değil, sosyal devlettir. Aslında burada küçülmesi gerektiği ileri sürülen devletin sosyal politikalarıdır (Güzelsarı, 2008: 39). Bunu belki de en iyi 1979'da iktidar olduğu yıllarda neoliberal politikaları İngiltere'de hızla hayata geçiren Margaret Thatcher'ın kendi sözleriyle anlayabiliriz:

*Artık öyle bir dönemdeyiz ki insanların bazı şeyleri anlaması gerekiyor. "Bir sorunum var, bununla başa çıkmak Hükümetin işidir." Veya "Bir sorunum var, gidip bunun için devletten yardım alacağım!" "Evsizim, Hükümet beni barındırmalı!" işte tüm bu örneklerdeki gibi çoğu kişi kendi sorunlarını topluma mal ediyor. Peki, kim bu toplum? Öyle bir şey yok! Erkek ve kadın bireyler ve aileler var sadece. İnsanlar önce kendi kendilerine bakmalı. Başımızın çaresine bakmak bizim kendi görevimiz! (Women's Own, 1987).*

Neoliberal politikalarla birlikte sosyal güvenlik sistemlerinde kamunun sorumluluğundan bireyin sorumluluğuna geçişle birlikte, bireylerin refahı işgücü piyasalarına katılım ve işgücü piyasalarında süreklilik ile gerçekleşebilmektedir. Aktif yurttaşlık söylemi olarak niteleyeceğimiz bu yaklaşım ile bir önceki dönemde hak temelinde olan refah edimini artık çalışmaya, işgücü piyasasına katılıma sıkı sıkıya bağlı hale gelmekte ve refah devleti de çalışma şartına bağlı olarak koruma sağlayan çalıştırıcı devlete dönüşmektedir (Gökbayrak, 2011: 170; Papadoulos, 2005: 4; Hamblin, 2013: 25). Aktif yaşlanma politikası bir yandan çalıştırıcı devlet uygulamalarının yaşlı nüfusa uyarlanmasını sağlarken öte yandan Lizbon stratejisinde belirtilen daha fazla istihdam ulaşmak için yaşlı emeğin yeniden metalaştırılmasına (Jessop, 1999, 2002; Papadoulos, 2005; Hamblin, 2013: 203) olanak sağlamaktadır.

1980 sonrası dönemde neoliberal gündem ile birlikte yaygınlaşan "aktiflik" politikaları (aktif yurttaşlık, aktif istihdam politikaları, aktif yaşlanma) kapitalizmin yapısal dinamiklerinden bağımsız düşünülemez. Özellikle "yüksek rekabet gücü"ne ulaşmanın yolu aktif, sermaye birikim sürecinin değişen koşullarına uyum sağlayabilen, esnek ve yaşam boyu eğitim ile kendi istihdam edilebilirliğini koruyan bir emek gücünün yaratılmasına bağlanmaktadır (Oğuz ve Ercan, 2010: 12-13; Papadoulos, 2005: 4). Aktif yaşlanma ile de tam da bu emek gücüne uygun yaşlı işçilerin yaratılması arzulanmaktadır: daha uzun yıllar çalışan, vasıflarını güncel tutan, entelektüel olarak aktif, spor yapan



ve sağlıklarını koruyan kısaca sermaye birikimi için yararlılıklarını koruyan yaşlılar (Mendes, 2013: 182). Yaşlı nüfustaki artışla birlikte emeklilik yaşının yükseltilmesi, erken emekliliği önleyici yasal mevzuat, emeklilik ödentilerinin kısılması, emekliliğe hak kazanma koşullarının zorlaştırılması gibi düzenlemelerin yanı sıra emeklilik sistemlerinin bireyselleştirilmesi ve özelleştirilmesi yaşlı nüfusu ücretli çalışmaya bağımlı kılmaktadır. Böylece mevcut aktif yaşlanma paradigmasında, çalışma inkar edilemez şekilde sosyal desteklerin ve sosyal korumanın yerini almaktadır. Bu bağlamda aktif yaşlanma paradigmasının temel prensipleri sosyal kesinti uygulamalarını meşrulaştıran yeni bir sosyal politikanın temel bileşenleri olarak tanımlanmaktadır (van Dyk, 2014: 95). Burada özellikle ücretli çalışma toplumsal hayata katılımın en önemli biçimi olarak teşvik edilmektedir. Sonuçta yaşlıların çalışma hakkı hızla çalışma zorunluluğuna dönüşmektedir (Mendes, 2013: 181).

Aktif yaşlanma söylemi ile ilgili bir diğer çelişki ise yaşlıların aktif olunması istendiği emek piyasalarının güvencesiz olmasıdır. Özellikle hizmetler sektörünün yaşlılara istihdam sağlayarak onların esnek emekliliklerine olanak sağlayacağı ileri sürülmektedir. Oysa hizmetler sektöründeki güvencesiz çalışma koşullarının sağlayacağı istihdam daha çok düşük vasıflı ve düşük ücretli olacağından bu koşullarda elde edilecek emeklilik ödentileri de yetersiz olacak ve güvencesiz işlerdeki bu “aktiflik” yaşlıların finansal, psikolojik ve genel refahına bir katkısı olmayacaktır (Carmel vd., 2007: 396; Hamblin: 2013: 26). Dolayısıyla yaşlılar bir taraftan kendilerini daha düşük sosyal koruma koşullarında bulurken diğer taraftan bununla mücadele edebilmek için güvencesiz ve esnek çalışma koşullarına maruz kalmaktadır (Grenier ve Phillipson, 2018: 16). AB ülkelerinde yarı zamanlı işlerde, sözleşmeli işlerde ve birden çok işte çalışan yaşlı işçilerin sayısı artmaktadır (Rudman, 2006: 183). AB 28’de yarı zamanlı çalışanlar içinde 50 yaş ve üzeri çalışanların oranı 2002’de yüzde 28’i (9.2 milyon kişi) iken 2018’de yüzde 38’e (17.2 milyon kişi) ulaşmıştır. Öte yandan birçok AB ülkesi için resmi emeklilik yaşı olan 65 yaş ve yukarı toplam çalışanların sayısı aynı yıllar arası 3.5 milyondan 6 milyona ulaşmıştır. Bu 6 milyon 65 yaş üzeri çalışanın yüzde 55’i ise yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır (EuroStat, 2019). Bu yükseliş aktif yaşlanma politikalarıyla birlikte kendisine güvenli bir emeklilik satın alamayanlar için çalışan “aktif” emekli olmanın seçenekten çok zorunluluk halini aldığını göstermektedir. (Carmel vd., 2007: 397)

Özellikle kapitalizmin dünya ölçeğinde hissedilen 2008 krizi sonrası aktif yaşlanma politikalarının hız kazanması kendini emeklilik teşvikleri, emekli maaş hesapları ve diğer sosyal katkılardaki düzenlemelerle göstermektedir. 2008 krizi sonrası süreçte AB ülkelerinde “sürdürülebilir” emeklilik reformları hızlandırılmıştır. Üye ülkelerin yarısından fazlasında ise, temel emeklilik sistemi parametrelerini yaşam beklentisine bağlayan otomatik mekanizmalar uygulanmaya başlanmıştır (Carone vd., 2016: 5). Dolayısıyla 2008 krizi sonrası hızlanan tüm



uygulamalar, yaşlı nüfusu güvencesiz kılmakta ve güvencesizleşen yaşlı nüfusu yeniden "aktif" hale getirmeye zorlamaktadır. ABD'de 8000'den fazla işçiyle yapılan bir saha araştırmasında 60 yaşın üzerindeki yaşlı işçilerin yüzde 60'ının 2008 krizi ile birlikte emeklilikten vazgeçtiğini ortaya koymaktadır (Career Builder, 2009). AB 28 ülke için de 2008 krizi sonrası benzer bir durum söz konusudur. 65-69 yaş istihdam oranı 2008 yılında yüzde 10 iken bu rakam 2019 yılı 2. Çeyrekte yüzde 14,5'e; 65-74 yaş istihdam oranı ise yüzde 7,5'dan yüzde 10,7'ye ulaşmış durumdadır. Bir başka deyişle bu yaş aralıklarında istihdam oranı son 10 yılda yaklaşık yüzde 45 oranında artmıştır (EuroStat, 2019).

Aktif yaşlanma söylemi yaşlılık üzerine egemen bir ideoloji geliştirerek makbul yaşlılar yaratmaktadır. Aslında bu makbul yaşlılar tam da Thatcher'ın tarif ettiği kendi kendisine bakması gereken bireylerdir. Toplumun üzerine yük olmamak için daha uzun çalışma hayatında kalan, emeklilik planlamasının sorumluluğunu üstlenen, yaşlanmanın getireceği biyolojik sorunlardan hızla büyüyen biyomedikal ve kozmetik sektörde tüketim yaparak kurtulan, sağlığına dikkat eden ve istihdam edilebilirliğini yüksek tutan makbul yaşlılar kutsanırken, bu tanıma uymayanlar başarısız ya da marjinal yaşlılar olarak nitelendirilmektedir. Aktif yaşlanma normatif bir yaşlanmanın sınırlarını çizirken normal ve patolojik yaşam sürecini de belirlemektedir (Moulaert ve Paris, 2013: 120; Moody, 2001: 176). Buna göre "üretken olmayan" ve dolayısıyla "başarısız" yaşlılar kendileri üzerine yeterince çalışmamış, gayret etmemiş olanlardır (van Dyk, 2014: 96).

Aktif yaşlanma yaklaşımının görmezden geldiği bir diğer önemli olgu ise toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Oysa toplumsal cinsiyete bağlı eşitsizlikler ileri yaşlara da taşınmaktadır. Birçok ülkenin kadınları ücretli çalışmaya teşvik etmesi, kadınların karşı karşıya olduğu istihdam koşullarının erkeklere göre eşitsiz olduğu ve dolayısıyla bu eşitsizliğin emekliliğe de taşınacağı gerçeğini değiştirmektedir (Meyer ve Pfau-Effinger, 2006; Bould ve Falsao-Casaca, 2016). Kadınlar ayrıca güvencesiz çalışma koşullarına erkeklere göre daha fazla maruz kalmaktadır. Atipik istihdam biçimlerinde çalışanların çoğunluğunu kadınlar oluşturmakta ve daha düşük ücretler almaktadır. Dolayısıyla emeklilik sistemlerinden yararlanan kadınların oranı da daha düşük düzeylerde kalmaktadır (Gökbayrak, 2011: 172-172; Estes, 2005).

## Sonuç Yerine

Kapitalist sistem emek gücüne bağımlıdır ve sermaye ihtiyaçlarına göre hazır bir emek gücüne gereksinim duymaktadır. Yaşlanan nüfus ile birlikte çalışma çağındaki (15-64) nüfusun daralması bu emek gücünün azalması anlamına gelmektedir. Öte yandan yaşlı nüfusun artması aynı zamanda sosyal güvenlik sistemlerinden yararlananların sayısının artması anlamına da gelmektedir. Aktif yaşlanma politikaları son yirmi yıldır nüfustaki gelişmelerin getireceği bu "olumsuzluklara" karşı geliştirilmiş bir politika olarak karşımıza çıkmaktadır. Aktif yaş-



lanma bir tarafta yaşlıları yeniden istihdama katmanın yolu olurken öte yandan “kamuya yük” olacak emeklilikleri geciktirmektedir. Neoliberal ajandanın bir parçası olan aktif yaşlanma yaklaşımı, bireyselci, yaşlıların sınıfsal konumlarını, toplumsal eşitsizlikleri yok sayan ve yaşlılığın olası zorluklarını dikkate almayan bir yaklaşımdır. Yaşlılar aktif yaşlanma söyleminde ele alındığı gibi homojen bir kategori değildir. Bu nedenle refah devleti uygulamalarının ortadan kalktığı, sosyal güvencenin piyasalaştığı bu süreçte güvencesiz çalışma koşullarında güvencesiz yaşamlar sürmek zorunda olan yaşlıların geleceği ancak sınıfsal bir analiz ile değerlendirilebilecektir.

Mülkiyet haklarını savunmanın bir başka biçimi olarak çalışmaya zorlama We-eks'in (2014: 19) de vurguladığı gibi devletin temel işlevi ve neoliberal devletin de özel bir kaygısıdır. Neoliberal politikalarla birlikte sosyal devletin tasfiyesi bireyleri (ve yaşlı bireyleri) ücretli çalışmaya daha da bağımlı kılmaktadır. Aktif yaşlanma söylemi de yaşlı emeğini yeniden metalaştırarak yaşlıları yedek işgücü ordusunun yeni üyeleri haline getirmektedir. Bu durumda yaşlıları emek piyasasına dâhil etme çabası olan aktif yaşlanmaya karşı yürütülecek tartışmalara belki de “çalışma etiği”nin doğrudan reddi ve gelir hakkının gelir kazanma kapasitesinden, çalışmanın da emek piyasasından ayrılması (Bauman, 1999: 143) fikrini daha yüksek sesle dile getirerek başlamak gerekir.



## Kaynakça

- Bass, S. A. ve Caro, F. G. (1993) *Achieving a Productive Aging Society*, Auburn House Pub. Co.
- Bauman, Z. (1999) Çalışma, Tüketecilik ve Yeni Yoksullar (çev. Ü. Öktem), İstanbul: Sarmal Yayınevi.
- Biggs S (2001) "Toward critical narrativity: Stories of aging in contemporary social policy", *Journal of Aging Studies*, 15, 4, 303–316.
- Bould, S. ve Falsao Casaca, S. (2016) "Older Women's employment: the pension crisis and the crisis of care", *Social Cohesion and Development*, 6, 2, 117-131
- Career Builder, (2009) "Six-in-Ten Workers Over the Age of Sixty Postponing Retirement Due to Economic Downturn", <https://www.careerbuilder.com/> (05.10.2019).
- Carmel E, Hamblin K ve Papadopoulos T (2007) "Governing the activation of older workers in the European Union: The construction of the 'activated retiree'", *International Journal of Sociology and Social Policy*, 27, 9–10, 387–400.
- Carone, G., Eckefeldt, P., Giamboni, L., Laine, V., ve Pamies, S. (2016) "Pension Reforms in the EU since the Early 2000's: Achievements and Challenges Ahead", *European Economy Discussion Paper*, 42.
- EC (1997a) Green Paper: Partnership for New Organization of Work, <http://ec.europa.eu> (10.10.2019).
- EC (1997b) Extraordinary European Council Meeting on Employment: Luxembourg, 20-21 Kasım 1997, Presidency Conclusions, <http://ec.europa.eu> (10.10.2019).
- EC (1999) Communication From the Commission, Towards a Europe for All Ages Promoting Prosperity and Intergenerational Solidarity, COM(1999) 221 final. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_situation/docs/com221\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/docs/com221_en.pdf) (06.10.2019).
- EC (2000) Lisbon European Council 23-24 March Presidency Conclusion, <http://ec.europa.eu> (24.09.2019).
- EC (2009) *The 2009 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for The EU-27 Member States (2008–2060)*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- EC (2018) *The 2018 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2016–2070)*.
- Ermisch, J. (2008) "Population ageing: crisis or opportunity?", ISER Working Paper Series, No. 2008-38, University of Essex, Institute for Social and Economic Research (ISER), Colchester.
- Estes, C. ve Phillipson, C. (2002) "The globalisation of capital, the welfare state and old age policy", *International Journal of Health Services*, 32, 2, 279–297.
- Estes, C. (2005) "Women, Ageing and Inequality: A Feminist Perspective", Johnson, M. (der.) *The Cambridge Handbook of Age and Ageing*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Foster, L. (2012) "Active ageing and pensions in the European Union", *Journal of Comparative Social Welfare*, 28, 3, 223–234
- Gökbayrak, Ş. (2011) "İşgücü piyasaları ve sosyal güvencilikte dönüşüm ekseninde kadınların emeklilik güvenliği", *Çalışma ve Toplum*, 2, 29, 165-190.
- Güzelsarı, S. (2008) *Küresel Kapitalizm ve Devletin Dönüşümü*. İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Grenier, A. ve Phillipson, C. (2018) "Precarious aging: Insecurity and risk in late life". Hastings Center Report, 48, 15-18.
- Hamblin, K. (2013) *Active ageing in the European Union: Policy convergence and divergence*. London: Palgrave Macmillan
- Jessop, B. (1993) "Towards a Schumpeterian workfare state? Preliminary remarks on post-Fordist political economy". *Studies in political economy*, 40, 1, 7-39.



- Jessop, B. (1999) "The Changing Governance of Welfare: Recent Trends in its Primary Functions, Scale, and Modes of Coordination", *Social Policy and Administration*, 33, 4, 348-359.
- Jessop, B. (2002) *The Future of the Capitalist State*, Cambridge: Polity Press.
- Katz, S. (2000) "Busy bodies: Activity, aging, and the management of everyday life". *Journal of Aging Studies* 14, 2, 135-152.
- Kohli, M. (2007) "The Institutionalization of the Life Course: Looking Back to Look Ahead", *Research in Human Development*, 4, 3-4, 253-271.
- Mendes, F. R. (2013) "Active ageing: A right or a duty?", *Health Sociology Review*, 22, 2, 174-185.
- Meyer, T. ve Pfau-Effinger, B. (2006) "Gender Arrangements and Pension Systems in Britain and Germany: Tracing Change Over Five Decades", *International Journal of Ageing and Later Life*, 1, 2, 67-110.
- Miller, S. (2009) "60% of older workers delay retirement" Society for Human Resource Management, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/benefits/pages/moredelayretirement.aspx> (04.10.2019).
- Moody, HR. (2001) "Productive aging and the ideology of old age". Morrow-Howell N, Hinterlong, J. ve Sherraden, M.W. (der.) *Productive Aging: Concepts and Challenges*, Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 175-196.
- Moulaert, T., ve Biggs, S. (2012) "International and European policy on work and retirement: Reinventing critical perspectives on active ageing and mature subjectivity", *Journal of Human Relations*, 66, 1, 23-43.
- Moulaert, T., ve Paris, M. (2013) "Social policy on ageing: The case of active ageing as a theatrical metaphor", *International Journal of Social Science Studies*, 1, 2, 113-122.
- Ney, S. (2005) "Active aging policy in Europe: Between path dependency and path departure", *Ageing International*, 30, 4, 325-342.
- OECD (1998) *Maintaining Prosperity in an Ageing Society*, Paris: OECD.
- OECD (2000) *Reforms for an Ageing Society*, Paris: OECD.
- OECD (2006) *Ageing and Employment Policies. Live Longer, Work Longer*. Paris: OECD.
- OECD (2019) *Working Better with Age: Synthesis Older Workers*, Paris: OECD.
- Oğuz, Ş. ve Ercan, F. (2010) "Avrupa Birliği'nde Emek Üzerindeki Yeni Kontrol Biçimleri ve Türkiye'deki Sendikaların Tepkileri", Güngen, A. R., Ercan, F. Ö. Tezçek, Ö., Biçer, Ö. ve Özgün, Y. (der.) *Emek ve Siyaset*, Ankara: Dipnot Yayınları, 9-21.
- Papadopoulos, T. (2005) "The recommodification of European labour: Theoretical and empirical explorations", Bath: European Research Institute Working Paper WP-05-03.
- Polivka, L. ve Longino, C. F. (2002) "Commentary: aging politics and policy in postmodern society", *Journal of Aging and Identity*, 7, 4, 287-292.
- Rechel, B., Grundy, E., Robine, J. M., Cylus, J., Mackenbach, J. P., Knai, C., ve McKee, M. (2013) "Ageing in the European union", *The Lancet*, 381, 9874, 1312-1322.
- Rudman, D. L. (2006) "Shaping the active, autonomous and responsible modern retiree: An analysis of discursive technologies and their links with neoliberal political rationality", *Ageing & Society*, 26, 2, 181-201.
- Ulukan, U. (2014) "Esneklik ve güvence arasında bir denge mümkün mü? Avrupa ve Türkiye'den güvenceli esneklik pratikleri", Ö. Müftüoğlu ve A. Koşar (der.), *Türkiye'de Esnek Çalışma*, İstanbul: Evrensel Basım Yayın, 68-87.
- Ulutürk, S., ve Dane, K. (2009) "Sosyal Güvenlik Sisteminde Dönüşüm: Burjuvazinin İrade Beyanı ve Ülke Örnekleri", *Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu 22-23 Ekim 2009 Bildiriler Kitabı* Antalya,
- United Nations (2019) *World Population Prospects 2019*, <https://www.un.org/development/desa/publications/world-population-prospects-2019-highlights.html> (14.10.2019)



- Uyanık, Y. (2017) "Yaşlılık, Yaşlanan Nüfus ve Sosyal Politika", *İş ve Hayat*, 5, 67-100.
- van Dyk, S. (2014) "The appraisal of difference: Critical gerontology and the active-ageing-paradigm", *Journal of Aging Studies*, 31, 93-103.
- Walker, A. (2009) "Commentary: The Emergence and Application of Active Aging in Europe", *Journal of Aging & Social Policy*, 21, 1, 75-93.
- Walker, A. (2002) "A Strategy for Active Ageing", *International Social Security Review*, 55, 121-139.
- Weeks, K. (2014) *Çalışma Sorunu. Feminizm, Marksizm, Çalışma Karşıtı Politika ve Çalışma Sonrası Tahayyüller* (çev. T. Tosun), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- WHO (1999) WHO Launches Project to Support 'Active Ageing'. Retrieved from <http://www.who.int/in-f-pr-1999/en/pr99-wha16.html> (13.10.2019).
- WHO (2002) Active Ageing. A Policy Framework World Health Organization to the Second United Nations World Assembly on Ageing, Madrid: WHO.
- Women's Own (1987) Margaret Thatcher ile 23 Eylül 1987'de yapılan röportaj. <https://www.margaretthatc-her.org/document/106689> (18.10.2019).
- World Bank (1994) Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth, Washington, DC: World Bank.
- World Economic Forum (2019) *Global Risk Report 2019*, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Global\\_Risks\\_Report\\_2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Risks_Report_2019.pdf) (16.10.2019).
- Yücesan-Özdemir, G. (2008) "AB Sosyal Politikasının Kavramlarını Yeniden Düşünmek: Güvenceli Esneklik, Sosyal Diyalog ve Sosyal Dışlanma Üzerine Notlar", *Memleket Siyaset Yönetim*, 3, 7, 61-85.







Araştırma Makalesi

# İşçi Sınıfı Bilinci, Örgüt(süzlük) ve Kolektif Eylem(sizlik): Ankara Organize Sanayi Bölgeleri Örneği<sup>1</sup>

Nursel ARSLAN\*

ORCID ID: 0000-0001-8631-5588

## Öz

Bu çalışmanın amacı, Ankara Organize Sanayi Bölgelerinde çalışan işçilerin örgütlülük durumlarının, kolektif eylemlerinin ve sınıf bilinçlerinin ne düzeyde olduğunu incelemektir. İşçi sınıfı bilinci sınıf mücadelesi içinde gelişir. Sınıf mücadelesinin yürütülmesinde nesnel koşulların, deneyimlerin ve öznel algıların önemli bir etkisi vardır. Bu çalışmada sınıf mücadelesini etkileyen bu faktörler ele alınmaya çalışılmıştır. Bu çalışmanın örneklemini Ankara Organize Bölgeleri'nde imalat sanayide faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işletmelerde (KOBİ) çalışan işçilerden oluşmaktadır. Çalışmanın sonucunda üç temel bulguya ulaşılmıştır. İlk olarak, işçilerin hepsi sınıf kimliğine sahiptir. İkinci olarak, işçilerde sınıf karşıtlığı ve sınıf bütünlüğü anlayışı zayıftır ve az sayıda işçi alternatif bir toplum düşüncesindedir. Üçüncü olarak, örgütlülüğün ve sınıf mücadelesinin zayıf olmasında dışsal faktörlerin yanı sıra öznel bir boyut bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** işçi sınıfı, esnek birikim rejimi, sendikalar, kolektif eylem, işçi sınıfı bilinci

---

Makale gönderim tarihi: 26.03.2019 Makale kabul tarihi: 28.11.2019

\* Dr., nurselarslan44@gmail.com

<sup>1</sup> Bu makale, *İşçi Sınıfı ve Neoliberal Hegemonya: Ankara Organize Sanayi İşçileri Örneği* (2018) başlıklı tamamlanmış doktora tezinin bir bölümünden oluşturulmuştur.



## Working Class Consciousness, (Un)Organization and Collective (In)action

### Abstract

The aim of this study is to examine the organizational status, collective actions, and class consciousness level of the workers working in Ankara Organized Industrial Zones. Working class consciousness is formed through class struggles. Objective conditions, experiences and subjective perceptions have significant impacts on class struggle. This study discusses the factors effecting class struggle. The sample of this study is composed of the workers employed at small and medium-sized enterprises (SME) operating in the manufacturing industry of Organized Industrial Zones in Ankara. The study has three main findings. First, all workers have a class identity. Second, the workers have not sufficient class antagonism and class integrity and a few workers believe that there is an alternative to capitalism. Third, the weakness of class struggle and organization has an objective and subjective dimension.

**Keywords:** working class, flexible accumulation regime, trade unions, collective action, working class consciousness

### Giriş

İşçilerin üretim ilişkileri içindeki konumları, bu konumlarından kaynaklı deneyimleri ve sınıf mücadelesi sınıf bilincinin oluşumunda temel belirleyicilerdir. Dinamik bir yapıya sahip olan işçi sınıfının bilinç düzeyi, sınıf mücadelesinin ve kapitalist sistemin değişimine bağlı olarak sürekli değişir. Erken kapitalistleşmiş ülkelerde 1970'lerde ortaya çıkan sermaye birikim krizini aşmak için uygulamaya konulan neoliberal politikalar ekonomik, siyasal ve toplumsal alanlarda ciddi dönüşümlere yol açmıştır. Erken kapitalistleşmiş ülkelere bağımlı bir tarzda eklemelenen dolayısıyla geç kapitalistleşen Türkiye'de neoliberal politikalar 1980'de uygulanmaya başlamış, 2000'li yıllarda hız kesmeden uygulanmaya devam edilmiş ve günümüzde yaşamın her alanı dönüşüme uğramıştır. Bu sürecin işçi sınıfı üzerinde büyük etkisi olmuştur. Bu bağlamda günümüz Türkiye'sinde işçilerin sınıf bilincinin oluşumunu ekonomik, siyasal ve kültürel yapılarla ilişkili olarak anlayabiliriz.

Aslında sınıf olgusu ve işçi sınıfı bilinci kavramı literatürde Marksist sosyal bilimciler tarafından çokça tartışılmakta ve araştırılmaktadır. Türkiye'de akademik düzeyde çok sayıda olmamakla birlikte sınıf üzerine çalışmalar yapılmaktadır. Ancak sınıf tartışmaları genellikle teorik düzeyde olup, ampirik düzeydeki çalışmalar ise çoğunlukla İstanbul, Kocaeli, Bursa, Denizli ve Zonguldak gibi işçilerin yoğunlukla bulunduğu şehirlerde büyük işletmelerde ve örgütlü işçiler üzerine yapılmaktadır<sup>2</sup>. Ankara işçi sınıfı üzerine az sayıda çalışmada araştırma alanı ola-

<sup>2</sup> Önemli çalışmalar için bkz. Coşkun (2013), Özügürlü (2008).



rak belirlenmiştir<sup>3</sup>. “Hem akademik hem de popüler düzlemde işçi sınıfı imgesi örgütlü işçi sınıfı kesimleriyle sınırlı kalmış” ve “sınıf kavramları hala ‘örgütlü’ kesimlerle sınırlı kalmaya devam etmektedir” ve bu “esas olarak, ücretli emeğin büyük işletmelerde toplanacağı şeklinde örtük bir varsayımdan” kaynaklanmaktadır (Geniş, 2006: 1).

Bu bağlamda bu çalışmanın ilgili literatürün genelinden farklılaşan yönlerinden birisi bir anlamda memur kenti olarak görülen ancak çok sayıda Organize Sanayi Bölgesi bulunan Ankara’nın seçilerek, işçi sınıfının her yerde olduğunu göstermesidir. Kapitalist sistemdeki dönüşüme bağlı olarak geçilen esnek birikim rejimi ile Türkiye’de üretim ve emeğin örgütlenme biçimi değişmiş, imalat sanayide faaliyet gösteren işletmelerin neredeyse tamamını KOBİ’ler oluşturmuştur<sup>4</sup>. KOBİ’ler esnek birikim rejiminin temel dinamiği olmasının yanı sıra örgütsüz, güvencesiz çalışmanın ve enformel ilişkilerin hakim olduğu işletmelerdir. Dolayısıyla örneklem, KOBİ’lerde imalat sanayide çalışan işçilerden oluşturularak; bir yandan yukarıda belirtilen imge ve varsayımların ötesine geçmeye bir yandan da örgütlü olup olmamanın dolayısıyla kolektif eylem(sizliğin) sınıf bilinci üzerinde etkisini sorgulamaya çalışması bu çalışmanın bir diğer farklılığıdır.

Çalışmada, işçilerin sendikalar ve sınıf mücadelesine ilişkin düşünce ve tutumları ile sınıf bilinci yapılandırılmış sorularla derinlemesine yapılan görüşmelerden yararlanılarak incelenmiştir: Sincan, OSTİM ve İvedik Organize Sanayi Bölgeleri’nde imalat sanayide faaliyette bulunan KOBİ’lerde çalışan eğitim düzeyleri, yaşları, siyasal eğilimleri farklı ve 10’u sendika üyesi olan 32 işçi ile Ağustos 2016-Mart 2017 tarihleri arasında fabrika içinde ve dışında görüşme gerçekleştirilmiştir.<sup>5</sup> Dolayısıyla teori ve alanın bağını kurmaya çalışan bu araştırma; teorik tartışmadan çok ampirik verilere dayandığı için metinde görüşülen işçilerin ifadelerine yer verilecektir.

Bu makalede, ilk olarak çalışmanın teorik öncüllerine dayanarak işçi sınıfı bilinci kavramının kuramsal olarak nasıl ele alınacağı kısaca açıklanacaktır. İkinci kısımda araştırma kapsamında elde edilen bulgular; işçi sınıfı bilinci öğelerinin, örgüt(süzlüğün) ve kolektif eylem(sizliğin) nedenlerinin analiz edildiği ana başlık altında incelenecektir. Sonuç kısmında araştırmanın bulguları değerlendirilecektir.

<sup>3</sup> Önemli çalışmalar için bkz. Erbaş (1993), Geniş (2006).

<sup>4</sup> Bkz. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Ekim 2017 Oda Raporu, (KOBİ’LER), Yayın No: MMO/677. Rapor (2017:16) Türkiye’de imalat sanayide faaliyet gösteren işletmelerin %99,4’ünü Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler’in (KOBİ) oluşturduğu belirtilmektedir.

<sup>5</sup> İşçilerin 5’i Birleşik Metal iş sendikasına, 1’i Türk Metal sendikasına, 4’ü Hak- İş’e bağlı Çelik-İş sendikasına üyedir. 4 işçi ise eskiden sendika üyesi olduğunu söylemiştir.



## İşçi Sınıfı Bilinci Kavramı ve Kuramsal Çerçeve

Sınıf üzerine Marksist sosyal bilimciler tarafından yapılan analizlerde; işçi sınıfı bilinci, sınıf çıkarları, sınıf pratikleri, sınıf formasyonu ve sınıf mücadelesi kavramları ele alınmış ve toplumsal değişim süreçleri ile ilişkileri çerçevesinde tanımlanmıştır (Wright, 2005: 20). Bu çalışmada ele alınacak olan sınıf bilinci kavramı en basit ifadeyle işçilerin kendi sınıfsal çıkarlarının, onları elde etme koşullarının farkındalığını ve kolektif eylemlere katılma süreçlerini içerir (Wright, 2005: 21; Ollman, 1972). İşçilerin bilincinin oluşumu üretim ilişkilerindeki konumları ile bağlantılıdır. Nesnel sınıf konumlarını belirleyen, insanların varlıkların toplumsal üretiminde kendi iradeleri ile belirlemedikleri zorunlu olarak kurdukları ilişkilerdir (Marx, 2011: 39). Bu bağlamda sınıf tartışmalarının merkezinde nesnel koşullar/yapı ve sınıf bilinci/özne arasındaki bağlantının nasıl kurulacağı sorusu yer almaktadır. Felsefenin Sefaleti adlı yapıtında Marx (2011: 171-172) bu soruna *kendinde sınıf ve kendisi için sınıf* kavramları üzerinden şu açıklamayı getirmiştir:

*Ekonomik koşullar ülkenin halk yığınlarını ilkin işçi haline getirir. Sermayenin dayanışması, bu yığın için ortak bir durum, ortak çıkarlar yaratmıştır. Bu yığın, böylece, daha şimdiden sermaye karşısında bir sınıftır, ama henüz kendisi için değil. Ancak birkaç evresini belirtmiş olduğumuz bu savaşım içinde bu yığın birleşir ve kendisini kendisi için bir sınıf olarak oluşturur. Savunduğu çıkarlar sınıf çıkarları olur. Ama sınıfın sınıfa karşı savaşımı, politik bir savaşımdır.*

İki önemli Marksist düşünür Lenin ve Lukacs da sınıf bilinci kavramını *kendinde sınıf-kendisi için sınıf* ayrımına benzer şekilde ikilikler üzerinden açıklar. Lukacs (2006)'a göre işçi sınıfı nesnel konumu nedeniyle kendini kolektif olarak örgütleyebilme potansiyeline sahiptir. Bir başka deyişle, Lukacs (2006) işçi sınıfının tarihsel devrimci özne konumunun gerçekleşmesini üretim ilişkileri içindeki konumunun olanaklı kıldığını ileri sürer. Sınıf bilincini, *yanlış/sahte bilinç* ve *doğru bilinç* ayrımları üzerinden ele alan ve *şeyleşme*<sup>6</sup> ve nesnel konumlarla ilişkili olarak açıklayan Lukacs (2006), yalnızca işçi sınıfının toplumsal ilişkilerin gerçek bilgisine sahip olabileceğini ve doğru/devrimci bilince ulaşabileceğini ileri sürer. *Kendiliğindelik- bilinçlilik* ikiliği üzerinden tartıştığı sınıf bilinci kavramları arasında diyalektik bir ilişki kuran Lenin (1990: 89)'e göre ise işçiler *kendiliğinden sendikal bilinci* geliştirebilir, ancak *kendiliğindelik işçilerin devrimci/siyasal bilince ulaşmasını* sağlayamaz. İşçi sınıfının *kendiliğinden devrimci bir bilinç* geliştirmesinin olanaklı olmadığını, ekonomik mücadelelerin doğrudan siyasal mücadeleye yol açmayacağını bu nedenle öncü partinin gerekli olduğunu ileri sürer.

<sup>6</sup> "Şeyleşme denen temel fenomeni Marx şöyle betimliyor: Ürünün " meta şeklinde esrarengiz olan şey, bu şeklin insanlara kendi emeklerinin toplumsal karakterini düpedüz emek ürününün nesnel karakteri olarak, bu şeylerin toplumdaki doğal özellikleri olarak yansıtmasıdır" (Lukacs, 2006 :161).



*Kendinde sınıf- kendisi için sınıf* ayrımında işçilerin nesnel sınıf konumları ile öznel tutumları (nesne- özne ikiliği) birbirleriyle ancak dışsal ve mekanik bir biçimde ilişki-ye giren şeyler olarak ele alınırlar (Özuğurlu, 2008: 32). Oysa işçilerin sınıf bilincinin *kendinde sınıftan kendisi için sınıfa* doğru yükselmesi, birinci aşamadan ikinci aşamaya bir sıçramayı ima etmemektedir. Sınıf bilincinin oluşumu bu aşamaları aynı anda içerebilir. Bu Gramsci'nin çelişkili bilinç dediği durumdur. Ona göre bağımlı sınıflar çelişkili bir bilinç (*one contradictory consciousness*) sahiptir: Biri kendi faaliyetlerine için kendi gerçekliklerini sınıflarının çıkar ve isteklerini yansıtan, diğeri ise geçmişten miras aldıkları ve eleştirmeden kabul ettikleridir (Gramsci, 1971: 333). Ayrıca sınıf bilinci çalışmalarını ikilikler üzerinden yapmak, sınıf mücadelesinin ve sınıf deneyiminin sınıf bilincinin oluşumundaki etkilerini anlamamıza yardımcı olmaz. Thompson (1978: 150)'ın belirttiği gibi sınıf ve sınıf bilinci “[...] toplumsal ilişkilerin *birliği* içerisinde, miras aldıkları kültür ve beklentilerle, kadın ve erkekler üretim ilişkilerini *yaşadıklarında*, belirli durumları *deneyimlediklerinde* ve bu deneyimleri kültürel biçimlerde ele aldıklarında ortaya çıkar.”

Bu çalışmada da benimsenen tarihsel materyalist bakış açısına göre; sınıflar oluşturulmuş kategoriler değil tarihsel oluşumlardır. Dolayısıyla sınıfları kavrayabilmek için tarihsel süreçte üretim ilişkileri içindeki deneyimlerine, mücadelelerine bakmak gerekir. Nesnel konumlar bilincin oluşumuna ve işçilerin mücadelesine zemin hazırlamakla birlikte sınıf bilinci ancak bu mücadelenin sonucunda oluşur. Marx (2015: 94) *Alman İdeolojisi*'nde sınıfın oluşumunu “tek tek bireyler, ancak başka bir sınıfa karşı ortak bir savaşım yürütmek zorunda oldukça bir sınıf meydana getirirler” diyerek ifade etmiştir. Marx'ın bu ifadesi kolektif hareket etmenin ve mücadelenin sınıfların oluşumunda önemini vurgular. Marx'ın bu vurgusuna benzer biçimde, Thompson (2006), *İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu* adlı eserinde sınıf oluşumu ve sınıf bilincinin gelişmesinde sınıf mücadelesinin önemini vurgular. Bu eserde aynı zamanda sınıf kültürü üzerine odaklanan Thompson, sınıfın ekonomik olduğu kadar kültürel bir oluşum olduğunu gösterir. Thompson'ın sınıf tartışmalarına önemli bir katkısı da sınıf oluşumu ve sınıf bilinci analizlerinde *deneyim* kavramına yaptığı vurgudur<sup>7</sup>.

Kısacası, sınıf bir yapı değil bir oluşumdur<sup>8</sup> ve işçiler sınıfsal konumlarına bağlı olarak sömürüyü deneyimler, bu deneyimlerini kültürel kodlarla ifade ederler, sınıf bilinci; öznenin kültürel, ekonomik ve siyasal yapılarla karşılıklı etkileşimi

<sup>7</sup> Thompson'ın kavrayışında deneyim toplumsal varlık ile toplumsal bilinç arasındaki gerekli bir ara terimdir (Wood, 2001: 109). Üretim ilişkileri ile sınıf oluşumu arasındaki ilişki deneyim ile kurulur. Üretim ilişkilerinin canlı deneyimi aracılığıyla toplumsal bilinç belirlenir ve işçiler bir sınıf olarak davranma eğilimi gösterirler. [...] Deneyim sosyal varoluşun bilinci belirlemesine aracılık eder (Özuğurlu, 2002: 44).

<sup>8</sup> Buna kaşı bir görüş, Althusser (1994)'in öznesiz tarih, tarihsiz ideoloji anlayışına dayanan yapısalcı yaklaşımıdır. Toplumsal bütünlüğü birbirinden görece özerk olan ekonomik, politik ve ideolojik üç ana düzlemde meydana gelen yapılaşmış bir bütünlük olarak kavrayan *Althusser, Kapitali Okumak* 'da (2007) yapı ve toplumsal formasyon ikilisini daha da geliştirir ve insanların/öznelin yapılardaki işlevlerin taşıyıcısı olduğunu ileri sürer.



çerçevesinde sınıf mücadelesinin verildiği bir süreç içinde oluşur ve düz çizgisel bir seyir izlemez.

Sınıf bilinci kavramı ve kuramsal çerçeveyi kısaca açıkladıktan sonra kuram ile alanın bağlantısını kurabilmek için işçilerin sınıf bilincinin düzeylerine<sup>9</sup> ilişkin değerlendirmeler yapılacaktır. Thompson'ın sınıfın oluşumu ve sınıf bilinci üzerine değerlendirmelerine katılmakla birlikte, bu çalışmada tarihsel bir yaklaşım kullanılmamaktadır. Bu çalışmada alandan elde edilen veriler ışığında sosyolojik bir analiz yapılacaktır. Bu bağlamda sosyolojik bir tasnif yapmaya olanak sağladığı için bu çalışmada işçilerin sınıf bilinci analiz edilirken, Gramsci ve Mann'ın kavramsallaştırmalarından yararlanılacaktır. Bu durumda önce bu iki düşünürün kavramlarına açıklık getirmek gerekir. Gramsci (1971: 181) ekonomik- korporatif düzey, ekonomik belirlenimli sınıf bilinci ve hegemonik/devrimci evre olmak üzere sınıf bilincinin ideoloji düzeyindeki gelişimi ile bağlantılı olarak üç evresi olduğunu ileri sürer. İşçi sınıfı kendi içinde seksiyonlardan oluşur. Bu seksiyonlar içinde bir "meslek grubunun üyeleri kendi birliklerinin ve türdeşliklerinin ve bunu örgütleme gereğinin bilincindedir, fakat geniş toplumsal grup örneğinde durum henüz bu değildir" (Gramsci, 1971: 181). Bir başka deyişle, bu farklılaşmalar içinde meslek temelli bilinç ortaya çıkıyorsa bu ekonomik-korporatif düzeydeki bilinçtir. İkinci uğrak, bir sosyal sınıfın bütün üyelerinin çıkar dayanışmasının bilincine ulaştıkları uğraktır- fakat bu dayanışma hala iktisadi alanda gerçekleşir (Gramsci, 1971: 181). Bu düzlemde işçiler kendilerini ülke çapında bir toplumsal kategori olarak gördükleri için ekonomik nitelikli olmakla birlikte farklı bir sınıf bilincine ulaşmışlardır. Üçüncü evre, "kişinin kendi korporatif çıkarlarının, mevcut ve gelecekteki gelişimleriyle, salt ekonomik grubun sınırlarını aştığının ve diğer bağımlı grupların çıkarları haline gelebileceğinin ve gelmesi gerektiğinin farkına vardığı uğraktır" (Gramsci, 1971: 181). Gramsci'nin hegemonik/devrimci bilinç olarak adlandırdığı bu evrede işçi sınıfı, toplumun diğer kesimlerine ilişkin bir ideoloji geliştirir ve sınıf çıkarını bütün toplumun çıkarı olarak tanımlar.

Mann (1973: 13) sınıf kimliği, sınıf karşıtlığı, sınıf bütünlüğü ve alternatif toplum düşüncesini sınıf bilincinin oluşumundaki aşamalar olarak belirtir. Bu aşamalardan sınıf kimliği kişinin kendini işçi sınıfından biri olarak görmesiyle oluşur. Sınıf karşıtlığından söz edebilmek için işçinin kapitalisti ve onun temsilcilerini kendine karşıt olarak algılaması gerekir. Üçüncü aşama olan sınıf bütünlüğü; sınıf kimliği ve sınıf karşıtlığını bütün toplumun ve kendisinin sosyal konumunun belirleyicisi olarak görmesidir. Son aşama ise karşıtı ile mücadele ederek alternatif bir topluma ulaşma arzusu içinde olmasıdır (Mann, 1973: 13).

<sup>9</sup> Veriler analiz ederken Gramsci ve Mann'ın sınıf bilinci kavramsallaştırmalarından yararlanılacaktır. Ancak, sınıf bilinci, (yanlış bilinçten doğru/devrimci bilince, kendinde sınıftan kendisi için sınıfa) aşamalar olarak ele alınmamaktadır. Coşkun (2013: 51) ve Özüğurlu (2008: 82)'nun analizlerinde bu iki düşünürün sınıf bilinci tasnifini/kavramsallaştırmalarını kullanırken vurguladıkları gibi; sınıf bilincinin aşamaları değil, sınıf bilincinin (farklı) tonlarından bahsedilebilir.



## Bulgular: İşçi Sınıfı Bilinci Öğeleri, Örgüt(süzlük) ve Kolektif Eylem(sizlik)

Farklı şekillerde ifade edilmekle birlikte iki düşünürün sınıf bilinci düzeylerine ilişkin kavramsallaştırmalarını üç ana çözümleme düzleminde ele alırsak; ilk düzleme Gramsci'nin ekonomik-korporatif evre ve Mann'ın sınıf kimliği adını verdiği evrelerin senteziyle ulaşabiliriz. Gramsci'nin ekonomik belirlenimli sınıf bilinci ve Mann'ın karşıtlık, sınıf bütünlüğü aşamaları ikinci düzlemi oluşturacaktır. Üçüncü düzlem ise Gramsci'nin hegemonik evre Mann'ın alternatif toplum düşüncesi dediği siyasal/devrimci bilincin ortaya çıktığı uğraktır.

Çalışmada soruları daha kolay oluşturmaya olanak sağladığından Mann'ın sınıflandırmasından yararlanıldı. Bu sınıflandırmaya göre sınıf bilincinin ilk unsuru olan sınıf kimliğine sahip olup olmadıklarını anlamak için işçilere işçi olmayı nasıl tanımladıkları, neden işçi oldukları ve kendilerini hangi insanlara ve kurlara yakın hissettikleri soruldu. Mann'ın sınıf bilincinin ikinci aşaması olan sınıf karşıtlığına ilişkin eğilimlerini anlayabilmek için işçilere patronun kendileri için ne anlama geldiği, zengini nasıl tanımladıkları ve nasıl zengin olduğu sorulmuş ve işin zorluğu, kazanç ve çıkarlar açısından kendilerini patronla kıyaslamaları istenmiştir. Üçüncü aşamada işçilere eşitlik konusundaki düşünceleri, zengin-fakir ayrımının neden kaynaklandığı ve zenginliğin fakirlikle bağlantısını nasıl kurdukları ve Türkiye'deki en önemli sorunun ne olduğu sorularak sorunlara sınıf temelli yaklaşıp yaklaşmadıkları anlaşılmaya çalışılmıştır. Sınıf bilincine ilişkin son olarak; işçilerin gelecekte beklenenleri ve mevcut sorunların çözümüne ilişkin önerilerinde Mann'ın sınıf bilincinin son aşaması olarak adlandırdığı "alternatif bir toplum düşüncesi"nin izleri bulunmaya çalışılmıştır.

İşçilerin örgüt(süzlük) ve kolektif eylem(sizlik) konusunda düşünce ve tutumlarının etkileyen faktörleri anlayabilmek için işçilere sendikalı olup olmadıkları, sendikalar hakkındaki düşünceleri, işçilerin birleşmesi ve mücadele etmesi konusundaki fikirleri ve bu konulardaki tutumlarının ne olduğu sorulmuştur.

### Sınıf Kimliği

*İşçi olmak şu an mevcut düzende paralı kölelik. (4. İşçi)  
Şu anda ben mecburiyetten işçiyim. Emegiğimden başka  
satacak hiçbir şeyim olmadığı için. (1.İşçi)*

İşçinin kendini nasıl tanımladığına bakarak, kendi sınıfının dolayısıyla toplumdaki sınıf farklılıklarının bilincinde olup olmadığını anlayabiliriz. Görüşülen işçilerin yaklaşık yarısı işçi olmayı "kölelik, ezilen ve emek" olarak tanımlamıştır:

*İşçi olmak şu an mevcut düzende paralı kölelik. Şu an iyiyiz gerçi (sendikalı olduğum için) belli haklarımız var ama ben 10 yıldır çalışıyorum daha önce de OSTİM'deydim. Hiçbir hakkın yok, yani yaşam için gerekli olan hiçbir şey yok sende. (4. İşçi)*





İşçi olmayı kölelik olarak görmelerinde çok çalışmalarının, fazla mesaiye zorlanmalarının, emeklerinin karşılığını alamamalarının, çalışma koşullarının kötü olmasının ve bütün bunlar karşısında tepki gösterememelerinin, yani yaşamları hakkında söz sahibi olamamalarının etkili olduğu söylenebilir.

Şahin (2012: 179)'in Denizli ilinde yapmış olduğu çalışmada, işçiler kendilerini tanımlarken sınıfla ilişkili olan kavramlardan nerdeyse hiçbirini kullanmazlarken, Coşkun (2013: 151) maden ve tekstil işçilerine işçi sınıfı denildiğinde ne anladıklarını sorduğunda işçilerin yaklaşık %40'ı "emekçi", "baskı altında çalışan", "sömürülen" gibi sınıf karşıtlığını ifade eden kavramlar kullanmıştır. İşçilerin üçte birinin sendika üyesi olduğu Eskişehir İşçi Profili araştırmasında işçilerin çoğu kendilerini sosyal bir sınıf olarak tanımlamışlardır (Altan ve Ark, 2005: 81). Bizim araştırmamızda ise işçilerin yaklaşık üçte biri sendika üyesi olup, işçi olmayı sınıfsal terimlerle ifade eden işçilerin oranının yüksekliği dikkat çekmektedir. Bu araştırma sonuçlarına bakarak işçilerin kendilerini sınıfla ilişkili olan kavramlarla tanımlamalarında sendikalı olmanın etkisi olduğu söylenebilir. Ancak İşçilerin kendilerini bu sözcüklerle tanımlaması toplumdaki sınıf ayrımlarının farkında olduklarını göstermekle birlikte onlarda sınıf bilincinin olduğunu ve sendikaların sınıf bilincinin oluşumunda etkili olduğunu söylemek için yeterli olmaz. Bununla birlikte bu yanıtı veren üç işçinin devrimci siyasal bilince, Mann'ın adlandırmasıyla alternatif toplum düşüncesine Gramsciyen anlamda hegemonik bilince sahip olduğunu da belirtmek gerekir.

İşçiler emeğinin karşılığını alamamanın yanı sıra toplumda bir saygınlığı olmadığı için de işçi olmaktan memnun olmadıklarını belirtmektedir. Bu işçiler işçi olmayı genellikle "perişanlık", "değer verilmeyen insan" ve "hamallık" gibi olumsuz anlamlar yükleyerek tanımlamaktadırlar. İşçi olmayı hayvanla kıyaslayarak tanımlayan işçinin söyledikleri meselenin maddi boyutunun ötesinde daha derin bir yarayı işaret etmektedir:

*İşçi olmak çok zor bir şey demek. Zincirin en son halkası ilk etapta gözden çıkarılan, ezilen, emekçi sizsiniz maaşınızı almadan devlete tıkr tıkr vergi veren yine sizsiniz. İşçilik kötü bir şey ya! kapıdaki köpeğin bile geçerken herkes başını okşar ama işine gelmediği zaman sevilmez işçi. (16. İşçi)*

Çalışmak işçilerin kendilerini tanımladıkları bir diğer kavram olmuştur. Sınıfsal konumlarını, kimliklerini çalışmaya indirgeyerek açıklayan işçiler işçi olmaktan memnun olmamakla birlikte bunu doğal görmekte, dolayısıyla kadercı bir bakış açısıyla kabullenmektedirler:

*İşçi olmak iyi bişey değil de nasıl tarif edeyim. Herkes patron olacak diye bişey de yok. Ben de isterdim ama bu iş biraz da nasip işi Allah yürü ya kulum dediğinde kimse tutamaz. İşçi olmak belli bi ücret karşılığı çalışmak. (24. İşçi)*



Görüşülen işçilerin çoğu işçi olma nedenlerini içinde buldukları koşullara bağlı olarak açıklamakta ve “mecburiyetten işçi olduk” şeklinde ifade etmektedir:

*İşçi olmak kısacası kölelik demek. Mecbur hayat şartları ne bileyim ben böyle olacağını hiç düşünmemiştim ben köyümde daha güzel geçinirim diyordum olmadı köyümüzde. Köyün halini biliyorsun abla; inekle ilgileniyor babamgil. İneğin sütü para etmedi, daha da kötüye gitti babamgil yani durumları iyi olmadı. İnekleri satmak zorunda kaldılar. Tarla vardı tarlaya buğday arpa ekiyorduk o para etmedi yani mecbur kaldık buraya gelmeye.(6. İşçi)*

Toplumdaki eşitsizlikleri, maddi koşulların etkisini gizlemek için liberal ideoloji başarı ve başarısızlığı bireye bağlar. Zira, görüşülen işçilerin çoğu işçi olmalarından kendilerini sorumlu görmektedirler, çünkü okumamışlardır. Dolayısıyla okumayanların işçi olmalarını doğal ve kaçınılmaz olarak görmektedirler. İşçi olmayı kendi öznel durumları ile ilişkilendirmeleri, hayat şartlarını sorgulamadan kabullenmeleri toplumsal ilişkileri, kendilerini egemen sınıfın fikirleri etkisi altında kalarak değerlendirdikleri yani egemen sınıfın düşüncelerinin egemenliğini gösterdiği söylenebilir. Bu durum nesnel yapısal koşulların etkisini görmeye yol açmaktadır.

İşçilerin genellikle memur olmaya özendikleri söylenebilir. Ancak bazı işçiler memur olmaya özenirken aynı zamanda memurları da eleştirmektedir. Memurlara bakışları çelişkili bir durum göstermektedir. Kendilerini memurlarla kıyaslayan işçiler genelde memurların aldığı parayı hak etmediğini düşünmekte ancak memur olmayı şanslı olmak, saygın olmak gibi pozitif anlamlarla tanımlamaktadırlar. Günümüzde eğitim derecesinin yetenekli olduğunuzun bir belgesi olması ve daha değerli görülen işler yapabileceğiniz anlamına gelmesi ve toplumda buna gösterilen saygı hayatın kendisi olmuştur. Yeteneğin nasıl ve ne düzeyde olması gerektiğine kimin kültürlü kimin kültürsüz olduğuna yönetici sınıf karar verir (Sennett ve Cobb, 1972: 269). Bu bağlamda eğitsel ve kültürel sermayeden yoksun olmanın işçilerin gizli bir yarası olduğunu söylenebilir. Bu nedenle çocuklarının okuması kendilerinin arzuladıkları bir yaşam standardına kavuşmaları açısından önemli olmasının yanı sıra daha iyi koşullarda çalışacakları ve toplumda bir saygınlık elde edebilecekleri düşüncesinden dolayı önemli görülmektedir.

Sınıf kimliğinin oluşumunda önemli bir etken de işçilerin çalışma arkadaşları ile işyeri içinde bir dayanışma içinde olmaları ve işyeri dışında görüşmeleridir. İşçi sınıfı bilinci hem işyerinde hem de işyeri dışında girilen ilişkiler, deneyimler ve kültürel değerlere göre şekillenir. Dolayısıyla işçilerin kendilerini tanımlama biçimleri üretim sürecindeki hiyerarşik ilişkiler, yerel statü yapıları ve gündelik yaşam pratikleri tarafından belirlenir (Lockwood, 1975: 21). Birleşik Metal-İş sendikasına üye olan işçiler işyeri dışındaki görüşmeleri bire bir ilişkiden ziyade işyeri genelini kapsayan ve düzenlilik arz eden bir şekilde yaptıklarını belirt-



mişlerdir. Bu aktivitelerin sendikalı olduktan sonra başladığını belirten sendika temsilcisinin anlattığına göre pikniğe, kamp yapmaya gitmelerindeki temel amaç birbirlerini sosyal yaşamlarında da tanımak, dayanışmayı geliştirmek ve örgütlülüğü sürdürülebilmektir. Bu işçilerin çalışma koşulları, gündelik yaşamları ve siyasi konularda eleştirel bir tavır içinde olduğu görülmektedir.

İşçilerin kendilerini kimlere ve hangi kurumlara daha yakın hissettikleri sorularak sınıfları ile bağları ve yapıları bakışları anlaşılmasına çalışıldı. İşçiler arasında kendilerini işçi arkadaşlarına, emekçilere ve ezilen kesime yakın hissettiklerini ifade edenler olmuştur. İkinci sırayı aileye duyulan yakınlık alırken üçüncü olarak düşüncelerinin uyuştugu kişileri ve işyeri dışındaki arkadaşlarını kendilerine yakın hissettiklerini söylemişlerdir. Kendilerini işçi arkadaşlarına yakın hissettiğini belirten işçiler bunu genellikle uzun süre birlikte olmalarına bağlarken, bazı işçiler sınıfsal bir yakınlıktan söz etmiştir. Görüşülen işçilerden sadece birisi kendisini işçi sınıfının partisine yakın hissettiğini belirtmiş işçilerin çoğunluğu kendilerini hiçbir kuruma yakın bulmadığını ifade etmiştir.

## Sınıf Karşıtlığı

*Patron diyince bir asalak, sırtımızdaki bir kene aklıma geliyor. (1. İşçi)*

*Patron sömüren insan, patron istemese de sömürüyor. (27. İşçi)*

Sınıf kimliği ve sınıf karşıtlığı diyalektik olarak etkileşim içinde olduğundan birbirlerini karşılıklı olarak güçlendirirler. Dolayısıyla işçi karşıtı tanımlarken kendisini de tanımlamış olur (Mann, 1973: 13). Bu nedenle işçilere “Patron sizin için ne anlama geliyor/ne ifade etmektedir?” sorusu soruldu. Soruya bazı işçiler; “asalak, kene, sömürgeci ve emek hırsızları yanıtlarını verirken işçilerin çoğunluğu patronu işveren, ekmek kapısı, karnımızı doyuran, işçinin babası” gibi terimlerle ifade etmiştir.

Patronu pozitif ve olumlu sözcüklerle tanımlayan işçiler arasında işçi olmayı, kölelik, ezilen, emek, emekçi ve alın teri gibi kavramlarla açıklayan işçilerin de bulunması dikkat çekmektedir. Bu durum Mann’ın yaklaşımıyla açıklanırsa bu işçilerde sınıf karşıtlığının olmadığı, Gramsci’nin kavramsallaştırmasıyla çelişkili bir bilince sahip oldukları söylenebilir. Ancak bazı işçilerin işvereni nötr ya da olumlu sözcüklerle tanımlamasında söylediklerinin işveren tarafından duyulabileceği kaygısını taşıyor olmalarının etkisini de göz ardı etmemek gerekir.

Araştırmada dikkat çeken bir konu da çalışma koşullarından memnun olmadıklarını, emeklerinin karşılığını almadıklarını ifade eden ve patronu “zengin”, “yaşamı kolaylaştıran olanaklara sahip”, “güç sahibi kişi” vb. olarak gören işçilerin yarısının “patron olmanın zor olduğunu”, yaklaşık dörtte birinin ise “işçi olmanın da patron olmanın da zor olduğunu” söylemeleridir. Patron olmanın işçi olmanın daha zor olduğunu düşünen işçiler bunun nedenini “işçi çalıştırmanın zorlu-



ğu” ve “bütün gün işi düşünmek” olarak açıklamaktadırlar.

Yukarıda değinildiği gibi kendilerini patronla kıyasladıklarında işçilerin yarısı patron olmanın daha zor olduğunu belirtirken memur olmayı daha rahat ve kolay olarak nitelendirmektedirler. İşçi olmanın zorluğunu sınıfsal bir değerlendirmeye tabi tutmadıkları gibi bağımlı sınıflar arasında mukayese yapmakta ve daha çok memurlara karşı bir tepki duymaktadırlar. Bu düşünce ve tutumlarında patronlara kıyasla memurların yaşam tarzını görmelerinin ve onların yaşam tarzına özenmelerinin bir etkisi olduğu söylenebilir.

Görüşülen işçiler arasında işçi ve patronun çıkarlarının ortak olduğu düşüncesi yaygındır. Bu ortaklık genelde ikisinin de para kazanma isteği ile açıklanırken bazı işçiler bir tarafın varlığının diğeri ile mümkün olduğunu ifade etmektedir:

*Çıkarları ortaktır. Ben çalışırsam o kar kazanır ben kazanırım. Ben çalışmazsam ona da zarar. (18. İşçi)*

*Tabi ki ikisi de birbirine bağlı. (12. İşçi)*

Ancak bu düşünceleriyle kapitalist üretim ilişkilerindeki nesnel bir gerçekliği olağan olduğu kabulüyle dile getirmektedirler. Bir başka deyişle bu gerçekliğin olağanlaştırılması ve içselleştirilmesi mülkiyet ve sömürü ilişkilerinin farkında olunmadığının bir ifadesidir. İşçilerde patron kazanınca işçilerin de kazanacağı düşüncesi hakim denilebilir. Bu düşüncelerinin temelinde genel olarak patron kazanınca maaşlarını alabilecekleri ve fazla mesaiye kalarak ek gelir elde edebilecekleri düşüncesi yatmaktadır.

Patron kazanınca işçi kazanmaz diyen bazı işçiler bunu patronun kişisel bir özelliği olarak yorumlamaktadır:

*Öyle diyolar ama yok değil. Diyolar ki; biz çalışırız hep beraber çalışcaz, hep beraber yiyeceğiz. Değil. Çünkü insanlar çok para kazanınca değişiyö. (8. İşçi)*

Yaşamlarını devam ettirebilmelerinin işverenlerinin kazanmasına bağlı olduğunu düşünmeleri sınıf bilinci gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir.

Genellikle sendikalar ve işçi sınıfı bilincinin birbirini pozitif yönde etkilediği düşünülmektedir. Ancak bu çalışmada sendikalı işçilerin çoğunun işveren kazanınca kendilerinin de kazanacağını düşünmesi vurgulanması gereken bir noktadır. Sendikalı olmak sınıf bilinci düzeyinde neden bir etki yaratmamaktadır? Bu soruya sendikaların yapısına bakarak yanıt vermek gerekirse görüşülen işçilerin üye olduğu sendikaların işçilerle kurduğu ilişki sadece ücretleri nedeniyle olup, sendika ücretlere zam talebinde bulunan bir aracı konumundadır. Sendikalar işçilere sınıf çıkarları konusunda bir bilgilendirme dahi yapmamaktadır. Ayrıca sınıf bilincinin oluşumunda etkili olabilmesi için sendikaların üretim sürecindeki ilişkilerin yanı sıra işçilerin işyeri dışındaki yaşamında yer alması da gereklidir. Çünkü sınıfın oluşumu işyeri ve işyeri dışındaki yaşamda gerçekleşir. Üretim



mekanları işçilerin nesnel sınıf konumlarını oluştururken sınıf bilincinin oluşumunda gündelik hayatta bulunulan mekan, kültürel yapılar, dinsel kurumlar vb. etkili olmaktadır. Dolayısıyla işyeri ve işyeri dışındaki yaşamın nasıl örgütlendiği, işçilerin toplumsal ilişkilerinin biçimi bilincin oluşmasında önemlidir. Zira Katznelson (1992: 250-256)'ın İngiliz ve Amerikan sendikaları arasında yaptığı karşılaştırmada Amerikan sendikalarının aksine İngiltere'de sendikaların işçilerin işyeri dışındaki yaşamlarına hem mekansal olarak hem de gündelik hayat pratiklerinde dahil olmasının sınıf bilincinin gelişimi üzerinde olumlu bir etki yaptığını göstermektedir.

“İnsanlar ortak deneyimleri sonucu olarak aralarındaki çıkarların özdeşliğini, çıkarları kendininkilerden başka (ve genellikle karşı) olanlara göre duyumsar ve ifade ederlerse o zaman sınıf oluşur” (Thompson, 2006: 40). Deneyimin sınıf oluşumundaki önemini bazı işçiler şu şekilde anlatmaktadır:

*O (sağ görüşlü ve sendikaya karşı olduğu söylenen işçi) biraz anlamış mesela nasıl anlamış birleşmemiz gerektiğini anlamış. Mesela şimdi yıllık izne gideceğin zaman izin paran var 250 TL mi 300 mü öyle bişey bu gitmiş izin parasını almaya (patron) siz o zaman sendikali değildiniz böyle bi hakkınız yok demiş. Şimdi o sendikayı biraz savunuyo. İnsanlar zaten başına gelmediği zaman bişey anlayamazlar. Ne kadar anlatırsan anlat o adama bi senedir anlatılıyor o zaman fark edince akl başına gelmiş. (4. İşçi)*

*Ben hiçbir işçiye devlet burjuvazinin zenginlerin devleti diyerek onun öyle olduğuna ikna edemem. Burada bir grev yapıp devlet polisini buraya diktiğinde işte o adam (işçi) o zaman anlar; devlet patronları koruyor, işte devlet kimin yanında. Yani söylemler pratikte hayat bu-labiliyor ancak. Onu yaşamadan olmuyor. (1. İşçi)*

## Sınıf Bütünlüğü

*Bizim için adalet de yok, mülk de.*

*Her şey zenginler için. (29. İşçi)*

Bireylerin kendi sınıf konumlarının, bu konumlara uygun sınıfsal çıkarların farkına varması olarak tanımlanabilecek sınıf bütünlüğüne görüşülen işçilerin sahip olup olmadıklarını anlamak için işçilere kime zengin dedikleri sorulduğunda işçilerin yarısı evi, arabası olan, istediği yaşamı süren insanları zengin olarak adlandırmıştır. İşçilerin evi, arabası olanı zengin olarak tanımlaması Türkiye'de kent yoksulluğunun kültürel ve siyasal formasyonunu çözümlemeyi amaçlayan



araştırmada (Bora vd., 2011) görüşülen kişilerin verdiği yanıtlarla örtüşmektedir. Bu araştırmadaki bulgulara göre Erdoğan (2011: 51)'in “kimin zengin olarak düşünüldüğü konusunda da toplumsal hayat pratiklerinin sınırlılığı, ampirizm ve sembolik evrenin kapanımı kendini gösteriyor” yorumuna katılmamak mümkün değil.

Bu araştırmada görüşülen işçilerin yaklaşık yarısı ise gönlü zengin olana zengin demektir. Maddi sıkıntı çekerken ve emeklerinin karşılığını alamadıklarını söylerken aynı zamanda zenginliği gönül zenginliği gibi manevi içerikli kavramlarla ifade etmeleri para ve mülk sahibi olan insanlara yöneltilmiş bir eleştiri ve savunma mekanizması olarak yorumlanabilir. “Maddi olarak zengin olanlar nasıl zengin olmuştur?” sorusuna bu işçilerin “işçi hakkı yiyerek, çalarak, haram yiyerek” şeklinde yanıt vermeleri bu yorumu desteklemektedir:

*Mesela patronlar çoğu yalan söyleyerek, çalarak; işçiden alıyor, mal-zemeden alıyor, işçinin zamanından alıyor. Çalıyor da alıyor çalmanın sınırı yok. Mesela kendi köylüm bir ay bekletti. Kış günü Ocak ayındayız. Yeminle söylüyom ben eve gittiğimde iki yorganla yatıyordum. İnşaatla çalışıyoz betonlar çukulu duvarlar örülü değil, ceryanda kalıyoz. O şekil adam bizi hergün yarım saat daha fazla nasıl çalıştırdım onun derdinde. (32. İşçi)*

*Kara para aklayarak ya da insanın sırtından çok kişi kazanıyo. O kadar zor durumda insanlar var ki misal bi işeyrine gidiyo patron bakıyo bu adamın kesin işe ihtiyacı var diyo ben buna ne kadar az para versem kabul edecek. Şeklinden biliyo çünkü. Emeğinin karşılığını vermeden o insanları sömüren de çok. (14. İşçi)*

İşçiler genellikle orta sınıf yaşam tarzına sahip olanları parasal anlamda zengin olarak görürken, nasıl zengin olduğunu çoğunlukla sermaye sınıfının zengin olma yolları ve güç odaklarına (iktidara ve cemaate) yakın olmak üzerinden açıklamaktadır:

*Günümüzde çalışarak zor. Eskiden çalışarak. Günümüzde birinin yanına geçeceksin güç odaklı, yani güç kimdeyse ekonomi onda. (13. İşçi)*

*Genelde ihaleye fesat katacaksın, tanıdığın siyasetçiler olacak, Bakanlarla ahbablığın olacak. (25. İşçi)*

*Zengin televizyonda izlediğimiz sanatçılardır. Ben iş adamlarına sanayicilere zengin demiyom. Onlar bi şekilde emeğinin karşılığını almış. Ticaret yapmış. Onlara zengin demek bana ters. Yoksul da değil. Küçük bi işyeri açmış onu büyütmüş. Mesela Sabancılar. Bu insanlar*



işçisine değer vermiş. İşçisinin sosyal haklarıyla işçisi de ne yapmış onları kalkındırmış bi yere getirmiş. Ama dediğim gibi sinema sanatçısı bi bölüm oynuyo 60 milyar, 70 milyar, 100 milyar duyuyoruz. Bence bunlar zengindir, hem de hiçbirşey yapmadan. **(9. İşçi)**

Ancak bazı işçiler çalışarak zengin olunacağı düşüncesiyle zenginliği bireysel yetenek ve çabaya bağlamaktadır. Ayrıca “miras kaldıysa ve bunu iyi değerlendirdiyse zengin olmuştur” diyen işçiler de bu gruba dahil edilebilir. Bu bağlamda miras yoluyla zengin olunmasını sorgulamadıkları, sınıfsal eşitsizlikten ziyade bireysel farklılıklar üzerinde durdukları söylenebilir.

Görüşülen işçilerin çoğu zenginliğin haksızlıkla elde edildiğini söylemektedir. Bazı işçiler ise zenginliğin tek bir yolu olmadığını haksızlıkla, çalışarak ya da miras yoluyla olunabileceğini belirtmektedir. Bu bağlamda işçilerin zengin tanımı ve zenginlerin nasıl zengin olduğuna ilişkin açıklamaları belirsizlik ve çelişkili bir bilinç durumunu göstermekte denilebilir.

İşçilere “Sizce Türkiye’de yoksulluk var mı?” denildiğinde iki işçi hariç “var” yanıtı verilmiştir. İşçilerin yarısı yoksulluktan hükümetleri sorumlu tutmaktadır. İşçilerin bir kısmı ise yoksul olmasından kişinin kendisinin sorumlu olduğunu düşünmektedir. Görüşmelerde dikkat çeken bir nokta da bu işçilerden bazılarının çalışan birinin yoksul olamayacağını söylemeleri ve kendilerini yoksul olarak görmemeleridir:

*Türkiye’de yoksulluk yok aslında. Adam 5 milyar maaşım olsun masa başında çalışayım diyor. Yoksul olanlarda çalışmayanlar. [...]Fakir olup da açlıktan ölen var mı bu ülkede. **(18. İşçi)***

*Türkiye’de yoksulluk yok. Gariplik ayrı. Benim gibi kişiler yoksulum diye gözüküyo bence değil. Bi kişi hasta değilse başında erkek varsa bence yoksul değil. Organize Sanayi’de vasıfsız eleman bile 1.750’ye iş bulur (geçinmesi için yeterli mi?) Yo en az 2.500 olması lazım.[...] Durumu iyi olmaz ama yoksul da olmaz. **(11. İşçi)***

“Marx, burjuva toplumunun bir gerçekliğini, sermaye birikiminin yoğunlaşma ve merkezileşme eğilimini, kapitalizmin genel yasası olarak ilan eder. Bu yasanın toplumsal sınıflar açısından *ikili anlamı* zenginliğin yoksullukla birlikte biriktiğidir” (Köse ve Bahçe, 2009: 400). Ancak işçiler yoksulluğu toplumsal bir sorun olarak görmekle birlikte çoğu bunun sistemle bağlantısını kurmamaktadır. İşçilerin zengin-yoksul ayrımını sınıfsal bir perspektifle değerlendirip değerlendirmedikleri “Birilerinin zenginliği için birilerinin yoksul olması gerekir mi? Sizce bazılarının zengin bazılarının yoksul olması doğal mı, yoksa adaletsiz bir durum mudur?” sorusuna verdikleri yanıtlardan da anlaşılmaktadır. İşçilerin yaklaşık yarısı birilerinin zengin olması için birilerinin yoksul olması gerekir derken bu işçilerin bir kısmı bunu kapitalist sisteme bağlı olarak açıklamaktadır. Bir başka

deyişle, sadece birkaç işçi yoksulluğu sınıfsal bir bakış açısıyla sorgulamaktadır. Zengin olmanın birilerinin yoksulluğu ile mümkün olacağını söyleyen işçilerden bazılarının bunu doğal bulması ve aynı zamanda yoksulluğundan kişinin kendisini sorumlu tutması tutarsızlık göstermektedir.

Bütün veriler dikkate alınarak işçilerin çoğunun yoksulluğun sınıflı bir toplum yapısından kaynaklandığını düşünmedikleri, işçilerin büyük bir kısmının işverenlerin zengin olmasına değil, zengin olma biçimine karşı çıktıkları ve özellikle günümüz Türkiye'sindeki zengin olma yollarını eleştirdikleri söylenebilir.

Sınıf bilincinin oluşumunu anlayabilmek için önemli değişkenlerden birisi de işçilerin eşitsizlik algılarıdır. Görüşülen işçilerin hepsi Türkiye'de insanlar arasında eşitlik olmadığını söylemektedir. İşçilerin birçoğu en önemli eşitsizliğin; “zengin-fakir, gelir dağılımı ve işçi-patron arasında” olduğunu belirtmektedir. Bu işçilerden birisi en önemli eşitsizliği ve bunun nedenini şu sözlerle ifade etmektedir:

*Sınıfların olduğu bi yerde eşitlik diye bir şey olmaz zaten, hiçbir anlamda olmaz. En önemli eşitsizlik sınıfsal eşitsizlik; dünyada da böyle zaten. Kapitalist sistem egemen olduğu için şu veya bu şekilde bir eşitsizlik göreceli de olsa var. Kadınlar mesela üçüncü olarak kadın oldukları için de ezilebiliyorlar. Mesela bir kadın işçi ne bileyim cinsel taciz, düşük ücretler. Kürtler eziliyor bu ülkede, farklı etnik kimlikte olanlar eziliyor, dinsel kimlikleri olanlar eziliyor. Bu devletin ve sistemin dayattığı bir şey var; Türk olacaksın, Sünni olacaksın ve erkek olacaksın. Onun dışındakiler her halikarda eziliyor. Ama ilk ve temel eşitsizlik sınıfsal. (1. İşçi)*

Dinsel-mezhepsel eşitsizlik yaşadım diyen işçilerin çoğunluğu Alevi olmalarından dolayı sorun yaşadıklarını dile getirmektedir:

*Mesela ben Tuzluca mahallesinde oturuyorum. Tuzluca Alevi bir mahalle. [...] Sağ günü akşamı rutin kontrol vardı. [...] Nüfusu ne kadardır 4 bin 5 bin Tuzluca'nın, şimdi bine yakın polis var rutin kontrolde. (4. İşçi)*

En önemli sorun olarak birinci sıraya konulmamakla birlikte adaletsizlik işçilerin çoğunun dile getirdiği bir problemdir. Bunların dışında işçiler düşük oranlarda da olsa en önemli eşitsizliğin “siyasal, cinsiyet ve statüye dayalı” olduğunu belirtmişlerdir.

Kapitalizmde mülkiyet, piyasalar aracılığıyla elde edilmektedir. “Locke'un “ahlaki” olarak tanımladığı kendi bedenine sahip olma hakkının başka mülke “özgürce” devredildiği yerdir piyasa (Locke, 1997: 306-307). Adalet mülkün temelidir(!); lakin insan kendi mülküne, yani yaratıcılığına, yani kendi emeğine yabancılaşmıştır” (Köse ve Bahçe, 2009: 393). “Türkiye'de insanlar arasında eşitlik yok” di-





yen işçi benzer bir ifadeyle şöyle demektedir:

*Adliyede şöyle yazar “Adalet mülkün temelidir”. Bizim için Adalette yok mülk de, her şey zenginler için. (29. İşçi)*

İşçilerin toplumsal sorunlarla ne kadar ilgili oldukları ve bu sorunları nasıl yorumladıklarını anlamak için yöneltilen bir diğer soruya verilen yanıtlar değerlendirildiğinde işçilerin büyük bir kısmının Türkiye’deki en önemli sorunu ekonomi kaynaklı olarak gördüğü ve ağırlıklı olarak işsizliğe vurgu yaptıkları söylenebilir. Erbaş (1993: 182) ve Şahin (2012)’in çalışmasında da yoksulluk ve işsizlik Türkiye’deki önemli sorunlar olarak görülmektedir. Ancak işçilerin çoğunun bu sorunları sınıfsal bir perspektifle değerlendirdiklerini söylemek mümkün görünmemektedir. Bu çalışmada ulaşılan sonuca Şahin (2012: 200)’in çalışmasında da ulaşılmış olup, bu tespitler Erbaş (1993)’in nesnel sınıf konumlarının Türkiye’deki toplumsal sorunları değerlendirme açısından anlamlı olmadığı saptaması ile örtüşmektedir.

En önemli sorun adaletsizlik, “hükümetin ayrıştırıcı politikaları” ve “yönetim” diyen işçilerin yanı sıra Türkiye’de sosyo-ekonomik ve siyasal birçok konuda sorun olduğunu vurgulayan işçiler de bulunmaktadır.

Şahin (2012: 200)’in çalışmasında, işçiler arasında, terör Türkiye’nin en önemli sorunu olarak görülürken, bu çalışmada görüşülen işçiler terörü Türkiye’nin en önemli sorunu olarak ifade etmemiştir. Bunda görüşülen işçilerin öznel değerlendirmelerinin, hukuki ve ekonomik alandaki sorunların son yıllarda artmasının ve işçilerin kendi yaşamlarını direkt etkileyen sorunları öncelikli ve en önemli sorun olarak görmelerinin etkisi olduğu söylenebilir.

## Alternatif Toplum Düşüncesi

*Karl Marx’ın bir sözü var ya; işçi sınıfının zincirlerinden başka kaybedecek hiç birşeyi yok. (27. İşçi)*

İşçilerin gelecekle ilgili beklentileri, yaşamlarında eksikliğini duydukları şeyler ve bunların nasıl giderilebileceğine ilişkin sorularla mevcut durumlarını değiştirme isteklerinin olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca işçilerin sorunların çözümünü bu sistem içinde arayıp aramadıkları ve sorunlarını bireysel yollarla ya da mevcut kurumlar aracılığıyla çözmeyi düşünüp düşünmedikleri sorgulanarak işçilerin alternatif bir toplum düşüncesine sahip olup olmadıkları konusunda ipuçları elde edilmeye çalışılmıştır. İşçilerin yanıtları iktidar ve devletten beklenti içinde olduklarını göstermektedir. Adalet, daha rahat ve huzurlu bir yaşam isteği öne çıkan beklentilerdir. İşçilerin beklentilerinin bu konularda yoğunlaşması toplumun genelini ilgilendiren konularda bir mutsuzluğun göstergesi olarak yorumlanabilir. Düşük oranda olmakla birlikte işçiler gelecekte beklediklerini asgari ücretin yükseltilmesi ve işçi lehine politikalar izlenmesi





olarak ifade etmiştir. Bazı işçilerin hükümet ve devletin aynı şey olduğunu belirtmelerinin yanı sıra milletvekillerinin gelirlerini ve sahip oldukları imkanları eleştirmeleri de dikkat çekmektedir:

*Milletvekilleri 2 yıl 5 yıl çalışıp süper emekli oluyorlar. Oysa biz işçiler 25-30 sene çalışmayla. Beklentim 25 yıl çalıştıysa SSK'sı yattıysa o adamı emekli et. Yaş bekliyorsun. [...] zamanında Cumhurbaşkanı ben buraya Hazreti Ömer'in adaletini dağıtmaya geldim. Taa Van'da Ahmet'in koyunu kaybolursa cenabı rabbim benden soracak diyodu. Oysaki şimdi Van'daki Ahmet amcanın sürüsü gitmiş. (31. İşçi)*

Gorman (2000: 693-717)'in Amerika'da orta sınıf ve işçi sınıfı aileleri üzerine yapmış olduğu çalışma işçilerin gelecekte umutlu olmadığını göstermektedir. Benzer şekilde görüşülen işçilerin çoğunluğunun iktidar ve devletten beklentileri olmakla birlikte az sayıda işçinin bu kurumların beklentilerini gerçekleştireceğini düşünmesi, karamsar bir tutum içinde olduklarını göstermektedir. İşçilerin bir kısmı kendilerini koşullara uyarlayarak ya da çalışarak bu eksikleri giderebileceklerini belirtirken, bazı işçiler bu eksiklerin giderilemeyeceğini düşünmektedir:

*Çok şükür sağlığımız yerinde maddi eksikler için de ayağımızı yorganımıza göre uzatmak için mücadele veriyoruz. (15. İşçi)*

*Aile olarak giderilebilir. Ailede birkaç kişi çalışırsa kısmen ihtiyaçlar giderilebilir. (13. İşçi)*

*Öbür tarafta gidereceğim, bakalım. Bu dünyada umudumu kestim. (24. İşçi)*

Çok az sayıda işçi alternatif bir toplum yapısı ile bu eksikliklerin ortadan kalabileceğini ileri sürmektedir:

*Kendim için bişey istemiyorum. Bu şeyde zaten kendin için bişey istemeyeceksin. Sonuçta bi mücadele içindeysen bu herkesi kapsayan bir şey [...] emekçilerden yana, böyle bi dünya kurulabilir ya insanlar bilinçlendikten sonra herşey olur. Bilinçlenmeyi biraz tecrübe biraz bizden öncekilerin öğretmesiyle [...] zor bi ihtimal ama umut fakirin ekmeğidir. [...] Umut etmek bile çok güzel öyle bişeyin olmasını o açıdan söyledim. (4. İşçi)*

İşçilerin gelecekte beklentileri ve sorunların çözümüne yönelik düşünceleri genel olarak alternatif bir toplum düşüncesinden ziyade sosyal devlet arayışı içinde olduklarını göstermektedir. Erbaş (2017: 24)'a göre işçilerin haklarını kendi mücadeleleri ile kazanmaktan ziyade devletten bir beklenti içinde olmalarının kökeni eskiye dayanmakta, bunda "imtiyazsız, sınıfsız, kaynaşmış toplum" nos-



yonunun yerleşmesinin önemli etkisi bulunmaktadır. Görüşülen işçiler de devletten haklarını vermesini beklemektedir.

## Örgüt(süzlük)

*Sendikalar güzel hak aramıyorlar, sesini çıkaramıyorlar. (26. İşçi)*

İşlerin örgütlenerek haklarını elde edebilmesinde ve çalışma yaşamındaki olumsuz koşullara tepki gösterebilmesinde önemli araçlardan birisi sendikalardır. İşçilerin dayanışma ve işbirliğini geliştirecek, işçiler arasındaki rekabeti kırarak bir mekanizma olan sendikalar kapitalizm için tehlikelidir (Engels, 1997: 292-293; Marx ve Engels, 2002: 53). Sendikalar ekonomik kazanımlar elde edilmesinden çok örgütlü mücadele alanı olması nedeniyle önemlidir. Ancak 1980 sonrası tüm dünyada sendikaların güç kaybına uğraması işçilerin mücadele araçlarından birisinden yoksun kalmalarına neden olmuş ve emek mücadelesini olumsuz yönde etkilemiştir. Sendikaların güç kaybetmesinin nedenleri arasında; post-Fordist süreçte uluslararası rekabet, çok uluslu şirketler yoluyla uluslararası nitelik kazanan üretim zincirleri, sermayenin uluslararasılaşması, istihdamın sektörel değişimi, teknolojik gelişmeler, üretimin esnekleşmesi, farklı çalışma türlerinin ortaya çıkması, sendikal haklara yönelik olumsuz hukuki düzenlemeler, sendikaların yaşanan gelişmelere uygun stratejilerle karşılık verememesi, hükümet ve işverenlerin sendika karşıtı tutumları (Bernaciak vd., 2014: 17; Kağnıoğlu ve Uçkan 2009: 37; Selamoğlu, 2003:67-68) sayılabilir.

Sendikaların güçsüzleşmesinde ve üye kaybında, dolayısıyla kolektif direnişlerin azalmasında yukarıda aktarılmaya çalışılan dışsal faktörlerin yanı sıra sendikaların yapısı ve işçilerin sendikalara ilişkin algı ve tutumlarının da etkisi olmuştur. Bir başka deyişle, bu süreçte, emekçileri ve sendikaları olumsuz etkileyen gelişmeler karşısında sendikalar etkili bir tavır ve strateji geliştirmedeği gibi işçi sınıfından uzaklaşmıştır. Bu mesafenin oluşmasında küreselleşmenin sınıf mücadelesinin nesnel temelini dönüştürmesinin (Harvey, 1999: 177) yanı sıra Türkiye’de sendikal bürokrasinin artmasının ve sendikaların yozlaşmasının önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. “Sendikalardaki yozlaşmanın başlıca nedeni de *profesyonellik*”[...] “Mesleği sendikacılık olan biri için asıl kaygı, kendi konumunu, statüsünü ve çıkarlarını güvence altına almak, velhasıl *iktidarda kalmaktır*. Sendika büyüdükçe bürokrasinin de gücü artar” (Başkaya, 2015: 302). Bu bağlamda sendikaların güçsüzleşmesinde ve üye kaybında hem dışsal hem de içsel faktörlerin etkisi olduğu söylenebilir. Sendika yöneticileri sosyo-ekonomik açıdan işçi sınıfından uzaklaşıp sermaye sınıfına yaklaşırken, işçiler de sendikalardan uzaklaşmış ve aradaki mesafe açılmıştır.

Çalışmamızda bu faktörlerin etkisini anlamak için işçilere sendikalı olup olmadıkları ve sendikalar hakkındaki düşünceleri sorulmuştur. Bazı işçiler sendika hakkında bir fikirlerinin olmadığını söylemiştir. İşçilerin çoğu hak mücadelesin-



de teorik olarak sendikayı gerekli görürken, sendikaları pratiklerinden ve/veya eylemsizliklerinden dolayı ciddi şekilde eleştirmektedirler. Eleştiriler sendikaların rant aracı olması, işverenle işbirliği yapması ve işçi haklarını savunmaması noktalarında yoğunlaşmaktadır:

*Mesela şu anda bir sürü sendika var; Metal iş, Türk iş var da var. Halbuki tek bi sendika olsa daha başarılı olur. Çünkü sendikalar da kendi aralarında çatışıyorlar. Müthiş rant dönüyor. Sendikalar da ranttan pay almak istiyorlar. (23. İşçi)*

Sendika yöneticilerinin maddi yaşam koşullarının işçi sınıfından farklılaşması ve sermaye sınıfına yakın bir sosyo-ekonomik seviyeye ulaşması dolayısıyla mevcut düzenle uzlaşmasına da yol açar.

*Profesyonel sendikacı artık sadece retorik planda işçi sınıfına dahildir. Onun asıl dünyası burjuvaların dünyasıdır. [...] Yaşam standardı mutlaka ortalama işçinininkinden yüksektir. Sadece ücretle yaşamaz, sendikanın kaynaklarını “kolektif” olarak tasarruf etme hakkına sahip oldukları için, hayat standartları sıradan işçiyle karşılaştırılmayacak kadar yüksektir (Başkaya, 2015: 302-303).*

Başkaya'nın bu tespitlerinin daha önce sendikalı olan ancak şimdi sendika üyesi olmak istemeyen işçilerin sendikalardan uzaklaşma gerekçeleri arasında bulunduğu görülmektedir:

*Hiç sendikaya üye olma taraftarı değilim ben. Çünkü ben oldum yıllarca para ödedik, başkanlar yedi parayı biz eziyeti çektik. (Hangi sendikaya üye oldunuz?) TEKSİF'e [...] Daha önce Güriş'de sendika vardı sonra dağıldı. Çünkü sendika hiçbi çalışanın hakkını savunmuyor. (8. İşçi)*

*Sendikaya üye oldum. Bilkent'de Selüloz iş. 1998 de ayrıldım. 10 yıl çalıştım. Önce Bilkent'de çalıştım, Meteksan fabrikasında sonra 10 yıl yurt dışında. Sendikadan memnun kalmadım. İşçi haklarıymış bakma sen herkes kendi derdinde. Bi güvencen var işten atılmama gibi, işverende de sendika korkusu oluyor. Başka bi faydası yok. (24. İşçi)*

*Sendikaya iplik fabrikasında üye olmuştum. O da işveren sendikası gibiydi. Üyeydik ama hiç sendikayı görmedik. Hangi sendikayı hatırlamıyorum. Hiç görmedik, faydası da olmadı aida kesiliyordu. (30. İşçi)*

Sendikalı olan bir işçi sendika yöneticilerinin uzlaşmacı tavrını şu şekilde eleştirmektedir:



Ben sendikalar hakkında hiçbir şey düşünmüyorum. Kendi bünyesinde çalıştırdığı işçileri müşteri olarak görüyorlar yani. Gerçekten böyle bir işçi sendika anlayışı değil sadece müşteri. Devlet yüzde 3 veriyor sendika tamam diyor. Bunun hiçbirisi de çıkıp da bir şey demiyor. Sendika bana göre muhalefet gibi olacak. O bir şey diyorsa sende zıt bir şey diyecen. Hep aynı görüşte(ler). O yüzden de hiçbir şey olmuyor.

**(9. İşçi)**

Görüşülen işçilerden bazıları ise kendi deneyimleri veya yakınlarının deneyimleri sonucu sendikalı olmayı önemli görmekte, ancak şimdiki sendikalara mesafeli durmaktadır:

Şu andaki sendikalar kendine çalışıyo. Beni ben anlıyom, benim gibi çalışanlar anlıyo başka da kimse anlamıyo. **(15. İşçi)**

Sendikalar aracılığıyla yapılan grevler ve girişilen mücadeleler işçi sınıfının oluşumuna/bilinçlenmesine katkıda bulunur. Ancak sendikaların her zaman işçi sınıfı bilincinin gelişimine katkıda bulunan kurumlar olduğu yanılışına da düşünmemek gerekir. Marx I. Enternasyonal'de *Ücret, Fiyat ve Kar* başlıklı konuşma metninde sendikaların işçi sınıfı için yararlarını belirttikten sonra şu uyarıyı yapar: "İşçiler sermayenin sürüp giden gasplarının ya da piyasa değişikliklerinin doğurduğu bu kaçınılmaz gerilla savaşlarına kendilerini tamamiyle kaptırmamalıdır" [...] "*Adil bir işgünü karşılığında adil bir ücret!*" biçimindeki tutucu slogan yerine, bayrakları üzerine şu devrimci sloganı yazmalıydılar: "*Ücret sisteminin kaldırılması!*" (Marx, 1979: 153).

Marx'ın yaptığı bu uyarının ne kadar önemli olduğu sendikaların yapısına ve görüşülen işçilerin sendikadan beklentilerine bakınca anlaşılabilir. Görüşülen işçilerin ifadelerinden sendikayı ekonomik kazanımlar ya da iş güvencesi elde etmede bir araç olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Erbaş (1993) ve Berber (2003)'ün on yıl arayla yapmış oldukları iki çalışmada da benzer bulgulara rastlanmıştır. Dolayısıyla işçilerin düşüncesinde sendikalar sınıf dayanışmasını geliştiren bir yapı ya da sınıf oluşumunda bir araç olmayıp, ücretlerini iyileştiren sosyal haklarını koruyan bir araçtır (Erbaş, 1993: 137-138; Berber, 2003: 95) denilebilir.

İşçilerin sendikalara bakışına paralel bir şekilde sendikalar da sınıf mücadelesini geliştirerek sınıf oluşumuna katkıda bulunma yönünde bir çaba içinde bulunmamaktadır. Marx ve Engels sendikaların sınıf mücadelesini ekonomik kazanımlar elde etme noktasında tutabileceğini; dolayısıyla mücadeleyi kapitalist sistemin sınırları içine hapsedme eğilimi/potansiyeli taşıdıklarına dikkat çekerler. Lenin (1990) ve Gramsci (1971) gibi Marksist düşünürler de sendikaların sistemin içinde kalarak siyasal bilincinin gelişimine engel olabileceklerini özellikle vurgulamışlardır. Hatta günümüzde sendikaların yapısına, yaklaşımlarına ve işçilerin ifadelerine bakınca sendikaların işçilerin ekonomik mücadelesinde bile işçiler yanında yer almadığı, kendilerini düzene uyarladıkları, yani devletin di-

rektifleri doğrultusunda sermaye sınıfının beklentilerine uygun hareket ettikleri söylenebilir.

Farklı gerekçelerle sendikalardan uzaklaşan işçilerin yanı sıra tüm eksikliklerine ve eleştirmelerine rağmen sendikalı olmayı önemli gören ve sendikalaşma için mücadele eden işçiler de bulunmaktadır. Ancak bu işçilerin karşısında hukuki zorlamalar<sup>10</sup> ve işverenlerin sendikasızlaştırma yöntemleri devreye girmektedir:

*Ben sendikaları sendika nedir hiç bilmiyorum da şurada 2-3 aydır burada (Sincan İşçi Birliği'ni kastediyor) Mustafa arkadaşımız var onun anlattığına göre sendikalı olmak daha iyi bence, ya işçiler arasında sendikalı olunca bi tutkunluk oluyor. Gerçekten sendikalı olmak daha iyi işçiler birbirine tutkun oludumu tuttuğunu koparıyor. Olumlu düşüncem keşke olsak ama bizim orda olmuyor, 30 kişinin üzerinde oluyormuş bizim orda 13 kişi var. (6. İşçi)*

Dundon (2002: 236) İngiltere'de yaptığı araştırmada; işverenlerin sendikaları bastırma, sendikaları ikame etme, sendikalara ideolojik karşıtlık, sendikaları açıkça reddetme, sendikaları engelleme, ılımlı sendikaları tanıma ve işçilerin kolektif sesi olan sendikaları marjinalize etme/ bypass etme gibi sendikasızlaşma politikaları izlediklerini belirtmektedir. Benzer bulgulara Liman-İş sendikası uzmanları Bakır ve Akdoğan (2009)'ın yaptığı araştırmada da ulaşılmıştır. Bakır ve Akdoğan (2009: 91-92)'a göre, Türkiye'de işverenler sendikalaşmayı engellemek için kırk farklı yöntem başvurmuştur. Çalışmamızda, bu iki araştırmada ortak olan yöntemlerin görüşülen işçilerin sendikasızlaştırılmasında nasıl kullanıldığı kendi ifadeleriyle aktarılmaya çalışılacaktır. Kullanılan yöntemlerin sayısı ve modeli işletmelere göre farklılık göstermekle birlikte işçilerin anlattıklarından bu politikaların hepsinin işverenler tarafından uygulandığı anlaşılmaktadır.

Sendikayı bastırma için mevcut ve olası sendikalaşmaya karşı korkutma ve gözdağı verme işverenlerin sıklıkla başvurduğu yöntemlerden birisidir. Bu bağlamda Türkiye'de işçilerin sendikaya üye olmamasında en önemli tehdit işsiz kalma korkusudur (Buğra vd., 2005: 14):

*Daha önce 97de Sarayköyde tarım ilaçlarında çalışıyodum. Yazın 100 kişi kışın 35 kişi oluyoduk. Orda 6- 7 kişi toplandık. Patrona duyurmayalım Hergün bir kişi sendikaya gitsin kaydolsun dedik. iki kişi gitti ondan sonra patron duydu. Bizim 15 günlük maaşımızı vermediler. Sendikaya başvurmuşsunuz dediler. Bahane de bulamıyorlar sudan sebeplerle işten çıkardılar. O zamandan beri sendikaya bulaşmıyorum. (29. İşçi)*

İşverenlerin sendikaları ikame etme politikası ise genellikle işçilere daha iyi ücret ve çalışma koşulları sağlayacağı vaadinde bulunmak ve sendikaları gereksiz

<sup>10</sup> Bkz. 4857 sayılı İş Kanunu.



örgütler olarak göstermektedir. “Türkiye’de ise işçileri sendikalaşmadan vazgeçirebilmek için işçilere maaş dışı maddi yardım ve ödemeler teklif edilmesi, işçilere sendika üye olmamaları durumunda yüksek maaş artışı sağlanacağını vaat etme veya bu artışın gerçekleştirilmesi bu yaklaşıma örnek olarak verilebilir” (Yıldırım ve Uçkan, 2010: 175). İşçilerden birisi işverenlerinin bu politikayı nasıl uyguladığını şu şekilde anlatmaktadır:

*Onlar (sendika üyesi olmayan bir grup işçi) ilk sendikaya girecekleri zaman (patron) onların (sendikalı olan işçilerin) aldığı zammı, harçlığı sizde alacaksınız siz sendikaya üye olmayın demiş tabi bunlar ilk zamanlar kabul etmişler. (4. İşçi)*

Sendikasızlaştırma politikalarından bir diğeri ideolojik karşıtlıktır. Sendikaların sol örgütler olduğu ve işletmenin performansını olumsuz yönde etkileyeceği yönündeki ideolojik söylemlerin bazı işçiler üzerinde bir dönem etkili olduğu anlaşılmaktadır:

*Valla ben şu anki sendikadan memnunum ama daha önce böyle konularla hiç karşılaşmadığım için bilmediğim için sendikayı daha önce ben hep böyle aşırı solcu sağcı gibi düşünürdüm şimdi değilmiş, daha her kesime hitap eden içli dışlı olabilen. (5. İşçi)*

Devletin sendikalara karşı uyguladığı baskıcı politikaların yanı sıra işverenler de çoğu zaman işyerlerinde sendikal örgütlenmenin önünü kesmektedir. Bir başka deyişle işverenler sendikasızlaştırma için sendikaları açıkça reddetme ve sendikaları engelleme yoluna da gitmektedir:

*Eski çalıştığım yerde Nakliyat İş sendikasının üyesiz yürütümünü yaptım. Çünkü üye olduğumuz takdirde işverenimiz işyerindeki diğer arkadaşlarımız da bir kişi bile olsa onlarda işten çıkartılıyordu... Onun için üye olmadım. (İşverenin) Genel prensibi sendika istemiyorum. [...] Ben sendikalı olduğum zaman şubeyi kapatacak şubeyi kapatınca tekrar açıyor, bir iki ay sonra yeni elemanlarla. Diğer elemanlara da tehdit olarak gösteriyö; bunu yaparsan bunu yaparız. (2. İşçi)*

Türk-İş tarafından 2006 yılında yayınlanan rapora göre, 2003- 2005 yılları arasında Türk-İş’e bağlı sendikalara üye oldukları gerekçesiyle toplam 15.531 işçinin işten çıkarılmış, 2003-2008 yılları arasında da DİSK’e bağlı sendikalara üye olan yaklaşık 30.000 işçi işten çıkarılmıştır (Bakır ve Akdoğan, 2009: 92-93). Dolayısıyla sendikaya üye olduğu için işten çıkarılan ya da sendikalı olmanın işten çıkarılma nedeni olduğu bilgisine sahip olan işçiler sendikalardan uzak durmaya çalışmaktadırlar.

İşveren yanlısı sendikaları tanıma ve işçilerin kolektif sesi olan sendikaları marjinalize etme yönteminin Türkiye’de sadece devletin değil işverenlerin de politikaları arasında yer aldığı söylenebilir. İşçilerin anlattıklarından işverenlerin



işveren yanlısı sendikalara üye olan işçilere bir yaptırım olmadığı gibi bu sendikalarla iş birliği içinde oldukları anlaşılmaktadır. Ancak bu tutumları emekçinin yanında olan sendikalara üye olan ya da olmaya çalışan işçilere gelince değişmekte ve işçiyi işten atmanın dışında sendikal faaliyetleri/örgütlenmelerini engellemek ve işçileri karşı karşıya getirmek için tüm çalışanların işine son verme gibi yöntemlere de başvurmaktadırlar:

*İlk sendikal örgütlenme sürecinde ilk etapta beni işten çıkardılar. Arkadaşlar komple işi bıraktığı için beni almak zorunda kaldı. (1. İşçi)*

Türkiye’de işçilerin işe alındıktan hemen sonra işverenin onayladığı sendikaya üye yapılması, işçilerin işveren güdümünde olan sendikalara geçirilmesi gibi stratejiler bu yöntemin uygulamaları arasındadır (Yıldırım ve Uçkan, 2010: 179-180). İşçilerin örgütlü olmama nedenlerini anlayabilmek için sorulan “İşe girerken sendika üyesi olmayacağımız yönünde bir söz verdiniz mi? veya sendikal olmayacağımıza dair bir şey imzaladınız mı?” sorusuna bir işçi dışındaki işçilerin hepsi hayır yanıtını vermiştir. Bu soruya farklı yanıt veren işçinin söyledikleri işverenin ılımlı sendika yaklaşımına örnek verilebilir:

*Çalıştığım yerde işçilerin hepsi Türk Metal Sendikası’na üye. İşe girerken sendikal olunması için baskı yapıyor. (27. İşçi)*

Sincan Organize Sanayi Bölgesi’nde çalışan bu işçinin söyledikleri Nichols ve Suğur (2012)’un araştırmasındaki bulgular ile örtüşmektedir. İşçilerin işe girerken standart bir işlem olarak Türk Metal’e üye olmayı kabul etmesinin nedenini metal iş kolundaki bir yönetici şöyle açıklamaktadır: “Çok işsizlik var. Bunlar iyi işçiler. İşçiler elbette katılırlar. Reddetmeye cesaret edemezler” (Nichols ve Suğur, 2012: 221).

Söz konusu, işveren yanlısı, sendikaların sağladığı örgütlülük işçilerin mücadelesini engelleme işlevi görmektedir. Çünkü sendikalar işçi sınıfına ve onun tarihsel çıkarlarına yabancılaşmış bir durumda olmalarından dolayı “ezilen-sömürülen sınıfın değil, egemen sınıfın hizmetindedirler” (Başkaya, 2015: 301). Türk Metal sendikasına üye bir işçinin anlattıkları sendikanın bu işlevi nasıl yerine getirdiğini çok açık bir şekilde göstermektedir:

*Bence sendikalar gereksiz. Eğer sendika olmasaydı emin olun bugün bizim maaşımız daha yüksekti. Çünkü onlar patronla bi dengeleri tutturuyorlar, kendi kalıplarına uyduruyorlar. (Nasıl daha yüksek olabilir-di?) işçinin örgütlülüğü olurdu. İşçiler birbirine daha çok sahip çıkarırdı. Şimdi bizi sadece patron tehdit etmiyor sendika da tehdit ediyor. Sendika da istediği gibi at oynatabiliyor. (Nasıl tehdit ediyor?) Şimdi mesela sendikaya karşı çıktığın zaman üyelikten ayrıldığın zaman seni çiziyo. Yarın birgün yanlış bişey yaptığında işten çıkartıyo. (Sendika) işverenle işbirliği içinde. (27. İşçi)*





Dolayısıyla bu yaklaşımda işveren, tüm sendikalara karşı değildir; sendikaların arasında kendisine en “uygun” olanını seçme eğilimindedir. Burada “uygunluk”-tan kastedilen sendikanın geleneksel pazarlıktan kaçınarak tavizli pazarlık yoluna gitmesi ve “sosyal ortaklık” anlayışına sahip olmasıdır (Gall aktaran Yıldırım ve Uçkan, 2010: 179).

## Kolektif Eylem(sizlik)

*Kolektif bir eyleme katılmak istemem; haklı da olsak haksız çıkacağız. Şurda bi arkadaşımız iş kazası geçirse yürüsek ya jop yiyecez, ya su yiyecez. (21. İşçi)*

Neoliberalizmin emek karşıtı politikalarına emek mücadelesiyle karşı konulabilir. İşçilerin çalışma yaşamındaki olumsuzluklara topluca bir tepki göstermemeleri ve sendikaları eleştirmeleri bu koşullara razı olmalarından ziyade razı olmaya zorlandıkları anlamına gelmektedir. Şöyle ki görüşülen işçilerin hepsi işçilerin birleşmesi ve hakları için mücadele etmesi gerektiğini söylerken, büyük bir kısmı da grev yoluyla hak elde edileceğini düşünmektedir. İşçilerin nasıl birleşebileceğine ve mücadele edeceğine dair fikirler farklılaşmakla birlikte üç yöntem öne çıkmaktadır: Sendikalar aracılığıyla birleşmek, işçilerin kendilerinin çabasıyla birleşmek ve işyerinde birleşip patronla görüşmek.<sup>11</sup> Ancak görüşmeler arasında pratikte özellikle de bugünkü ortamda işçilerin birleşemeyeceği kanaati yaygındır. Görüşülen işçilerin birçoğunun kolektif bir eyleme katılmamasını ve/veya katılmak istememesini bunun göstergesi olarak değerlendirebiliriz. Bu düşünce ve davranışların üç nedene bağlı olduğu söylenebilir. Birinci neden işçilerin dayanışma içinde olmaması ve birbirine güvenmemesidir.

Esnek birikim rejiminde küçük ve orta ölçekli fabrikaların artması işçilerin dayanışmasının nesnel temellerini zayıflatırken, işçilerin birbirlerine güvenmemesi de birleşmelerini ve mücadele olanaklarını azaltıyor denilebilir. Esneklik uygulamaları, işsizlik tehdidi işçilerin dayanışmasını zayıflatmakta ve işçiler arasında güvensizlik duygusunu artırmaktadır. İşçilerin birbirine güven duymaması ya da dayanışma içinde olmamaları tepki göstermemelerine yol açmaktadır:

*13 kişi'den 3 kişiyiz biz birbirimize bağlı olan. 10 kişi diğerleri bilmiyom ya herkes artık para esiri mi olmuş, öylemi olmak zorundalar, mecburlar mı onlarda çözemedim yani. (6. İşçi)*

*Mesela yemek konusu oldu burada. Bu yemekçinin yemeklerinin bana dokunduğunu öncekinin dokunmadığını söyledim. Benimle birlikte 4 arkadaşım da söyledi ama patron sorduğunda diğerleri bizde bişey yok dedi. (26. İşçi)*

<sup>11</sup> Geniş'in (2006: 128) OSTİM'de yaptığı araştırma bulgularına göre, işçiler çalışma koşulları, ücretler gibi sorunlarını ve taleplerini işverene yöneltme imkanı dahi bulamamaktadır.





*Çalışma koşullarından memnun olmadığım şey yok. Arkadaşların belki oluyodur ama ben karışmıyorum. (20. İşçi)*

İşçilerin hakları için birleşip mücadele içine girmemelerinde farklı siyasi görüşte olmalarının da etkisi bulunmaktadır:

*OSTİM'de işçi hakları derneği var gittim ama kaydolmadım. (Neden?) Bilmiyorum kişilerin profili bana sıcak gelmedi. Siyasi yaklaşıtları için hoşlaşmadım açıkçası. Alınterinde siyasetin işi yok diye düşünüyorum. Din ve devlet işleri nasıl ayrılıyorsa siyasetle emeğin birbirine girmemesini tercih ederim. (26. İşçi)*

İşçilerin diğer işçilerle kurduğu ilişkiler işçilerin dayanışmasında ve direniş göstermesinde önemli bir faktör olarak görülebilir. İşçilerin dayanışma içinde olabilmesinde gerek çalışma ortamında gerekse işyeri dışındaki yaşamlarında bir araya gelmeleri büyük önem arz etmektedir. Ancak işçiler arasındaki kutuplaşma ve işçilerin birbirine güvenmemesi, molaların kısa süreli olmasının yanı sıra işe genellikle servisle gelip gitmeleri de iş çıkışı diyalog kurmalarını engellemektedir:

*İşçilerin öncelikle birbirine güvenmesi lazım ama çok zor. İnsanların borcu var korkuyorlar. Mesela bizim fabrikada işçiler işini bitirip koşu koşu evine gider. Bir araya gelme imkanımız olmuyor. 10 dakika molalarımız var yarım saat de yemek molası onda da zaten yemeğimizi yiyip sigaramızı içip işe dönüyoruz. Çok konuşma imkanımız olmuyor. (27. İşçi)*

İkinci ve daha önemli neden ise korkudur. Korkuya yol açan işverenin ve devletin baskı aygıtlarıdır. OSTİM'de işçilerin sendikalı olduğu tek bir işletmenin olması bu korkunun yaygınlığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Sendikalı olan bir işçi, işverenlerin işçilerde yarattığı işten atılma korkusunun birlikte hareket etmelerini nasıl engellediğini şu sözlerle ifade etmektedir:

*İşçilerin bi araya gelmesi çok zor. (Siz bir araya geldiniz) biz bi araya geldik ama öteki gelmiyor. (Öteki dediğiniz?) Bu sokakta mesela aynı sokaktayız bak bu iyileşmiş gelip de soran bile yok. Nasıl oldu ya siz bunu nasıl yaptınız. (sendikalı olduğunuzu biliyorlar mı?) Bilmez olur mu hepsi biliyo biz OSTİM'de tekiz şu sokaktaki hepsi biliyo. Cumartesi, Pazar'ı çalışıyo şartları bizden çok kötü gelip de siz nasıl yaptınız böyle bişey iyiymiş bize yardımcı olun diyen yok. (Niye sizce?) Ya burdan beni götürürse (işten atarsa) evime ekmek götürmem aç kalırım işsiz kalırım. (3. İşçi)*



Harvey (1993: 85), sendikal mücadelenin zayıflamasında devletin emeği daha fazla disipline olmaya zorlamasının da önemli rol oynadığını vurgular. Devlet egemen sınıfın çıkarlarını korumak için emeği feda etmekte, sermaye lehine onu disipline etmenin yollarını aramaktadır. Çıkardığı yasalarla sendikaların kontrolünü sağlayarak, işçilerin hareket alanını daraltan devletin, fiziki şiddet uygulayarak da korkuyu beslediği ve işçilerin birlikte hareket etmesini engellediği görülmektedir:

*10 senelerdir kimse işçi haklarıyla ilgili korkusundan birşey yapamıyo ki. (Neden korkuyor insanlar?) Neden korkacak iktidara ters düşmekten korkuyo bence. Korkmasa işçi sınıfının şu anda yaşadığı olağanüstü yani hadi bizi boşver [...] arkadaşlarımız Termikel'de rezil oluyo. Yarım aylığını alamıyo. (Onlar bir eylem yapmıyorlar mı?) Hiç birşey yapamazlar. Eylem yaptığın an bitirirler abla. Eskisi gibi değil sendika da arkanda durmaz, kimse durmaz. (Sendika ne zaman arkanızda duruyordu?) Hani o Kazancı yokuşları bilmem neler sendikacılık odur yani. (9. İşçi)*

Görüşülen işçiler devlet tarafından fişlenmekten ailelerinin bundan zarar görmesinden korktukları için ve ülkedeki olağanüstü hal uygulamasından dolayı da toplu bir eylemde yer almak istemediklerini belirtmektedir:

*Toplu bi eyleme katılmadım. Katılmak istemiyorum niye çünkü benim kızım okulda öğretmen olduğu için onun dosyasına herhangi birşey gelmesin diye hiçbişeye katılmak istemiyorum. (8. İşçi)*

*İşçilerin birleşmesi ve hakları için mücadele etmesi bu süreçte olacak birşey değil, OHAL var hiç birşey yapamazsın. (9. İşçi)*

Dolayısıyla Gramsci (1971: 247)'nin vurguladığı gibi, ekonomik alanda düzenlemeler yapılırken, üstyapı bu değişikliklere göre kendiliğinden değişmez. Üstyapısal etkenler devlet tarafından egemen sınıfın çıkarlarına göre düzenlenirken hukukun bu süreçte önemli bir rolü bulunmaktadır.

Yasalarla kolektif eylemleri yasaklamanın yeterli olmadığı durumlarda bireysel karşı çıkışların engellenmesi için de hukuk devreye girmektedir. Bir başka deyişle, yasalar sadece çalışma yaşamında hegemonyanın kuruluşuna destek sağlamamakta, insanların işyeri dışındaki tepkiselliği de engellenmeye çalışılmakta; hukukun baskıcı yönü devreye konulmaktadır:

*Sosyal medyada bir şey paylaşmıştım. Ben de paylaşmadım. Misal orda Ahmet paylaşmış bende onu paylaştım. Paylaşmış olduğum konu da şuydu: RTE İstanbul Büyükşehir belediye başkanı iken yüksüğünü çıkartıp; "Bilin ki Tayyip Erdoğan'ın serveti bu yüksüktür" demişti. "Eğer birgün zengin olmuşsa çalmıştır" kelimesini kullandıydı bende*



oraya belli oldu diye altına küçük bir not yazdım. Küçük bir notuma istinaden sabah saatin 5'inde terörle mücadele gelip siber suçlar diye beni evimden alıp götürdüler 2 sene önce. (31. İşçi)

Günümüzde korku o kadar yaygın ve egemen bir duygu ki, kolektif hareket edildiğinde hakların elde edilebileceği bilgisine sahip olmak, işlerin hakları için mücadele etmesine yeterli olmamaktadır. Babası sendikalı olan bir işçi “sendikamızın iyiliklerini biliyorum ama toplu bir eyleme katılmak istemem” derken gerekçesini şu sözlerle ifade etmektedir:

[...] Son günlerde son yıllarda patlamalar olduğu için insanlar biraz daha geri duruyo yani yalan değil ondan dolayı da [...] Bu son olaylardan dolayı onlar da (ailem) biraz tepki gösterir yani. (Onlar da senin için korktuklarından dolayı mı?) aynen yoksa o sıkıntı değil, çünkü zamanında babamgil falan da belediyede oldukları için bu grev şeylerine falan katılmış insanlar. (7. İşçi)

Formel direniş olanaklarının gittikçe azaldığı bu koşullarda enformel direniş biçimleri yaygınlaşmıştır<sup>12</sup>. Bir başka deyişle, işçiler sendikanın olduğu çalışma alanlarında bazen örgütlü direniş gösterirken, sendikal örgütlenmenin olmadığı işyerlerinde işçiler görev yerinde bulunmama, sabotaj, işten kaçınma gibi enformel direniş biçimleri sergilemektedir (Roscoigno ve Hodson, 2004: 30-33). Görüşmelerde elde edilen bilgilere göre yalnızca Birleşik Metal-ış sendikasına üye işçilerin formel direniş sergiledikleri,<sup>13</sup> sendikalı olmayan işçilerin bazılarının enformel direniş gösterdikleri söylenebilir. Özügürlü (2008: 217)'nin Denizli'de yapmış olduğu çalışmada da benzer direniş biçimlerinin gösterildiği, formel direniş biçimlerinin yaygın ve sürekli olmadığı tespit edilmiştir.<sup>14</sup>

İşçilerin enformel bir biçimde de olsa direniş göstermesi neoliberal politikalar karşısında pasif bir konumda olmadıklarını, içinde buldukları durumu kabullenmediklerini göstermektedir. Bir başka deyişle kolektif direniş örneklerinin azalması işçilerin mevcut durumlarını kabullenip içselleştirdiği anlamına gelmez. Ayrıca enformel direniş biçimlerinin formel bir biçime dönüşme potansiyeli bulunmaktadır. Ancak enformel sektörün büyüdüğü, işletme ölçeğinin küçüldüğü, taşeronlaşmanın arttığı ve geçmişin deneyimlerinin aktarılamadığı bu koşullarda kolektif direnişin zayıflaması, enformel direniş biçimlerini artırmanın yanı sıra bireysel çözüm yollarına başvurma şeklinde bir eğilim ortaya çıkarmış-

<sup>12</sup> Parlak (2009), Yücesan-Özdemir (2000) ve Geniş'in (2006) çalışmaları Türkiye'de enformel direniş biçimlerinin yaygınlık kazandığını ortaya koyan önemli çalışmalardır.

<sup>13</sup> Görüşme sonrasında da (2017'de) Birleşik Metal-ış sendikasına üye işçiler direniş göstererek taleplerini elde etmişlerdir.

<sup>14</sup> Özügürlü, 1990-2000 yılları arasında Denizli ilinde yapılan toplu işçi eylemlerinin tamamının 1-2 günlük işi bırakma eylemleri olduğu ve direnişin fazla mesai ve düşük ücretlere karşı yapıldığı belirtilmektedir. Eylemlerin sonucunda bir işletme hariç diğerlerinde işçilerin istekleri kabul edilmemiş ve eyleme katılan işçilerin yaklaşık yarısı işten atılmıştır (Özügürlü, 2008: 217).



tır. İşçilerin bireysel tutumlarında nesnel koşulların yanı sıra 1980 sonrası toplumsal yaşamda bireyciliğin ön plana çıkması da belirleyici olmuştur.

Bu çerçevede işçilerin kolektif mücadeleden uzaklaşması veya kolektif bir eylem içinde yer almak istememesinin üçüncü nedeni ise *kolektif kimliklerin zayıflaması ve kurtuluşun bireysel olarak sağlanabileceğine inanmalarıdır*. İşçilerin kolektif bütünlüğünün çözülmesinde esnek üretim rejiminde üretimin parçalara ayrılması, enformelleşme, emeğin esnekleştirilmesi, güvencesizlik ve işsizlik gibi faktörlerin önemli bir etkisi vardır. Neoliberal emek rejiminde sınıf bileşenleri değişmiş, işçi sınıfı daha çok parçalanmış ve kutuplaşma derinleşmiştir. Dolayısıyla sınıfsal dayanışmanın azaldığı ve sendikal hareketlerin zayıfladığı bu dönemde işçiler bireysel ve dağınık bir şekilde direniş göster(ebil)mekte ve eylemlerden beklenen sonuç elde edilememektedir. Kolektif direniş olanaklarının ve eyleme katılanların sınırlı olduğu bu koşullar altında işçiler “bir yandan emek piyasasının koşullarına diğer yandan da işyeri düzeyindeki baskıcı ya da paternalist emek ilişkileri rejimine mahkum olmakta” (Geniş, 2006: 128) bireysel çıkış yolları aramaktadırlar.

## Sonuç

İşçilerin sendikaya üye olmamalarında içsel ve dışsal faktörlerin etkili olduğu anlaşılmaktadır: Sendikaların yapısı, işsizlik, güvencesizlik gibi dışsal faktörler işçilerin örgütlülüğünü zayıflatmaktadır. İşçilerin sendikalara ilişkin algı ve tutumları; işçilerin sendikalara güven duymaması, sendika üyesi olmanın işten çıkarılma sebebi olması nedeniyle duyulan kaygı vb. içsel faktörler de örgütsüzlüğe yol açmaktadır. İşçilerin anlattıklarından sendikaların siyasal bilince ulaşmaya bir katkı sağlamadığı gibi bazı sendikaların direnişi engellemeye çalıştıkları, işveren yanlısı bir tutum içinde olduğu anlaşılmaktadır. İşveren yanlısı sendikaların mevcudiyeti direnişi engellemekte, işverenlerin işçiler üzerinde hegemonya kurmasını kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda işçilerin tepki/direniş gösterebilmesinde sendikalı olmaktan ziyade hangi sendikaya üye oldukları önem taşımakta denilebilir (Arslan, 2017: 105).

İşçilerin kolektif eylem içinde yer almak istememelerinde önemli faktörlerden birisi korkudur. İşverenin işten atma tehdidi, işgücü piyasasının durumu, hukukun zorlayıcı yapısının devreye girmesi ve devletin güvenlik güçleri aracılığıyla fiziki şiddet uygulamaları işçilerin korkusunun kaynağını oluşturmaktadır.

Sendikal örgütlenme ve kurumsal mücadele olanağının azalması, işçiler arasında dayanışma sağlanamaması kolektif kimlikleri zayıflatırken sosyo-ekonomik yapıdaki dönüşümler, işçilerin yalnızlaşmasına ve bireyselleşmesine yol açmıştır. Bireysel çıkarlarını sınıfsal çıkarların önüne koyan işçi ya bireysel çözümler arar ya da süreç içinde bulunduğu koşullara boyun eğmeye başlar. Direniş hangi biçimde olursa olsun çıkar çatışmasını gösterir ve sınıf bilincinin oluşumuna katkı sağlar. Bireysel çözüm yolları ise karşıt sınıfla uzlaşmayı ya da rıza göstermeyi



gerektirir. Dolayısıyla sınıf mücadelesinden uzaklaşan işçi egemen ideolojinin söylemlerinin de etkisiyle mevcut durumu içselleştirebilir. Araştırma bulgularına dayanarak işçilerin çalışma koşulları ve ücretlerinden memnun olmadığını, toplumsal sorunlara ilgili olduklarını ve işçilerin büyük bir kısmının insanlar arasında eşitsizlik olduğunu düşündüğünü söyleyebiliriz. Dolayısıyla işçilerin, tümüyle egemen ideolojinin etkisinde kalmadığı, ancak çelişkili bilinç durumu olduğu söylenebilir. Ayrıca sınıf mücadelesinin zayıf olduğu bu koşullar altında dışsal faktörler de işçileri bireysel çıkarlarını düşünerek hareket etmeye zorlamaktadır denilebilir.

İşinden ve işçi olmaktan memnun olmamanın sınıf bilincini artıran bir etken olduğunu gösteren çalışmalar<sup>15</sup> olmakla birlikte Ankara Organize Sanayi Bölgeleri'nde görüşülen işçilerin hepsi için işten memnun olmamanın sınıf bilincini artırdığını söylemek mümkün görünmemektedir. Bu bağlamda nesnel koşullar sınıf bilincinin oluşumuna bir zemin hazırlamakla birlikte, sınıf mücadelesinin zayıf olması nedeniyle sınıf bilincinin gelişmediği söylenebilir. Sınıf mücadelesinin dolayısıyla sınıf bilincinin oluşmasının engellendiği bu koşullara rağmen, işçilerin ekonomik korporatif düzeyde de olsa hakları için mücadele etmek gerektiği düşüncesinde oldukları, yani sınıfsal bir kimlikleri olduğu ve enformel direniş gösterdikleri dolayısıyla edilgen bir durumda olmadıkları anlaşılmaktadır. Bütün görüşmecilerin ifadeleri değerlendirildiğinde işçilerin çoğunda sınıf karışıklığının zayıf olduğu, işçilerin mevcut toplumsal sisteme ilişkin sınırlı da olsa bir bilgiye sahip oldukları, ancak bütünsel bir bakıştan yoksun oldukları ve az sayıda işçinin alternatif bir toplum düşüncesine sahip olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak, yukarıda sayılan içsel ve dışsal faktörler işçilerin örgütlenmesini ve kolektif bir şekilde mücadele etmesini engellemekte dolayısıyla işçi sınıfı hegemonik/devrimci bir bilince ulaşmamaktadır.

<sup>15</sup> Bkz. Buttel ve Flinn (1979), Vallas (1987), Zingraff ve Schulman (1984).

## Kaynakça

- Altan, Ö. Z., Kağnıcıoğlu, D., Şişman, Y. ve Sungur, Z. (2005) *İşçi Profili Araştırması: Eskişehir Örneği*, Anadolu Üniversitesi.
- Althusser, L., Balibar, E., Establet, R. (2007) *Kapitali Okumak* (çev. I. Ergüden), İstanbul: İthaki Yayınları.
- Arslan, N. (2017) "Türkiye'nin Neoliberalleşme Sürecinde İşçi Sınıfının Siyasal Yönelimi", *DISK/Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*, 2017, 1, 99-116.
- Bakır, O. ve Akdoğan, D. (2009), "Türkiye'de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme", *Türk-İş Dergisi*, 383, 88-95.
- Başkaya, F. (2015) *Şeylerin Gerçeğini Söyleyebilmek, Seçilmiş Yazılar-2*, İstanbul: Öteki Yayınevi.
- Bernaciak, M., McCormick ve R., Hyman, R., (2014) *European Trade Unionism: From Crisis to Renewal?*, Report, 133, Brussels: ETUI.
- Bora, A. (2011) "Kadınlar ve Hane: Olmayanın Nesini İdare Edeceksin?", *Yoksulluk Halleri, Türkiye'de Kent Yoksulluğunun Toplumsal Görünümleri* (der. N. Erdoğan), İstanbul: İletişim, 97-132.
- Buğra, A., Adaman, F. ve İnsel, A. (2005) *Çalışma Hayatında Yen Gelişmeler ve Türkiye'de Sendikaların Değişen Rolü*, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Formu, İstanbul.
- Buttel F. H. Ve Flinn, W., (1979) "Sources of Working Class Consciousness", *Sociological Focus*, 12, 1, 37-52.
- Coşkun, M. K. (2013) *Sınıf, Kültür ve Bilinç: Türkiye'de İşçi Sınıfı Kültürü, Sınıf Bilinci ve Gündelik Hayat*, Ankara: Dipnot Yayınları.
- Engels, F. (1997) *İngiltere'de Emekçi Sınıfın Durumu* (çev. Y. Fincancı), Ankara: Sol Yayınları.
- Erbaş, H. (1993) *Class and Culture: The Cases of Kırkkale and Ankara*, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Bölümü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Erbaş, H. (2017) "Sınıf Çalışmalarında Kültür ve Gündelik Yaşamın Yükselişi: Tarihsel Bir İzlek ve Gelecek "Umu-du", *DISK/Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*, 2017, 1, 9-30.
- Erdoğan, N., (2011), "Yok-sanma: Yoksulluk-Maduniyet ve Fark Yaraları", *Yoksulluk Halleri, Türkiye'de Kent Yoksulluğunun Toplumsal Görünümleri* (der. N. Erdoğan), İstanbul: İletişim 47-95.
- Geniş, A. (2006) *İşçi Sınıfının Kısıyında Küçük Sanayi İşçileri Üzerine Bir İnceleme*, Ankara: Dipnot Yayınları.
- Gorman, T.J. (2000), "Reconsidering World of Pain: Life in the Working Classes", *Sociological Forum*, 15, 4, 693-717.
- Gramsci, A., (1971) *Selections from the Prison Notebooks* (der. Q. Hoare ve G. N. Smith), New York: International Publishers.
- Harvey, D., (1993), "Esneklik: Tehdit Mi, Fırsat Mı?", *Toplum ve Bilim*, 56-51 Bahar, 83-92.
- Harvey, D. (1999) *Postmodernliğin Durumu: Kültürel Değişimin Kökenleri* (çev. S. Savran), İstanbul: Metis Yayınları.
- Kağnıcıoğlu, D. ve Uçkan, B. (2009) "İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 3, 35-56.
- Katznelson, I. (1992) *Marxism and The City*, Oxford: Calerendon Press.
- Köse, A. H. ve Bahçe, S. (2009) " 'Yoksulluk' Yazınının Yoksulluğu: Toplumsal Sınıflarla Düşünmek", *Praksis*, 19, 385-419.
- Lenin, V. İ. (1990) *Ne Yapmalı?*, Ankara: Sol Yayınları.
- Lockwood, D. (1975) "Sources of Variation in *Working Class Images of Society*", *Working Class Images of Society* (der. M. Bulmer), London: Roudlege and Keagan Paul.
- Lukacs, G. (2006) *Tarih ve Sınıf Bilinci* (çev: Y. Öner), İstanbul: Belge Yayınları.
- Mann, M. (1973) *Consciousness and Action among the Western Working Class*, Macmillan Press.



- Marx, K. (1979) *Ücretli Emek ve Sermaye: Ücret, Fiyat ve Kar* (çev. S. Belli), Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (2009) *Louis Bonaparte'in 18 Brumaire'i* (çev. E. Özalp), İstanbul: Yazılama Yayınevi.
- Marx, K. (2011) *Ekonomi Politiğin Eleştirisine Katkı* (çev. S. Belli), Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (2011) *Felsefenin Sefaleti* (çev. A. Kardam), Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (2015) *Kapital I. Cilt, Kapitalist Üretim Eleştirel Bir Tahlili* (çev. A. Bilgi), Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K., Engels, F. (2002) *Gotha ve Erfurt Programlarının Eleştirisi*, Ankara: Sol Yayınları.
- Nichols, T. ve Suğur, N. (2012) *Global İşletme Yerel Emek: Türkiye'de İşçiler ve Modern Fabrika*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Ollman, B. (1972) "Towards Class Consciousness Next Time: Marx and the Working Class", *Politics and Society*, 3, 1-24.
- Özüğurlu, M. (2002) "Sınıf Çözümlemesinin Temel Sorunsalları", *Praksis*, 8, 29-50.
- Özüğurlu, M. (2008) *Anadolu'da Küresel Fabrikanın Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi*, İstanbul: Kalke-don Yayınları.
- Parlak, D. (2009) *İşçi Sınıfının Yeni-Sağ Politikalara Eğilimi: Kocaeli Pirelli Lastik Fabrikası Örneği*, yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı.
- Roscigno, J.V. ve Hodson, R. (2004) "The Organizational and Social Foundations of Worker Resistance", *American Sociological Review*, 69, 14-39.
- Selamoğlu, A. (2003) "İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6, 2, 63-98.
- Sennett, R. ve Cobb, J. (1972) *The Hidden Injuries of Class*, Londra: Cambridge University Press.
- Şahin, H. (2012) *Küreselleşme Sürecinde İşçilerin Direnme ve Hayatta Kalma Stratejileri: Denizli Tekstil İşçileri Örneği*, yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı,
- Thompson, E. P. (1978) "Eighteenth Century English Society: Class Struggle Without Class?", *Social History*, 3, 2, 133-165.
- Thompson, E. P. (2006) *İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu* (çev. U. Kocabaşoğlu), İstanbul: Birikim Yayınları.
- Vallas, S. P. (1987) "The Labour Process as a Source of Class Consciousness: A Critical Examination", *Sociological Forum*, 2, 2, 237-256.
- Wood, E. M. (2001) "İlişki ve Süreç Olarak Sınıf", *Praksis*, 92-119
- Wright, E. O. (2005) *Approaches to Class Analysis*, Cambridge University Press.
- Yıldırım, E. ve Uçkan, B. (2010) "İşverenlerin Sendikasılaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 2, 25, 163-184.
- Yücesan-Özdemir, G. (2000) "Başkaldırı, Onay ya da Boyun Eğme?: Hegemonik Fabrika Rejiminde Mavi Yakalı İşçilerin Hikâyesi", *Toplum ve Bilim*, Güz, 86, 241-259.
- Zingraff, R. ve Schulman, M. (1984) "Social Bases of Class Consciousness: A Study of Southern Textile Workers With a Comparison by Race", *Social Forces*, 63, 1, 98-116.







Araştırma Makalesi

# Küresel Kapitalist Yeniden Yapılanma Sürecinde Turizm ve Ulusötesi Turizm Şirketlerinin Yeri

Zelal BEYAZ\*

ORCID ID: 0000-0002-1044-1964

## Öz

Kapitalizm, 1970'li yıllarda bir dizi yapısal krizle sarsılmasının ardından kendisini neoliberalizm olarak adlandırılan bir paradigmayla yeniden üretmiştir. Erken kapitalistleşmiş ülkelerin neoliberalizm doğrultusunda yeniden yapılandırılması, sermayenin bu ülkeler içinde yoğunlaşmasını sağlamış ve sermaye fazlasının küresel ölçekte karlı açılım fırsatları arayışını harekete geçirmiştir. 1980 sonrası hızlanan neoliberal küreselleşmeyle birlikte imalat sektörü küçülürken; hizmet sektörleri sermayenin yeni limanlarına dönüşmüştür. Bu süreçte küresel ekonomide önemi giderek artan ve birçok ekonominin en büyük endüstrilerinden biri haline gelen turizm, sermaye birikiminin önemli bir aracına dönüşmüştür. Diğer taraftan, küresel kapitalist yeniden yapılanma sürecinde az sayıdaki ulusötesi turizm şirketinin turizm endüstrisindeki yoğunluğu da artmıştır. Günümüzde turizmin birçok ekonominin en büyük endüstrilerinden biri olduğu ve küresel ticarete öneminin giderek arttığı iddialarına karşın, yakın zamana kadar turizme yönelik araştırmalar eleştirel ekonomi politik analizden büyük ölçüde kopuk kalmıştır. Bu bağlamda literatür taraması yöntemi kullanılarak yürütülen bu çalışmanın iki amacı vardır. Birincisi, alanyazında bahsi geçen boşluğa dikkat çekmektir. İkincisi, küresel kapitalist yeniden yapılanma sürecinde ortaya çıkan farklılaşmış turizm ticaretinin ve gittikçe güçlenen ulusötesi turizm şirketlerinin hem turizmdeki güç kaynaklarını hem de eşitsizlikleri ne şekilde ve ne ölçüde dönüştürdüklerini değerlendirmek suretiyle literatüre katkı sunmaktır. Çalışma, turizmin yalnızca neoliberal küreselleşmeden etkilenen edilgen bir süreç değil

---

Makale gönderim tarihi: 21.08.2019 Makale kabul tarihi: 09.11.2019

\* Dr. Öğr. Üyesi, Nişantaşı Üniversitesi, İİSBF, Ekonomi ve Finans Bölümü, zelalbeyaz@gmail.com



aynı zamanda onunla karşılıklı etkileşim içinde olduğu; kapitalist genişlemenin bir aracı olarak turizmin küreselleşme sürecine ve neoliberalizmin piyasa egemenliğine katkı sağladığı sonucuna varmaktadır. Neoliberal küreselleşme güçleri turizmde giderek daha ayrılmış ve karmaşık bir üretim, dolaşım ve mübadele coğrafyasının ortaya çıkmasına yol açmış ve turizmdeki kurumsal kontrolün asimetrik yapısını güçlendirmiştir. Bu süreçte ulusötesi turizm şirketleri ise kapitalist genişlemeyi kolaylaştırmıştır. Dahası az sayıdaki büyük ulusötesi turizm şirketlerinin sahip oldukları tekelleri küreselleşmiş bu şirketlerin endüstriyel olarak yoğunlaşmalarını ve ulusötesi kurumsal güçlerini büyütmelerini sağlamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** turizm, kapitalizm, küreselleşme, neoliberalizm, ulusötesi turizm şirketleri

## **Tourism within The Global Capitalist Restructuring Process and the Role of Transnational Tourism Companies**

### **Abstract**

After being shattered by a series of structural crises in 1970s, capitalism reproduced itself in a paradigm called neoliberalism. The restructuring of advanced capitalist countries towards neoliberalism enabled global capital to concentrate within these countries while searching for profitable expansion opportunities on a global scale. While the manufacturing sector contracted with the accelerated neoliberal globalization after 1980s; service sectors have become new ports of capital investment and tourism has been one of the largest industries of many economies as well as an important instrument for capital accumulation. On the other hand, the density of the few transnational tourism companies in the tourism industry has increased within the global capitalist restructuring process. Despite the claim that today tourism is one of the biggest industries of many economies and its importance in global trade is increasing; until recently, tourism-oriented research has largely been disconnected from critical political economy analysis. This study, which is based on the review of literature, has two objectives. The first is to draw attention to the deficiency in the literature. The second is to contribute to the literature by evaluating how and to what extent differentiated tourism trade and transnational tourism companies have transformed both power resources and inequalities in tourism industry. This study suggests that tourism is not only a passive recipient of neoliberal globalization but also a reciprocal respondent to it. Tourism, as a means of capitalist expansion, contributes to the globalization process and market domination. Globalization of the tourism industry has led to the disintegration of the production of tourism services on the one hand, internationalization of property structures



and the increase of outsourcing on the other. Neoliberal globalization has strengthened the asymmetric structure of institutional control in tourism. Within the process, transnational tourism companies have facilitated capitalist expansion. Moreover, the monopolistic control has enabled these globalized companies to concentrate industrially and grow their transnational corporate power.

**Keywords:** tourism, capitalism, globalization, neoliberalism, transnational tourism companies

## Giriş

Turizm, modernist kalkınma felsefesinin hakim olduğu dönemde (Yeldan, 2002), bir taraftan istihdam artışını, döviz girişini, teknoloji transferini ve sermayenin gelişimini sağlayacak diğer taraftan “modern değerler”in yaygınlaşmasına aracılık edecek bir kalkınma stratejisi olarak sunulmuştur. Dönemin bu egemen anlayışı turizmin, istihdam ve gelir yaratarak ekonomik büyümeye katkı sağlama çağı ve ekonomik faydaların “gelişmiş bölgeler”den “az gelişmiş” bölgelere yayılacağını savunmuştur. II. Dünya Savaşı sonrası bağımsızlığını yeni kazanmış olan çok sayıda devlet de, devlet temelli turizm kalkınma modelini benimsemiştir.

Ancak 1970’li yıllarda kapitalizmin içine girdiği yapısal krizden çıkış adına Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası öncülüğünde neoliberal ideoloji doğrultusunda şekillendirilen yapısal uyum programlarının gereği olarak turizm yatırımlarında devlet girişimi azaltılmaya başlanmıştır. Uygulamaya konulan bu politikalar ayrıca turizmle doğrudan ilintili olan karayolu, demiryolu gibi ulaşım sistemlerinin, altyapı yatırımlarının ve sağlık hizmetlerinin de özelleştirilmesine yol açmıştır. Sermayenin devlet iktidarını ve coğrafi sınırlamaları aşan hareketliliği üzerine inşa edilmiş olan neoliberalizm, küresel sistemde farklı seviyelerde olmakla birlikte sayısız ticaret anlaşmasına ve hükümet politikasına nüfuz etmiştir (Bianchi, 2002: 295).

Neoliberal birikim modeliyle sermayenin uluslararası akışkanlığı daha önce olmadığı kadar artmış; bu durum bir taraftan bireylerin sınıfsal konumlarını etkilerken, diğer taraftan sermayenin küresel düzeyde bir rekabet içine sürüklenmesine yol açmıştır. Bir yandan karlılık oranlarını ve pazarı genişletme arzusu, diğer taraftan küresel kapitalizm koşullarında giderek artan rekabet sorunu ulus devletler düzeyinde hizmet ticaretinin serbestleştirilmesiyle çözüme kavuşturulmaya çalışılmıştır (Güzelsarı, 2003: 120)

1980’lerin borç krizi ve yapısal uyum programlarının yıkıcı mirasından sonra ise kalkınma politikaları yapısal uyuma yönelik sert piyasa reformlarından, yoksulluğun azaltılmasını ve “sürdürülebilir kalkınma”yı hedefleyen mikro düzeydeki müdahalelere yönelmiş (Dünya Bankası, 1989, 1992); imalat sektöründe karlar düşerken hizmet sektörü görece karlı hale gelmeye başlamıştır. “Sanayisizleşme” olarak da kavramsallaştırılan bu süreçte turizm, bir kalkınma seçeneği olmaktan çok küresel ekonomiye açılan bir kapı olarak değerlendirilmiştir.





## Küreselleşme Olgusu, Neoliberalizm ve Küresel Kapitalist Yeniden Yapılanma Süreci

Küreselleşme, günümüz dünyasında iktisattan, siyaset bilimine, sosyolojiden, felsefeye farklı disiplinler içerisinde en fazla tartışılan konuların başında gelmektedir. Dolayısıyla küreselleşmeye ilişkin pek çok farklı yaklaşımı ve kuramı içeren zengin bir literatür mevcuttur. Bununla birlikte, küreselleşme bir soyutlama olmaktan ziyade bir bütün olarak herkesin günlük yaşamını doğrudan etkileyen hızlı ve akışkan bir süreçtir (Stearns, 2009: 160-161).

Genel olarak küreselleşme, dünya ekonomisini oluşturan iktisadi alanın ve toplumsal kesimlerin birbirlerine ve giderek artan ölçüde dünya piyasalarına eklemlenme sürecini ifade etmektedir (Bourdieu, 1998). Başka bir deyişle küreselleşme, dünya ekonomilerinin bütünleşmesi yani dünyanın tek bir pazar altında entegrasyonudur (Britton, 1991). Boratav (1997: 25), uluslararası sermayenin ağırlıklı olarak erken kapitalistleşmiş ülkelerde yoğunlaşmış olmasından ötürü küreselleşmeyi sömürünün yeni adı ve çağdaş biçimi olarak tanımlamaktadır.

Wallerstein (2012) küreselleşmenin yeni bir olgu olmadığını; aksine küreselleşmenin kapitalizme içkin; onun bir gerekliliği ve aynı zamanda doğal bir sonucu olduğunu belirtmektedir. Wallerstein (2012)'a göre kapitalist dünya ekonomisinin beş yüz yıllık seyri içinde son iki yüz yıllık dünya tarihinde iki ayrı salınım altında küreselleşme evrelerine rastlanmaktadır. İlk evre, 1870-1914 yılları arasında kapsayan, üretim ve ticaretteki artışla nitelenen küreselleşme evresidir. Bu ilk küreselleşme evresinin temel özelliği, ticaret ilişkilerinde ve para piyasalarında norm olarak altın standardının kabul edilmiş olmasıdır. Küreselleşmenin bu ilk dalgası 1914 yılında I. Dünya Savaşı'nın başlaması ve Sovyetler Birliği'nin öncülüğünde kapitalizme karşı yeni bir dünya sisteminin kurulması sonucunda kesintiye uğramıştır. İkinci evre ise, iki dünya savaşı ile ulus devletlerin görece bağımsız ticaret ve kalkınma politikalarıyla şekillenen küreselleşme sürecidir. Bu süreç, neoliberal anlayış doğrultusunda paranın ve sermayenin küresel ölçekte dolaşımı üzerinden tanımlanmaktadır. Nitekim 1970'li yıllara kadar başta Batı Avrupa olmak üzere erken kapitalistleşmiş ülkelerde sermayenin serbest dolaşımı söz konusu olmamış (Kazgan, 2005: 174); 1970'li yıllardan itibaren sabit kur sisteminin ve sermaye üzerindeki kontrollerin terk edilmeye başlanmasıyla uluslararası finansal hareketler yaygınlık kazanmıştır (Hirst ve Thompson, 1996: 78). Dolayısıyla 1970'ler sonrası küreselleşme süreci, kapitalizmin 19. yüzyıldan günümüze içinde bulunduğu ve 1870-1914 yılları arasında dünya finans ve mal piyasalarında hakimiyetini sürdüren küreselleşme dalgasının bir devamı niteliğindedir. Bu bağlamda küreselleşmeyi kapitalizmden soyutlamak bir yana, küreselleşme kapitalizmin bir boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Neoliberalizm ise piyasaları devlet müdahalelerinden “kurtarmak” için 19. yüzyılın neo-klasik ekonomisini canlandıran bir ekonomik yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır. Neoliberalizm paradigmasının belirli bir başlangıç tarihi olmamakla



birlikte; 1930'ların sonlarında neoliberalizmi Keynesyen anlayışa bir alternatif olarak sunmak üzere tartışmalar başlamıştır. Friedrich von Hayek'in (1944) Kölelik Yolu adlı çalışması da onu neoliberal düşüncenin geliştirilmesinin baş kahramanı olarak konumlandırılmasını sağlamıştır. Daha sonra 1947 yılında kurulan ilk neoliberal düşünce kuruluşu olan Mont Pelerin Derneği, yalnızca devletler ve piyasalar arasındaki mevcut ilişkiye bir alternatif sunmakla yetinmemiştir. Bu kuruluş aynı zamanda neoliberalizmi Keynesyen politikaların ortaya çıkardığı sorunların çözümünde makbul ve kaçınılmaz bir proje olarak konumlandırmak amacıyla uluslararası ağları içinde geniş kapsamlı bir söylem geliştirme programı yürütmeyi amaçlamıştır (Plehwe, 2009).

Zaman içerisinde neoliberal ideoloji farklı coğrafyalara ve toplumlara yayılmıştır. Neoliberalizm, 1970'li yıllarda kapitalizmin yapısal krizleri sonucunda toplumun refahını sağlamak üzere devletin piyasaya müdahalesini öngören Keynesyen politikaların sorgulanmaya başlamasıyla yükselişe geçmiş ve nihayetinde egemen politik ekonomik söylem olmayı başarmıştır. Bu bağlamda neoliberalizm; hem kapitalist sistemin çarklarını döndüren aynı zamanda onu besleyen ve tarihsel olarak devamlılığını garanti eden bir dinamik olarak karşımıza çıkmaktadır. Çok boyutlu olan kapitalizmin bu yeniden yapılanma biçimini ekonomi politikalarında, politik karar mekanizmalarında, sosyal politikalarda ve uygulamanın öncül formlarında görmek mümkündür (Jessop, 2008).

Neoliberal düşüncenin savunucuları devlet öncülüğünde özelleştirme, devlet kontrollerinin tedricen kaldırılması ve liberalizasyon politikalarının uygulanması yoluyla kaynakların tahsisinin en iyi şekilde sağlanacağını ileri sürmüşlerdir (Mason, 2015: 87-94). Neoliberalizm her türlü devlet müdahalesinden arındırılmış bir serbest piyasalar ütopyası yaratma arzusuna dayansa da; bu anlayışta devlete biçilen rol sermayenin yeniden dağıtımını kolaylaştıracak düzenlemeleri ve mekanizmaları hayata geçirmek olmuştur. Neoliberalizmde piyasa, devletin "küçülmesi" sonucunda kendiliğinden ortaya çıkmamakta; aksine devletin aktif olarak müdahalesini gerektirmektedir.

"Serbest piyasa" ekonomisi temelinde ekonominin liberalleşmesini, devletin ekonomiye müdahalesinin ortadan kaldırılmasını ve paradoksal bir şekilde devlet öncülüğünde özelleştirmeleri savunan neoliberal ideoloji, bir taraftan zenginliğin kaynaklarının biçim değiştirmesine; diğer taraftan dünyanın metalaşmasına yol açmaktadır (İnsel, 2008).

Neoliberalizm sadece piyasaların serbestleştirilmesi, ticaretin önündeki engellerin kaldırılması ve bir "laissez faire" ideolojisi değildir. Neoliberalizm aynı zamanda bir düşünme ve hissetme biçimini, Batı toplumlarında ve Batı yolunu takip eden tüm toplumlarda belli bir yaşam formunu ve normunu tanımlayan bir ideolojidir. Bu ideoloji, halkların birbirleriyle iktisadi mücadeleye girmesini, herkese genelleşmiş bir rekabet ortamında yaşamayı buyurmakta; piyasa norm-



larına göre toplumsal ilişkileri düzenlemekte ve başta birey olmak üzere her şeyi dönüştürmektedir. Aslında neoliberalizm, kapitalizmi her türlü arkaik referanslardan kurtaran çağdaş kapitalizmin aklıdır. Başka bir deyişle kapitalizmin çağdaş dinamiği olarak neoliberalizm; kapitalist sistemin çarklarını döndüren, onu besleyen ve tarihsel olarak devamlılığını garanti eden dinamiktir (Dardot ve Laval, 2012).

Bununla birlikte Castree (2010) klasik liberalizm ile neoliberalizm arasındaki üç temel farklılığa dikkat çekmektedir. İlk olarak, neoliberalizm Fordist-Keynesyen sistemin iç içe geçmesinden sonra klasik liberalizmi canlandırmış; onu liberalizmden ve Büyük Buhran'a yol açan birikim krizinden ayırıştırmak için yeniden markalaştırmıştır. İkincisi, neoliberalizm bireysel özgürlükleri ekonomik özgürlükler olarak değerlendirmektedir. Neoliberalizm özel mülkiyet özgürlüğünün maksimize edilmesini ve onun bireysel özgürlükle bağlantısını, kişisel özgürlüğü en üst düzeye çıkarmak için piyasa özgürlüğünü en üst düzeye çıkarma şartına bağlamaktadır. Buna göre bireyler “serbest piyasalara” girebilmek ve bu yolla homo economicus olabilmek için faaliyetlerini gerekli entellektüel, sosyal, beşeri ve kültürel sermayeyi edinmek adına kullanmalıdırlar. Üçüncüsü, neoliberalizm stratejik bir biçimde “neoliberal düşünce ortaklarının epistemolojik bir projesi” olarak sürdürülmesi (Hardin, 2014: 214); IMF ve Dünya Bankası gibi küresel ölçekteki kurumlar tarafından yapısal uyum programları aracılığıyla yaygınlaştırılması noktasında klasik liberalizmden farklılaşmaktadır. Vurgulanan bu farklılıklar doğrusal bir yörünge ve ortak bir amaç öne sürmekle birlikte; neoliberalizmin zikzak oluşturan tarihçesi, günümüz neoliberal yapının çelişkili, koşullu ve inşa edilmiş doğasını hatırlatma görevi görmektedir (Peck, 2008: 4).

Foucault (2010: 120-134) neoliberalizmin politik bir ideolojiden, bir ekonomi politikasından veya bir siyasal doktrinden daha fazlası olduğunu belirtmektedir. Foucault'a göre neoliberalizm aynı zamanda devletin ve toplumun “iktisadileşmesine (economization)” dayalı politik bir rasyonalitedir. Neoliberalizm, insan varlığının tüm alanlarına piyasa mantığını özellikle rekabet ilkesini yaymaktadır. Bu nedenle Foucault (2010: 142) neoliberalizmin devletin “geri çekilmesi”ne ve yaşamın tüm boyutunun metalaşmasına indirgenemeyeceğini savunmaktadır. Neoliberalizm, tüm toplumsal birimleri, başka bir deyişle inşa edilen girişimci bireyleri, toplumları ve devletleri rekabetçi neoliberal düzenle uyumlu hale getirmek için bir temel dönüşüm sürecini zorunlu olarak içermektedir (Foucault, 2010: 120).

Neoliberal ideoloji doğrultusunda şekillendirilen ve 1970'li yılların ortasından günümüze dünya genelinde uygulanan neoliberal politikaların uluslararası aktörleri ise IMF ve Dünya Bankası olmuştur. Bu kuruluşlar, temel önceliği kamu harcamalarını kısmak olan yapısal uyum programlarıyla “gelişmekte olan ülkeleri” sisteme entegre etmeye çalışmışlardır (Roney, 2011: 66). Neoliberal politikalar





ise ilk olarak, General Pinochet'in 1973 yılında askeri darbeye iktidara gelmesinden sonra IMF'yle iş birliği içerisinde Chicago Üniversitesi'nin iktisat profesörü Milton Friedman'ın eski öğrencilerinin çeşitli görevlerle yetkilendirildiği Şili'de uygulanmıştır.

1980'li yılların ortalarına gelindiğinde uluslararası kalkınma kurumları ve finansal kurumlar devlet öncülüğündeki kalkınmanın "başarısızlığı" olarak değerlendirdikleri sorunları gidermeye yönelik serbest piyasaya dayalı bir dizi ekonomi politikası dayatmaya başlamıştır (Kiely, 1995: 122-124). Erken kapitalistleşmiş Batılı toplumların sermayenin önündeki uluslararası bariyerleri kaldırmaya yönelik adımları her ne kadar II. Dünya Savaşı sonrasında 1946 yılında kurulan Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Antlaşması (General Agreements on Tariffs and Trades/GATT) ile atılmışsa da kapitalizmin bir idolojik güç olarak ortaya çıkması ve ekonomi-politik bağlamda yayılması Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonra gerçekleşmiştir. Kapitalizmin neoliberal politikalarla kurumsallaşma süreci de bu döneme denk düşmektedir.

Serbest piyasa, rekabet ve özel girişimi önceleyen neoliberalizm küresel sistemde farklı seviyelerde olmakla birlikte sayısız ticaret anlaşmasına ve hükümet politikasına nüfuz etmiş; sanayi sonrası "tüketici vatandaşlığı"nın temelleri de giderek devlet iktidarını ve coğrafi sınırlamaları aşan sermayenin hareketliliği üzerine inşa edilmiştir (Bianchi, 2002: 295).

Neoliberal birikim modeliyle sermayenin uluslararası akışkanlığı daha önce olmadığı kadar artmış; bu durum bir taraftan bireylerin sınıfsal konumlarını derinden etkilerken, diğer taraftan sermayenin küresel düzeyde bir rekabet içine sürüklenmesine neden olmuştur. Küresel kapitalizm koşullarında giderek artan bu rekabet sorununu çözüme ulaştırma, karlılık oranlarını artırma, pazarı genişletme arayışı ulus devletler düzeyinde hizmet ticaretinin serbestleştirilmesiyle sağlanmaya çalışılmıştır (Güzelsarı, 2003: 120). 1990'lı yıllara gelindiğinde küreselleşme eğilimleri hız kazanmış; GATT yerini Dünya Ticaret Örgütü'ne (DTÖ) bırakırken; Kuzey Amerika Serbest Ticaret Antlaşması (NAFTA) ve Asya Pasifik Ekonomik İşbirliği (APEC) gibi yeni ekonomik bütünleşme girişimleri ortaya çıkmış; diğer taraftan Avrupa Birliği (AB), 1993 yılında yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması'yla ekonomik bütünleşme sürecini başka bir düzeye taşımıştır.

Marx tüm çalışmalarında özellikle Grundrisse'de "bir dünya pazarı yaratma eğilimi, doğrudan sermaye kavramının kendisinde verilmiştir. Her sınır, aşılması gereken bir engel olarak görünür. [...], sermaye ulusal engellerin ve önyargıların ötesine geçmektedir..." (Marx, 1973: 408-410) söylemiyle kapitalizmin küreselleşme zorunluluğuna açıkça atıfta bulunmuştur. Bu, kapitalizmin yekpare, homojen bir güç olduğu ya da her yerde piyasaların küresel sermaye akışı ve ticari serbestleşmeye aynı şekilde karşılık vereceği anlamına gelmemektedir. Farklı kapitalist ekonomilerin varlığı ve daha da önemlisi farklı ülkelerde devletin kendine özgü yönelimleri, kapitalizmin küreselleşmesini düzensiz bir hale getirmektedir (Bianchi, 2011: 25-26).





Neoliberalizmin her türlü devlet müdahalesinden arındırılmış bir serbest piyasalar ütopyası yaratma arzusuna karşın; pratikte bu süreç, önce piyasa egemenliğini dayatmak, daha sonra piyasalaştırmanın çelişkilerini ve sonuçlarını yönetebilmek adına baskıcı devlet müdahalelerinin çarpıcı bir biçimde artmasını zorunlu kılmıştır (Peck vd., 2012: 23). 1970'li yılların ikinci yarısından günümüze dünya genelinde egemen olan neoliberal anlayışta devlete biçilen rol, sermayenin yeniden dağıtımını kolaylaştıracak düzenlemeleri ve mekanizmaları hayata geçirmek olmuştur.

Sermaye sahipleri, sermaye birikimi için uygun koşulları yaratmada her zaman devletle birlikte çalışmıştır (Harvey, 2005: 143). Aslında neoliberal küreselleşme devletin piyasadan çekilmesiyle birlikte gerçekleşmemiştir. Aksine bu süreçte sermaye birikiminin koşullarını optimize etmek için, "piyasaya dayalı serbest girişim sistemi"ne uygun bir şekilde, devletin gücü yeniden yapılandırılmıştır (Gill, 1995: 400). Dolayısıyla neoliberalizmde piyasa, devletin kendiliğinden "küçülmesi" sonucunda ortaya çıkan doğal bir oluşum değildir. Tam tersine, neoliberalizm aktif olarak devlet müdahalesini ya da Foucault'un (2010: 120) tanımlamasıyla "aktif yönetimsellik" gerektiren bir sistemdir. Foucault (2010) piyasa ve ekonomiyi neoliberal toplumun rasyonalitesinin, yönetim tekniklerinin ve gerçeklik rejimini üreten mekanizmaların dayandığı siyasal-yönetimsel araçlar bütünü olarak tanımlar. Buna göre, neoliberalizmin piyasanın tahakkümü olarak değerlendirilmesi; neoliberal yeniden inşanın toplumsal çerçevesinin üzerini örter. Ekonominin ve politikanın ayrışması ise neoliberalizmin kurumsal olarak yeniden üretilmesini sağlar.

Kapitalist birikim koşullarının neoliberalizm doğrultusundaki yeni biçimi, uluslararası sermaye akışkanlığını ve hızını artırarak emek gücü piyasalarını, emek süreçlerini, üretim ve tüketim kalıplarını esnekliğe yönlendirmektedir. Bu durum yeni üretim sektörleri doğurarak ve finansal hizmetleri güçlendirerek ticari, örgütsel ve teknolojik yeniliklerin temposunu büyük ölçüde hızlandırmıştır. Teknolojik gelişmelerle esnekleşip akışkanlığı artan sermaye, küresel ölçekte hareket kabiliyetini güçlendirerek en küçük coğrafi birime kadar uzanabilen bir yapıya sahip olmuştur (Harvey, 2010: 170).

## **Küresel Kapitalist Yeniden Yapılanma Sürecinde Sermayenin Yeni Limanı: Turizm**

Günümüzde turizm, küçük ve bağımsız işletmelerden çevrimiçi rezervasyon acenteleri ile tur operatörü, otel ve havayolu endüstrilerindeki ulusötesi şirket zincirlerine kadar geniş bir yelpazede yer alan serbest piyasa girişim biçimleriyle (Bianchi, 2009: 494), dünya genelinde sermaye birikiminin önemli araçlarından biridir (Britton, 1991: 451). Turizm endüstrisinin küreselleşme süreci, farklı ölçeklerde ortaya çıkan çeşitli aktörler ve kurumlar arasındaki karmaşık ilişki ağlarının gelişmesiyle şekillenmiştir (bkz. Church vd., 2000; Shaw ve Williams, 2004; Hazbun, 2008; Mosedale ve Albrecht, 2011).



II. Dünya Savaşı sonrası turizmi de kapsayan hizmet ticaretinin önündeki engellerin kaldırılması amacıyla düzenlenen Hizmet Ticareti Genel Anlaşması (The General Agreement on Trade in Services/GATS); vize işlemleri, tüm ulaşım sistemleri, hatta belediye, su ve sağlık hizmetleri de dahil turizm sektörünün ilişkili olduğu tüm hizmetlerin özelleştirme silsilesine dahil edilmesini zorunlu kılmıştır (Yılmaz, 2004: 69). Tüm bu hizmetlerin özellikle geç kapitalistleşmiş ülkelerde ağırlıklı olarak kamu hizmetleri kapsamında verildiği göz önüne alındığında GATS'la birlikte bir mülkiyet değişimi ortaya çıkmış; ulaşım ağına dahil olan otogar, istasyon, liman ve vize hizmetlerinin tek bir merkezden yürütülmesi zorunluluğu da söz konusu hizmetlerde tekelleşmeye yol açmıştır. Bu dönemde turizm, istihdam artışı, döviz girişi, teknoloji transferi, gelişen sermaye ve Batı değerleriyle daha “modern yaşam”ın teşvik edilmesi için bir kalkınma stratejisi olarak tanıtılmıştır. Bu doğrultuda Birleşmiş Milletler’in 1963 yılında uluslararası seyahat ve turizme ilişkin düzenlemiş olduğu konferansta ise devletlerin ticari anlaşmalar ve ekonomik planlar bakımından turizme daha fazla özen göstermeleri gerektiği vurgulanmıştır (Telfer, 2002: 52). Turizmin, istihdam ve gelir yaratarak ekonomik büyümeye katkı sağlayacağı ve öncü turizm merkezlerinin çoğalmasıyla birlikte ekonomik faydaların “gelişmiş bölgeler”den “az gelişmiş” bölgelere yayılacağı öne sürülmüştür. Buna göre, turizm yalnızca sermaye ve teknik bilgi artışını değil aynı zamanda kalkınmanın ön koşulu olan “modern değerler”in yaygınlaşmasını sağlayacak; bu bağlamda turizm, tarım toplumundan hizmet sektörünün ağırlık kazandığı “modern toplum”a geçiş sürecinde katalizör görevi üstlenecektir (Roney, 2011: 63).

II. Dünya Savaşı sonrası bağımsızlığını yeni kazanmış çok sayıda devlet, yerel otel zincirlerinin oluşturulması da dahil olmak üzere devlet kaynaklı turizm kalkınma modeli benimsemiştir. Ancak bu ülkelerin birçoğu geniş kapsamlı turizm projelerinin finansmanı için kredi kuruluşlarından borçlanmak zorunda kalmıştır. Örneğin 1960-1965 yılları arasında yüzde 40’ı devlet kaynaklarıyla kurulan konaklama tesisleri için Tunus, uluslararası kredi kuruluşlarına borçlanmıştır (Telfer, 2002). Benzer şekilde Dünya Bankası, Türkiye’deki Güney Antalya Turizm Kalkınma Projesi, Dominik Cumhuriyeti’ndeki Puerto Plata Resort, Kore Cumhuriyeti’ndeki Pomun Lake Resort ve Bali’deki Nusa Dua Resort gibi çok sayıda turizm projesi için finansman sağlamıştır (Telfer, 2002: 57-58). Turizmde yabancı yatırımların ekonomiyi canlandıracağı ve ödemeler dengesine yardımcı olacağı iddiasına karşılık; uygulamalar, öne sürülen bu iyileştirmelerin yaşanmadığını göstermiştir. Khan (1997) çok fazla turist almasına rağmen Asya, Güney Amerika, Afrika ve Karayipler’de ekonomik eşitsizliklerin, toplumsal ve kültürel tahribatın varlığına dikkat çekmektedir.

1970’li yıllara gelindiğinde ortaya çıkan yapısal krizin kontrol altına alınması için IMF ve Dünya Bankası öncülüğünde kamu iktisadi teşekküllerinin ve devlet çalışanlarının sayısının azaltılmasını, kamusal varlıkların özel şirketlere satıl-



masını ve yabancı yatırımlara izin vermek için ekonominin serbestleştirilmesini dayatan yapısal uyum programları hazırlanmıştır. Ayrıca uluslararası kuruluşlar tarafından turizmin gelişiminde özel sektörün önemi vurgulanmış; turizm sektöründe devletin etkinleştirici olması gerekliliğine dikkat çekilmiştir. Krizden çıkış adına uygulamaya konulan neoliberal politikaların sonucunda turizmde devlet yatırımları azaltılmıştır. Diğer taraftan bu politikalar turizmle doğrudan ilintili olan karayolu, demiryolu gibi ulaşım sistemlerinin, altyapı yatırımlarının ve sağlık hizmetlerinin özelleştirilerek metalaşmasına yol açmıştır.

1980'lerin borç krizi ve Sahra Altı Afrika ve Latin Amerika'nın bazı bölgelerinde IMF ve Dünya Bankası'nın yapısal uyum programlarının yıkıcı mirasından sonra (bkz. George, 1992; Hawkins ve Mann, 2007) kalkınma politikaları yapısal uyuma yönelik sert piyasa reformlarından, yoksulluğun azaltulmasını ve "sürdürülebilir kalkınma"yı hedefleyen mikro düzeydeki müdahalelere yönelmiş (Dünya Bankası, 1989, 1992); imalat sektöründe karlar düşerken hizmet sektörü görece karlı hale gelmeye başlamıştır. "Sanayisizleşme" olarak da kavramsallaştırılan bu süreçte turizm, sermayenin yeni limanlarından biri olmuştur. Bu süreçte egemen ideoloji çerçevesinde turizm, bir kalkınma seçeneği olmaktan çok küresel ekonomiye açılan bir kapı olarak değerlendirilmiştir. Kitle turizminin gelişimine dönük politikaların sürdürüldüğü bu dönemin en belirgin özelliği ise devletin öncü ve örnek tesisler kurması yerine özelleştirme politikaları olmuştur. Bu doğrultuda Türkiye, Malezya, Endonezya gibi geç kapitalistleşmiş ülkelerde hükümetler turizm sektörüne yerli ve yabancı sermaye yatırımlarını çekecek teşvikler, vergi indirimleri ve toprak tahsisi gibi geniş bir yelpazede farklı politikalar izlemiştir (Aykaç, 2009: 14). Ayrıca bu süreçte turizme açılan bölgelerde tarım sektöründen "modern" turizm sektörüne geçiş ciddi bir emek dönüşümünü başlatmıştır. Piyasaya hakim olan büyük işletmelerin bulunduğu bu bölgelerde istihdam politikaları, şartları sağlayan yerel emeğe ve ülkenin farklı yerlerinden gelen göçmen işçilere yönelik olmuş (Aykaç, 2009: 42) ve bu durum emek göçünün başka bir ayağını oluşturmuştur.

Diğer taraftan turizme ilişkin uluslararası sektörel kuruluşlar endüstrinin küresel kapitalist yeniden yapılanma sürecinde önemli rol oynamışlardır. Bu bağlamda 1990 yılında kurulan ve kamuoyu oluşturma, politika geliştirme ve lobicilik faaliyetleri aracılığıyla ulusötesi turizm şirketlerinin çıkarlarını ve faaliyetlerini destekleme rolünü üstlenen Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (WTTC), küresel turizm endüstrisinin önemli uluslararası aktörlerinden biri olmuştur. Çevre ve Kalkınma başlıklı raporunda WTTC'nin kurumsal eğilimi ve dönemin uluslararası turizme yönelik düzenlemelerine ilişkin hoşnutsuzluğu açıkça görülmektedir:

*Ashında politikacıların, avukatların, sosyologların ve yürütme organlarının uluslararası seyahat ve turizmin karmaşıklığına ilişkin gerekli bilgiye sahip olduklarına dair belirti yoktur. Sürdürülebilir turizmin*



*gelişiminin güvence altına alınmasını telkin etme ve düzenleme hususunda konumlanmamışlardır. En iyi ihtimalle engeller oluşturarak turizm arzını kontrol edebilirler ancak uluslararası talebin geleceğini olumlu yönde etkileyemezler (WTTC, 1993:11).*

Ancak Hof ve Blazquez-Salom (2015) “sürdürülebilirlik” doğrultusundaki yeniden yapılandırma girişiminin ve “daha yüksek kaliteli” turizme yönelik stratejik çeşitlendirmenin sermaye emilimine ve dolayısıyla sınırlı ekolojik kaynakların, özellikle de suyun, yoğun bir şekilde kullanımına ve sömürülmesine yönelik bir maske oluşturduğunu belirtmektedir. Balear Adaları'nın tam da bir sürdürülebilir turizm modeli olarak övüldüğü 1993-2011 yılları arasında İspanya emlak ve inşaat sektörlerine yapılan yabancı sermaye yatırımlarının yüzde 350 ve Balear Adaları'na ise yüzde 1.274 gibi şaşırtıcı oranda artması spekülatif sermaye girişlerinin (Hof ve Blázquez-Salom, 2015: 6) büyüklüğünü ve yoğunluğunu göstermesi bakımından dikkat çekicidir.

WTTC, UNWTO gibi sektörel, AB gibi bölgesel ve Dünya Bankası, IMF gibi uluslararası kuruluşların daha fazla ekonomik serbestleşmenin ekonomik büyümeyi sağlayacağı yönündeki fikir birliği; turistlerin ve emek gücünün sınır ötesi hareketliliğini kolaylaştırmak ve turizm yatırımlarını serbestleştirmek amacıyla yapılan bölgesel işbirliği anlaşmalarının da temelini oluşturmuştur (Hall, 2000).

Turizmin küreselleşme sürecine ivme kazandıran faktörlerden bir diğeri ise teknoloji alanında yaşanan gelişmeler ve özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin ucuzlayarak yaygınlaşması olmuştur. Bilginin değerli bir metaya dönüşmesiyle birlikte bu alanda faaliyet gösteren özel enformasyon şirketleri ortaya çıkmış; genel olarak küresel şirketlerin, özel olarak ise bilginin işlenme gerekliliğinin oldukça yüksek olduğu turizm endüstrisinin bilgiye ve bilgi üretimi için kullanılan teknolojilere olan bağımlılığı artmıştır. Turizm endüstrisinde bilgi teknolojilerinin kullanımı 1970'li yıllarda bilgisayarlı rezervasyon sistemlerinin geliştirilmesiyle başlamış, 1980'li yıllarda küresel dağıtım sistemlerinin ve 1990'lı yıllarda internetin kullanımıyla yaygınlaşmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde ortaya çıkan gelişmeler sonucunda turizm endüstrisi dijital dönüşüme yönelmiş; mobil entegrasyon, mesajlaşma platformları, chatbotlar, yapay zeka, nesnelerin interneti ve sanal gerçeklik gibi araçları operasyonlarında kullanmaya başlamıştır. Turizmde tüm iş yapma şekillerini değiştiren ve birçok farklı sektörün entegre olmasını sağlayan dijitalleşme sürecinde ise seyahat acentaları önemli bir rol oynamıştır. Seyahat araştırmaları aşamasından başlayarak, seyahatlerin sona ermesine kadarki tüm süreçte seyahat acentaları bireylerin turistik deneyimlerini baştan sona gözlemleyen önemli bir oyuncu konumuna dönüşmüştür (EY, 2019). Günümüzde turizm şirketleri elektronik ortamda giderek büyümekte (Wood, 2001; Murphy ve Tan, 2003); turizm endüstrisindeki büyük şirketler çevrimiçi hizmetler sunmaya yönelmektedir. Diğer taraftan Airbnb, Booking.com, TripAdvisor, Travelocity gibi küresel seyahat endüstrilerinde yeni dijital araçların hızla



büyümesi, dijital ekonomide yeni değer yaratma biçimlerinin ve birikim sınırlarının açıldığı ve bazı durumlarda daha belirgin yoğunlukta bir kurumsal zenjinlik ve agresif bir kapitalist genişlemenin de sinyallerini vermektedir.

Ulaşım teknolojilerinde meydana gelen hızlı gelişmeler sonucunda ulaşım araçlarının hız, fiyat, kapasite ve konfor faktörlerinde ortaya çıkan gelişmeler de turizmin küresel ölçekte yayılmasında büyük rol oynamıştır (Mullings, 1999). Havayollarına yönelik deregülasyon faaliyetleriyle birlikte uçak bileti fiyatlarının düşmesi hem hava taşımacılığının artmasına hem de tur fiyatlarının düşmesine yol açmıştır. Ulaştırma alanında ortaya çıkan bu gelişmeler uluslararası turizm endüstrisini kitlesel paket turlarının oluşturulmasına yöneltmiştir. Böylece seyahat acentaları ve tur operatörlerinden ulaştırma şirketlerine, yiyecek-içecek sektöründen konaklama sektörüne kadar turizm endüstrisinin bir çok alt sektörü çokuluslu şirketler aracılığıyla uluslararasılaşmıştır (Soyak, 2009: 20- 23). Havayolu öncelikli ulaştırmaya dayanan kitle turizminin, destinasyon bölgesinde büyük alt yapı ve üst yapı yatırımlarına ek olarak büyük ölçekli sermaye-yoğun yatırım tesislerini gerektirmesi, zaman içerisinde uluslararası oligopolcü tur operatörleri ve zincir konaklama-otel tesislerinin bütünleşmiş olarak yönlendirdiği bir turizm pazarına yol açmıştır. Bu yapı destinasyon bölgelerinde yabancı sermayeye, yabancı talebe ve yabancı ortaklığa bağımlı ve büyük ölçüde yabancıların denetiminde bir turizm endüstrisinin gelişimini harekete geçirmiştir (Dinç, 1996: 109).

Diğer taraftan 2000'li yıllarda yaşanan iki önemli gelişme turizm sektöründeki sermaye yapısını doğrudan etkilemiştir. Bunlardan ilki, ABD'de 11 Eylül 2001 tarihinde Dünya Ticaret Merkezi ve Pentagon'a yönelik gerçekleştirilen saldırıdır. 11 Eylül Saldırısı dünya siyasetinde olduğu kadar dünya turizmi ve dolayısıyla dünya ekonomisi üzerinde önemli sonuçlar ortaya çıkarmıştır. WTTC (2002) ve-rilerine göre, bu saldırıların etkisiyle dünya turizm talebinde yüzde 7,4'lük bir düşüş gerçekleşmiş ve dünya çapında on milyon kişi işten çıkarılmıştır. Ayrıca saldırılar sonrasında havayolu ulaşımı sektörü finansal açıdan büyük zararlara uğramış; Avrupalı Sabena ve Swissair havayolu işletmesi aynı yıl iflas etmiştir. 2002 yılının ortalarında ABD'nin en büyük havayolu işletmelerinden biri olan USAir iflas sürecini başlatmış (Inglada ve Rey, 2004: 441); ABD hükümeti 15 milyar dolarlık yardım paketiyle birçok havayolu işletmesini iflastan kurtarmıştır. Tüm bunlarla birlikte saldırıların hava ulaşımında güvenliğin yeterli olmadığını ortaya çıkarması ve saldırıların psikolojik etkisi, ulaşımında havayolları tercihinde ani bir düşüşe yol açmıştır (Morell ve Alamdari, 2002). Ayrıca saldırıyı izleyen dönemde havaalanlarının güvenlik sistemlerinin yenilenmesine yönelik devreye konulan önlemler firmalara ek maliyet yüklemiştir. 11 Eylül saldırıları ve ardından ABD'de güvenlik önlemlerinin en üst düzeye çıkarılması, ABD hava trafiğinin yasaklanması, ABD borsalarında havayolu şirketlerine ve eğlence sektörü şirketlerine ait hisselerde meydana gelen ani düşüşler, uçak seyahatinde doluluk oranlarının ve



yolcu sayısının düşmesi (Torum, 2002) bir yandan havayolu ulaşımı sektöründe oligopolistik bir yapı ortaya çıkarırken diğer taraftan turizm endüstrisinde büyük işsiz kitleler yaratmıştır.

İkincisi, günümüzde etkileri devam eden 2008 küresel finans krizidir. Krizin etkilerinin ortaya çıkmasıyla birlikte işten çıkarmalar ve ücretlerin düşürülmesi tatil beldelerinde turizm hizmetlerine yönelik uluslararası talebi daraltmış; 2008 yılı sonunda uluslararası turist varışları ciddi ölçüde düşmüştür. Kriz, yalnızca turizm şirketlerini değil aynı zamanda turizm endüstrisiyle ilişkili olan tüm şirketleri etkilemiştir (UNWTO and ILO, 2013: 6). Uluslararası turist varışları 2009 yılının Mart ayında yüzde 12'lik düşüşle zirveye ulaşmış ve sektörde aynı yılın Ekim ayına kadar kesintisiz 15 ay boyunca negatif büyüme kaydedilmiştir. 2009 yılında uluslararası turist varışları küresel ölçekte yüzde 4 oranında azalırken; turizm gelirleri yüzde 6 oranında düşmüştür. 2008 krizi, turizm endüstrinin küresel düzeyde karşılaştığı ilk ciddi kriz olmuştur. Kriz, bölge içi ve yurt içi seyahat de dahil olmak üzere kısa mesafeli seyahatlerin lehine seyahat alışkanlıklarında önemli değişiklikler ortaya çıkarmış ve uzun mesafeli seyahatlerde ciddi düşüşler yaşanmıştır (UNWTO, 2010: 3). Harvey (2009) mevcut krizin neoliberalizmin sonunu temsil ettiğini öne sürerken; çok sayıda ulusal hükümet yabancı sermaye önündeki engelleri daha da azaltmak suretiyle turizm endüstrisini canlandırmaya çalışarak bu krize cevap vermeye girişmiştir (UNWTO, 2009).

Turizm, çokça küresel ölçekte yaşanan derin kriz ve toplam talebi artırmak yoluyla kapitalist durgunluktan çıkış için bir mekanizma olarak sunulmuştur. Dahası, turizmin bu koşullar altında istihdam ve gelir için fırsatlar sunabileceği; turizmde üretimin ve mübadelenin tarım, inşaat, ulaşım vb. sektörlerle olan bağlantılarının bu sektörlerin gelişimi için büyük bir potansiyel yaratabileceği ileri sürülmektedir. Ancak sömürü koşulları bir yana turizm endüstrisinde, özellikle büyük oteller ve teknolojik olarak gelişkin büyük yolcu gemilerinde, büyük ölçekli sermaye yoğun yatırımlar sonucunda emek istihdamı ciddi ölçüde azalmıştır (Bianchi, 2011).

Özetle, 1980'li yıllarla birlikte sermayenin dünya piyasalarına entegrasyonu ile ivme kazanan küreselleşme, dünyanın üç temel hizmet sektöründen biri olan turizm sektörünün de uluslararası boyutta büyümesini sağlamıştır. Döviz geliri sağlamak üzere tasarlanmış bir faaliyet olarak turizm sektörünün önemi de küresel kapitalist yeniden yapılanma sürecinde artmıştır. Hem devletler hem de devlet-üstü otoriteler tarafından yapılan müdahaleler geç kapitalistleşmiş ülkelerin turizme yönelik olarak yeniden yapılandırmasına hizmet etmiştir. Bununla birlikte bu durum devlet iktidarının zayıflaması ya da yabancı kapitalist egemenliğinin kaçınılmazlığı anlamına gelmemektedir. Turizm sektörünün yabancı yatırıma açılması pek çok ülkede rejimin gücünü tehdit etmekten ziyade konsolide etmesini sağlamıştır (Bianchi, 2005; Daher, 2007). Neoliberal küreselleşmenin getirdiği örgütsel ve yapısal dönüşümler, temel sektörlerin, pazarların ve da-





ğretim kanallarının üzerindeki hakimiyetleri sayesinde tekeli avantajı kullanan büyük, bütünlük ve kurumsal turizm işletmelerinin daha fazla büyümelerini sağlamıştır (Mosedale, 2006).

## **Küresel Turizm Endüstrisinde Ulusötesi Turizm Şirketlerinin Yeri**

Kitle turizminin ilk genişleme evrelerinin yaşandığı 1950'li ve 1960'lı yıllarda turizm üretiminin coğrafi dağılımı büyük ölçüde eski sömürge ticaret ağlarını yansıtmaktaydı. Merkez ve çevre ülkeler arasındaki egemenlik sistemini eşitsiz bir kapitalist üretim biçimi olan turizmle birleştiren neo-sömürgeci bağımlılık yaklaşımı; “üçüncü dünya” devletlerinin, sömürge yönetimi altındayken kendilerine dayatılan üretim biçimleri ve ticaret modellerinin sonucunda, sosyal ve ekonomik organizasyonlarında “ortak yapısal çarpıklıklar”a maruz kaldıklarını (Baran ve Sweezy, 1966; Kent, 1977; Davis, 1978; Britton, 1980, 1982) ileri sürmüştür. Böylesi bir ekonomik yapıdan ise büyük ölçüde yabancı turizm şirketleriyle ittifak içindeki küçük yerel elitler ile “Avrupa'nın sömürgeci sınıfının kalıntıları” faydalanmaktadır (Britton, 1980: 272).

Britton'a (1982) göre çok uluslu turizm işletmelerinin sahip oldukları tekeli kontrol ve bu işletmelerin turizm üzerinden orantısız bir şekilde gelir elde etme güçleri neticesinde “üçüncü dünya” destinasyonlarında sosyo-bölgesel eşitsizlikler artmıştır. Ancak bu yaklaşıma kuramsal genelleme ve coğrafi-tarihsel özgüllük arasındaki içsel gerilim, turizmin yerel ve bölgesel gelişim deneyimlerinin daha geniş sermaye ve karar alma çevreleriyle nasıl bağlantılı olduğunu aydınlatamadığı noktasında eleştiriler yöneltilmiştir. Bu eleştirilere göre ağırlıklı olarak birbirleriyle ticaret yapan ayrı ulusal ekonomilerle koşullandırılmış turizm kalkınması anlayışı; turizm sermayesi, ulus devletler ile yerel işletmeler arasındaki farklı eklenme biçimlerinin ve ulusal sınırları aşan ulusötesi ilişkilerin iç yüzünün anlaşılmasına mani olmaktadır (Bianchi, 2002: 284). Dolayısıyla küresel kapitalist yeniden yapılanma sürecinde ortaya çıkan farklılaşmış turizm ticaretinin ve gittikçe güçlenen ulusötesi turizm şirketlerinin turizmdeki güç kaynaklarını ve eşitsizlikleri ne şekilde ve ne ölçüde dönüştürdükleri önemli bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır.

1980'li yıllarla birlikte uygulamaya konulan neoliberal politikalar ve sermayenin sınır ötesi hareketliliğinin önündeki engellerin kaldırılması turizm de dahil olmak üzere “Güney”deki hizmetlerin serbestleştirilmesinin önünü açmıştır (Dünya Kalkınma Hareketi, 2003). Bu politikalar şimdiye kadar “yasak bölge” olarak tanımlanan bölgelerde konaklama, kentsel miras, ekoturizm gibi bir çok sektöre daha fazla yabancı sermayenin katılımını teşvik etmiştir (Duffy, 2002; Bianchi, 2005; Negussie, 2006; Daher, 2007). Daha belirgin bir biçimde, uluslararası finansal akışların büyümesi bir dizi “yeni” kurumsal yatırımcının finansal piyasalarda sermaye artırımı yoluyla hem mevcut hem de yeni destinasyonlarda



lüks tatil merkezleri inşa etme girişimlerine yol açmıştır (Levy ve Scott-Clark, 2008).

Küresel turizmin üretim ve tüketim organizasyonunun kompleks ve çeşitli olmasına karşın (Ioannides ve Debbage, 1998), 1990'ların başlarından itibaren daha büyük kurumsal oluşumlar birleşme, devralma ve stratejik ittifaklar aracılığıyla küresel seyahat endüstrilerindeki önemli "alt sektörler"e giderek daha fazla hakim olmaya başlamıştır (bkz. Bywater,1998). Bu durum, Karayipler'deki yolcu kapasitesinin yaklaşık yüzde 80'inin sadece iki şirket tarafından tutulduğu küresel gemi seyahati endüstrisinde açıkça görülmektedir (Wood, 2004: 159). Ayrıca Alman nakliye ve lojistik firması Preussag AG'nin turizm devine dönüşmesi hem sermayenin turizmle ilişkili sektörlerle girerek karını maksimize etmeye çalışması hem de Marx'ın vurguladığı sermayenin merkezileşme eğiliminin düzeyini göstermesi bakımından önemlidir.

Uluslararası turizm endüstrisinin organizasyonu son kırk yılda radikal bir yenden yapılanma sürecine girmiş, bu süreçte az sayıdaki ulusötesi turizm şirketinin turizm endüstrisindeki yoğunluğu artmıştır. Ulusötesi turizm şirketlerinin örgütsel yapısı ve ulusötesi sermaye müdahalesinin kapsamı turizm endüstrisinin bileşenleri olan tur operatörleri, oteller, havayolları ve benzeri sektörlerle ve bu sektörlerle ilişkili olan destinasyonların tarihsel koşullarına göre değişiklik arz etmektedir.

Tur operatörleri esas olarak kiralık havayolları ve turizm meta zincirinin farklı bölümlerinin koordine ve kontrol edilebilmesini sağlamak üzere ortaya çıkmıştır. Teknolojik gelişmeler, özellikle 1970'lerde bilgisayarlı rezervasyon sistemlerinin ortaya çıkması ve 1980'lerde turizm talebinin uluslararasılaşması sonucunda tur operatörlerinin faaliyetlerinin kapsamını ve tatil yerlerinin gittikçe genişleyen coğrafi ağına bağlı olan şirketleri ve tedarikçileri kontrol etme kabiliyetlerini önemli ölçüde artırmıştır. Ulusötesi turizm şirketleri, varış noktalarındaki yerel konaklama tedarikçilerinden kendileri için düşük fiyatlar üzerinde pazarlık yapabilmelerinin bir sonucu olarak da oligopsonistik güç elde etmişlerdir (Williams, 1995: 171).

Ulusötesi turizm şirketlerinin piyasa gücü Güney Avrupa turizm destinasyonlarında açıkça görülmektedir. Güney Avrupa ülkelerinin tarihsel olarak Avrupa politik ekonomisindeki çevresel konumu, onları Kuzey Avrupalı tur operatörlerinin ve yatırımcılarının yönetim uzmanlığına ve belli bir düzeyde de sermayelerine bağımlı hale getirmiştir. Örneğin Fransa'ya seyahat eden İngiliz turistlerin yaklaşık yüzde 30'u, Yunanistan'a seyahat eden turistlerin ise yaklaşık olarak yüzde 80'i tur operatörleri aracılığıyla seyahatlerini gerçekleştirmektedir (Ioannides, 1998: 142). Bu nedenle Yunanistan'ın az sayıda tur operatörü tarafından kontrol edilen bir piyasaya olan tarihsel bağımlılığı, müşterilerini kaybetme korkusuyla sözleşme koşullarını kabul etmek zorunda kalan yerel otel işletmecilerinin pazarlık gücünü zayıflatmıştır (Buhalis, 2000).





Sabit maliyetleri ve riski bu şekilde düşürme stratejisi yalnızca ulusötesi tur operatörleriyle sınırlı değildir. 1970'li yıllardan bu yana ulusötesi otel zincirleri doğrudan mülkiyet sahipliği için giderek artan bir şekilde yönetim sözleşmeleri ve isim hakkı (franchise) sözleşmeler gibi ortaklık hakkı vermeyen sözleşme biçimlerini kullanmaya başlamıştır (Wood, 1979: 282). Diğer taraftan büyük tur operatörlerinin birçoğu önde gelen tur operatörlerini satın almak yoluyla pazar paylarını konsolide etmeye çalışmışlardır. Bu yolla büyük tur operatörleri, belirli destinasyonlara ait uzmanlık bilgisinin yanı sıra, mülkiyet değişiminin farkında olmayan ve küçük şirketler tarafından uzun yıllar içerisinde kurulan “sadık müşteri” tabanını sermayeleştirmiştir (O'Connor, 2000).

Coğrafi olarak birbirinden uzak olan turizm olanakları sağlayıcılarının doğrudan müşterilerle iş yapmalarına imkan veren çevrimiçi rezervasyonların artmasına karşılık Madeley'e (1996: 8) göre ulusötesi turizm şirketleri küresel turizm endüstrisindeki hakimiyetlerini korumaktadır. Ayrıca Latin Amerika'da örneğin Meksika'da Grupo Posadas ve Doğu Asya'da örneğin Hong Kong'da Yeni Dünya/Rönesans Otelleri gibi bölgesel düzeyde ulusötesi turizm şirketlerinin ortaya çıkmasıyla birlikte ağırlıklı olarak Batı merkezli şirketlerin gücü kemiklemiştir (Bianchi, 2002: 287). Bu örüntü, havayolu şirketlerine anti-tröst yasalarından kaçınmalarına imkan veren stratejik küresel ittifaklar sayesinde birkaç mega hava yolu şirketinin kontrolü merkezileştirmeyi sağladığı küresel havayolu endüstrisinde çok daha belirgindir. 1978 yılında ABD'de ve 1997 yılında Avrupa'da hava yollarına ilişkin düzenlemeler, mega havayolu şirketlerinin kayda değer gelir ve pazar payı elde etmesini sağlayan, Amerikan Havayolları'na ait olan SABRE gibi, bilgisayarlı rezervasyon sistemlerinin çoğalmasına neden olmuştur (Clancy, 1998: 138). Yüzlerce farklı hava yolu şirketini içeren 400 farklı ittifakın varlığına karşın; Lufthansa, SAS, United Airlines, Air Canada, Tayland, Varig, İngiliz Midland ve Türk Hava Yolları'nın da aralarında bulunduğu Star Alliance gibi birkaç büyük ittifak dünya pazarının büyük çoğunluğunu kontrol etmektedir.

Harrison (2015), geç kapitalistleşmiş ülkelerin ekonomik, politik, sosyal ve kültürel olarak “gelişmiş ülke” ortaklarına bağımlı olduğuna dikkat çekmekte; özellikle pazarlık gücünü kullanan uluslararası şirketlerin, otel gruplarının ve tur operatörlerinin küçük ortakların karlarını en aza indirdiklerini belirtmektedir. Harrison (2015: 54) ayrıca yönetim ve isim hakkı sözleşmeleri, ülkelere iade edilen turizm gelirleri, verilecek hizmetlerin ithalatı ve otel inşaatlarıyla oluşan sızıntılar nedeniyle bu ülkelerin sömürdüklerini ileri sürmektedir. Yine “Anklav Turizm” olarak adlandırılan turizm türünde neredeyse her şeyin ödemesi turist gönderen ülkede tamamlanmakta, turistler Anklav tatil köylerinin içinde kalarak destinasyonu neredeyse hiç görmemektedir. Bu durumda gidiş-dönüş uçak bileti dışında kalan harcamalar, turistlerin geldikleri ülkede kalmaktadır (Anderson, 2018).



Diğer taraftan kurumsal otel zincirleri zaman zaman ülke içindeki mevzuata ilişkin düzenlemeleri kendi lehlerine şekillendirmek, kamusal alanlara ayrıcalıklı erişim sağlamak ve çok düşük fiyatlardan metalaştırılabilir varlıkları satın almak için yoksul Orta Amerika devletlerinin borçluluğundan istifade etmiştir (Buades, 2009: 69-72). Uluslararası Barcelo şirketinin Nikaragua'da daha önceden devlet tarafından işletilen Montelimar Hotel'ini devralması örneğinde bu durum görülmektedir. Sermaye fazlasına yönelik karlı açılım fırsatları arayışı aynı zamanda 1980'lerde gelişmiş kapitalist devletlerde eski rıhtımlar, kordonlar ve sanayi bölgelerinin turizm, eğlence, ofis ve özel konutların kombinasyonundan oluşan karma karlı kullanım alanlarına dönüştürüldüğü "kentsel dönüşüm" sürecine de öncülük etmiştir (Harvey, 2010; Beauregard, 1998).

1980'lerden bu yana turizmde ulusötesi sermaye yatırımlarının rolündeki çarpıcı artış, küresel kapitalizmin hala ABD iş kültürünün küreselleşmesiyle güçlü bir şekilde ilişkili olmakla birlikte, herhangi bir ulus devletin hegemonik gücünün doğrusal bir şekilde yayılımını temsil etmemektedir (Arrighi, 1998). Hoogvelt (1997)'e göre bu süreçte belirgin olan şey, devletleri, bölgeleri, şirketleri ve işçileri rekabetçi olmaya zorlayan "küresel piyasa disiplini"dir (Hoogvelt, 1997: 125). Küresel bir piyasa disiplininin etkileri Batılı hizmet kalitesi standartlarının lüks otellerden küçük ölçekli ekoturizm pansiyonlarına kadar çeşitli turizm hizmetinin sunulduğu alanlara giderek daha fazla nüfuz etmesi örneğinde açıkça görülmektedir. Aslında ulusötesi otel şirketlerinin gücü de, yerel operatörleri belirli bir çalışma biçimine zorlayan şirkete özgü kalite konusundaki itibarlarını kiralama veya satma kapasitelerinden kaynaklanmaktadır (Clancy, 1998: 132- 133).

Sermayenin kar arayışı küreselleşme ekonomisini ve karlı yatırımlar için örneğin yeni "turistik" hizmet geliştirmek ve turizmin gelişimi için yeni alanlar açmak gibi sürekli yeni pazar arayışlarını sürdürmeye devam etmektedir. Rekabet zorunluluğu yalnızca üretici güçlerin gelişimi için belirli bir "disiplin"i dayatmakla ve kapitalist girişimi yenilikçi olmaya zorlamakla yetinmemektedir. Rekabet zorunluluğu aynı zamanda güvencesiz çalışmaya, ücret kesintilerine ve işsizliğe yol açarak işçinin karşısında kapitalistin gücünü artırmaktadır. Bu durum, yerel işletmelerin gittikçe artan oranda piyasa odaklı hat doğrultusunda yeniden yapılandırılmalarıyla sonuçlanabilmekte veya işletme sahiplerini işçilerin sosyal haklarının daraltılması ve çevre kirliliği gibi sosyal ve çevresel maliyetleri yasal olarak mümkün olduğu ölçüde dışsallaştırma arayışına zorlayabilmektedir (Sharpley, 2009: 153). Bu tür baskılar yabancı sermaye (tur operatörleri) ve varlığını korumak için genellikle ayrıcalıklı koşullardan daha azını kabul etmeye "zorlanan" yerel tedarikçiler arasındaki gerilime zemin oluşturmaktadır (Buhalis, 1999; Mosedale, 2006).

Diğer taraftan daha büyük kapitalist turizm işletmeleri piyasaya girdiklerinde küçük ölçekli hanehalkı turizm işletmeleri belirli bir gedik piyasa için hizmet sunmaya devam ederek büyüyebilmektedir. Bununla birlikte kapitalist işletme-



lerin tam olarak gelişmediği dünyanın bazı bölgelerinde hane halkı ya da aile işletmeleri turizm sektörüne hakimdirler (Cohen, 1982; Michaud, 1991). Avrupa'nın merkez kapitalist ülkelerinde bile, özellikle güney bölgelerinde, turizm konaklama sektörünün büyük bir kısmı aile şirketi olan küçük ve orta ölçekli turizm işletmelerinden oluşmaktadır (Smeral, 1998). Aile mülkiyetindeki küçük ölçekli turizm işletmeleri, özellikle yerel hizmetlerin sağlanmasında sahip oldukları tekeli konumlarının tehdit altında olduğu durumlarda, yabancı sermayeye ve büyük şirketlere karşı çıkabilmektedirler. Bununla birlikte bu durum Marx'ın belirttiği gibi farklı kapitalistlere ve girişimcilere yönelik rekabet mantığıyla çelişmemektedir. Tüm turizm işletmeleri, büyüklüğüne ve sahiplik yapısına bakılmaksızın, kar güdüsüyle hareket etmektedir (Sharpley, 2009: 154). Turizm işletmesi yürüten ya da sermaye fazlasını spekülative mülkiyet yatırımlarına yönlendiren yerel girişimciler kar arayışlarında genellikle benzer şekilde agresiftirler (Bianchi ve Santana Talavera, 2004). Bu tür rekabetçi baskılar, Kanarya Adaları örneğinde olduğu gibi, küçük ölçekli yatırımcıların varlıklarını koruyabilmek için düşük kaliteli apartman inşaatına dayalı spekülative bir turizm gayrimenkul geliştirme modelinde açıkça görülmektedir (Bianchi, 2004: 515). Burada Adam Smith'in ileri sürdüğü "görünmez el" in işleyişine engel olan durumu Dunn (2009: 75) tek bir sermayedar için rasyonel ve kazançlı olanın kolektif sermaye için irrasyonel olabileceği şeklinde ifade etmektedir.

## Sonuç

1980'li yıllarla birlikte neoliberalizm tüm dünyada uygulamaya konulan ekonomi politikalarına damgasını vurmuş; dünya neoliberal küreselleşme politikalarıyla kalkındırılmaya çalışılmıştır. Neoliberal ideoloji, her ne kadar devletin müdahalesinden arındırılmış; rekabetçi, açık ve düzenlenmemiş piyasaların sosyo-ekonomik kalkınma için en uygun mekanizma olduğu inancına dayansa da; gündelik siyasi pratikler ve bunların toplumsal etkileri ile neoliberalizmin idealize ettiği bu anlayış arasında büyük çelişkiler söz konusudur. Neoliberal politikaların teorisi ve pratiği arasındaki çelişkiler tam da neoliberalizmin doğasından kaynaklanmaktadır (Peck vd., 2012: 21-24). Bu bağlamda neoliberal küreselleşmenin dinamikleri, başlangıcından bugüne kapitalizmin esas teşkil eden sermaye ve ücretli emek çelişkisinin yansımalarından ve aynı zamanda bu yansımaların somut ifadesini bulduğu siyasi örgütlenmelerin aldıkları biçimlerden bağımsız değildir (Yeldan, 2002: 20).

Küreselleşmenin hakim anlayışta artan ulaşım ve iletişim imkanları, mesafelerin kısılması, dünyanın küçülmesi, kültürlerin kaynaşması ve benzeri olumlu söylemlerle tanımlanmaya çalışılmasına karşılık; gelir dağılımında ülke içi ve ülkeler arası artan eşitsizlikler, yeni hegemonya biçimleri ve tüketim kültürünün yayılması görmezden gelinmektedir. Kapitalizmin küreselleşme düzeyi hakkındaki anlaşmazlığa ve farklı kapitalizm türlerinin varlığına rağmen, kar amaçlı ser-



maye birikiminin tahakkümü ve ücretli emeğin sömürüsü aracılığıyla kapitalist gelişmenin dinamikleri sürdürülmektedir (Perrons, 1999: 94).

Neoliberal küreselleşme sürecinde hizmetler sektörünün ön plana çıkmasıyla birlikte özellikle kitle turizminin küresel olarak genişlemesi sonucunda turizm, sermaye birikiminin önemli araçlarından birine dönüşmüş; bir kalkınma seçeneği olmaktan ziyade küresel ekonomiye açılan bir kapı olarak değerlendirilmiştir. Neoliberal küreselleşme sürecinde turizm sermaye birikiminin önemli bir aracı haline gelirken; bu süreçte ortaya çıkan gelişmeler de turizmin küresel ölçekte büyümesine büyük bir ivme kazandırmıştır. Örneğin 1990'lı yıllarda erken kapitalistleşmiş ekonomilerin finansal sistemlerini serbestleştirmelerinin ardından spekülasyon finansman ve tüketici kredisinin genişlemesi, kurumsal karlılığı ve ekonomik büyümeyi sürdürmenin bir yolu olarak daha büyük önem kazanmıştır (Lapavitsas, 2009). Neoliberal kapitalizmde ortaya çıkan bu köklü değişiklikler, çeşitli kurumsal ve finansal aktörler tarafından kontrol edilen otel ve konaklama sektörlerinde karmaşık yatırım modellerine geçişe zemin hazırlamıştır (ILO, 2010: 29-32). Buradan hareketle gelecekteki çalışmaların, finansal sistemin turizm üzerindeki etkilerine ışık tutmalarının önemli olduğu düşünülmektedir.

Neoliberal küreselleşme sürecinde yalnızca seyahat edenlerin sayısı değil, turizm faaliyetlerinin formları da değişmiştir. Kamu kuruluşlarının ve kamusal hizmetlerin özelleştirilmesini salık veren neoliberal politikalar sonucunda karayolu, demiryolu gibi ulaşım sektörlerinin ve otel altyapısının özelleştirilmesinin en büyük etkilerinden biri turizm üzerinde ortaya çıkmıştır. Özellikle sağlık hizmetlerinin özelleştirilmeye başlanmasıyla sağlık hizmetleri alanı turizm endüstrisinin çok önemli bir parçası haline gelmiş; çok sayıda medikal turizm şirketi ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, medikal turizmin kapitalist yeniden yapılanma sürecindeki yerini ve medikal turizm şirketlerinin farklı bölgelerdeki sosyo-ekonomik etkilerini inceleyen daha fazla sayıda eleştirel çalışmaya ihtiyaç vardır.

Üretim sürecinin yeniden yapılanmasında bilgi, iletişim ve ulaştırma teknolojilerindeki gelişmeler oldukça önemli bir rol oynamış; küresel rekabet baskısı turizm endüstrisinde faaliyette bulunan şirketleri de küresel kapitalizmin egemen iktidar ilişkileri çerçevesinde geliştirilen bilgi, iletişim ve ulaştırma teknolojilerini yoğun bir şekilde kullanmaya yöneltmiştir. Küresel seyahat endüstrisinde Airbnb, Booking.com, TripAdvisor gibi çevrim içi aracı şirketlerin hızla büyümesi yeni değer yaratma biçimlerinin ve birikim sınırlarının açılmasına yol açmıştır. Bu nedenle turizmin ekonomi politik analizinde, günümüz turizminin karmaşık ve çok ölçekli endüstriyel organizasyonunu ve kar elde etme biçimlerini köklü bir şekilde yeniden yapılandıran sermaye birikim güçlerine yer verilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.



Turizmin küreselleşmesi iktidar ilişkilerinin yeniden yapılandırılma sürecine ivme kazandırmıştır. Bu değişimin merkezinde ulusötesi turizm şirketlerinin artan hakimiyeti ile bölgesel ve küresel düzeyde yapısal gücü artan piyasa işleyişi yer almaktadır. Böylece neoliberal küreselleşme güçleri turizmde giderek daha ayrılmış ve karmaşık bir üretim, dolaşım ve mübadele coğrafyasının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Turizmde hizmet üretiminin değişen örgütsel yapıları eş zamanlı olarak mülkiyetin giderek artan oranda ulusötesileşmesine, diğer taraftan mobil turizm sermayesinden pay kapma yarışında belirli bölgelerin katılımında gözle görülür bir artışa yol açmıştır. Bu süreçte küresel ölçekte yeni turizm bölgelerinin oluşturulmasına karşın, egemen eğilim piyasa güçlerinin mevcut turizm bölgelerinde yoğunlaşması olmuştur.

Diğer taraftan ulusötesi şirketlerin sermaye gücü ve ülke ekonomileri üzerindeki etkileri, bu şirketlerin birçok ülkenin siyasetine ve yasalarına doğrudan veya dolaylı yollarla müdahale etmelerine imkan sağlamıştır. Dünya Ticaret Örgütü, Dünya Bankası, AB, Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (WTTC) gibi uluslar arası kurumlar, özellikle ulusötesi turizm sermayesinin çıkarlarının yerel kurumsal düzenlemelerle sınırlandırıldığı durumlarda, turizmin neoliberal küreselleşme sürecine güçlü bir kurumsal ivme kazandırmışlardır. Bu durum turizmin gelişiminin tamamen ulusötesi şirketlerin hakimiyetinde olduğu ve her koşulda sermaye birikimi mantığına uyduğu anlamına gelmemektedir. Gibson-Graham (1996)'ın belirttiği gibi, genel olarak kapitalizmin hegemonik bir sistem olarak tanımlanması egemen düzenin içinde var olan piyasa dışı etkileşimleri ve mekanizmaları gizleyebilir. Turizm zaman zaman yerel aktörler ve topluluklar tarafından, ulusötesi şirketlerin takip ettiği endüstri konsolidasyonu ile çelişen, küçük ölçekli, halka dayalı alternatif gelişim biçimlerini kolaylaştırmak için kullanılabilir (Higgins-Desbiolles, 2006). Bununla birlikte II. Dünya Savaşı sonrası bir bütün olarak turizm endüstrisinin büyümesinde az sayıdaki ulusötesi şirketin yönlendirici olduğu ve bu şirketlerin kapitalist genişlemeyi kolaylaştırma işlevi açıktır. Tarihsel süreçte kapitalist dönüşüm ve genişlemede turizm endüstrisinin yerini ve rolünü daha iyi anlamak için, gelecekteki çalışmalar turizmin gelişiminde yer alan ulusötesi kapitalist sınıfın çeşitli unsurları arasındaki somut ilişkilere, bunların farklı yerlerdeki kompozisyonlarına ve etkilerine ışık tutabilir.

Turizmin yakın tarihinin de açıkça gösterdiği üzere, küresel kapitalizm düzensiz ve çelişkili bir biçimde genişlemekte ve çeşitlenmektedir. Turizm kapitalizminin sürekli değişen karakteri göz önüne alındığında turizmde farklı firmalar ve destinasyonlar arasındaki geniş mülkiyet ilişkileri yelpazesinin varlığı (Gibson, 2009: 529) küreselleşen kapitalizmden bağımsız, kendi kendine yeten turizm ekonomilerinin varlığı anlamına gelmemektedir. Küreselleşme ve neoliberalizm, turizm aracılığıyla sermayenin gücünü yeniden canlandırmayı teşvik etmiş ve böylece Marx'ın (1974) vurguladığı sermayenin yoğunlaşmasına ve merkezileşmesine yönelik eğilimleri ortaya çıkarmıştır.



## Kaynakça

- Anderson, W. (2018) "Anklav Turizm ve Gelişmekte Olan Destinasyonlar Üzerindeki Etkileri", (çev. R. Bostancı ve O. Alili), *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 29, 1, 90-105.
- Arrighi, G. (1998) "Globalization and the Rise of East Asia", *International Sociology*, 13, 1, 59-77.
- Aykaç, A. (2009) *Yeni İşler, Yeni İşçiler Turizm Sektöründe Emek*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Badger, A. (1996) "Tourism as Trade", *Trading Places: Tourism as Trade* (der. A. Badger vd.), Londra: Tourism Concern, 9-23.
- Baran, P. ve Sweezy, P. (1966) *Monopoly Capital*, New York: Monthly Review Press.
- Beauregard, R. (1998) "Tourism and Economic Development Policy in US Urban Areas", *The Economic Geography of the Tourist Industry: A Supply-Side Analysis* (der. D. Ioannides ve K. Debbage), Londra: Routledge, 220-234
- Bianchi, R.V. (2002) "Towards a New Political Economy of Global Tourism", *Tourism & Development: Concepts and Issues* (der. R. Sharpley ve D. Telfer), Channel Veive Publications, 165-299.
- Bianchi, R. V. (2004) "Tourism Restructuring and the Politics of Sustainability: A Critical View from the European Periphery", *Journal of Sustainable Tourism*, 12, 6, 495-529.
- Bianchi, R. V. ve Santana Talavera, A. (2004) "Between the Land and the Sea: Exploring the Social Organisation of Tourism Development in a Gran Canaria Fishing Village", *Contesting the Foreshore: Tourism, Society and Politics on the Coast* (der. J. Boissevain ve T. Selwyn), Mares: Amsterdam University Press, 83-108.
- Bianchi, R. V. (2005) "Euromed Heritage: Culture, Capital and Trade Liberalisation: Implications for the Mediterranean City", *Journal of Mediterranean Studies*, 15, 2, 283- 318.
- Bianchi, R. (2009) "The "Critical Turn" in Tourism Studies: A Radical Critique", *Tourism Geographies*, 11, 484-504.
- Bianchi, R. V. (2011) "Tourism, Capitalism and Marxist Political Economy", *Political Economy of Tourism: A Critical Perspective* (der. J. Mosedale), Londra: Routledge, 17-37.
- Boratav, K. (1997) "Ekonomi ve Küreselleşme", *Emperyalizmin Yeni Modeli Küreselleşme*, (der. I. Kansu), Ankara: İmge Kitabevi.
- Bourdieu, P. (1998) "The Essence of Neoliberalism", *Le Monde Diplomatique*, December.
- Britton, S. G. (1980) "The Evolution of a Colonial Space-Economy: The Case of Fiji", *Journal of Historical Geography*, 6, 3, 251-274.
- Britton S. G. (1982) "The Political Economy of Tourism in the Third World", *Annals of Tourism Research*, 9, 331-359.
- Britton, S. G. (1991) "Tourism, Capital and Place: Towards a Critical Geography of Tourism", *Environment and Planning : Society and Space*, 9, 451-478.
- Buades, J. (2009) *Do not Disturb Barceló, Viaje a las entrañas de un imperio turístico*, Barcelona: Icaria.
- Buhalis, D. (1999) "Tourism on the Greek Islands: Issues of Peripherality, Competitiveness and Development", *International Journal of Tourism Research*, 1, 5, 341-358.
- Buhalis, D. (2000) "Relationships in the Distribution Channel of Tourism: Conflicts Between Hoteliers and Tour Operators in the Mediterranean Region", *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 1, 1, 113-139.
- Bywater, M. (1998) "Who Owns Whom in the European Travel Industry?," *Travel and Tourism Analyst*, 3, 41-59.
- Castree, N. (2010) "Neoliberalism and the Biophysical Environment 1: What 'neoliberalism'is, and what difference nature makes to it", *Geography Compass*, 4, 12, 1725-1733.
- Church, A., Ball, R., ve Bull, C. (2000) "Public Engagement with British Tourism: The National, Local and the European Union", *Tourism Geographies*, 2, 312-336.



- Clancy, M. (1998) "Commodity Chains, Services and Development: Theory and Preliminary Evidence from the Tourism Industry", *Review of International Political Economy*, 5, 1, 122-148.
- Cohen, E. (1982) "Marginal Paradises: Bungalow Tourism on the Islands of Southern Thailand", *Annals of Tourism Research*, 9, 2, 189-228.
- Daher, R. F. (2007) "Tourism, Heritage and Urban Transformations in Jordan and Lebanon: Emerging Actors and Global-Local Juxtapositions", *Tourism in the Middle East: Continuity, Change and Transformation* (der. R. F. Daher), Clevedon: Channel View Publications, 263-307.
- Dardot, P. ve Laval, C. (2012) *Dünyanın Yeni Aklı, Neoliberal Toplum Üzerine Deneme* (çev. I. Ergüden), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Davis, D. E. (1978) "Development and the Tourist Industry in Third World Countries", *Society and Leisure*, 1, 2, 301-322.
- Diñç, H., (1996) "Kitle Turizmüne Dönüşük Politikaların Faturası ve Bir Karşı Tepki: Alternatif Turizm Arayışları", *Sürdürülebilir Turizm: Turizm Planlamasına Ekolojik Yaklaşım*, MSÜ Şehir ve Bölge Planlama Bölümü, İstanbul.
- Duffy, R. (2002) *A Trip Too Far: Ecotourism, Politics and Exploitation*, London: Earthscan.
- Dunn, B. (2009) *Global Political Economy: A Marxist Critique*, London: Pluto Press.
- EY (2019), EY Türkiye Turizm Sektörü Dijitalleşme Yol Haritası, [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Seyahat\\_Acentalari\\_Dijital\\_Donum\\_Raporu/\\$File/Turizm%20Sektoru%20Dijitallesme%20Yol%20Haritasi%20Raporu.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Seyahat_Acentalari_Dijital_Donum_Raporu/$File/Turizm%20Sektoru%20Dijitallesme%20Yol%20Haritasi%20Raporu.pdf), Erişim Tarihi: 20.07.2019.
- Foucault, M. (2010) *The Birth of Biopolitics: Lectures at the Collège de France*, UK: Palgrave Macmillan.
- George, S. (1992) *The Debt Boomerang: How Third World Debt Harms Us All*, London: Pluto.
- Gibson-Graham, J. K. (1996) *The End of Capitalism (As We Knew It): A Feminist Critique of Political Economy*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Gibson, C. (2009) "Geographies of Tourism: Critical Research on Capitalism and Local Livelihoods", *Progress in Human Geography*, 33, 4, 527-534.
- Gill, S. (1995) "Globalisation, Market Civilisation, and Disciplinary Neoliberalism", *Journal of International Studies*, 24, 3, 399-423.
- Güzelsarı, S. (2003) "Küresel Kapitalizmin 'Anayasası': GATS", *Praksis*, 9, 117-142.
- Hall, C. M. (2000) "Territorial Economic Integration and Globalisation", 7th ATLAS International Conference, North-South: Contrasts and Connections in Global Tourism, June 18-21st, Savonlinna, Finlandiya.
- Hardin, C. (2014) "Finding the 'Neo' in Neoliberalism", *Cultural Studies*, 28,2, 199-221.
- Harrison, D. (2015) "Development Theory and Tourism in Developing Countries: What Has Theory Ever Done For Use?", *IJAPS*, 11, 1, 53-82.
- Harvey, D. (2005) *The New Imperialism*, Oxford: Oxford University Press.
- Harvey, D. (2009) "Is this really the end of neoliberalism?", Counterpunch, Mart, 13, <http://www.counterpunch.org/harvey03132009.html> ( 01.11.2019).
- Harvey, D. (2010) *Postmodernliğin Durumu* (çev. S. Savran), İstanbul: Metis Yayınları.
- Hawkins, D. ve Mann, S. (2007) "The World Bank's Role in Tourism Development", *Annals of Tourism Research*, 34, 2, 348-363.
- Hayek, F. V. (1944) *The Road to Serfdom*, The University of Chicago Press.
- Hazbun, W. (2008) *Beaches, Ruins, Resorts: The Politics of Tourism in The Arab World*, Minneapolis/Londra: University of Minnesota Press.
- Higgins-Desbiolles, F. (2006) "More than an 'Industry': The Forgotten Power of Tourism as a Social Force", *Tourism Management*, 27, 1192-1208.





- Hirst, P. ve Thompson, G. (1996) *Globalization in Question*, Cambridge Polity Press.
- Hof, A., ve Blázquez-Salom, M. (2015) "Changing Tourism Patterns, Capital Accumulation, and Urban Water Consumption in Mallorca, Spain: a Sustainability Fix?", *Journal of Sustainable Tourism*, 23, 5, 770-796.
- Hoogvelt, A. (1997) *Globalisation and the Postcolonial World: The New Political Economy of Development*, Londra: Macmillan.
- ILO (2010) *Developments and Challenges in the Hospitality and Tourism Sector*, Geneva: International Labour Office.
- Ioannides, D. (1998) "Tour Operators: the Gatekeepers of Tourism", *The Economic Geography of the Tourist Industry* (der. D. Ioannides and K. G. Debbage), Londra: Routledge, 139-1158
- Ioannides, D. ve Debbage, K. (1998) "Post-Fordism and Flexibility: the Travel Industry Polyglot", *Tourism Management*, 18, 4, 229-241.
- Inglada, V. ve Rey, B. (2004) "Spanish Air Travel and the September 11 Terrorist Attacks: A Note", *Journal of Air Transport Management*, 10, 6, 441-443.
- İnsel, A. (2008) "Dünyanın Zenginleri ve Zenginliğin Şiddeti", *Birikim Dergisi*, 232/233, 48-55.
- Jessop, B. (2008) "Küreselleşme, Devlet, Kriz ve Gelecek Üzerine Söyleşi", (çev. Toplumsal Araştırmalar Çeviri Kolektifi), *Yeniden Devrim*, Kış 2008, 75-93.
- Jóhannesson, G. T. ve Huijbens, E. (2010) "Tourism in times of crisis: Exploring the discourse of tourism development in Iceland", *Current Issues in Tourism*, 13, 5, 419-434.
- Kazgan, G. (2005) *Küreselleşme ve Ulus-Devlet*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniv. Yayınları.
- Kent, N. (1977) "A new kind of sugar: Tourism in the Pacific", *Tourism in the Pacific* (der. B. R. Finney ve K. A. Watson), Honolulu: East-West Center, 169-198.
- Khan, M. M. (1997) "Tourism Development and Dependency Theory: Mass Tourism vs. Ecotourism", *Annals of Tourism Research*, 24,4, 988-991.
- Kiely, R. (1995) *Sociology and Development*, London: UCL Press.
- Lapavistas, C. (2009) Financialised capitalism: crisis and financial expropriation, Discussion Paper No. 1. Research on Money and Finance, SOAS, [www.soas.ac.uk/rmf/papers/file47508.pdf](http://www.soas.ac.uk/rmf/papers/file47508.pdf), (29.04.2019).
- Levy, A. ve Scott-Clark, C (2008) "Country for Sale", *The Guardian Weekend Magazine*, 26 Nisan 2008, 30-41.
- Madeley, J. (1996) Foreign Exploits: *Transnationals and Tourism*, CIIR Briefing, London: Catholic Institute for International Relations.
- Marx, K. (1973) *Grundrisse*, Harmondsworth: Penguin.
- Marx, K. (1974) *Capital: A Critical Analysis of Capitalist Production*, Volume 1. London: Lawrence and Wishart.
- Mason, P. (2015) *Post-Capitalism: A Guide To Our Future*, London: Allen Lane.
- Michaud, J. (1991) "A Social Anthropology of Tourism in Ladakh (India)", *Annals of Tourism Research*, 18, 4, 605-621.
- Morrell, P. S. ve Alamdari, F. (2002) "The Impact of 11 September on the Aviation Industry: Traffic, Capacity, Employment and Restructuring", *Sectoral Activities Programme Working Paper*, 2002.
- Mosedale, J. (2006) "Tourism Commodity Chains: Market Entry and Its Effects on St. Lucia", *Current Issues in Tourism*, 9,4, 436-458.
- Mosedale, J. (2011) "Thinking Outside the Box: Alternative Political Economies in Tourism", *The Political Economy of Tourism: A Critical Perspective* (der. J. Mosedale), London and New York: Routledge, 93-108.
- Mosedale, J., ve Albrecht, J. (2011) "Tourism Regulation and Relational Geography: The Global, Local and Everything in Between", *The Political Economy of Tourism: A Critical Perspective* (der. J. Mosedale), London and New York: Routledge, 243-255.





- Mullings, B. (1999) "Globalization, Tourism, and the International Sex Trade", *Sun, Sex And Gold: Tourism and Sex Work in the Caribbean*. Oxford: Rowman & Littlefield, 55-81.
- Murphy, J. ve Tan, I. (2003) "Journey to Nowhere? E-mail Customer Service by Travel Agents in Singapore", *Tourism Management*, 24: 543-550.
- Negussie, E. (2006) "Implications of Neo-liberalism for Built Heritage Management: Institutional and Ownership Structures in Ireland and Sweden", *Urban Studies*, 43, 10, 1803-1824.
- O'Connor, J. (2000) "The Big Squeeze", *Tourism in Focus*, Summer: 4-5
- Perrons, D. (1999) "Reintegrating Production and Consumption, or Why Political Economy Matters", *Critical Development Theory: Contributions to a New Paradigm* (der. R. Munck ve D. O'Hearn), Londra: Zed Books, 91-112.
- Peck, J. (2008) "Remaking Laissez-faire", *Progress in Human Geography*, 32, 1, 3-43.
- Peck, J., Theodore, N. ve Brenner, N. (2012) Neoliberalism Resurgent? Market Rule After the Great Recession, *South Atlantic Quarterly*, 111, 2, 265-288.
- Plehwe, D. (2009) "The Origins of the Neoliberal Economic Development Discourse", *The Road from Mont Pèlerin: The Making of the Neoliberal Thought Collective* (der. P. Mirowski ve D. Plehwe), Cambridge, MA: Harvard University Press, 238-279.
- Roney, S. (2011) *Turizm Sistemin Bir Analizi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sharpley, R. (2009) *Tourism Development and the Environment: Beyond Sustainability?*, Londra: Earthscan.
- Shaw, G. ve Williams, A.M. (2004) *Tourism and Tourism Spaces*, Londra: Sage.
- Smeral, E. (1998) "The Impact of Globalization on SMEs: New Challenges for Tourism Policies in European Countries", *Tourism Management*, 19, 4, 371-380.
- Smith, M. (2009) "Development and its Discontents: Ego-tTripping Without Ethics or Idea(l)s?", *Philosophical Issues in Tourism* (der. J. Tribe), Channel View Publications, 261- 277.
- Soyak, A. (2009) *Türkiye'ye Yönelik Yabancı Turizmin İktisadi Etkileri: Akdeniz ve Ege Bölgeleri Üzerine Bir Araştırma*, İstanbul: Derin Yayınları.
- Stearns, P. (2009) *Globalization in World History*, London: Routledge.
- Sweezy, P. M. (1970) *The Theory of Capitalist Development*, New York: Monthly Review.
- Telfer, D. J. (2002) "Development Teories and Tourism Theory", *Tourism and Development Concepts and Issues* (der. R. Sharpley ve D. Telfer), Clevedon: Channel View Publications, 261- 277.
- Torum, O. (2002) "Yeni Yılı Karşılarken Dünyada Havayolu Taşımacılığına Bakış", *Dünya*, 31 Aralık.
- Tribe, J. (2008) "Tourism: A Critical Business", *Journal of Travel Research*, 46, 245-255.
- UNWTO (2009) World Tourism in the Face of the Global Economic Recession, Press Release, May 12. [http://www.unwto.org/media/news/en/press\\_det.php?id=4181&idioma=E](http://www.unwto.org/media/news/en/press_det.php?id=4181&idioma=E), (01.11.2019).
- UNWTO (2010) *World Tourism Barometer*, Interim Update, April, Madrid: UNWTO.
- UNWTO (2011) *World Tourism Barometer*, 9,1, January 2011.
- UNWTO (2018) Tourism Highlights, 2018 Edition, [www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284419876](http://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284419876), (03.11.2019).
- World Tourism Organization and International Labour Organization (2013) *Economic Crisis, International Tourism Decline and its Impact on the Poor*, UNWTO, Madrid.
- Wallerstein, I. (2012) *Tarihsel Kapitalizm*, İstanbul: Metis Yayınları.
- Williams, A. M. (1995) "Capital and the Transnationalisation of Tourism", *European Tourism: Regions, Spaces and Restructuring* (der. A. Montanari, A. M. Williams), Chichester: John Wiley, 163-176.



- Williams, A. M. (2004) "Toward a Political Economy of Tourism", *A Companion to Tourism* (der. A. Lew, C. M. Hall ve A. M. Williams), Oxford: Blackwell Publishing, 61–73.
- Wood, E. (2001) "Marketing Information Systems in Tourism and Hospitality Small-and medium-sized Enterprises: A Study of Internet Use for Market Intelligent", *Tourism Research*, 3, 283-299.
- Wood, R. E. (1979) "Tourism and Underdevelopment in Southeast Asia", *Journal of Contemporary Asia*, 9, 274-287
- Wood, R. E. (2004) "Global Currents: Cruise Ships in the Caribbean Sea", *Tourism in the Caribbean: Trends, Development, Prospects* (der. D. T. Duval), 152-171.
- WTTTC (1993) *World Travel and Tourism Review: Environment and Development*. Belgium: WTTTC.
- WTTTC (2002) End of the Tunnel in Sight for Travel and Tourism – Recovery Forecast Mid 2002., <http://www.wtttc.org/>, (29.10.2019).
- Yeldan, E. (2002) "Neoliberal Küreselleşmenin İdeolojinin Kalkınma Söylemi Üzerinde Değerlendirmeler", *Praksis*, 7, 19-34.
- Yılmaz, G. (2004) "Bu Tasarı, Kamu Hizmetlerinin Piyasalaştırılmasını Öngören GATS Hükümlerinin Türkiye'de Yaşama Geçirilmesi Aracıdır", *Kamu Yönetimi 1. Ulusal Kurultayı*, Malatya: İnönü Ün. Basımevi.



Araştırma Makalesi

# Türkiye’de Riskli İşler İçin Telafi Edici Ücret Farklılığı Uygulanıyor mu?<sup>1</sup>

Aytekin GÜVEN\* ve Çağatay KARA\*\*

ORCID ID: 0000-0003-1541-7434 ORCID ID: 0000-0002-5713-8575

*“Bu makale, çalışma hayatının her türlü riski ile karşı karşıya kalan işçi sınıfına adanmıştır.”*

## Öz

Telafi edici ücret farklılıkları teorisi, belirli bir işte işin ücreti ile riskleri, istenmeyen özellikleri ve hoşnutsuzlukları arasındaki ilişkiyi analiz eder. Teoriye göre işe dair riskler ya da hoşnutsuzluklar yükseldikçe o işte çalışanların ya da o endüstrideki ücretlerin de yükselmesi beklenir. Ancak söz konusu telafi edici ücret farklılığının ödenebilmesi için ülkedeki işsizliğin düşük olması gerekir. Bu çalışmanın amacı telafi edici ücret farklılıkları teorisini Türkiye için incelemektir. Bu amaç doğrultusunda işin risklerini göstermesi açısından iş kazaları değişkeni ile genişletilmiş endüstri düzeyinde bir ücret denklemi 2009-2015 dönemi için panel veri yöntemi kullanılarak tahmin edilmiştir. Elde edilen tahmin sonuçlarına göre, Türkiye’de iş kazalarının reel ücretler üzerinde istatistiksel olarak pozitif etkisi vardır. Ancak bu etki çok küçüktür. Bu sonucun temel nedeninin ülkedeki yüksek ve kronik işsizlik olduğu söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** telafi edici ücret farklılıkları, iş kazaları, panel veri, Türkiye uygulaması

---

Makale gönderim tarihi: 23.05.2019 Makale kabul tarihi: 24.11.2019

\* Doç. Dr. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü, guven\_a1@ibu.edu.tr, Çalışmadan sorumlu yazar.

\*\* Yüksek Lisans Öğrencisi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, cagataykra@gmail.com

<sup>1</sup> Bu çalışma Çağatay Kara'nın 20.07.2018 tarihinde Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nde sunulan yüksek lisans tezinin bir bölümüne dayanmaktadır. Yazarlar değerli katkılarından dolayı tez jüri üyeleri Dr. Öğretim Üyesi Orhan Şimşek ve Dr. Öğretim Üyesi Fevzi Engin'e, ayrıca derginin hakemlerine teşekkür ederler. Bu çalışmanın özet bulguları "Telafi Edici Ücret Farklılıkları: Türkiye Uygulaması" başlığı ile Türkiye Ekonomi Kurumu'nun, 17-18 Ekim 2019 tarihlerinde Adana'da düzenlemiş olduğu 20. Ulusal İktisat Sempozyumunda sunulmuştur.



## Is There Any Compensating Wage Differentials For Risky Jobs in Turkey?

### Abstract

Compensating wage differentials theory analyzes the relationship between the wages and the unpleasantness, risk, or other undesirable conditions of a particular job. According to this theory, when the risks of job rise, wages increase in the relevant industry. However, wage differentials are paid if the unemployment rates are low. The purpose of this study is to investigate the compensating wage differentials theory for Turkey. We estimate an industry level wage equation, that is augmented by the number of work accidents as a measure of the riskiness of the jobs. We employ panel data methods and use industry level data for the period 2009-2015. According to our results, there is a statistically significant positive effect of work accident on real wages in Turkey. However, the positive effect is very small. The main reason for this result might be the high and chronic unemployment in Turkey

**Keywords:** compensating wage differentials, work accidents, panel data, Turkish case

### Giriş

Tam rekabet varsayımları altında çalışan işgücü piyasalarında soyut ve tek bir ücretin varlığından söz edilir. Gerçek hayatta ise işgücü piyasalarında birbirinden farklı ücretlerin oluştuğu ve hatta benzer işi yapan aynı nitelikteki işçilerin bile ücretlerinde farklılıklar olduğu bilinmektedir. Ücretlerin farklılaşmasına neden olan birçok faktör bulunmaktadır. Öncelikle işgücü, eğitim, yaş, cinsiyet, fiziksel güç, deneyim, medeni durum gibi açılardan farklılıklar gösterir. Dolayısıyla farklı özelliklere sahip bireyler piyasa koşulları altında aynı ücretleri kazanmazlar. İşgücü piyasalarında tam rekabet varsayımlarının aksine bilgi taraflar arasında eşit ve simetrik değildir. Bu durum ücretlerin kalıcı şekilde farklılaşmasına yol açar. Yine işgücü hareketliliğini engelleyen, psikolojik, parasal ve toplumsal faktörler de ücretlerin eşitlenmesini engeller. Nihayet işlerin de, sendika ve toplu sözleşme hakkı, etkin ücret uygulamaları, işverenin ayrımcılık yapma eğilimi gibi nedenlerle heterojen olması ücret farklılıklarına yol açabilir.

İşlerin heterojen olmasına yol açan faktörlerin başında ise işin risk durumu gelir. Bazı işler, ölüm, yaralanma, meslek hastalığı gibi sağlık riskleri taşır. Bazı işler düşük statüsü gereği yapılmak istenmez. Çalışanlar bazı işlerden ise yüksek sorumlulukları nedeni ile kaçınırlar. İşverenler bu tür işlerin yaptırılabilmesi için benzer nitelikteki işlere göre daha yüksek ücret ödemek durumunda kalırlar. Bu ücret farklılığına ise telafi edici ücret farklılığı denmektedir.

Telafi edici ücret farklılığı teorisine göre, bu tür bir ücret farkının ödenebilmesi için çalışanların işin riskleri hakkında bilgi sahibi olması ve işsizliğin düşük



seviyelerde gerçekleşmesi gerekir (Biçerli, 2005;206-207). Bu çalışmanın amacı, yüksek iş kazalarının ve yüksek işsizliğin yaşandığı Türkiye'de riskli işler için bir telif edici ücret farklılığının ödenip ödenmediğini araştırmaktır. Daha açık bir ifade ile bu çalışmada iş kazalarının yüksek olduğu endüstrilerde ücretlerin anlamlı bir biçimde artıp artmadığı incelenmektedir. Türkiye için endüstri düzeyinde gözlemlerle yapılan ilk çalışma olması itibarıyla literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın bundan sonraki bölümleri kısaca şöyledir: İzleyen bölümde telif edici ücret farklılıkları üzerinde durulacak, üçüncü bölümde ise kısaca Türkiye'de yaşanan iş kazalarına değinilecektir. Dördüncü bölümde Türkiye'de ücretler, verimlilik ve iş kazaları arasındaki ilişkiler ele alınacak, beşinci bölümde literatürdeki çalışmalara yer verilecektir. Altıncı bölümde çalışmada kullanılan ekonometrik yöntem, veri seti ve tahminlerden elde edilen sonuçlar paylaşılacak, çalışma sonuç bölümüyle tamamlanacaktır.

## Telif Edici Ücret Farklılığı

İşin özelliklerinin işgücü piyasası dengesi üzerinde bir etkisinin olduğu fikrini ilk kez dile getiren Adam Smith olmuştur. İşgücü piyasası dengesinin ne olduğuyla alakalı ilk açıklamasında Smith, telif edici ücret farklılıklarının işlerin ücret dışındaki koşullarını telif etme zorunluluğundan ortaya çıktığını savunmuştur. A. Smith, Ulusların Zenginliği adlı eserinde bu durumu şöyle açıklar (Borjas, 2015: 231):

*Aynı bölge içinde, işgücü ve hammadde kullanım farklarının avantajları ve dezavantajlarının bütünü, ya tam anlamıyla eşit ya da sürekli eşitliğe yönelen bir şekilde olmak zorundadır. Eğer bir bölgede diğerlerine göre açıkça daha avantajlı bir istihdam olanağı olsaydı, pek çok insan bu bölgeye akın ederdi ve bunun sonucunda avantajı sahip istihdam olanağı, kısa süre içinde diğer istihdam olanakları düzeyine geri dönerdi. Bu, en azından, şeylerin kendi rasyonel akışlarını takip etmelerine izin veren, tam özgürlüğün olduğu ve herkesin kendine uygun olan işi seçmede ve bu işi değiştirmede serbest olduğu toplumlar için geçerlidir.*

Smith'e göre, rekabetçi bir piyasada iki iş arasında eşitlenecek olan şey ücret değil işin "avantajları ve dezavantajlarıdır". Kötü çalışma koşullarına sahip firmalar işçileri çekmek için daha yüksek ücret ödemesi gibi bazı dengeleyici avantajlar sunmak zorundadır. İyi çalışma koşullarına sahip firmalar ise bir nevi işçilerin sahip olacağı iyi koşullar için işçilere düşük ücret önerebilirler (Borjas, 2015: 232).

Smith'de de belirtildiği gibi işlerin, alternatif istihdam imkânlarında bulunmayan ve işin istenmeyen koşullarını telif etmek için işçilere yapılan fazla ödeme-



lere telafi edici ücret farklılığı (TEÜF) denir. İşin istenmeyen koşullarını tazmin edici özelliği sebebiyle “eşitleyici ücret farklılığı” olarak da anılmaktadır (Biçerli, 2016: 206). Başka bir deyişle, çalışanına daha fazla ücret ödemeye razı olan işletme diğer işletmenin koşulları ile kendi koşulları arasındaki farkı, ödeyeceği fazla ücretle “telafi” etmeye çalışmaktadır (Lordoğlu, 2013:105).

TEÜF uygulamasının toplumsal olarak faydalı iki fonksiyonu bulunur. Bunlardan ilki TEÜF uygulamasının insanları olumsuz koşulları olan işlerde gönüllü olarak çalışmaya teşvik etmesidir. Farklı bir ifadeyle TEÜF, olumsuz çalışma koşulları sağlayan firmalar için finansal bir ceza özelliği taşımaktadır. İkinci olarak ise, çalışma koşulları pek de iyi olmayan işlerde çalışan işçilere fazla ücret ödenerek onların ödüllendirilmesidir. Dolayısıyla daha iyi koşullarda çalışmayı tercih eden işçilerin daha düşük bir ücretle çalışmaya gönüllü olarak, iyi çalışma koşullarını satın alması gerektiği sonucuna ulaşılır (Biçerli, 2016: 207).

Telafi edici ücret farklılıklarına (TEÜF) neden olan birçok unsur bulunmaktadır. Bunların en başında *işin taşıdığı risk unsuru* gelir. Yapılan işin taşıdığı riskler ücretleri farklılaştırmaktadır (Lordoğlu, 2013: 105). Örneğin, maden işletmesinde çalışan bir işçinin herhangi bir şirkette çalışan temizlik işçisinden daha yüksek ücret alması gerekir. Çünkü temizlik işçisinin işyeri koşulları madende çalışan işçinin çalışma koşullarına göre daha risksiz ve temizdir (Biçerli 2016: 210). Herhangi bir işte yaralanma ve ölüm riskinin fazla olması o iş için işgücü arzını da etkilemektedir. Yaralanma veya ölüm riski yüksek olan bir işletmeye yönelik işgücü arzı sınırlı olacaktır. Dolayısıyla işveren, bu arzı yükseltebilmek için işçilere benzer işlerden alınan ücretten daha yüksek bir ücret önermek zorunda kalacak ve böylece TEÜF uygulaması zorunlu kılınacaktır (Brue ve McConnell, 1988: 359).

*İşin coğrafi konumu* da ücret farklılıklarına neden olmaktadır. Bölgeler arasında cazibe açısından farklılıkların olması, insanların daha cazip bölgelere gitmek istemesi de ücret farklılıklarının oluşmasına neden olur. Yaşam standartlarının daha kötü olduğu bölgelerde teklif edilen ücret ile yaşam standartlarının iyi olduğu bölgelerde teklif edilen ücret aynı olursa insanlar daha kötü olan bölgede çalışmak istemeyecektir. İnsanların iki bölgeden elde edecekleri faydayı eşitlenmesi için daha az cazip olan bölgelerde ücretlerin daha fazla olması gerekir (Biçerli, 2016: 210).

Bir ekonomide kimi işler çalışanlara yüksek statü ve prestij sağlarken kimi işler bunu sağlamaz. *İşin statüsü* bu noktada TEÜF'e neden olan unsurlardan biri olarak karşımıza çıkar. Örneğin yüksek statü vadeden işte çalışmak için başvurular fazlayken düşük statülü işte başvurular kısıtlı olur. Dolayısıyla düşük statülü işlerde işçi çalıştırabilmek için adaylara yüksek statülü işlerde ödenen ücretten daha fazla ücret teklif edilmesi gerekecektir (Biçerli, 2016: 213). Yani ücret oranı düşük statülü iş için yüksek olmak zorundadır (Lordoğlu, 2013: 106).

*Bireylerin sahip olduğu nitelikler* de ücret farklılıklarına yol açan başka bir unsurdur. Beşeri sermaye modeline göre, bireylerin mesleki niteliklerini zenginleş-



tirmek adına yaptıkları beşeri yatırım harcamaları meslek kazancını da arttıracaktır. Bu durum işgücü piyasalarında oluşan ve bireylerden kaynaklanan ücret farklılıklarını açıklar niteliktedir (Lordoğlu, 2013: 107).

İstihdamın değişkenlik gösterebildiği bazı işlerde ise (inşaat, tarım, danışmanlık gibi) kazançlarda da farklılaşma meydana gelebilmektedir. *Gelir düzenliliği olmayan işler işçiler için gitgide daha az çekici hale gelir.* Dolayısıyla bu tip işlerde işçi çalıştırılabilmesi için TEÜF ödemeleri zorunlu hale gelir (Brue ve McConnell, 1988: 360).

Ücret farklılıklarına yol açan unsurlardan bir diğeri de *ücret artış ihtimalidir.* Bireyler gelir artışları ihtimalinin yüksek olduğu işleri tercih eder. Böylece işgücü arzı zaman içerisinde gelir artışlarının daha yüksek olacağı tahmin edilen işler için daha fazla olacaktır. Bu durum işgücü arzı düşük olan mesleklere işçi çekebilmek için TEÜF uygulamasını gerektirecektir (Canbey, 1998: 44).

A.Smith'e göre *işin güven gerektirmesi* de TEÜF uygulamasının nedenlerinden biridir. Sağlık, hukuk, eğitim, güvenlik gibi mesleklerde çalışanlara diğer meslek gruplarında çalışanlara ödenenden daha fazla ücret ödenmesi gerekir (Biçerli, 2016: 214). Smith'in bu düşüncesinin temelinde "bu kişilere daha yüksek ücret ödenmesinin onları daha dürüst davranmaya teşvik edeceği" düşüncesi yatar (Elliott'tan aktaran Biçerli, 2016: 214).

Ücretli izin, hafta tatili ücreti, izin harçlığı, çeşitli amaçlarla ödenen yardımlar (çocuk, hastalık, gıda, ulaştırma, doğum, ölüm) gibi ödemelere *yan ödemeler* denir ve ücret farklılıklarının nedenlerinden biri olabilir (Biçerli, 2016: 215). Diğer değişkenlerin sabit olduğu durumda işçiler yan ödeme veren şirkette çalışmak isterler. Bu durumda yan ödeme vermeyecek olan firma, işçileri kendi firmasına çekebilmek için TEÜF uygulamasına gider (Schiller ve Randall'dan aktaran Biçerli, 2016: 215).

## Türkiye'de Yaşanan İş Kazalarına Genel Bir Bakış

Telif edici ücret farklılıklarının en temel nedeni işin riskidir. İşin riski ise o işyerinde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ölçülebilir. Türkiye daha önce değinildiği gibi yüksek iş kazalarına sahip bir ülkedir. O nedenle bu bölümde Türkiye'deki iş kazaları genel hatlarıyla değerlendirilecektir.

Tablo 1'de 2007-2016 yılları arasında gerçekleşen iş kazaları ve meslek hastalıkları yer almaktadır. Dokuz yıllık dönemde çalışan sigortalı sayısındaki artış oranı yüzde 62, iş kazalarındaki artış oranı ise yüzde 255'dir. İş kazalarında 2007-2011 yılları arasında bir düşme eğilimi, 2011 yılından itibaren sürekli olarak artış eğilimi gözlenmektedir. 2012 ve öncesi yıllarda iş kazası geçiren sigortalı sayılarına ait istatistikler açıklanırken, ödemesi yapıp kapatılan iş kazası vaka sayıları esas alınmaktaydı. 6331 sayılı kanun ile 2013 yılından itibaren iş kazası bildirim formunun elektronik ortamda alınmaya başlaması ile birlikte iş kazası geçiren tüm sigortalı sayılarına ait istatistikler Avrupa Birliği (AB) standartları (ESAW)



dikkate alınarak açıklanmaya başlamıştır. Bu durum 2012-2013 yılları arasındaki yüksek artışın nedeni olabilir (Üçüncü, 2015: 2). Ancak bu durumu göz önünde tutarak sadece 2013 ile 2016 yılları arasına bakıldığında da iş kazalarında son dört yılda yaklaşık yüzde 50 artış yaşandığı görülmektedir. Ölümlü iş kazaları ve sürekli iş göremezliğin de yine bu dönemde ciddi artışlar gösterdiği Tablodan anlaşılmaktadır. Bu dönemde sadece meslek hastalıklarında azalma görülmektedir.

Tablo 1. Yıllara göre çalışan sigortalı sayısı, iş kazası, meslek hastalığı, ölümlü iş kazası, ve sürekli iş göremezlik\* verileri

Yıllar	Çalışan Sigortalı Sayısı (4/a)	İş Kazası (gün)	Meslek Hastalığı	Ölümlü İş Kazası	Sürekli İş Göremezlik(*)
2007	8.505.390	80.602	1.208	1.043	1.956
2008	8.802.989	72.963	539	865	1.694
2009	9.030.202	64.316	429	1.171	1.885
2010	10.030.810	62.903	533	1.444	2.085
2011	11.030.939	69.227	697	1.700	2.216
2012	11.939.620	74.871	395	745	2.209
2013	12.484.113	191.389	371	1.360	1.660
2014	13.240.122	221.366	494	1.626	1.421
2015	13.999.398	241.547	510	1.252	3.433
2016	13.775.188	286.068	597	1.405	4.447

Kaynak: SGK (2018) İstatistik Yıllıkları, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari)

Not: (\*)Sürekli İş Göremezlik: Çalışanın iş kazası sonucu vücudunda yüzde 10'un üzerinde işlev kaybına uğraması ve bu sebepten aylık gelire bağlanmasıdır.

Tablo 2'deki ekonomik faaliyet alanlarına göre iş kazaları incelendiğinde 2016 yılında bir önceki yıla göre tüm ekonomik faaliyet alanlarında artış yaşandığı görülmektedir. Aynı durum ölümlü iş kazaları için de geçerlidir. İş kazalarının en çok görüldüğü dört sektör sırasıyla imalat sektörü, inşaat sektörü, taşımacılık sektörü ve turizm sektörü olmuştur. Bu dört sektörde çalışan sigortalı sayısı (7.068.193) 2016 yılı toplam istihdam sayısının yaklaşık olarak yüzde 26'sını oluşturmaktadır<sup>2</sup>. Dört sektörde 2016 yılında görülen iş kazaları toplam iş kazalarının yüzde 74,65'ini oluşturmaktadır. Ölümlü iş kazalarındaki payı ise yüzde 72,38'dir.

<sup>2</sup> 2016 yılı istihdam sayısı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 27 milyon 205 bin kişi olarak duyurulmuştur (TÜİK, [www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=24635](http://www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=24635), 29 Kasım 2017'de erişildi).



Tablo 2. Ekonomik faaliyet alanlarına göre iş kazaları ve ölümlü iş kazalarının 2015-2016 yılı karşılaştırması

Ekonomik Faaliyet Alanı	2016 yılı				2015 yılı	
	İş Kazası (gün)	%	Ölümlü	%	İş Kazası (gün)	Ölümlü
İmalat (Tekstil, Metal, Makine, vb.)	131.896	46,11	262	18,65	117.520	231
İnşaat (Bina/Özel İnşaat)	44.552	15,57	496	35,3	33.361	473
Kara/Hava/Su Taşımacılığı	19.087	6,67	225	16,01	18.491	190
Otel/Turizm/Lokanta	18.023	6,3	34	2,42	15.554	33
Kömür/Petrol/Maden/Doğalgaz	11.792	4,12	83	5,91	10.420	79
Bina ve Çevre Düzenlemesi	11.631	4,07	40	2,85	8.972	36
Hayvancılık/Ormanlık	2.790	0,98	26	1,85	2.453	21
Diğer	46.297	16,18	239	17,01	34.776	189
<b>Toplam</b>	<b>286.068</b>	<b>100</b>	<b>1.405</b>	<b>100</b>	<b>241.547</b>	<b>1.252</b>

Kaynak: SGK (2018) İstatistik Yıllıkları [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari)

Tablo 3'de 2015 yılı için iş görmezlik süresi en az dört gün olan iş kazaları ve ölümlü iş kazaları Türkiye ve AB üyesi ülkeler için yer almaktadır. Bu veriler ışığında Almanya, Fransa, İspanya ve İtalya'da Türkiye'den daha fazla iş kazası yaşandığı görülmektedir. Türkiye iş kazaları açısından diğer 25 AB ülkesinden iyi durumda gözükmemektedir. Diğer taraftan iş kazalarının istatistiklerden kaçırılmayacağı bir kaza türü olan ölümlü iş kazaları oranları ise Türkiye açısından durumun vahametini ortaya koymaktadır. Türkiye'de sadece 2015 yılındaki ölümlü iş kazası sayısı 1.252'dir. Türkiye bu istatistikle diğer AB ülkelerinin çok önünde yer almaktadır.



Tablo 3. 2015 yılı AB ülkeleri ile Türkiye'deki iş kazası ve ölümlü iş kazası sayısı

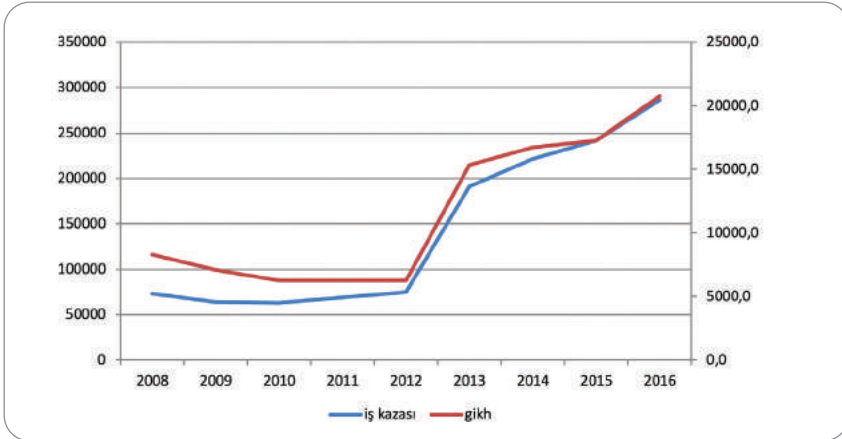
Ülke	İş göremezlik süresi en az 4 gün olan iş kazaları				Ölümlü iş kazası
	Kadın	Erkek	Bilinmeyen	Toplam	Toplam
<b>AB Ülkeleri</b>	<b>999.022</b>	<b>2.168.708</b>	<b>2.157</b>	<b>3.169.887</b>	<b>3.841</b>
Almanya	219.762	623.991	788	844.541	450
Fransa	276.898	454.222	0	731.120	595
İspanya	129.516	284.240	0	413.756	344
İtalya	79.975	215.187	0	295.162	543
<b>Türkiye</b>	<b>34.625</b>	<b>206.922</b>	<b>0</b>	<b>241.547</b>	<b>1.252</b>
İngiltere	85.699	151.063	245	237.008	260
Portekiz	39.841	94.537	0	134.378	161
İsviçre	18.223	67.432	0	85.655	53
Polonya	29.628	52.252	0	81.880	304
Hollanda	25.777	47.051	0	72.829	35
Belçika	18.525	45.333	5	63.863	64
Avusturya	13.351	47.876	0	61.227	134
Danimarka	19.376	29.992	913	50.282	28
Çekya	12.933	29.696	0	42.629	132
İsveç	16.280	20.082	0	36.362	34
Macaristan	7.327	13.519	0	20.846	86
İrlanda	4.900	11.586	196	16.681	49
Hırvatistan	4.509	8.635	1	13.145	30
Slovenya	3.133	9.315	0	12.448	23
Norveç	4.149	6.636	0	10.785	40
Slovakya	2.881	6.366	0	9.247	55
Lüksemburg	1.591	5.768	0	7.359	13
Estonya	1.947	4.349	0	6.296	17
Romanya	883	3.030	0	3.913	281
Yunanistan	1.015	2.734	0	3.749	28
Litvanya	1.170	2.107	10	3.287	45
Bulgaristan	676	1.614	0	2.290	95
Malta	369	1.920	0	2.289	5
Letonya	625	1.084	0	1.709	26
Kıbrıs	434	1.158	0	1.592	4

## Türkiye'de Sektörel Ücretler, Verimlilik ve İş Kazaları

Telif edici ücret farklılıklarının Türkiye'deki yansımaları görebilmek için, ücret düzeyine, verimliliğe ve işin riskini temsil etmek üzere gerçekleşen iş kazalarına yakından bakmak gerekir. Bu incelemeyi yapabilmek için iki farklı kaynaktan veriler elde edilmiştir. İş kazası istatistikleri Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) İstatistik Yıllıkları (SGK, 2018)'nden, ücret ve verimlilik verileri ise Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri (2018)'nden alınmıştır. NACE Rev 2, ekonomik faaliyet sınıflandırmasına göre 76 iki hane düzeyinde endüstrinin<sup>3</sup>, 2009-2015 dönemine ait verileri kullanılmıştır<sup>4</sup>.

İş kazası istatistiklerini o endüstride çalışan sayısını göz ardı ederek değerlendirmek istatistiki açıdan yanıltıcı olacağı için, endüstride yaşanan iş kazaları çalışan sayısına bölünerek **genel iş kazası hızı (gikh)** değişkeni elde edilmiştir.

Grafik 1. İş Kazası ve Genel İş Kazası Hızı (gikh)



Kaynak: SGK (2018) verileri ile yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Bir önceki bölümdeki açıklamalarla tutarlı şekilde hem iş kazası hem de genel iş kazası hızının 2012 yılından itibaren hızla arttığı görülmektedir. Daha önce de değinildiği üzere, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun getirdiği düzenlemeler bu artışta önemli yer tutmaktadır. Yasa ile beraber daha önce iş kazası sayılmayan ayakta tedavilerin de yasa sonrası iş kazası sayılması bu ani artışta önemli etkidir. Ancak 2012 sonrasında da gözlenen hızlı artış, iş kazalarının reel olarak da arttığını göstermektedir.

Çalışma şeklinin tam zamanlıdan, yarı zamanlı ve çağrılı çalışma gibi atipik çalışma şekillerini de içermesi nedeni ile aylık ücretlerin değil, saatlik ücretlerin kullanılmasının daha doğru olacağı düşüncesinden hareketle, ücret değişkeni oluşturulurken, çalışanlara yapılan yıllık ödemelerin yıllık çalışılan saate bölün-

<sup>3</sup> Bu endüstriler Ek 1'de verilmiştir.

<sup>4</sup> SGK'nın iş kazası istatistikleri 2007 yılına kadar gitmesine karşın, 2007 ve 2008 yılındaki istatistiklerinin, TÜİK'in aynı dönemine denk gelen ücret verileri ile sanayi sınıflamasının uyumsuzluğu ve SGK'nın 2007 ve 2008 yıllarında Emekli Sandığı, Bağkur ve SSK ayrımları ile istatistik toplamaları daha sonra bu uygulamanın tek bir çatı altında birleştirilmesi 2007 ve 2008 yıllarındaki verilerin kullanılmasını engellemiştir.



mesi ile saatlik ücretler elde edilmiştir. Ücret verisini 2009-2015 yılları arasındaki fiyat artışlarından arındırmak ve reel ücretlere ulaşabilmek için ücret değişkeni Dünya Bankası verilerinden yararlanılarak elde edilen GSYİH deflatörü ile deflate edilmiştir (World Bank, 2018). Ücret verisi nihai olarak **reel saatlik ücretleri (rwage)** göstermektedir. Verimlilik (**prod**) göstergesi ise söz konusu endüstrideki katma değerın çalışan sayısına bölünmesi ile elde edilmiştir. Bir anlamda verimlilik değişkeni ortalama emek verimliliğini gösterir.

Tablo 4 çalışmada incelenen endüstrileri saatlik ücret, iş kazası ve verimlilik açısından değerlendirebilmek amacı ile oluşturulmuştur. Bu amaç doğrultusunda endüstrilerde ortalama saatlik ücret, ortalama iş kazası sıklığı ve ortalama verimlilik değerleri hesaplanmış, ortalama değerın üzerinde yer alan endüstriler arasında ilişki kurulmaya çalışılmıştır. Bu tablodan sık iş kazası yaşanan endüstrilerde ücretlerin ortalamanın üzerinde olup olmadığı gözlemlenir.

Tablo 4'ün ikinci sütununda koyu şekilde yazılmış olan endüstriler ortalamanın üzerinde iş kazasının yaşandığı ancak ücretlerin ortalamanın üzerine çıkmadığı endüstrileri gösterir. Örneğin, kömür, linyit, ham petrol, doğal gaz, metal cevheri gibi (5-6-7 no'lu endüstriler) iş kazası açısından riskli endüstrilerde ücretler ortalamanın üzerinde iken, maden faaliyetlerini destekleyici bir endüstri olan ve iş kazası açısından riskli olan diğer madencilik ve taşocağı (8 no'lu) endüstrisinde ücretler ortalamanın altındadır. Gıda ürünleri imalatı, tekstil ürünleri imalatı, ağaç ürünleri, kağıt ürünleri, kauçuk ve plastik ürünler, metalik olmayan ürünler, fabrik metal ürünler, makine ve ekipman imalatı, mobilya imalatı, atık maddelerin değerlendirilmesi, iyileştirme ve diğer atık yönetim hizmetleri, bina dışı yapıların inşaatı, özel inşaat faaliyetleri, taşıma, depolama ve konaklama hizmetlerinde de benzer durum söz konusudur. Söz konusu endüstrilerde de işler risklidir ancak bir ilave ücret primi ödenmemektedir. Şüphesiz bu endüstrilerin ortak özelliği emek arzının yoğun, görece düşük nitelikli işlerin yaygın olduğu endüstriler olmalarıdır. Yukarıda da bahsedildiği üzere bu endüstrilerde ortalama ücretin altında ücretle çalışmaya razı işçi sayısı çok yüksektir. Bu noktada özellikle inşaat sektörü dikkat çekici bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Yoğun iş kazalarının yaşandığı bu endüstride de emek arzı fazlalığı, sektördeki sendikalaşma oranının düşük olması (yüzde 3) işverenlerin ücretleri düşük tutmasına yol açmaktadır<sup>5</sup>.

Bu noktada odaklanılması gereken diğer nokta ortalama verimlilik ile ücretler arasındaki ilişkidir. Çünkü bazı endüstrilerde ücretler işin riskinden dolayı değil, işgücü verimliliğın yüksek olmasından dolayı yüksek olabilir. Tablo 4'de bu durumu da gözlemlemek mümkündür. Tablo 4'ün üçüncü sütununda ortalamanın üzerinde verimlilik gösteren endüstriler yer almaktadır. Bu endüstrilerin büyük çoğunluğunun mühendislik endüstrileri olduğu, yoğun teknolojinin kullanıldığı, dolayısıyla yüksek nitelikli işlerden oluştuğu açıktır. Söz konusu endüstrilerde

<sup>5</sup> Kaza sıklığı ortalama değerın üzerinde olan endüstrilerin en riskliden aşağıya doğru sıralandığı Tablo EK 2'de yer almaktadır.



ücretler de ortalama ücretlerin üzerindedir. Bu duruma uymayan istisnalar ise (8-17-52 ve 77) diğer madencilik ve taşocağı, kağıt ürünleri imalatı, taşıma için depolama ve destekleme faaliyetleri ile kiralama faaliyetleri endüstrileridir. Söz konusu endüstrilerde verimlilik yüksektir ancak ücretler ortalamanın altında kalmaktadır. Bu endüstriler Tablo 4'de üçüncü sütunda yatık biçimde yazılmıştır.

Özetle, kömür ve linyit çıkarılması gibi bazı riskli işlerde ücretlerin ortalama ücretlerin üzerinde yer aldığı, buna karşın inşaat gibi bazı riskli işlerde ise ücretlerin ortalamanın altında kaldığı, öte yandan bilgisayar, elektronik gibi ortalamanın üzerinde verimliliğin olduğu bazı sektörlerde ücretlerin de ortalamanın üzerine çıkabildiği ancak kiralama ve leasing gibi bazı endüstrilerde ise verimliliğin yüksek ancak ücretlerin ortalamanın altında kaldığı söylenebilir. Dolayısıyla ücretler üzerinde riskin ve verimliliğin etkilerinin daha iyi anlaşılabilmesi için birim etkileri ölçebilecek ampirik analizlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu düşünceden hareketle izleyen kısımda önce ilgili literatürde ne tür sonuçlara ulaşıldığına değinilecek daha sonra Türkiye için iş kazaları değişkeni ile genişletilmiş endüstri düzeyinde bir ücret denklemi tahmin edilmeye çalışılacaktır.

## Literatür İncelemesi

Telif edici ücret farklılıklarını ampirik olarak analiz eden çalışmaların çoğu gelişmiş ülkeler üzerinedir. Örneğin Duncan ve Holmlud (1983) İsveç'teki erkek işçiler için 1968-1974 dönemi arasındaki ücret değişimleri üzerinde iş koşullarının etkilerini araştırmışlardır. Bireysel çaba gerektiren işlerin ücretler üzerinde yüzde 5 prim sağladığını, çalışma ortamında yüksek gürültü olmasının ilave yüzde 4'lük, duman ya da gaz maruz kalmanın ise yüzde 3 ücret primi sağladığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Bu çalışmada ayrıca stresli işlerin bir göstergesi olarak zihinsel çaba ve heyecanın sırasıyla yüzde 4 ve yüzde 2 düzeyinde ücret primi sağladığı gözlenmiştir. Eğitim ve deneyim gibi kontrol değişkenlerinin katsayılarının beklendiği üzere pozitif olduğu görülmüştür.

Lucas (1977) aşırı sıcaklık ve tehlikeli koşulların ücret farklılığına yol açtığını, Hammermesh ve Wolfe (1988) Amerika Birleşik Devletleri'nde her yıl işgücünün yüzde 5'inin işteki yaralanmalara bağlı olarak telif edici ücret farklılığı aldığını göstermişlerdir. Duncan (1977), daha güvenli, daha istikrarlı istihdam ve gelir imkanı sunan işlerde negatif tazmin farklılığı, Hutchens (1983) ise, işten çıkarılma riski için pozitif bir ücret farklılığı bulmuştur. Bu çalışma sonuçlarına karşın, fiziksel güç gerektiren ağır işler için genel olarak ücretlerin düşük olduğu ve ölümlü iş kazaları hariç diğer yaralanmalar için telif edici ücret farklılığı bulunduğu dair yeterli kanıt yoktur (Elliot, 1997).

Gittleman ve Pierce (2012) Amerika Birleşik Devletleri için BLS (İşgücü İstatistikleri Bürosu) mikro verilerini kullanarak endüstriler arası ücret farklılıklarını araştırmışlar ve işverenlerin maaş dışında yapmış oldukları ödemelerin (*fringe benefits*, sağlık sigortası gibi) ücretleri yüzde 16 ile yüzde 30 arasında arttırdığı sonucuna varmışlardır.



Tablo 4. Endüstrilerin Ortalama Ücret, Verimlilik ve İş Kazası İstatistikleri açısından Karşılaştırılması (2015 Yılı verileri ile) Karşılaştırılması (2015 Yılı verileri ile)

ORTALAMA ÜCRETİN ÜZERİNDE ÜCRETE SAHİP ENDÜSTRİLER	ORTALAMA DEĞERİN ÜZERİNDE KAZA SIKLIĞI OLAN ENDÜSTRİLER	ORTALAMA DEĞERİN ÜZERİNDE VERİMLİLİĞE SAHİP ENDÜSTRİLER (KATMA DEĞER)
5 KÖMÜR VE LİNYİT ÇIKARTILMASI	5 KÖMÜR VE LİNYİT ÇIKARTILMASI	6 HAM PETROL VE DOĞALGAZ ÇIKARIMI
6 HAM PETROL VE DOĞALGAZ ÇIKARIMI	6 HAM PETROL VE DOĞALGAZ ÇIKARIMI	7 METAL CEVHERİ MADENCİLİĞİ
7 METAL CEVHERİ MADENCİLİĞİ	7 METAL CEVHERİ MADENCİLİĞİ	8 DİĞER MADENCİLİK VE TAŞ OCAK.
9 MADENCİLİĞİ DESTEKLEYİCİ HİZMET	<b>8 DİĞER MADENCİLİK VE TAŞ OCAK.</b>	11 İÇECEK İMALATI
11 İÇECEK İMALATI	9 MADENCİLİĞİ DESTEKLEYİCİ HİZMET	12 TÜTÜN ÜRÜNLERİ İMALATI
12 TÜTÜN ÜRÜNLERİ İMALATI	<b>10 GIDA ÜRÜNLERİ İMALATI</b>	17 KAĞIT VE KAĞIT ÜRÜNLERİ İMALATI
19 KOK KÖMÜRÜ VE PETROL ÜRÜN. İM.	11 İÇECEK İMALATI	19 KOK KÖMÜRÜ VE PETROL ÜRÜN. İM.
20 KİMYASAL ÜRÜNLERİ İMALATI	12 TÜTÜN ÜRÜNLERİ İMALATI	20 KİMYASAL ÜRÜNLERİ İMALATI
21 ECZACILIK VE ECZ.İLİŞKİN MAL.İM..	<b>13 TEKSTİL ÜRÜNLERİ İMALATI</b>	21 ECZACILIK VE ECZ.İLİŞKİN MAL.İM..
24 ANA METAL SANAYİ	<b>16 AĞAÇ,AĞAÇ ÜRÜN. VE MANTAR ÜR.</b>	24 ANA METAL SANAYİ
26 BİLGİSAYAR, ELEKTRONİK VE OPTİK ÜR.	<b>17 KAĞIT VE KAĞIT ÜRÜNLERİ İMALATI</b>	26 BİLGİSAYAR, ELEKTRONİK VE OPTİK ÜR.
27 ELEKTRİKLI TECHİZAT İMALATI	20 KİMYASAL ÜRÜNLERİ İMALATI	27 ELEKTRİKLI TECHİZAT İMALATI
29 MOTORLU KARA TAŞITI VE RÖMORK İM.	<b>22 KAUCUK VE PLASTİK ÜRÜNLER İM.</b>	29 MOTORLU KARA TAŞITI VE RÖMORK İM.
30 DİĞER ULAŞIM ARAÇLARI İMALATI	<b>23 METALİK OLMAYAN ÜRÜNLER İMA.</b>	30 DİĞER ULAŞIM ARAÇLARI İMALATI
35 ELK.GAZ,BUHAR VE HAVA.SİS.ÜRET.DA.	24 ANA METAL SANAYİ	35 ELK.GAZ,BUHAR VE HAVA.SİS.ÜRET.DA.
36 SUYUN TOPLANMASI ARITIL.VE DAĞT.	<b>25 FABRİK.METAL ÜRÜN.(MAK.TEC.HAR)</b>	36 SUYUN TOPLANMASI ARITILMASI VE DAĞT.
50 SU YOLU TAŞIMACILIĞI	26 BİLGİSAYAR, ELEKTRONİK VE OPTİK ÜR.	50 SU YOLU TAŞIMACILIĞI



51 HAVAYOLU TAŞIMACILIĞI	27 ELEKTRİKLİ TECHİZAT İMALATI	51 HAVAYOLU TAŞIMACILIĞI
58 YAYIMCILIK FAALİYETLERİ	<b>28 MAKİNE VE EKİPMAN İMALATI</b>	52 TAŞIMA İÇİN DEPOLAMA VE DESTEK.FA.
61 PROGRAMCILIK VE YAYINCILIK FAAL.	29 MOTORLU KARA TAŞITI VE RÖMORK İM.	61 PROGRAMCILIK VE YAYINCILIK FAAL.
62 BİLGİSAYAR PROGRAMLAMA VE DANIŞ.	30 DİĞER ULAŞIM ARAÇLARI İMALATI	62 BİLGİSAYAR PROGRAMLAMA VE DANIŞ.
63 BİLGİ HİZMET FAALİYETLERİ	<b>31 MOBİLYA İMALATI</b>	70 İDARİ DANIŞMANLIK FAALİYETLERİ
70 İDARİ DANIŞMANLIK FAALİYETLERİ	33 MAKİNE VE EKİPMAN KURULUM VE ON.	77 KİRALAMA VE LEASİNG FAALİYETLERİ
72 BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE GELİŞ.FAAL.	<b>38 ATIK MADDELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ</b>	
90 YARATICI SANATLAR, EĞLENCE FAAL.	<b>39 İYİLEŞTİRME VE DİĞER ATIK YÖN.HİZ.</b>	
93 SPOR, EĞLENCE VE DİNLENCE FAAL.	<b>42 BINA DIŞI YAPILARIN İNŞAATI</b>	
	<b>43 ÖZEL İNŞAAT FAALİYETLERİ</b>	
	51 HAVAYOLU TAŞIMACILIĞI	
	<b>52 TAŞIMA İÇİN DEPOLAMA VE DEST. FAAL.</b>	
	<b>55 KONAKLAMA</b>	

Kaynak: SGK (2018) ve TÜİK (2018)'den yararlanılarak hesaplanmıştır.



Leigh (1991), Amerika Birleşik Devletleri için endüstri verileri ile telafi edici ücret teorisini incelemiştir. Telafi edici ücretlerin ancak BLS endüstri ölüm oranları verileri kullanıldığında mevcut olduğunu, yeni meslek ölüm oranları değişkeni kullanıldığında söz konusu olmadığını göstermiştir.

Telafi edici ücret farklılıkları yazınındaki ikinci grup çalışmalar işçilerin çalışma sırasında ölüm riskini azaltmak için yapmak istedikleri ödemelerin tutarı ile ilgilidir. 1970'li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde işçilerin önceden, her 1000 kişide çalışma sırasında ölüm riskini azaltmak üzere, ücretlerde yıllık olarak 400 dolar ile 2000 dolar ödemeye istekli olduğu görülmüştür. Amerika Birleşik Devletleri için hesaplanan bu değer Brown (1980)'de 400-600dolar, Smith (1976)'de 1500 dolar, Smith (1979)'de 2000 dolar, Moore ve Viscusi (1988)'de 4333 dolar olduğu saptanmıştır. Veljanovski (1978) İngiltere için bu değeri 800-1125 pound olarak hesaplamıştır (Elliot, 1997).

Bilgimiz dahilinde Türkiye için telafi edici ücret farklılıklarını inceleyen tek çalışma Polat (2014)'e aittir. Ücret telafisi için ölüm ve ölüm-dışı risklerin incelendiği bu çalışmada ücretler üzerinde sadece imalat sanayinde ölüm riskinin pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Düşük ücretli çalışanlar hariç, ölüm riski telafisinin yüksek ücretlerle arttığı, uzun çalışma sürelerinin her iki tür riski de artırdığı bu çalışmadan elde edilen diğer önemli sonuçlarıdır.

## Ekonometrik Tahmin: Veri Seti, Yöntem ve Sonuçlar

İş kazalarının bir risk unsuru olarak ücretler üzerinde nasıl etki yarattığını daha yakından görebilmek amacıyla, bu kısımda ücret denklemi endüstri bazında veriler yardımıyla tahmin edilecektir. Mikro düzeyde çalışmalarda sıklıkla Mincer tipi ücret denklemi tahmin edilmektedir. Bu tür denklemlerde çalışanın ücretini eğitim, yaş, deneyim, cinsiyet, ırk gibi değişkenler belirler. Ancak endüstri düzeyinde bu değişkenleri gözlemlemek mümkün değildir. Endüstri düzeyinde ücret denklemlerinde temel açıklayıcı değişkenler, verimlilik, firma sayısı ve endüstriye ait cinsiyet yoğunluğu değişkenleridir<sup>6</sup>.

Çalışmamızda tahmin edilecek ücret denklemi riskin belirleyicisi olarak iş kazalarını da içeren genişletilmiş bir ücret denklemidir. Dolayısıyla ücret üzerinde etkili olan bireysel faktörler (işgücü verimliliği) ve risk faktörü (iş kazaları) gibi iki farklı değişken grubu vardır. Ücretlerdeki değişimin ne kadarının bireysel ne kadarının riskten kaynaklandığının belirlenebilmesi için (I) no'lu denklemde gösterilen çift logaritmik ücret denklemi tahmin edilecektir:

$$\ln r_{wage_{it}} = \beta_0 + \beta_1 \ln prod_{it} + \beta_2 \ln fs_{ize_{it}} + \beta_3 \ln sex_{it} + \beta_4 \ln gik_{it} + kriz + e_{it} \quad (1)$$

<sup>6</sup> Endüstri düzeyinde ücret denklemlerinin tahmini için Aksoy (1983) ve Güven ve Yeni (2013)'e bakılabilir.





(1) no'lu denklemde bağımlı değişken *rwage* saatlik reel ücreti ifade eder. Endüstride çalışanlara yapılan yıllık ücret ödemelerinin yıllık çalışılan toplam saate bölünmesi ile elde edilmiştir. Prod değişkeni ise kişi başına ortalama verimlilik değişkenidir. Endüstri katma değerinin çalışan sayısına bölünmesi ile bulunmuştur (*Prod1*). Verimlilik değişkeni olarak ayrıca endüstri çıktısının çalışan sayısına bölünmesi ile elde edilen ikinci bir değişken de kullanılmıştır (*Prod2*). Verimliliğin ücretler üzerinde pozitif etkisinin olması beklenmektedir. *fsize* değişkeni ise firma büyüklüğünü ifade eder. Firma büyüklüğü değişkeni yazınla tutarlı biçimde çalışan sayısının işyeri sayısına bölünmesi ile elde edilmiştir. Endüstri iktisadi yazınında firma ölçeği büyüdükçe ücretlerin artacağı öngörülür. Bu öngörü üç temel argüman üzerine kuruludur (Guadalupe, 2007). Birinci argümana göre, büyük ölçekli firmalarda sendikalaşma oranının küçük ölçekli firmalardan daha yüksek olması, büyük firmalarda ücretleri yükseltmektedir. İkinci argüman büyük ölçekli firmaların yüksek kar elde edilmesi üzerinedir. Monopol karının transferi olarak ifade edilen bu yaklaşıma göre, büyük ölçekli firmalar yüksek karlarının bir kısmını çalışanlarına aktarırlar. Üçüncü argüman ise etkin ücret hipotezine dayanır. Büyük firmalar işçi denetlemenin zor ve maliyetli olduğu firmalardır. Bu nedenle çalışanlarına işten kaytarmaları önlemek için piyasa ücretinin üzerinde ücret öderler. Sonuç olarak firma büyüklüğünün ücretler üzerinde pozitif etkisi olacağı beklenmektedir. Cinsiyetin ücretler üzerinde anlamlı etkisinin olduğu bilinmektedir. Bu çalışmada da *sex* ile ifade edilen açıklayıcı değişken endüstrideki kadın çalışan sayısını göstermek üzere, kadın çalışan sayısının toplam çalışan sayısına oranlanması ile elde edilmiştir. Çalışmamızın ele aldığı dönem içerisinde 2008-2009 yıllarında küresel ölçekte bir ekonomik kriz yaşanmıştır. Türkiye de bu krizden etkilenmiş ve 2009 yılında GSYİH'sı yüzde 4.9 oranında küçülmüştür. Ekonomik krizlerin gelirler üzerinde olumsuz etkileri söz konusudur. Bu nedenle (1) no'lu denkleme 2009 yılında 1, diğer yıllar 0 değerini alan kriz kukla değişkeni eklenmiştir<sup>7</sup>. Denklemdeki *e* ise hata terimini ifade eder.  $i=1,2,\dots,N$  yatay kesit birimini ve  $t=1,2,\dots,T$  de zaman dönemini göstermektedir.

(1) no'lu ücret denkleminin tahmininde, verinin hem yatay kesit boyutu (endüstri) hem de zaman boyutu olduğu için bu tür verilere uygun olarak ekonometride sıklıkla tercih edilen panel veri yöntemi kullanılacaktır. Panel veriler (*N*) sayıda birim ve her bir birime karşılık gelen (*t*) sayıda gözlemden oluşmaktadır. Panel veride "birim" ifadesi bir bireyi, hane halkını, ülkeyi, firmayı, sektörü vb. ifade etmek için kullanılmaktadır. Panel veri yöntemi yatay kesit birim sayısının, zaman gözleminden fazla olması ( $n>t$ ) durumunda tercih edilen bir modeldir.

<sup>7</sup> Şüphesiz ücretin en önemli belirleyicilerinden biri de sendikalaşma oranıdır. Sendikalaşma ile ücretlerin yükseldiği bilinmektedir. Duman ve Duman (2016)'da Türkiye'de sendikalı işçilerin ücretlerinin sendikasız işçi ücretlerinden daha yüksek olduğu ve bu farkın özel sektörde daha belirgin olduğu gösterilmiştir. Ancak endüstri düzeyinde sendikalaşma oranları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanmakta olup, bu alandaki veriler ile TÜİK ve SGK'nın iş kazaları ve ücret verileri eşleşemediğinden ücret denkleminizde sendika değişkeni yer alamamıştır.



Panel veri analizi, kullanıcıya daha geniş bir veri seti ile çalışma imkânı sunduğu gibi, yatay kesit birimler arasındaki olası heterojenliği de kontrol eder. Gözlem sayısının çok olması değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununu da ortadan kaldırır. Zaman serisi ve yatay kesit verilere kıyasla daha etkin tahminler üretme imkânı tanır.

Panel veri modelleri genel olarak katsayıların sabit ya da tesadüfi (rastgele) varsayılmasına bağlı olarak sınıflandırılabilirler. Sabit etki modelinde, sabit terim her bir yatay kesit birim için farklı değerler alır, yani birimler arası farklılıklar sabit terimdeki farklılıklar ile ifade edilir. Rassal etki modellerinde ise birimlerin tesadüfi olarak seçildiği ve birimler arası farklılıkların da tesadüfi olacağı varsayılır. Hangi modelin kullanılacağı ise Hausman Testi ile belirlenir. (Baltagi, 2005).

Öte yandan çoğu değişken kendisinin bir önceki değerinden etkilenir. Dinamik yapı arz eden bu tür modellerde bağımlı değişkenin gecikmeli değerli bağımsız değişken olarak modelde yer alır. Bu tür dinamik modellerin tahmininde ise Arellano ve Bond (1991) tarafından geliştirilen Genelleştirilmiş Momentler Yöntemi (GMY) kullanılmaktadır.

Modelimizde yer alan değişkenlere ait betimleyici istatistikler Tablo 5'de verilmiştir. Bu tabloda dikkat çeken noktalardan biri endüstrideki kadın çalışan diğer bir deyişle kadın istihdam oranıdır. Yüzde 1.76 ile yüzde 72,9 arasında değerler alan kadın çalışan oranının ortalaması yüzde 24.3'dür. Bu oranın Türkiye'deki düşük genel kadın istihdamı ile örtüştüğü açıktır. Diğer nokta firma büyüklüğü ile ilgilidir. Ortalama çalışan sayısı yaklaşık 35'dir. Bu değer de gelişmiş ülkelerdeki firma büyüklüğünden oldukça düşüktür. Bu durum Türkiye'deki işletmelerin yerli büyüklüğe ulaşamadıklarını göstermektedir.

Tablo 5. Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	Gözlem Sayısı	Ortalama	Standart sapma	En küçük değer	En büyük değer
<i>rwage</i>	532	0.1008	0.067	0.03	0.47
<i>gik</i>	532	25429.71	153771.6	15.198	3333038
<i>prod1</i>	528	500.0047	536.5921	34.2467	3625.3
<i>prod2</i>	532	2247.328	4517.731	118.5058	44494.21
<i>sex</i>	532	24.3453	15.1625	1.76	72.99
<i>fsize</i>	531	34.9725	74.0589	1.4	721.2

Tablo 6'da ise Pairwise korelasyon matrisi yer almaktadır. Bu tablodan reel ücretler ile iş kazaları arasında negatif düşük bir korelasyon olduğu gözlenmektedir. Verimlilik değişkenleri (*prod1* = üretim miktarı/çalışan sayısı ve *prod2*= katma değer/çalışan sayısı) ile reel ücret arasında yüksek pozitif ilişki mevcuttur. Düşük düzeyde de olsa kadın olmanın reel ücretlerle negatif ilişki içinde olması ücretlerde cinsiyet ayrımcılığına işaret etmektedir. Beklendiği gibi firma büyüklüğü ile ücretler arasında yüksek pozitif ilişki söz konusudur.

Tablo 6. Pairwise Korelasyon Matrisi

	<i>rwage</i>	<i>gik</i>	<i>prod1</i>	<i>prod2</i>	<i>sex</i>	<i>fsize</i>
<i>rwage</i>	1.0000					
<i>gik</i>	-0.0073	1.0000				
<i>prod1</i>	0.7917	-0.0216	1.0000			
<i>prod2</i>	0.5191	-0.0182	0.6807	1.0000		
<i>sex</i>	-0.0039	-0.1237	-0.1737	-0.1612	1.0000	
<i>fsize</i>	0.5634	0.0735	0.4592	0.1811	-0.0925	1.0000

Tablo 7 ve Tablo 8 panel veri modellerinin tahmin sonuçlarını göstermektedir. Her iki modelde de bağımlı değişken reel ücretler (*rwage*)dir. Tablo 7 Sabit etki modelini, Tablo 8 ise Rassal etki ve GMY'yi gösterir. Tablo 7'deki 3 model de anlamlıdır. Model 1, sadece reel ücretler ile iş kazası değişkenleri arasındaki ilişkinin tahmin sonucunu göstermektedir. Bu temel model sonucuna göre iş kazası sıklığı ile reel ücretler arasında anlamlı ancak çok küçük pozitif bir ilişki vardır. İş kazası sıklığındaki yüzde 1'lik artış, reel ücretleri ancak yüzde 0.0028 düzeyinde artırmaktadır. Tek değişkenli bu modelde R2 değeri oldukça düşük çıkmıştır.

Tablo 7'deki Model 2 ve Model 3 genişletilmiş ücret tahmini sonuçlarını vermektedir. İlk modelde olduğu gibi her iki modelde de iş kazası ile reel ücretler arasında pozitif, anlamlı ve çok küçük düzeyde bir ilişki mevcuttur. Model 2 ve Model 3'te Model 1'e ilave değişkenler eklendiği için iş kazası değişkeninin değeri düşmüştür. Bu modellerde yer alan verimlilik değişkenlerinin (*lnprod1* ve *lnprod2*) reel ücret üzerinde beklediği gibi anlamlı, güçlü ve pozitif etkisi vardır. Firma büyüklüğünün (*lnfsize*) ücretler üzerinde beklediğinin aksine negatif ilişkisi vardır ancak bu etki istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır. Endüstrideki kadın çalışan oranının (*lnsex*) her iki modelde de anlamlı pozitif ilişkisi vardır. Daha önce yapılan çalışmalar (İlkaracan ve Selim, 2007) kadın olmanın ücretler üzerinde negatif etki yarattığını göstermesine karşın, bu çalışmada elde edilen sonuçlar karşıt yödedir. Kadınların düşük eğitim ve düşük nitelikli kısmının istihdam içinde olmaması, çalışan kadınların büyük çoğunluğunun yükseköğrenim mezunu ve hizmetler sektöründe çalışıyor olması kadın istihdamının yüksek olduğu endüstrilerde ücretlerin de yüksek olmasını açıklayabilir<sup>8</sup>. Beklediği üzere ekonomik krizin reel ücretler üzerinde olumsuz etkisi olmuştur. Her iki modelde de bu etki görülmektedir. Modele değişken ilave edildiğinde R2'nin artış göster-

<sup>8</sup> TÜİK verilerine göre okuma yazma bilmeyen kadınların işgücüne katılım oranı %15,2, lise altı eğitimli kadınların işgücüne katılım oranı %27,2, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %33,6, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %41,4 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %71,3 olduğu belirlenmiştir. Öte yandan 2016 yılında cinsiyete ve ekonomik faaliyetlere göre istihdam oranı incelendiğinde tarım sektöründe kadın istihdam oranı %28,7, sanayi sektöründe kadın istihdam oranı %15,9 ve kadın istihdamının en yoğun olduğu hizmet sektöründe ise bu oranı %55,4 olarak açıklanmıştır.



diği hem Model 2'de hem de Model 3'de gözlenmektedir.

Tablo 8'de yer alan Rassal etkiler modellerinin üçü de anlamlıdır. Sabit etkiler modeline benzer şekilde rassal etkiler modellerin de de iş kazalarının reel ücretler üzerinde anlamlı, pozitif ancak çok küçük etkisi vardır. Sabit etkiler modelinden farklı olan firma büyüklüğünün reel ücret üzerindeki etkisidir. Her iki modelde de firma büyüklüğünün reel ücretler üzerinde anlamlı pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Bu sonuç beklentilerle tutarlıdır.

Tablo 8'in son sütununda ise GMY ile tahmin edilmiş dinamik ücret denkleminin sonuçları yer almaktadır. Ücret modelinin dinamik yapıya kavuşabilmesi için diğer modellerde olmayan ücretlerin gecikmeli değeri ilave edilmiştir. Bu modelde iş kazası değişkeninin pozitif değeri artış gösterse de hala çok zayıftır (0.0153).

Tablo 7. Panel veri tahmin sonuçları:  
Bağımlı değişken *rwage* : Sabit etkiler modeli

	Model 1	Model 2	Model 3
<i>Sabit</i>	-2.6944 *** (0.0432)	-4.1651*** (0.1792)	-4.2969*** 0.2163
<i>ln<sub>gik</sub></i>	0.0284*** (0.005)	0.0176*** (0.0047)	0.0206*** (0.0048)
<i>ln<sub>prod1</sub> (katma değer)</i>		0.2242*** (0.0221)	
<i>ln<sub>prod2</sub> (üretim)</i>			0.2088*** (0.0253)
<i>ln<sub>fsize</sub></i>		-0.0332 (0.0229)	-0.003 (0.0235)
<i>ln<sub>sex</sub></i>		0.1164*** (0.0384)	0.0686* (0.0383)
<i>kriz</i>		-0.0519*** (0.0125)	-0.0356*** (0.0129)
<i>Gözlem sayısı</i>	532	527	531
<i>Grup sayısı</i>	76	76	76
<i>R<sup>2</sup></i>	0.005	0.63	0.5252
<i>F istatistiği</i>	32.45***	34.58***	26.34***

\*\*\* yüzde 1, \*\* yüzde 5 ve \*yüzde 10 anlamlılık düzeyini ifade eder. Parantez içindeki değerler standart sapmaları gösterir.



Tablo 8. Panel veri tahmin sonuçları: Bağımlı değişken *rwage*  
Rassal etkiler modeli ve Genelleştirilmiş Momentler Yöntemi (GMY)

	Model 1	Model 2	Model 3	GMY
<i>Sabit</i>	-2.6936 *** (0.0733)	-4.8713 *** (0.1536)	-4.8901 *** (0.1853)	-1.7145 *** (0.4617)
<i>lnrwage<sub>t-1</sub></i>				0.7380 *** (0.0734)
<i>İngik</i>	0.0284 *** (0.0050)	0.0169 *** (0.0047)	0.0018 *** (0.0048)	0.0153 *** (0.0044)
<i>lnprod1 (katma değer)</i>		0.3158 *** (0.0202)		0.1368 *** (0.0381)
<i>lnprod2 (üretim)</i>			0.2610 *** (0.0211)	
<i>lnfsize</i>		0.0404 ** (0.0170)	0.0571 *** (0.0184)	0.006 (0.0074)
<i>lnsex</i>		0.1136 *** (0.0291)	0.0980 *** (0.0312)	0.0478 *** (0.0164)
<i>kriz</i>		-0.0454 *** (0.0133)	-0.0267 ** (0.0132)	
<i>Gözlem sayısı</i>	532	527	531	453
<i>Grup sayısı</i>	76	76	76	76
<i>R<sup>2</sup></i>	0.005	0.76	0.6038	
<i>Wald chi2</i>	32.70 ***	344.28 ***	232.42 ***	
<i>Arellano-Bond test AR(2)</i>				0.339

\*\*\* yüzde 1, \*\* yüzde 5 ve \*yüzde 10 anlamlılık düzeyini ifade eder. Parantez içindeki değerler standart sapmaları gösterir.

Özetle, ekonometrik tahmin sonuçları yüksek iş kazalarının yaşandığı Türkiye'de bu tür riskli işler için anlamlı düzeyde yüksek bir ücret ödemesinin olmadığını göstermektedir. Telif edici ücret farklılığı teorisinin de belirttiği üzere bu durum Türkiye'de var olan yüksek işsizlikle ilişkili olabilir. Yüksek işsizlik, kayıt dışı istihdam, güvencesiz esnek çalışma şartları çalışanları riskli işlerde herhangi bir ücret primi talep etmeden çalışmaya itmektedir. Görece niteliksiz işlerde bu durum daha belirgindir. Önceki bölümde iş kazalarının nitelik gerektirmeyen işlerde daha yoğun yaşandığı belirtilmişti. Bu işlerde sendikalaşma oranının da düşük olması çalışanları riskle beraber düşük ücretlere maruz bırakmaktadır.



Diğer önemli husus işgücü verimliliği ile ücretlerin anlamlı şekilde yükselmesidir. Bu sonuç da eğitimin ücretler ve çalışma koşulları üzerindeki önemini yani beşeri sermaye teorisini doğrulamaktadır.

## Sonuç

Çoğu gelişmekte olan ülkede iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için alınacak iş güvenliği tedbirleri işverenler açısından maliyet unsuru olarak görülmemekte, işverenler bu maliyete katlanmak istememektedirler. Ayrıca çalışanların bu konuda yeterli bilince sahip olmaması ve iktidarların bu alandaki denetim yetersizliği iş kazalarını ve meslek hastalıklarını kaçınılmaz kılmaktadır. Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye bu sorunları yüksek oranda yaşamaktadır. Türkiye’de ölümlü iş kazaları son 10 yılda inişli-çıkışlı bir seyir izlese de mevcut haliyle dahi oldukça yüksek seviyelerdedir. Türkiye ölümlü iş kazasında AB ülkeleri arasında birinci durumdadır. Ancak reel ücretlerde aynı şeyi söylemek oldukça zordur. Türkiye’deki asgari ücret AB üyesi ülkeler arasında en düşük gruptakiler düzeyindedir. Bu gerek ulusal gerekse uluslararası yatırımcının iş güvenliği önlemlerini almadan, işsizliğin yüksek olması nedeni ile düşük ücretlerin var olduğu Türkiye’de düşük maliyet ile rekabet avantajı sağlaması anlamına gelmektedir.

Bu çalışma yukarıdaki gerçekler ışığında Türkiye’de riskli işler ile reel ücretler arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İstatistik Kurumu’ndan elde edilen veriler ile iş kazaları ile ücretler arasındaki ilişkiler endüstri bazında ele alınmıştır. İş kazalarının yüksek olduğu bazı endüstrilerde reel ücretler de yüksektir. Ancak bu durum tüm endüstriler için söz konusu değildir. Bu endüstriler arasında en çok dikkati çeken sektör inşaat sektörü olmuştur. Fazlasıyla iş kazasının yaşandığı bu endüstride hem emek arzının fazla olması hem de sendikalaşma oranının düşük olması işçilerin düşük ücretle çalışmasına neden olmaktadır.

Diğer taraftan bazı endüstrilerde ücretler yüksek iş kazası nedeni ile değil, yüksek vasıf gerektirdiği için yüksektir. Daha çok bilgi teknolojileri ve mühendislik endüstrilerinde görülen bu durum işgücü verimliliği ile açıklanabilir. O halde ücreti etkileyen ana unsurları işin ve çalışanın nitelikleri olarak sınıflandırmak gerekir. Bu sınıflandırma sonucunda hangi etkinin daha baskın olduğunu görebilmek için ise hem işin riskini yansıtan, hem de çalışanın verimliliğini yansıtan değişkenler ile bir ücret denklemi tahmin etmek gerekir.

Çalışmada Türkiye için 76 iki haneli endüstriden 2009-2015 dönemine ait veriler ile panel veri teknikleri kullanılarak bir ücret denklemi tahmin edilmiştir. Tahmin sonuçlarına göre, iş kazalarının ücretler üzerinde anlamlı pozitif ilişkisi vardır ancak bu etki çok küçüktür. Ücretler üzerinde asıl önemli derecede etki eden işgücü verimliliğidir. Tahmin edilen tüm modellerde işgücü verimliliğinin ücretler üzerinde pozitif, anlamlı ve yüksek etkisinin olduğu görülmüştür. Firma büyüklüğünün ve kadın istihdam oranının reel ücretler üzerinde pozitif, ekono-



mik krizlerin negatif etkisi olduğu çalışmanın elde ettiği diğer önemli sonuçlardır.

Tahmin sonuçlarımızın telif edici ücret teorisinin, işsizliğin yüksek olması durumunda ilave ücret ödenmeden riskli işlerin yaptırılabilceği hipotezini doğrulamaktadır. Türkiye'deki çift haneli ve kronikleşmiş işsizlik riskli işlerde ödenmesi gereken telif ücretini yok ediyor olabilir. Bu nedenle her şeyden önce işsizliği azaltmaya yönelik politikalar, riskli işlerde çalışanların ücretlerinin de artmasına olanak sağlayabilir.

Esnek, güvencesiz, taşeron, sendikasıız çalışma koşullarından, güvenceli, örgütlü çalışma yaşamına dönüşmesi ücretlerde artışlar sağlayabilir. Taşeron ve esnek çalışmayla iş kazalarının artış gösterdiği bilinmektedir. Öte yandan iş kazalarının sendikalaşma oranının düşük olduğu sektörlerde daha yüksek olduğu da gözlenmektedir. Sendikalar iş güvenliği için gerekli tedbirlerin işveren tarafından alınması konusunda baskıcı olabilir, toplu iş sözleşmelerine koyacakları hükümlerle İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)'ye dair yönetmeliklerin işyerlerinde uygulanmasını sağlayabilir, çalışanları işin riskleri hakkında bilgilendirebilirler. Ayrıca sendikalar, kendi bünyelerinde kurabilecekleri İSG birimleri ile birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarının raporlanmasını ve ilgili kurumlara bildirilmesini sağlayarak daha gerçekçi bir tablo oluşturulmasına yardımcı olabilirler (Akin, 2012).

İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde devlete de önemli görevler düşmektedir. Türkiye'de İSG ile ilgili alınan önlemlerin ve izlenen politikaların yetersiz olduğu açıktır. İş kazalarının azaltılabilmesi için politika yapıcılarının mevcut şartları göz önünde bulundurarak daha bilinçli, önlem alma konusunda daha sıkı, çalışma ortamlarını daha iyi analiz eden ve tüm denetlemeler ile cezai yaptırımların daha ciddi uygulanacağı yeni bir İSG politikası oluşturması gerekmektedir (ÇASGEM, 2017). Aksi takdirde bu sistemle devam ederek iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kendiliğinden azalmasını beklemek hayalcilik olacaktır.

Devlete düşen diğer önemli görev eğitim politikasının tekrar gözden geçirilmesidir. Nitelik, ücretleri artıran en önemli unsurdur. Çalışana nitelik kazandırıcı eğitim politikalarına önem verilmelidir. Eğitim planlaması yapılırken, ülke ve ekonominin gerçekleri göz önünde bulundurulmalı, popülist eğitim politikaları terk edilmelidir.

Bu noktada işveren ve işveren sendikalarına da önemli görevler düşmektedir. Her şeyden önce iş güvenliği ve işçi sağlığının bir maliyet unsuru olmaktan öte insani boyutu olduğu göz önünde bulundurulmalı, bu tür önlemlerin alınmasında daha ciddi ve kuralcı davranılması gerekmektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarına dair istatistikler de önem taşımaktadır. Bu konuda TÜİK, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yanı sıra, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi gibi sivil toplum örgütlerinin çalışmalarına ihtiyaç vardır. Bu konudaki ayrıntılı istatistikler alınacak önlemlerin daha tutarlı olmasına katkı sağlayabilir.





## Kaynakça

- Akın, L. (2012) "Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı", *Çalışma ve Toplum*, 3, 101-124
- Aksoy, M. A. (1983) "Türkiye Özel İmalat Sanayiinde Yoğunlaşma, Karlılık ve Ücret İlişkileri", *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 10, 4, 367-386.
- Arellano, M. ve S. Bond (1991) "Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations", *Review of Economic Studies*, 58, 2, 277-297.
- Aritan, A. E. ve Ataman, M. (2017). "Kaza Oranları Hesaplamalarıyla İş Kazası Analizi", *Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 17, 239-246.
- Baltagi, B.H. (2005) *Econometric Analysis of Panel Data*, John Wiley & Sons Gmbh, West Sussex.
- Biçerli, K. (2016) *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Borjas, J. G. (2015) *Çalışma Ekonomisi* (çev. Ç. E. Şahin, K. Gökten, Ü. Akçay), Bursa: Dora Yayıncılık.
- Brown, C. (1980) "Equalizing Differences in the Labor Market", *Quarterly Journal of Economics*, 85, 113-134.
- Brue, L. S. ve McConnell, R. C. (1988) *Contemporary Labor Economics*, USA.
- Camkurt, M. Z (2013) "Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi". *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 6, 70-101.
- Canbey, V. (1998) *Ücret Farklılıklarının Ekonomik Analizi: Türkiye Örneği*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ceylan, H. (2011) "Türkiye'deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması", *International Journal of Engineering Research and Development*, 3, 2, 18-24.
- Çakmak, İ. (2012) "İş kazası olayı nedir ve getirdiği haklar nelerdir?", *İş Kazaları ve Bilirkişilik Kitabı* (der. Y. Bilge), 5-10. Ankara Üniversitesi.
- ÇASGEM (2017) *Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı*, 58, Ankara
- Duman, A. ve Duman, A. (2016) "Türkiye'de Sendikal Üyeliliğinin Kamu ve Özel Sektördeki Ücretler Üzerindeki Etkileri", *Çalışma ve Toplum*, 48, 1, 11-30.
- Duncan, G. ve Holmlud, B. (1983) "Was Adam Smith Right after All? Another Test of the Theory of Compensating Wage Differentials", *Journal of Labor Economics*, 1,4, 366-79.
- Elliott, F. R. (1997) *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi* (Çev. M. Beşeli, S. Erdoğan, A. Geniş, F. Güngör ve G. Toksöz). Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları, 210. Ankara.
- EUROSTAT (2018) <https://ec.europa.eu/eurostat/home?> (online data codes: hsw\_n2\_01 and hsw\_n2\_02) (10.11.2018)
- Gittleman, M. ve Pierce, B. (2012) Inter-Industry Compensation Differentials, *BLS Working Papers, Working Paper* 453.
- Guadalupe, M. (2007) "Product Market Competition, Returns to Skill, and Wage Inequality", *Journal of Labor Economics*, 25, 3, 439-474.
- Güven, A. ve Yeni, O. (2013) "Türkiye İmalat Sanayiinde Yoğunlaşma, Karlılık Ve Ücret İlişkisi: Yeniden", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31, 2, 95-115.
- Hamermesh, D. S ve Wolfe, J. R. (1990) "Compensating Wage Differentials and the Duration of Wage Loss", *Journal of Labor Economics*, 8, 1, 175-97.
- Hutchens, R. (1983) "Layoffs and Labor Supply", *International Economic Review*, 24, 1, 37-55.
- Karacan, E. ve Erdoğan Ö. N. (2011) "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 102-116.
- Lordoğlu, K. (2013) *Çalışma Ekonomisi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.





- Lucas, R. (1977) "Hedonic Wage Equations and Psychic Wages in the Returns to Schooling", *American Economic Review*, 67, 4, 549-58.
- MEB (2014) *Mesleki Gelişim İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*, Ankara. [http://www.megep.meb.gov.tr/mte\\_program\\_modul/moduller/%C4%B0%C5%9F%20Sa%C4%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20ve%20G%C3%BCvenli%C4%9Fi.pdf](http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller/%C4%B0%C5%9F%20Sa%C4%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20ve%20G%C3%BCvenli%C4%9Fi.pdf), (27.10.2017).
- Moore, M.J. ve Viscusi, W. K. (1988) "Doubling the Estimated Value of Life: Results Using New Occupational Fatality Data," *Journal of Policy Analysis and Management*, 7, 3, 476-490.
- Ocaktan, E. (2014) *Meslek Hastalıkları. Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ve Çalıştıyı*. Ankara.
- SGK (2018) *İstatistik Yıllıkları, 2007-2017 Yılları Arası Genel İstatistikler*, ([http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari) (01.02. 2018).
- Smith, R.S. (1976) *The Occupational Safety and Health Act: Its Goals and Its Achievements*, Washington, DC: American Enterprise Institute.
- Topaloğlu, S. ve Çınkı, F. (2014) *İş Kazası ve Meslek Hastalığı*, Ankara: TİSK Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- TÜİK (2016). İşgücü İstatistikleri, [www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=24635](http://www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=24635), (29.11.2017).
- TÜİK (2018) *Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri*, [http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1035](http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1035) (30.03.2018).
- Üçüncü, K. (2015) "2014 Yılı SGK İş Kazası İstatistiklerinin Analizi", <http://www.isteguvencilik.tc/2014%20SGK%20Analiz.pdf> (9.03.2018).
- Veljanovski, C.G. (1978) *The Economics of Job Safety Regulations: Theory and Evidence: Part I- The Market and Common Law*, Oxford Center for Socio- Legal Studies, Wolfson College.
- World Bank (2018). Data Bank, <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.DEFL.ZS>, (25.03.2018).
- Yılmaz, F. (2009) "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği", *Kamu-İş Dergisi*, 1, 11, 107-138.
- Yılmaz, F. (2009) *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*, Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ek 1. Çalışmada Kullanılan Endüstriler ve Kodları

KOD	NACE REV. 2 ENDÜSTRİLER	KOD	NACE REV. 2 ENDÜSTRİLER	KOD	NACE REV. 2 ENDÜSTRİLER
05	KÖMÜR VE LİNYİT ÇIKARTILMASI	31	MOBİLYA İMALATI	63	BİLGİ HİZMET FAALİYETLERİ
06	HAM PETROL VE DOĞALGAZ ÇIKARIMI	32	DiĞER İMALATLAR	68	GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ
07	METAL CEVHERİ MADENCİLİĞİ	33	MAKİNE VE EKİPMAN,KURULUMU VE ON.	69	HUKUKİ VE MUHASEBE FAALİYETLERİ
08	DiĞER MADENCİLİK VE TAŞ OCAK.	35	ELK.GAZ,BUHAR VE HAVA.-SİS.ÜRET.DA.	70	İDARİ DANIŞMANLIK FAALİYETLERİ
09	MADENCİLİĞİ DESTEKLEYİCİ HİZMET	36	SUYUN TOPLANMASI ARITIL. VE DAĞT.	71	MİMARLIK VE MÜHENDİSLİK FAALİYETİ
10	GIDA ÜRÜNLERİ İMALATI	37	KANALİZASYON	72	BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE GELİŞ.FAAL.
11	İÇECEK İMALATI	38	ATIK MADDELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ	73	REKLAMCILIK VE PAZAR ARAŞTIRMASI
12	TÜTÜN ÜRÜNLERİ İMALATI	39	İYİLEŞTİRME VE DiĞER ATIK YÖN.HİZ.	74	DiĞER MESLEKİ,BİLİM.VE TEK.FAAL.
13	TEKSTİL ÜRÜNLERİ İMALATI	41	BİNA İNŞAATI	75	VETERİNERLİK HİZMETLERİ
14	GIYİM EŞYALARI İMALATI	42	BİNA DIŞI YAPILARIN İNŞAATI	77	KİRALAMA VE LEASING FAALİYETLERİ
15	DERİ VE İLGİLİ ÜRÜNLER İMALATI	43	ÖZEL İNŞAAT FAALİYETLERİ	78	İSTİHDAM FAALİYETLERİ
16	AĞAÇ,AĞAÇ ÜRÜNLERİ VE MANTAR ÜR.	45	TOPTAN VE PER.TİC.VE MOT.TAŞIT.ON.	79	SEYAHAT AÇENTESİ,TUR OPER.REZ.HİZ
17	KAĞIT VE KAĞIT ÜRÜNLERİ İMALATI	46	TOPTAN TİC.(MOT.TAŞIT.ONAR.HARİÇ)	80	GÜVENLİK VE SORUŞTURMA FAALİYET.
18	KAYITLI MEDYANIN BASILMASI VE ÇOĞ.	47	PERAKENDE TİC.(MOT.TAŞIT.ONAR.HAR)	81	BİNA VE ÇEVRE DÜZENLEME FAALİYET.
19	KOK KÖMÜRÜ VE PETROL ÜRÜN. İM.	49	KARA TAŞIMA.VE BORU HATTI TAŞIMA.	82	BÜRO YÖNETİMİ,BÜRO DESTEĞİ FAAL.
20	KİMYASAL ÜRÜNLERİ İMALATI	50	SU YOLU TAŞIMACILIĞI	85	EĞİTİM
21	ECZACILIK VE ECZ.İLÜŞKİN MAL.İM.	51	HAVAYOLU TAŞIMACILIĞI	86	İNSAN SAĞLIĞI HİZMETLERİ
22	KAUÇUK VE PLASTİK ÜRÜNLER İM.	52	TAŞIMA.İÇİN DEPOLAMA VE DESTEK.FA.	87	YATILI BAKIM FAALİYETLERİ
23	METALİK OLMAYAN ÜRÜNLER İMA.	53	POSTA VE KURYE FAALİYETLERİ	88	SOSYAL HİZMETLER
24	ANA METAL SANAYİ	55	KONAKLAMA	90	YARATICI SANATLAR,EĞLENCE FAAL.
25	FABRİK.METAL ÜRÜN.(MAK.TEC.HAR)	56	YİYECEK VE İÇECEK HİZMETİ FAAL.	91	KÜTÜPHANE,ARŞİV VE MÜZELER
26	BİLGİSAYAR, ELEKTRONİK VE OPTİK ÜR.	58	YAYINCILIK FAALİYETLERİ	92	KUMAR VE MÜŞTEREK BAHİS FAAL
27	ELEKTRİKLİ TECHİZAT İMALATI	59	SİNEMA FİLMİ VE SES KAYDI YAYIMCILI.	93	SPOR, EĞLENCE VE DİNLENCE FAAL.
28	MAKİNE VE EKİPMAN İMALATI	61	PROGRAMCILIK VE YAYINCILIK FAAL.	95	BİLGİSAYAR VE KİŞİSEL EV EŞYA.ONAR.
29	MOTORLU KARA TAŞITI VE RÖMORK İM.	62	BİLGİSAYAR PROGRAMLAMA VE DANIŞ.	96	DiĞER HİZMET FAALİYETLERİ
30	DiĞER ULAŞIM ARAÇLARI İMALATI				



## Ek 2. Ortalamanın Üzerinde İş Kazası Sıklığına Sahip Endüstriler, 2015

(Yukarıdan Aşağıya Sıralı)

05	KÖMÜR VE LİNYİT ÇIKARTILMASI	183395.90
24	ANA METAL SANAYİ	83917.72
51	HAVAYOLU TAŞIMACILIĞI	67149.78
25	FABRİK.METAL ÜRÜN.(MAK.TEC.HAR)	48829.13
29	MOTORLU KARA TAŞITI VE RÖMORK İM.	46842.32
23	METALİK OLMAYAN ÜRÜNLER İMA.	46047.81
09	MADENCİLİĞİ DESTEKLEYİCİ HİZMET	45561.53
07	METAL CEVHERİ MADENCİLİĞİ	44524.83
17	KAĞIT VE KAĞIT ÜRÜNLERİ İMALATI	42452.46
28	MAKİNE VE EKİPMAN İMALATI	42448.99
22	KAUÇUK VE PLASTİK ÜRÜNLER İM.	41253.97
38	ATIK MADDELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ	40109.71
27	ELEKTRİKLİ TECHİZAT İMALATI	39515.93
16	AĞAÇ,AĞAÇ ÜRÜNLERİ VE MANTAR ÜR.	38354.31
52	TAŞIMA.İÇİN DEPOLAMA VE DESTEK.FA.	37313.78
30	DİĞER ULAŞIM ARAÇLARI İMALATI	33631.49
31	MOBİLYA İMALATI	30766.8
43	ÖZEL İNŞAAT FAALİYETLERİ	29761.46
13	TEKSTİL ÜRÜNLERİ İMALATI	28605.91
08	DİĞER MADENCİLİK VE TAŞ OCAK.	27365.47
10	GIDA ÜRÜNLERİ İMALATI	27168.77
06	HAM PETROL VE DOĞALGAZ ÇIKARIMI	26940.35
12	TÜTÜN ÜRÜNLERİ İMALATI	26797.56
20	KİMYASAL ÜRÜNLERİ İMALATI	26747.56
26	BİLGİSAYAR, ELEKRONİK VE OPTİK ÜR.	26382.7
33	MAKİNE VE EKİPMAN.KURULUMU VE ON.	23567.61
55	KONAKLAMA	23256.66
42	BİNA DIŞI YAPILARIN İNŞAATI	21676.28
11	İÇECEK İMALATI	21252.65
39	İYİLEŞTİRME VE DİĞER ATIK YÖN.HİZ.	21215.04
Ortalama		20997.04





Araştırma Makalesi

# Kırsal Dönüşüm, Tarım Dışı İstihdam ve Kadın Emeği: Fındık Fabrikalarında Çalışan Kadınlar

**Nihan CİĞERCİ ULUKAN\***

ORCID ID: 0000-0001-5411-727X

## Öz

1980'li yıllardan itibaren tarımda yaşanan neoliberal dönüşüm kadınları pek çok bakımdan etkilemiştir. Bu süreçte hem üretim hem de yeniden üretimin sorumluluğunu yüklenen kadının iş yükü daha da artmıştır. Nitekim, Doğu Karadeniz'de TÜİK'in istihdam edilen kadınların işteki durumunu gösteren verilerde, tarımsal yapıda hakim olan ücretsiz aile işçiliğinin hızlı bir şekilde azaldığı buna karşılık tarım dışı işlerde çalışma oranının arttığı gözlemlenmektedir. Bu durum, tarımsal yapıların hakim olduğu bölgelerde kadın emeği açısından yeni bir eğilimdir. Bu çalışmada da kırsal kadın emeğindeki yeni eğilimleri ortaya koymak adına Doğu Karadeniz kuşağında ve Türkiye'nin en fazla fındık üretilen bölgesinde yer alan Ordu İlinin Ünye İlçesinde fındık fabrikalarında kadın istihdamının ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışmada kadınların çalışma ortamları ve koşullarını ortaya koymanın yanında kırsal kadının ücretli bir işte çalışmasının toplumsal cinsiyet ilişkileri açısından sonuçlarının neler olduğu incelenmiştir. Bu çerçevede farklı fındık fabrikalarında çalışan 26 kadın işçi ile yüz yüze derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** tarım dışı istihdam, kadın emeği, fındık üretimi, Doğu Karadeniz

---

Makale gönderim tarihi: 20.10.2019 Makale kabul tarihi: 01.12.2019

\* Dr. Öğr. Üyesi, Ordu Üniversitesi Ünye İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, nihancigerci76@gmail.com



## Rural Transformation, Non-Agricultural Employment and Women's Labour: Women Working for Nut Factories

### Abstract

Since the 1980s neoliberal transformation in agriculture has affected women in many ways. In this process, the workload of the women, who are responsible for both production and reproduction, increased. As a matter of fact, data showing the status of women employed at work in the Eastern Black Sea, it is observed that the unpaid family labour prevailing in the agricultural structure decreases rapidly, whereas the rate of non-agricultural work has increased. This is a new trend for women's labour in agriculture. In this study, it is aimed to introduce women's employment in hazelnut factories in the Eastern Black Sea region in Ünye district of Ordu province, which is located in the field of hazelnut production in Turkey. In this study, in addition to revealing the working environment and conditions of women, we examined the results of rural women working in a paid job in terms of gender relations. In this context, in-depth interviews were conducted face to face with 26 female workers working in various hazelnut factories.

**Keywords:** non-agricultural employment, female labor, hazelnut production, Eastern Black Sea.

### Giriş

Tarımda neoliberal dönüşüm birçok geç kapitalistleşen ülkede olduğu gibi Türkiye'de de tarımsal yapılarda çok katmanlı bir dönüşüme yol açmıştır. 1980'lerden bu yana tarımda devlet desteğinin azalması, tarımın giderek ticarileşmesi ve uluslararası sermayeye açılması daha fazla sayıda üreticinin topraktan kopmasına neden olmaktadır. Tarımsal yapılarda yaşanan dönüşüm kadınları da pek çok bakımdan etkilemiştir. Tarımda yaşanan neoliberal dönüşümün kırsal hanelerde yarattığı yoksulluk, hanelerin yeni geçim stratejileri üretmesine neden olmuş ve bu bağlamda gelirini çeşitlendirmek zorunda kalan haneler tarımda ya da tarım dışı işlerde ücretli çalışma olanaklarına yönelmişlerdir. Bu süreçte hem üretim hem de yeniden üretimin sorumluluğunu yüklenen kadının iş yükü daha da artmıştır. Erkek emeğinin haneden ücretli iş için göç etmesi kadınların tarımın tüm yükünü üstlenerek, aynı zamanda mevsimlik, geçici tarım dışı işlerde çalışması kadınların çalışma zamanının ve iş yoğunluğunun artması anlamına gelmektedir. Literatürde "tarımın kadınlaşması" olarak tanımlanan bu olgunun geç kapitalistleşen birçok ülkede gözlemlendiğinden söz edilmektedir. (Katz, 2003; Deere, 2005; Lastarria-Cornhiel, 2006).

Tarımın kadınlaşması süreci özellikle geç kapitalistleşen ülkelerde tarımın neoliberal yeniden yapılanmasından ayrı düşünülemez. Neoliberal politikaların tarımda yarattığı hızlı dönüşüm kırsal hanelerin büyük bir bölümüne yoksullaşma



şeklinde yansımıştır. Kırsal nüfus içerisinde geçimini sadece tarımdan sağlayanların oranı azalırken, gelir getiren faaliyetlerin çeşitliliği ve karmaşıklığı açısından kentsel bölgeleri andıran koşullarda yaşayanların oranında bir artış gözlemlenmeye başlanmıştır. Artık tarım dışı işler kırsal haneler için giderek önemli hale gelmiştir. Kırsal bölgelerde özellikle ticaret, turizm ve inşaat sektörlerinin büyümesine paralel olarak kırsal nüfusun tarım dışı alternatif istihdam olanaklarını daha çok değerlendirmeye başladığı görülmektedir. Dolayısıyla kırsal bölgelerde tarım dışı ücretli işlerde çalışan sayısı artmaya devam etmektedir. Bu tarım dışı ücretli işlerde ise daha çok kadınlar çalışmaya başlamıştır (Kay, 2014 : 934).

Her ne kadar “tarımın kadınlaşması” kadını kırsalda daha görünür hale getirirse bile, kadınların patriarkal ilişkiler nedeniyle güçsüz ve eşitsiz konumları devam etmektedir. Kırsal alanda kadınlar üretim ve yeniden üretim faaliyetlerinin her aşamasında etkin olmaktadır. Kadınların yapması gereken işler çok çeşitlidir (Özbay, 1993: 141). Tarımsal üretimde çalışmanın yanı sıra, hayvan bakımı, bahçe bakımı ve yakacak temini, gıda maddeleri ve bazı ev eşyalarının üretimi kadının sorumluluğundadır. Ayrıca çocuk doğurup bakmak, hasta ve yaşlıların özel bakımını sağlamak aile üyelerinin günlük yaşantıları ile ilgili hizmetleri gerçekleştirmek ve ailenin kız çocuklarının eğitimi ve yeniden üretim faaliyetleri için kadınlar arası ilişkileri düzenlemek de kadınların sorumluluğundadır. Üretim ve yeniden üretim faaliyetlerinin iç içe geçmişliği kadının gelir getirici üretim faaliyetlerinde emeğinin görünmezliğine neden olmakta ve gerçekleştirdikleri faaliyetler ev içi işlerinin uzantısı olarak görülmektedir. Bu nedenle kırsal alanda kadınlar daha çok “ücretsiz aile işçisi” olarak çalışmaktadır (Candan ve Özalp-Günel, 2013: 95). Kadınların karşı karşıya kaldığı ağır iş yükü patriarkal ilişkiler çerçevesinde hem kadınların doğal görevi, hem de doğallaştırılmasının bir sonucu olarak değersiz, piyasa dışı olarak görülmektedir. Tarım ve tarım dışı işlerde ücretli emek haline gelen kırsal kadın ev içi işleri ve ücretsiz aile işçisi konumu nedeniyle emek piyasasında ikincil işgücü olarak güvencesiz ve düşük ücretli işlerde tercih edilmektedir.

Kandiyoti çok farklı biçimler alabilen ve farklı sonuçlar doğurabilen tarımda dönüşüm, sürecinin kadının üretim ve yeniden üretimdeki işlevlerini çeşitli biçimlerde şekillendirebildiğinden bahsetmektedir. (Kandiyoti, 1996: 59). Bu süreçte kadına yeni görevlerin verilmesi ya da eski görevlerin yeniden tanımlanması söz konusu olabilir. Nitekim Çelik, Soma’da madenci ailelerin hikayelerinden yola çıkarak kırsal hanelerde ilkel birikim, mülksüzleşme ve proleterleşme süreçlerini incelediği alan araştırmasında kadın emeğinin değişen niteliğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada 2000’li yıllarda tarımda yaşanan hızlı dönüşümle beraber geçimlik üretim veya küçük meta üretiminin tarımda veya tarım dışında ücretli işçilikle aynı zamanda tecrübe edilebilen bir kır yaşamını ortaya çıkardığını ve bu süreçte tarımda ve tarım dışı işlerde ücretli işçi olarak kadınların çalıştığından bahsedilmektedir (Çelik, 2017).



Kırsal alanda tarım dışı işlerin artışı Dünya Gıda Örgütü'nün raporlarında kırsal kalkınmayı sağlamak ve yoksulluğu azaltmak için reçete olarak sıkça dile getirilmiştir (FAO ve UNIDO, 2009; FAO, 2017). Nitekim imalat sanayinin bir alt kolu olarak gelişen tarımsal sanayi, son 30 yılda özellikle birçok gelişmekte olan ülkede hızla büyüyen tarım dışı sektör olarak dikkat çekmektedir (FAO, 2017). Tarımsal sanayinin, tarım, balıkçılık ve ormancılıktan sağlanan hammadde ve ara ürünlerin işlenmesi suretiyle yüksek katma değerli tarımsal ürünlerin üretimi ve ihracatına olanak sağladığı belirtilmektedir. Tarımsal sanayide yoğun olarak kadın emeği kullanılmıştır (Bee ve Vogel, 1997; Arizpe ve Aranda, 1981; Barientos, 1997). Bu sektörde çalışan kadın ve erkek işgücünün özellikleri farklılaşmaktadır. Kadınlar cinsiyete dayalı işbölümüne uygun olarak dikkat ve sabır gerektiren ve kendi kendini tekrarlayan, geçici ve emek yoğun işleri yaparken; erkekler güç gerektiren mekanize işlerde çoğu zaman kadrolu olarak çalışmaktadır. Tarımsal ihracat firmaları yılın belirli zamanlarına denk gelen, üretimin en yüksek olduğu dönemlerde kadın işçi istihdam etmekte; az sayıda iş sağlayan kadroda ise, erkek işçiler çalışmaktadır (Kulak, 2011: 147).

Bu çalışmada Türkiye'de tarım dışı sektörde kadın emeği kullanımı ve kadınların çalışma hayatında yer almasının toplumsal cinsiyet ilişkileri açısından sonuçları incelenecektir. Bu bağlamda Türkiye'nin önemli bir ihracat ürünü olan fındık üretiminin bir parçası olarak fındık işleme fabrikalarında kadın emeğinin çalışma ve yaşam koşulları ortaya konacaktır. Fındık işleme fabrikalarında çalışan kadınlar tarımda yapısal dönüşüme paralel olarak artan tarım dışı istihdamın bir görünümü olarak aktarılacaktır.

## Doğu Karadeniz'de Kadın Emeği

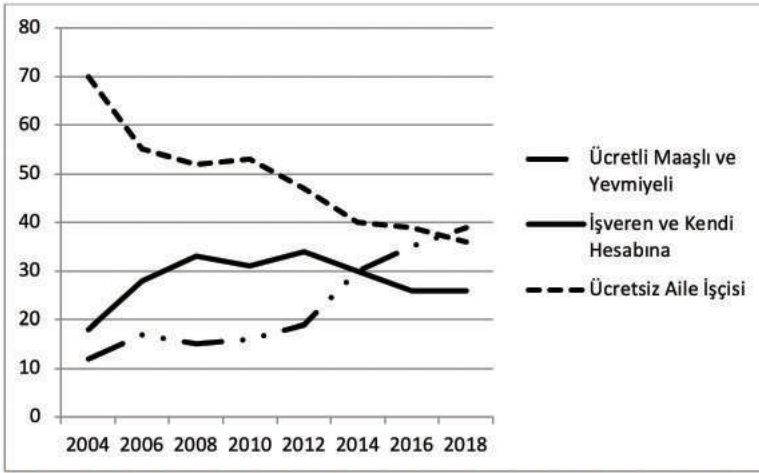
Araştırma alanımız olan Doğu Karadeniz'in<sup>1</sup> kadın istihdam yapısını incelediğimizde kadınların daha çok tarım sektöründe faaliyet gösterdiği görülmektedir. 2018 yılında istihdamın sektörel dağılımında kadınların en yoğun istihdam edildikleri sektörler sırasıyla tarım sektörü (yüzde 58,6), ardından hizmet sektörü (yüzde 36,1) ve sanayi sektörüdür (yüzde 5,3) (TÜİK, 2018). TÜİK verilerini değerlendirdiğimizde Doğu Karadeniz'de kadın emeğinin tarım sektöründe yoğun olarak kullanıldığı hatta bu sektörün kadınlar için önemli istihdam kaynağı olduğu ilk bakışta anlaşılmaktadır. Ancak özellikle 1980 sonrası neoliberal politikalar çerçevesinde tarımda yaşanan yapısal dönüşüm tarımda istihdam edilen işgücünün oransal olarak düşmesine neden olmuştur. Doğu Karadeniz Bölgesinde de aynı süreç yaşanmakta, kadınların tarım sektöründeki istihdamı hızla düşmekte buna karşılık tarım dışı sektörlerde istihdam artmaktadır. Ciğerci Ulukan ve Özmen Yılmaz'ın (2016) Ordu ve Samsun illerinde sağlık sektöründe çalışan taşeron kadın işçiler üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada kadınların tarım dışında farklı

<sup>1</sup> Doğu Karadeniz TR 90 sınıflandırmasına göre Gümüşhane Ordu, Trabzon, Rize, Artvin, Giresun illerini kapsamaktadır.



sektörlerde iş deneyimleri olduğu ortaya çıkmıştır (yüzde 63,1). Kadınların tekstil işçisi, fındık fabrikasında işçi, temizlik elemanı ve tezgâhtar olarak çalıştığı gözlemlenmiştir. Gündüz Hoşgör ve Suzuki Him'in gerçekleştirdiği bir başka araştırmada Orta Karadeniz bölgesinde tarım dışı işlerde çalışan kadınların çalışma koşulları ve toplumsal cinsiyet ilişkileri aktarılmaktadır. Sinop'un Dikmen ve Samsun'un Çarşamba ilçelerinde bulunan deniz salyangozu fabrikalarında kırsal kesimde yaşayan kadınlar yeni gelir alanı olarak yoğun tempoda ve kötü çalışma koşullarında çalışmaktadırlar. Bu sektörde "sabırlı ve itaatkar" kadın emeği tercih edilmektedir (Gündüz Hoşgör ve Suzuki Him, 2016).

Tablo: TR90 Bölgesinde İstihdam Edilen Kadınların İşteki Durumu (yüzde)



Kaynak: TR90 TÜİK Bölgesel İstatistikler (2004-2018)

Tablo 1'de de görüldüğü gibi bölgesel istatistiklerin başlangıç yılı olan 2004'ten itibaren Doğu Karadeniz'de tarımsal dönüşümün kadın emeği üzerinde etkisi net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Doğu Karadeniz'de 2004 yılından 2018 yılına kadar ücretsiz aile işçisi kadın oranı yüzde 50 azalmış, bununla beraber kadınların tarımda ve tarım dışı ücretli yevmiyeli çalışma oranı da yüzde 175 oranında artış göstermiştir. Bu durum kadınların tarım sektöründeki gelir azalmasına paralel olarak yoğun bir şekilde, tarım ve tarım dışı işlerde ücretli işlere yönelindikleri anlamına gelmektedir. İşveren ve kendi hesabına çalışan kadınların oranı ise 2004 yılında yüzde 18 iken 2013 yılına kadar artış göstererek yüzde 36'ya ulaşmıştır. Ancak son 5 yıllık oranları incelediğimizde tekrar düşme eğilimi (yüzde 26) içinde olduğu görülmektedir. Kadınların kırsal alanda işveren ve kendi hesabına çalışan olması ayrıca araştırılması gereken bir konudur. Kadınların mülk sahibi olma durumu hala bir sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların işveren ve kendi hesabına çalışan olma durumunda mülk



sahipliğinin yarattığı sonuçlar ve bu bağlamda Türkiye tarımı üzerinden tarımın kadınlaşmasından söz edilip edilemeyeceği yanıtlanması gereken bir sorudur. Bu alanda daha fazla alan araştırmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

## Fındık Üretimi ve Kadın Emeği

Doğu Karadeniz çay ve fındık bahçelerinde tarımsal üretimin yaygın olduğu ve bu üretimde de kadın emeğinin yoğun olarak kullanıldığı bölgenin herkes tarafından bilinen gerçeğidir. Ancak 2000'li yıllardan sonra daha da hız kazanan tarımsal dönüşüm politikaları çok sayıda çiftçinin topraktan kopmasına ve dolaşısıyla tarımda istihdam edilen nüfusun hızla azalmasına neden olmuştur.

Fındık özellikle Doğu Karadeniz bölgesinin önemli bir ürünü ve geçim kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bölgede yer alan Ordu ili, TÜİK'in 1988 yılından itibaren düzenli olarak yayınlamaya başladığı bitkisel üretim istatistikleri incelendiğinde, son 30 yıllık süreçte Türkiye'nin fındık üretiminde ilk sırada yer almakta ve toplam fındık üretimi içinde yüzde30'luk paya sahip olmasıyla, bölgenin en önemli fındık üretim alanı olarak dikkat çekmektedir (TÜİK, 2018). Ayrıca Dünya fındık üretiminin yüzde 75'inin Türkiye tarafından karşılanması da fındığın önemli bir ihracat ürünü haline getirmektedir. Uluslararası alanda pazar payının yüksek olması fındık üretimi ve ihracatı yapan bazı firmaların Türkiye'nin ilk 500 firması arasında yer almasında etkili olmuştur. Doğu Karadeniz boyunca birçok irili ufaklı fabrikada fındık endüstriyel ürün haline getirilmekte; fındık kırma, yağ üretimi, fındık unu, fındık püresi üretimi gerçekleştirilmektedir.

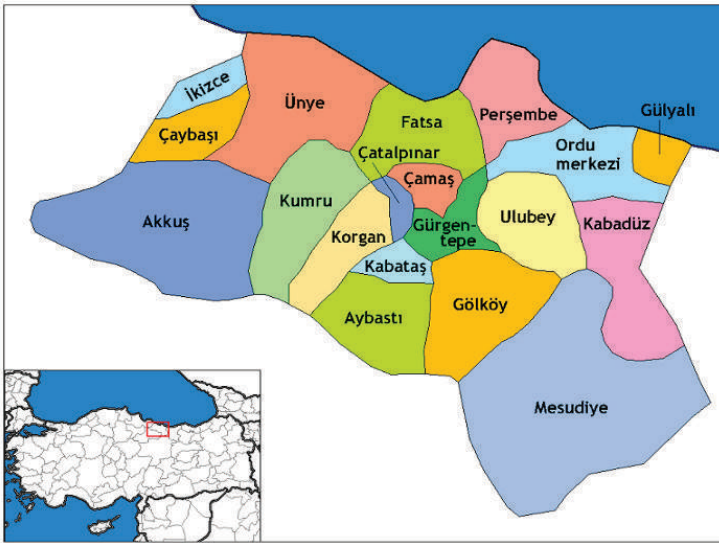
Alan araştırmamızı gerçekleştirdiğimiz Ordu ilinde tarımsal üretim hakim olmakla beraber cılız bir sanayi sektörü ve gelişmekte olan hizmetler sektöründe istihdam olanakları son derece sınırlıdır. Bu ilde istihdam olanaklarının kayıtdışı, güvencesiz ve mevsimlik işlerde yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Ordu ilinin sanayisi daha çok fındığa bağlı yatırım ve girişimlerden oluşmaktadır. Bu işletmelerin büyük bölümü KOBİ niteliğinde olup yoğun olarak sezonluk çalışan aile işletmesi şeklindedir.

Fındık ihracat sezonunun başlaması özellikle Doğu Karadeniz bölgesinde mevsimlik çalışan entegre fabrikalarının üretime başlaması anlamına gelmektedir. Fındık üretiminin gerçekleştirildiği Karadeniz Bölgesi'ndeki 8 ilde, 160 entegre fındık fabrikasında yaklaşık 10 bin kişi 8 ay boyunca çalışmaktadır. Çalışanların yüzde 85'i kadınlardan oluşmaktadır. Kadınlar ve erkekler arasında işgücü piyasasındaki yatay ve dikey işbölümünden de bahsedilebilir. Kadınlar fındık kırma, kavurma, ayıklama, ambalajlama ünitelerinde istihdam edilirken, erkekler taşıma hamaliye işlerini üstlenmektedir. Fındık üretiminin yoğun bir şekilde gerçekleştiği Ordu'da, dönemin Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı'nın fındık entegre fabrikalarının işsizliğe karşı fren olduğunu, mevsimlik de olsa 6-8 aylık da olsa özellikle kadınların çalışarak aile bütçelerine katkıda bulunduğunu belirtmektedir (Mynet, 2002). Öte yandan kadınların ücretli bir işte çalışıyor olsalar dahi kazandıkları ücretin "aile bütçesine katkı" olarak değerlendirilmesi de yaygın bir durum olarak göze çarpmaktadır.

## Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmada Doğu Karadeniz kuşağında ve Türkiye'nin en fazla fındık üretimi alanında yer alan Ordu ilinin Ünye İlçesinde fındık fabrikalarında kadın istihdamının ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışmada kadınların çalışma ortamları ve koşullarını ortaya koymanın yanında aşağıda belirtilen sorular cevaplandırılmaya çalışılmıştır: Kırsal kadının ücretli bir işte çalışmasının ne gibi toplumsal ve ekonomik sonuçları vardır? Kırdan yaşanan yapısal dönüşümlerin tarım dışı ücretli işlerde kadınların daha fazla emek piyasasına katılmasına katkı sunacak mıdır? Ücretli bir işte çalışmak kadınların toplumsal cinsiyet ilişkilerinde bir değişim yaratmakta mıdır? Ücretli iş, kadınların elde ettiği geliri kendisi için haralayabilme, hane içindeki işlerin paylaşımı, hane kararlarında söz sahipliği konularında değişimler yaratmakta mıdır? Tüm bu soruların cevaplarını bulabilmek, kadınların toplumsal ve ekonomik konumlarını anlamak ve yorumlamak için niteliksel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Bu doğrultuda derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiş ve kadınlar çalışma ortamlarında gözlemlenmiştir.

Şekil 1: Ordu'nun İlçeleri



Kaynak: Ordu'nun ilçeleri haritası, <https://www.karadenizfan.com/ilce/ordu-ilceleri/> (18.09.2019)

Araştırma alanımız olan Ordu ilinin Ünye ilçesi Türkiye'de en fazla fındık üretiminin gerçekleştiği yerdir. İlçe yerleşkesinin büyük kısmını fındık bahçeleri kaplamaktadır. Fındık dışındaki ürünler ekonomik hayatta büyük bir yer kaplamayan, ailelerin genelde kendi ihtiyaçları için yetiştirdikleri ya da köylülerin pazarda sattıkları ürünlerdir. Tarım dışında ilçenin en büyük sanayi kuruluşu Ünye Çimento Fabrikasıdır. Bir dönem gemi onarım ve yapım çalışmalarıyla aktif rol üstlenmiş Ünye Tersanesi tarım dışı bir diğer alandır. Ancak gemi yapım ve onarımına talep düştükçe tersanede de işlerin azaldığı gözlemlenmektedir. Son



yıllarda tekstil atölyeleri sayısında bir canlanma gözükmektedir. (Ünye Ticaret ve Sanayi Odası, 2018)

Araştırma sürecinde daha önce ilişki kurulan anahtar kişiler aracılığıyla görüşmecilere ulaşılmış, daha sonra kartopu örneklem yöntemiyle görüşmeciler örnekleme dahil edilmiştir. Görüşmelerin bir kısmı fabrikada öğle aralarında, iş çıkışı evlerine giderken servislerinde ve evlerinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmecilere işlerini hangi yollarla buldukları, daha önceki iş deneyimleri, çalışma koşulları, fabrikada emek süreçleri ve ev ve işyerindeki toplumsal cinsiyet ilişkileri üzerine sorular sorulmuştur. Görüşmeler 2018 yılında beş farklı fındık fabrikasında gerçekleştirilmiştir. Bu fabrikalar tercih edilirken kadınların çalışma koşulları değişimi göz önüne alınarak farklı üretim kapasitesine sahip büyük, orta ve küçük ölçekli fabrikalar örnekleme dahil edilmiştir. Biri yurtdışına ihracat yapan büyük ölçekli diğeri iç piyasa için üretim yapan orta ölçekli fabrika sahipleri ve 26 kadın işçi ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca fındık fabrikalarında çalışarak emekli olmuş 1 kadın işçi ile de geçmiş deneyimleri aktarması adına derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir.

### **Kadınların Sosyolojik Özellikleri**

Görüşmeciler 17-60 yaş aralığındadır. 17 ve 20 yaşında olan birer görüşmeci vardır. On bir görüşmeci 50-59 yaş aralığında, altı görüşmeci 30-39 yaşa aralığında, iki görüşmeci ise 60 yaşındadır. Görüşme gerçekleştirdiğimiz kadınları büyük çoğunluğu orta yaş ve üstü olarak değerlendirilebilir. Gerçekten de fabrikalardaki gözlemlerimizde de çalışan kadınlar arasında 35 yaş üstü kadınların yoğunlukta olduğu anlaşılmıştır. Kadınların eğitim durumlarına bakıldığında yoğun olarak ilkokul mezunu oldukları, bununla birlikte 4 kadın sadece okur yazar, 4 kadın lise mezunu, 2 kadının ortaokul mezunu olduğu belirlenmiştir. Fabrikada yapılan işin rutin ve nitelik gerektirmeyen yapısı daha çok eğitim düzeyi düşük kadınlar tarafından tercih edilmesine neden olmuştur. Kadınların medeni durumlarını incelediğimizde 20 kadın evli, 5 kadın evlenmemiş, 1 kadın boşanmış 2 kadının ise eşi ölmüştür. 20 kadının 3 veya 4 çocuğu, 1 kadının 1 çocuğu olup, 5 kadının ise çocuğu yoktur.

### **Kadınların Fabrikalara Girişi: Zorunluluk mu İstek mi?**

Görüşme gerçekleştirilen kadınların yaşam alanlarını geçmişten günümüze incelediğimizde kırdan Ünye merkeze göç eden eski kırsal haneler olduğunu gözlemlemekteyiz. Kırsal hanelerin kentlere göç etmesinin bir nedeni hane gelirinin azalmasıdır. Hanelerin borçlanma sürecini 1980 sonrası uygulanan tarımsal dönüşüm politikaları çerçevesinde de düşünmek gerekmektedir. Dönüşüm politikalarıyla, tarımsal faaliyetlerin gelir getirici özelliğinin yavaş yavaş kaybolması hanelerin gelir çeşitlendirici stratejiler benimsemesine yol açmıştır. Bu süreçte özellikle kadınlar tarımda ya da tarım dışı işlerde ücretli çalışmaya başlamak-

tadır. Tarımda yaşanan dönüşüm nedeniyle piyasa koşullarına bırakılan fındık üretimi de, bu koşullarla rekabet edemeyen küçük ölçekli üreticiler için tarımsal gelirin azalması anlamına gelmektedir.. Bu durum üreticilerin tarım dışı işlerin daha fazla olduğu kentlere yönelmesine neden olmuştur. Kentlere göçün ikinci bir nedeni ise çocukların eğitimidir. Taşınmalı eğitim sistemi sonucunda köylerde okulların kapanması ile haneler çocukların eğitimi için kente yerleşmektedir. Görüşme gerçekleştirdiğimiz bir kadın kırsal hayatın son durumunu şöyle özetlemektedir:

*“Köyde kışın yaşlılar, emekli olup çocukları yanında olmayan köyü seven ve köyden ayrılmak istemeyenler kalıyor. Yani kışın çok az yaşayan vardır köyde” (yaş 45).*

Kentsel alanlarda tarım dışı işlerin varlığı hanelere alternatif gelir olanakları yaratmaktadır. Ünye örneği üzerinde bir değerlendirme yapacak olursak kent merkezinin istihdam olanaklarının sınırlı olduğunu belirtmemiz gerekmektedir. Kadınlar daha çok fındık işleme ve fason üretim yapan tekstil fabrikalarında, yeni gelişmekte olan hizmetler sektöründe istihdam olanağı bulabilmektedirler. Ancak bu işlerin büyük bir kısmı geçici, mevsimlik, sigortasız özelliğe sahiptir. Fındık işleme fabrikalarında çalışmanın daha çok düşük eğitim düzeyine sahip, iş deneyimi yetersiz ve dar gelirli hanelerde yaşayan kadınlar tarafından tercih edildiği söylenebilir. Görüşme gerçekleştirdiğimiz bir kadın fabrikalarda çalışmayı şu şekilde ifade etmektedir:

*“Kim fabrikada çalışır? Zoru olan çalışacak. Saatlerce oturup çürük fındıkları ayıklayacaksın. Hergün aynı şey. Kim dayanır? Eğitimli olmayanınca yapacak bir şey yok.” (yaş 49).*

Fındık fabrikası sahibi ile gerçekleştirilen görüşmede fabrikaya gelen kadınların büyük çoğunluğunu fındıktan gelir elde edemeyenlerden oluştuğunu belirtmiştir. Dolayısıyla tarımsal üretimden geliri azalmış ya da kalmamış hanelerin kadınları tarım dışı bir faaliyet olarak fabrikalarda çalışmaktadır. İşverenler istihdam ettikleri kadınların daha önce fabrikada çalışmış ve deneyimli olanlarını tercih ettiklerini belirtmiştir. Bir işveren bu durumu şöyle özetlemektedir:

*İşçiler arasında çalışmayı sevmeyenler var. Kaytarma hakim. Mesela genç işçilerde zorlanıyoruz. İş disiplini yok. Bazen canım sıkıldı, çarşıya inip geleceğim diyen de var. Ancak işçinin maliyeti çok yüksek. Performansı düşük olunca hemen işten çıkarıyoruz.*

Kadınların hanenin azalan gelirine katkı sağlamak ya da yeni harcama alanları nedeniyle yoğun çalışma tempolarının olduğu gözlemlenmektedir. Kadınlar fabrikaların kapalı olduğu fındık toplama sezonunda daha fazla gelir elde ettiklerini düşündükleri mevsimlik yevmiyeli işçi olarak çalıştıklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla kadınların gelir elde edebileceği iş kollarına güvence ve çalışma koşullarına bakmaksızın yöneldiği görülmektedir.



Kadınların genel olarak çalışma hayatına geç giriş yaptığını söyleyebiliriz. Kadınların çalışma hayatına girişlerinin ertelenmesi genellikle evlilik ya da çocukların doğmasıyla gerçekleşmektedir. Burada kadın emeğinin ataerkil kontrolü gerçekleşmekte ve kadının ne zaman ücretli bir işte çalışacağı patriarka çerçevesinde cevaplanmaktadır. Genellikle kadının çalışmasının erkek tarafından onayı, kadının ev içi sorumluluklarını aksatmayacağına erkeğin kanaat getirmesiyle gerçekleşmektedir. Bu durumda kadın zamanını ve gücünü ev işlerini organize etmeye ayırmakta ve işte geçirdiği zamanı telafi edici çaba harcamaktadır. Bu yüzden kadınların mevsimlik ve geçici işlerde çalışması daha yaygındır (Bee ve Vogel, 1997). Kadınlar hanede gelir ihtiyacının artmasına paralel olarak yıl içinde talep edilen dönemlerde mevsimlik işlerde çalışmakta, mevsimlik işler sona erdiğinde ise hızlı bir şekilde geleneksel ev içi rollerine geri dönmektedirler. Dolayısıyla tüm yıl boyunca tam zamanlı çalışan kadınlardan farklı olarak kadının mevsimlik işler nedeniyle sık sık eve dönüşü erkek tarafından daha fazla kabul edilmektedir. Borçluluk, eşin hastalığı, işsizliği ya da boşanma durumunda kadınlar hanede gelir arttırıcı faaliyetlere yönelmektedir. En fazla borçlanma ev kredisi sebebiyle gerçekleşmektedir. Ev satın alan haneler bankadan ya da akrabalarından borç almakta ve borçların geri ödemesi uzun yılları almaktadır. Böyle bir durumda kadınlar daha önce ücretli bir işte çalışma deneyimi olmasa bile hanelerin borcunu ödemek, azalan gelirine destek olmak amacıyla çalışma hayatına girmektedir. Borçluluk erkeklerin kadınların çalışmasına bakışını esnetmektedir. Ancak araştırmamızda erkeklerin kadınlar için “uygun iş” olarak tanımladıkları çoğunlukla aynı mahalle ve köyden tanıdık, akraba kadınların olduğu fabrikalardır.

## Çalışma Ortamı ve Koşulları

Kadın istihdamı konusunda işgücü piyasalarında görülen en belirgin eğilim işlerin “erkek işi” ve “kadın işi” olarak ayrılması yani yatay ayrışmadır. Diğer taraftan aynı sektörde çalışan kadın ve erkekler açısından dikey ayrışma söz konusu olmaktadır. Kadınlar erkeklere göre daha alt kademelerde ve genellikle daha düşük ücretle çalışırken erkekler daha üst kademelerde yönetici olarak çalışmaktadır. Fabrikalarda da “kadın işi” ve “erkek işi” net bir şekilde gözlemlenmektedir. Kadınlar fındık kırma, kavurma, ayıklama ve ambalajlama ünitelerinde çalışırken, erkekler taşıma, nakliyat işlerini üstlenmektedir. Öte yandan görüşme yapılan fabrikaların hiçbirinde kadın yönetici veya işveren ile karşılaşmadığımızın da altını çizmek gerekir. Görüşme gerçekleştirdiğimiz işverenler “neden kadın işçi çalıştırıyorsunuz” sorusuna “kadınlar daha titiz ve sabırlı” erkekleri o kadar süre oturtup çalıştıramazsın” şeklinde cevap vermişlerdir.

Fındık fabrikalarında kadınların yaptığı işler rutin ama dikkat gerektirmektedir. Bu nedenle işçiler sıkı denetim altında çalışmaktadır. İşverenler tarafından işçilerin çalışma süreçleri kameralarla panoptikon şeklinde gözetlenmekte ve bu



yolla kaytaran ve verimsiz çalışan işçileri anında tespit edilebilmektedir. Çalışma sırasında işçilerin birbiriyle konuşması yasaktır ve tuvalet ihtiyacı kadınlar arasında dönüşümlü olarak giderilmektedir. Görüşme gerçekleştirdiğimiz bir işveren “ben onların sigortalarını ödüyorum, bana maliyetleri çok yüksek, kaytaran ve verimsiz çalışana yer yok” demiştir. Günlük çalışma süresi fındık toplanma sezonu sonrası üretimin yoğunlaşmasına paralel olarak değişim göstermektedir. Fındık toplama ayı olarak bilinen Ağustos ayından Mayıs ayına kadar üretim yoğun bir şekilde sürerken yeni sezona doğru üretim iyice düşmektedir. Üretimin yoğun olduğu dönemlerde 08.00-18.30 gerekirse pazar günleri de dahil olmak üzere haftada 7 gün kadınlar çalışmaktadır. Büyük ölçekli ve kurumsal nitelikteki fabrikalarda üretim yoğun olsa bile en fazla haftanın 6 günü çalışma vardır. Ancak daha küçük ölçekli fabrikalarda çalışma saatlerinin daha esnek olduğu ve çalışmanın haftada 7 güne çıktığı işçiler tarafından dile getirilmiştir.

Fabrikalarda kadınlar 6-8 aylık sürelerle mevsimlik işçi sözleşmesine göre çalışmaktadır. Kadınlar daha önceki yıllarda sigortasız çalıştıklarının ve çalışma koşullarının daha kötü olduğunu şimdilerde biraz daha düzeldiğini belirtmişlerdir:

*2006 yılında işe başladım 2013 yılına kadar sigortasız çalıştım. 2006’da başladığımda günlük yevmiye üzerinden çalışıyorduk. 2013’ten bu yana sigortalı çalışıyorum. Şimdi ücret asgari ücret oldu. Ancak işe gelemediğimizde rapor alsak bile hemen ücretimiz kesiliyor. (yaş 35)*

Kadınlar fabrika koşullarının zorlu olduğunu sıkça belirtmişlerdir. Uzun süre hareket etmeden kayan bant sisteminden geçen fındıkları seçme ve ayıklama işleminin dikkat gerektirdiğini, bazen çalışma arkadaşlarıyla göz temasının bile çürük fındıkların gözden kaçmasına neden olduğunu, bu nedenle de sık sık işveren tarafından uyarıldıklarını aktarmaktadırlar. Görüşme gerçekleştirdiğimiz kadın işçi fabrika koşullarını şu şekilde özetlemektedir:

*“Fabrikada çalışmak tarlada çalışmaya benzemiyor. Tarlada çalışsan sağına soluna bakarsın ama fabrikada bakamıyorsun. Bu yüzden bel ve boyun ağrılarım oluştu” (yaş 29).*

Benzer bir şekilde İspanya’da meyve hazırlama ve seçme fabrikalarında çalışan kadınlar üzerine yapılan bir çalışmada uzun süre aynı pozisyonda kalma nedeniyle kadınlar arasında boyun, bel ve sırt ağrılarının çok yaygın olduğu gözlemlenmiştir (Pedren vd., 2014: 203).

Kadınların fabrika içerisinde karşı karşıya oldukları bir diğer risk ise fındık tozudur. Üretim sürecinde fındık tozunu soluyan kadınlar çeşitli akciğer hastalıklarına yakalandıklarını belirtmişlerdir. Diğer yandan fabrikanın temizliği de kadınlara aittir. Bu temizlik sırasında fındık tozuna yoğun bir şekilde maruz kaldıklarını birçok kadında astım hastalığının oluştuğunu vurgulamışlardır. İşyerinde toplumsal cinsiyet ayrışmasının bir diğer göstergesi de kadınların ver





erkeklerin çalıştığı fabrikanın tüm temizliğinin işçi kadınlara yüklenmesidir. Kadınlar ve erkeklerin bir arada çalıştığı iş yerlerinde temizlik, bulaşık gibi angarya görülen asıl iş dışındaki işlerin genellikle kadınlara yüklenmesi çok sık rastlanan bir durumdur. (Ciğerci Ulukan ve Özmen Yılmaz, 2016)

## Geçmiş Deneyimler: Fiskobirlik İşçisi Olmak

Fındık fabrikasında işçi olmanın tarihsel süreçte değişen koşulları olduğu bir gerçektir. Değişen koşullar ise ekonomik dönüşümlerden ayrı düşünülemez. 1980 sonrası uygulamaya konan neoliberal politikalar tarımda devlet desteğini ortadan kaldırmaya başlarken çeşitli düzeylerde kurumsal tasfiye süreçlerini de beraberinde getirmiştir. Bu dönemde yasal düzenlemeler ile tarım satış kooperatif ve üretici birlikleri özerkleştirilmiş ve devlet desteğinin çekilmesi kararlaştırılmıştır<sup>2</sup>. Fındıkta üreticiye destek sağlayan Fiskobirlik Kurumu ise 2000 yılında tamamen özerk yapıya kavuşmuş ve fındık üretimi ve fiyatları piyasa koşullarına bırakılmıştır. Alan araştırmamızda daha önce Fiskobirlik'e ait fındık fabrikasında uzun yıllar çalışmış ve bu kurumdan emekli olmuş bir kadın işçi ile görüşülmüştür. Bu görüşme kadınların geçmiş dönem deneyimlerini günümüz koşullarıyla karşılaştırma fırsatı yaratmıştır. Görüşme gerçekleştirdiğimiz Fiskobirlik'ten emekli kadın işçi çalışma koşullarını şu şekilde aktarmaktadır:

*1975 yılında çalışmaya başladım. 22 yıl boyunca Fiskobirlik'te çalıştım. Devlet eliyle olduğu için sigorta, sendika, çalışma saati konusunda sıkıntı yaşamadım. Hep burada çalışıp buradan emekli oldum. İkramiye de prim de alıyorduk. Maaşımız iyiydi. "İlk işe girdim sendikamız yoktu. 3 ay sonra sigorta başladı. İşe başladıktan 1 yıl sonra da DİSK'e üye oldum. Sıkıntı olmuyordu. (yaş 60)*

Fiskobirlik'te çalışma koşullarının günümüz fındık fabrikalarından farklı özellikler taşıdığı anlaşılmaktadır. Kadın işçiler tam zamanlı bir işte uzun süre özlük hakları korunarak çalışmış ve bu dönemde hiçbir fabrikada gözlemediğimiz sendikal örgütlenmenin yaşandığı tespit edilmiştir. Kadınlar bu fabrikalarda özlük hakları korunduğu için emekli olabilmeye hakkına sahip olabilmişlerdir. Fiskobirlik'ten emekli kadın işçi günümüz fabrika işçilerinin durumlarının daha zor olduğu ücretlerinin düşük ve emekli olabilmelerinin oldukça zor olduğunu belirtmiştir.

## Toplumsal Cinsiyet İlişkileri

Ücretli bir işte çalışma kadınların güçlenme süreci için önemli katkısı olduğu belirtilmektedir (Erman vd., 2002). Ancak Toksöz ün de belirttiği gibi ücretli çalışmanın kadınların durumunda bir iyileşme yaratıp yaratmayacağı, işin güven-

<sup>2</sup> 2000 yılında Resmi Gazete'de yayınlanan 4572 sayılı yasa ile TARIM SATIŞ KOOPERATİF VE BİRLİKLERİ HAKKINDA KANUN.





celi olup olmamasına, çalışma koşullarının insana yakışır olup olmamasına, alına ücretin düzeyi gibi bir dizi koşula bağlıdır. Kadının ev içindeki konumu da bu koşulların varlığı ile ilişkilidir. (Toksöz, 2011: 207) Bu bağlamda, çalışmada kadınların ücretli bir işte çalışması toplumsal cinsiyet ilişkileri çerçevesinde güçlenme ve özgürleşme yaratıp yaratmadığı çeşitli sorularla açıklanmaya çalışılmıştır. Kadınların elde ettiği geliri kendisi için harçayabilme, hane içindeki işlerin paylaşımı, hane kararlarında söz sahipliği güçlenme ve özgürleşmeyi belirleyebilecek birkaç değişken olarak incelenmiştir. Ancak bunlardan da önce kırsal kadının mülksüzlüğü patriarka karşısında pazarlık gücünün azalmasına neden olmaktadır.

### **Mülksüzlük**

Kadınların toplumsal cinsiyet ilişkileri içindeki konumunu güçsüzleştiren bir olgu mülk sahibi olma kanallarının kısıtlanmış olmasıdır. Patriarkal yapı kırsal hanelerde miras paylaşımını da belirlemekte ve mirasın erkeğe devrine neden olmaktadır. Görüşme yaptığımız tüm kadınların kendi ailesinden kalan fındık bahçesi bulunmamaktadır. Öyle ki fındık bahçeniz var mı? sorusunu genellikle kadınların eşlerinin ailelerinden kalan fındık bahçeleri olarak algılamışlardır. Görüşme gerçekleştirdiğimiz kadınların hepsi miras hakkında vazgeçip erkek kardeşlere fındık bahçesi hissesini devretmektedir:

*Babamların 10 ton fındığı oluyor ondan bize bir şey kalmıyor. Eşimin ise 250 kg fındığı var para etmiyor. Babamdan yer alamadım. Bana 5 milyar para verdi hisselerimi erkek kardeşlerime geçirdim.(yaş 37)*

Kadınların mülksüzlüğü hanede erkeğin gelirine bağımlı olmayı beraberinde getirmektedir. Bu süreç bazen kadın ücretli bir işte çalışsa bile hanede erkeğin gelirini esas kabul eden bir bilince dönüşmektedir. Hanede evin geçimini kim/kimler sağlamaktadır? sorusuna birçok kadın (15) eşim sağlamaktadır diyerek erkeği esas gelir getirici, kendini ihtiyaç halinde ek gelir getirici olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlama kadının çalışma hayatına girişin geçici olduğunu esas yerinin evin içi olduğunu açıklar netliktedir.

### **Erkeksiz Haneler ve İşsiz Kocalar**

Hanenin geçimini sağlama meselesi erkeğin işsizliği ve boşanma durumunda kadınlar açısından değişiklik göstermektedir. Nitekim kadınlar bu durumlarda kendilerini hanenin geçimini sağlayan olarak tanımlamışlardır. Eşi uzun süredir işsiz olan bir kadın, işçi evin geçimi için şunları ifade etmiştir:

*“Eşim senelerdir işsiz. Hiçbir işte dikiş tutturamadı. Eve hep çalışıp ben baktım. Evin geçimini tabii ki ben sağlıyorum. Hiçbir şey diyemez” (yaş 50).*



Diğer yandan boşanma durumunda kadınların mülk edinme kanallarının da açıldığı gözlemlenmektedir. Eşinden uzun çabalar sonucu boşanmış bir kadın yaşadıklarını şöyle ifade etmektedir:

*Senelerdir eşimden boşanmaya çalışıyorum. Hiçbir yararı olmamıştır 30 yıldır ne bana ne çocuklarıma. Ben temizliğe gittim çocuk baktım. Evimi geçindirdim. Çoğu zaman elimden paramı aldı. Ama ben bir miktarını hep kaçırırım. Boşandıktan sonra borçlanıp bir ev aldım. Çocuklarımla oraya geçtim. Şimdi fabrikada çalışıp ev kredisi ödüyorum ve mutluyum. (yaş 52)*

Ancak boşanma hikayesi her kadın için aynı bitmemektedir. 36 yaşında 6 çocuğu olan bir kadın ise boşanma kararının hayatını oldukça zorlaştırdığını belirtmiştir:

*Eşim başka bir kadınla evleneceğini söyleyerek beni eve almadı. Evime giremedim. Annemin babamın evine gittim Neden geldin dediler evine geri dön biz seni burada istemiyoruz dediler. Kaldığım süre içinde benimle konuşmadılar sırtlarını döndüler. Ayrıca eşim çocuklarımla da göstermedi bana. Bir arkadaşım desteğiyle fabrikada bu işi buldum. Daha önce hiç çalışmamıştım. Çalışıp para kazanmam gerekiyor kimseden destek yok. İşe başladığımdan beri babamlar bana yemek de vermiyor. Gelecek ay kiraya çıkacağım çocuklarımla da yanuma almak istiyorum.*

Patriarkal yapı kadını aile içinde var etmekte, aile dışına çıkan kadın ter tür-lü toplumsal baskıya maruz kalmaktadır. Yukarıdaki örnekte de kadının eşinden ayrılması hoş karşılanmamakta kadın ailesi tarafından da baskıya maruz kalmaktadır. Daha önce çalışma deneyimi olmayan kadın için fabrikadaki iş adeta bir can simidi anlamına gelmektedir

Kadınlar hanenin gelir ihtiyacı azaldığında ise tekrar emek piyasasından çekilmektedir. Diğer taraftan erkeğin çalışmadığı durumlarda (işsizlik ya da hastalık) kadınlar hane geliri artırıcı faaliyetlere giriş yapmaktadır. Kadınlar “başka çare kalmadığında” hanenin geçimini sağlamak adına harekete geçmektedir.

### **Ev İçi İşlerin Paylaşımı**

Görüşme gerçekleştirdiğimiz kadınların tamamına yakını ev işlerinin kendi sorumluluklarında olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmamız çerçevesinde kadının ücretli bir işte çalışmasıyla ev içi işlerin eşit paylaşımına yönelik bir eğilimden söz etmek mümkün değildir. Ancak bazı kadınlar eşlerin bazen yardım ettiğini, bir kadın görüşmeci ise, “eşıme pilav yapmasını öğrettim, şimdi yapıyor” diyerek ev içi işlere erkekleri katma çabalarını belirtmişlerdir. Diğer yandan kayınpeder ve kayınpeder ile geniş aile şeklinde yaşayan kadınlar ev içi işlerin paylaşımı bir yana iş yüklerinin daha da arttığından bahsetmektedir. Gelinlerin patriarkal

ilişkiler içinde hiyerarşinin alt sıralarında yer aldığı ve bu durumun ücretli işte çalışmakla değişmediği gözlemlenmektedir:

*Evlendikten sonra el kızı oluyorsun acımıyorlar sana. Bütün sorumlulukları sırtına yüküyorlar. Ev sorumluluğu, iş sorumluluğu, koca sorumluluğu hepsi sırtımda.(yaş 36)*

Gerçekleştirdiğimiz görüşmelerde erkekler işsizlik ya da emeklilik nedeniyle evde olsa bile fabrikada çalışan kadın eve geldiğinde yeniden üretim alanındaki ev içi tüm hizmetleri yerine getirmek zorundadır. Ev içi iş yükünde bir azalma meydana gelmemiştir. Bu çerçevede kadınlar ihtiyaç zamanında “erkek işi” görülen işleri üstlenseler de ancak bunun tersi hiçbir zaman söz konusu değildir. Sonuçta hem ev içinde hem de ev dışında ücretli işlerde artan iş yüküyle beraber kadın emeğinin yoğunlaşması ve emek süresinin uzaması ile literatürde “çifte sömürü” olarak adlandırılan durum ile karşı karşıya kalınmaktadır.

### **Kadınların Kararları**

Kadınların ücretli bir işte çalışmasının şu iki önemli sonucu doğurup doğurmadığının incelenmesi gerekmektedir. Birincisi kadınların ücretli bir işte çalışmasının hane kararlarına katılmada etkisi, ikincisi ise kadının elde ettiği geliri kendisi için harcama düzeyidir. Görüşme gerçekleştirdiğimiz kadınların çoğu (20) ücretli bir işte çalışmasıyla hanenin kararlarında daha çok söz sahibi olduğunu belirtmişlerdir. Diğer kadınlar (7) ise bir değişiklik olmadığını ifade etmiştir. “Artık eşim beni daha çok dinliyor. Benim de eve katkı var.” şeklinde ifadeler kadın işçiler tarafından sıkça kullanılmıştır.

Kadınların kendi ücret gelirlerini nasıl harcadıkları sorusuna cevap olarak kadınların büyük bir kısmı (24) hanenin giderleri için harcadıkları kendileri için harcama yapamadıkları şeklinde yanıtlamışlardır. Bu durumun ortaya çıkmasında birkaç neden vardır. Kadınların genellikle hanenin gelir ihtiyacı arttığı durumda çalışması kendi ihtiyaçlarını göz ardı etmesine yol açmaktadır. Kadınların yoğun olarak çocukların artan eğitim masrafları için çalıştığı da araştırmamızın bulguları arasındadır. “Çocuğumu üniversiteye yolladım. Masraflar arttı o yüzden işe başladım” ifadesi kadınların sıkça belirttiği ifadelerdir. Kısaca kadınların ücretli bir işte çalışması hanede kadını karar alma süreçlerinde görünür kılsa da ücret gelirini nasıl harcayacağı kararında hala kısıtları mevcuttur.



## Sonuç Yerine

Bu çalışmada Türkiye'nin en fazla fındık üretimi alanında yer alan Ordu İlinin Ünye İlçesinde fındık fabrikalarında kadın istihdamına değinilmiştir. Çalışmada kadınların çalışma ortam ve koşullarını ortaya koymanın yanında ücretli bir işte çalışmanın toplumsal cinsiyet ilişkilerini nasıl şekillendirdiği incelenmeye çalışılmıştır.

Alan araştırmamızı gerçekleştirdiğimiz Ordu ilinin Ünye ilçesinde tarımsal dönüşümün sonuçları görülmekte, köylerde yaşayan hanelerin kent merkezlerine göç ettikleri gözlemlenmektedir. Tarımsal faaliyetlerin gelir getirici özelliğinin yavaş yavaş kaybolması hanelerin gelir çeşitlendirici stratejiler benimsemesine yol açmıştır. Bu süreçte özellikle kadınlar tarımda ya da tarım dışı ücretli işlerde çalışmaya başlamaktadır. Kadınlar daha çok fındık işleme ve fason üretim yapan tekstil fabrikalarında, yeni gelişmekte olan hizmetler sektöründe istihdam olanağı bulabilmektedirler. Ancak bu işlerin büyük bir kısmı geçici, mevsimlik, sigortasız özelliğe sahiptir. Kırsal kadınlar için dezavantajlı bir diğer durum ise, Doğu Karadeniz bölgesinde ve Anadolu'nun birçok bölgesinde olduğu gibi kadınların mülk sahibi olma kanallarının kısıtlanmış olmasıdır. Nitekim alan araştırmamız bu durumu destekler niteliktedir. Görüşme gerçekleştirdiğimiz kadınların hiçbirinin kendine ait toprağı olmadığı görülmüştür. Patriarkal yapı kırsal hanelerde miras paylaşımını da belirlemekte ve mirasın erkeğe devrine neden olmaktadır.

Ücretli bir işte çalışmanın kadınların hane içi toplumsal cinsiyet ilişkilerinde kadınlar lehine herhangi bir değişim yaratıp yaratmadığının anlaşılabilmesi için kadınların elde ettiği geliri kendisi için harcayabilme, hane içindeki işlerin paylaşımı, hane kararlarında söz sahipliğı güçlenme ve özgürleşmeyi belirleyebilecek birkaç değişken olarak incelenmiştir. Bu bağlamda kadınların büyük bir kısmının elde ettiği geliri kendisi yerine daha çok hanenin artan giderleri için harcadığı gözlemlenmiştir. Kadının elde ettiği geliri nasıl harcayacağına eşin işsizliğı, hastalığı ve boşanma durumunda karar verebilmektedir. Kadınların ücretli bir işte çalışmasıyla artan iş yükü karşısında hanedeki işlerin paylaşımında pek bir değişiklik olmamıştır. Toplumsal cinsiyet ilişkileri çerçevesinde kadının çalışmasının olumlu sonuçlarından biri hane kararlarında kadının katılımının artmasıdır. Kadınlar gelir elde ettikçe daha fazla söz hakkı elde ettiklerinden bahsetmişlerdir.

Toplumsal cinsiyet ilişkilerinde pek bir değişim yaratmasa da hanede kadının ücretli bir işte çalışması artık sıra dışı değildir. Daha fazla hane kadının ücretli bir işte çalışmasına ihtiyaç duymaktadır. Ancak kadının ücretli bir işte çalışması her zaman kadınların çalışma ve yaşam koşullarında bir iyileşme meydana getirmemektedir. Toplumsal cinsiyet ilişkileri çerçevesinde kadınların esas görevi yeniden üretim olarak görüldüğünden, kadınların üretim sürecine dahil olması geçici, güvencesiz ve düşük ücretli işlerle devam etmektedir. Kadınların güçlenmesi ile çalışılan işin niteliğı ve çalışma koşulları karşılıklı bir belirlenim



içerisindedir. Diğer bir ifadeyle kadınların ücretli bir işte çalışmasının yanı sıra hangi koşullarda çalıştığı, ücret düzeyi de toplumsal cinsiyet ilişkilerinin dönüştürülmesi bağlamında belirleyicidir. Bu süreçte tarımda neoliberal dönüşümle birlikte yaşanan yoksullaşma hane gelirinin azalmasının tüm yükünün kadınların omuzlarına yüklenmesine neden olmuştur. Bunun için kadın eğer hanenin işleyebileceği bir toprağı varsa hem ücretsiz aile işçisi olarak daha uzun saatlerde çalışmakta hem de tarımda ve tarım dışı ücretli işlerde çalışmaktadır. Böylece kadınlar kırsal alanın yedek işgücü ordusunu oluşturmaktadır.



## Kaynakça

- Bee, A. ve Vogel, I. (1997) "Temporeras and Household Relations: Seasonal Employment in Chile's Agro-Export Sector", *Bulletin of Latin American Research*, 16,1,83-95.
- Candan, E. ve Özalp Günel, S. (2013) "Tarımda Kadın Emeği", *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 19, 1,93-101.
- Çiğerci Ulukan, N. ve Özmen Yılmaz,D. (2016) "Kamu Sağlık Sektöründe Çalışan Taşeron Kadın İşçiler: Samsun ve Ordu İli Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 48, 1, 87-114.
- Çelik, Ç. (2017) "Kırsal Dönüşüm ve Metalaşan Yaşamlar: Soma Havzası'nda İşçileşme Süreçleri ve Sınıf İlişkileri", *Praksis*, 43, 785-810.
- Da Silva, C. A., Baker, D., Shepherd, A. W., Jenane, C. ve Da-Cruz, S. M. ( 2009) *Agro-Industries for Development*, FAO ve UNIDO.
- Deere, C. (2005) "The Feminization of Agriculture? Economic Restructuring in Rural Latin America". Occasional Paper 1. *United Nations Research Institute for Social Development* Geneva: UNRISD.
- Erman, T., Kalaycıoğlu, S., Rittersbeger-Tılıç, H. (2002) "Money-Earning Activities and Empowerment Experiences of Rural Migrant Women in the City: The Case of Turkey", *Women's Studies International Forum*, 25, 395-410.
- FAO (2017) *The Food of State and Agriculture*, Rome.
- Gündüz Hoşgör, A. ve Suzuki Him, M. (2016) "Küreselleşme ve Türkiye'de Kırsal Kadınların Ücretli Emeği: Rapana Venosa Üretim Zinciri Üzerinden Batı Karadeniz Bölgesinde Bir Vaka Analizi", *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 19, 2, 108-130.
- Kandiyoti, D. (1996) *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar*, İstanbul: Metis.
- Katz, E. (2003) The Changing Role of Women in the Rural Economies of Latin America in CUREMIS (Current and Emerging Issues for Economic Analysis and Policy Research) II: Volume 1 – Latin America and the Caribbean. Rome: FAO.
- Kay, C. (2008) "Reflections On Latin American Rural Studies in the Neoliberal Globalisation Period: A New Rurality", *Development and Change*, 39, 6, 915–943.
- Kulak, E. (2011) *Tarımsal Üretim Süreçlerindeki Değişimin Kırsal Alanda Kadın İstihdamına Etkileri: 1980 Sonrası Gelişmeler*, Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Lastarria-Cornhiel, S. (2006) *Feminization of Agriculture: Trends and Driving Forces*, Background paper for the World Development Report 2008.
- Mynet, (2002) "Fındık fabrikaları işsizliği önüyor" <http://www.mynet.com/fındık-fabrikaları-issizligi-onuyor-110100001306> (10. 10.2018).
- Özbay, F. (1993) "Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme", *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar* (der. Ş. Tekeli), İstanbul: İletişim, 129-158.
- Pedreño, A., Gadea, E. and de Castro, C. (2014) "Labor, gender, and political conflicts in the global agri-food system: The case of the agri-export model in Murcia, Spain", *Labor Relations in Globalized Food, Research in Rural Sociology and Development*, 20, Emerald Group Publishing Limited, 193-214.
- Toksöz, G. (2011) *Kalkınmada Kadın Emeği*, İstanbul: Varlık.
- TÜİK Bölgesel İstatistikler (2004-2018), [http:// www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr) (15.06.2019).
- Ünye Ticaret ve Sanayi Odası, (2018) "Ünye'nin Sosyo-Ekonomik Yapısı" <http://www.unyetso.org.tr/unyenin-sosyo-ekonomik>



Araştırma Makalesi

# Geleceğin Yönetici Adaylarının Sendikalara Yönelik Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma

Ahmet GÖKÇE\*

ORCID ID: 0000-0002-7643-0563

## Öz

1980'lerden günümüze sendikalar görünür bir şekilde güç kaybetmektedir. Bu güç kaybının içsel ve dışsal faktörlerden kaynaklanan çok çeşitli sebepleri olduğu gibi, bireylerin sendikalara yönelik tutumları da bu noktada önemlidir. Bu çalışmanın amacı, ailede sendika üyesi/üyelerinin varlığı, cinsiyet ve mevcut eğitim görülen alandaki sınıf ile sendikal tutum arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada öğrencilerin sendikal tutumlarını belirlemek amacıyla McShane (1986) tarafından geliştirilen *Genel Sendikal Tutumlar Ölçeği* kullanılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın örneklemini bir üniversitenin insan kaynakları yönetimi bölümünde öğrenim gören 188 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Verilerin analizinde frekans dağılımı, tanımlayıcı istatistikler ve t-testinden faydalanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre kadın ve erkek öğrenciler arasından sendikal tutuma yönelik anlamlı bir ilişki tespit edilemezken, ailesinde sendika üyesi bulunan ve bulunmayan öğrenciler arasında sendikal tutuma yönelik anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ek olarak, sendikal tutum seviyeleri öğrencilerin eğitim gördükleri sınıflara göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** sendikal tutum, insan kaynakları yönetimi, eğitim

---

Makale gönderim tarihi: 18.10.2019 Makale kabul tarihi: 05.12.2019

\* Dr. Öğretim Üyesi, Gümüşhane Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, ahmet.gokce.12@gmail.com



## A Research on the Attitudes of the Prospective Manager Candidates Towards Unions

### Abstract

Unions have been visibly losing power since the 1980s. This loss of power is caused many reasons triggered by internal and external factors. Besides, individuals' attitudes towards unions are also important in this aspect. The aim of this study is to scrutiny the relationship between attitudes towards unions and some variables such as the presence of union member/members in the family, gender and the class in which the students get educated at the time of the research. In this study, in order to determine to students' trade union attitudes General Union Attitudes Scale which was developed by McShane (1986) was used as a data collection tool. Accordingly, the sample of the study consists of 188 university students studying in the human resources management department of a university. Frequency distribution, descriptive statistics and t-test are used to analyze the data. According to the findings; while there is no significant relationship between male and female students regarding their attitudes towards unions, significant relationships are found between students with and without union members in their families. In addition, union attitude levels differ significantly between students' classes.

**Keywords:** union attitude, human resources management, education.

### Giriş

1980'lerden sonra dünyanın birçok ülkesinde sendikaların üye sayılarında ve güçlerinde gerileme yaşandığı gözlemlenmektedir. Çelik (2007)'in deyiimiyle, artık sendikalar için de "küresel ısınma" söz konusudur. Dünya genelinde sendikalar için rüzgârın tersine dönmesinde çeşitli içsel ve dışsal faktörler etkili olmuştur ve bu etkiler geçerliliğini sürdürmektedir. Neo-liberal politikalardan esnek çalışma biçimlerine, teknolojiye ve işgücü yapısında meydana gelen değişikliklerden hükümetlerin sendikalara karşı uyguladığı politikalara kadar birçok neden bu iç ve dış faktörleri oluşturmaktadır. Geline bu noktada işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin daha bireyci yöne kaydığı ve çeşitli kolektif mekanizmaların zayıfladığı da görülmektedir. Sendikaların güç kaybı yaşadığı bu dönemde "sendikasız endüstri ilişkileri" söylemi ve "sendikaların yerine insan kaynakları yönetimi ikame edilebilir mi?" sorusu da gündemdeki yerini almıştır. Bir tarafta çoğulcu ve kolektif anlayışla işçi-işveren ilişkilerine yaklaşan sendikalar, diğer tarafta ise tekeli ve bireyci bakış açısını benimseyen insan kaynakları yönetimi bu sürecin aktörlerini oluşturmaktadır.

Diğer taraftan, sendikaların güç ve üye kayıplarında içsel ve dışsal sebepler olabileceği gibi, bireylerin sendikalara yönelik tutumları da bu konuda önem





arz etmektedir. Sendikaların mevcut üyelerinin veya sendika üyeliği potansiyeli olan çalışanların sendikalardan beklenti ve taleplerinin bilinmesi, sendikaların stratejilerini belirlerken yarına daha sağlam adımlar atabilmeleri için son derece önemlidir. Bu doğrultuda, araştırma kapsamında, geleceğin potansiyel yönetici adayları olan insan kaynakları yönetimi bölümü öğrencilerinin sendikalara yönelik tutumlarının tespiti amaçlanmaktadır. Çalışma kapsamında 188 insan kaynakları yönetimi bölümü öğrencisine anket uygulanmış ve elde edilen bulgular doğrultusunda araştırma amacına yönelik değerlendirilmeler yapılmıştır. Araştırmada ilk olarak, sendika ve insan kaynakları yönetimi ilişkisine değinilip ardından sendikal tutum üzerinde etkili olan faktörler açıklanacaktır. Son olarak araştırmada elde edilen bulgulara yer verilecektir.

## **Sendika ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi**

Emek piyasasını düzenlemek, toplumsal adaleti sağlamak ve sınıf mücadelesinde okul vazifesi görmek gibi ideolojik ve stratejik işlevleri olan sendikalar (Simms, 2012) 1980'li yıllar ile beraber çok yönlü nedenlerle zayıflamaya başlamıştır. Güç kaybeden sendikaların sosyal, ekonomik ve politik etki alanları daralmış, üye sayılarında gözle görülür bir azalma yaşamıştır (Selamoğlu, 2016: 758). Devletin ve işverenlerin sendika karşıtı tutumları da bu olumsuz tabloya eklenildiğinde sendikal örgütlenmenin toplumsal zemini de oldukça güç kaybetmiştir (Yılmaz, 2015: 96). Bu olumsuz görüntüyü ortadan kaldırabilmek ve sendikaların eski güçlerini yeniden elde edebilmeleri için politik eylem, sendikaların yeniden yapılandırılması, diğer toplumsal hareketlerle ittifak, paydaşlık, uluslararası dayanışma ve örgütlenme modelleri gibi çeşitli sendikal canlanma stratejileri uygulanmaktadır. Bu stratejilerden paydaşlık uygulamaları işlenen konu ile en yakın ilişki içinde olan stratejiyi oluşturmaktadır. Paydaşlık uygulamaları ile emek ve sermaye arasında karşılıklı kazanım düşüncesinde temellenen, ortak faydanın amaçlandığı barışçıl bir yönelim oluşturulmaya çalışılmaktadır (Güler, 2016: 92; Kılıç, 2016: 1027).

Paydaşlık uygulamalarından hareketle, konu sendika ve yönetim açısından ele alındığında farklı insan kaynakları modelleri ve endüstri ilişkileri ikliminin farklı uygulamaları ile karşılaşılmaktadır. Bu doğrultuda, endüstri ilişkileri ve insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişki incelendiğinde, insan kaynakları yönetimi bünyesinde şekillenen, farklı yaklaşımlar olmasına karşın temel olarak iki yaklaşımdan söz etmek mümkündür. Bunlardan ilki, bireyselciliğin ön plana çıktığı, Amerikan tarzı insan kaynakları yönetimi modeline benzeyen Michigan modeli, diğeri ise Avrupa tarzı insan kaynakları yönetimi modeline benzeyen Harvard modelidir. Michigan modelinde yönetimsel çıkarların önüne çıkan engeller işletme faydası için ortadan kaldırılmakta ve işçiler sadece yönetimsel amaçlar için çalışmaktadır. Diğer yandan Harvard modelinde ise, çoğulcu ve işbirlikçi bir yapı hâkim olup, paydaşlık ilkesi ön planda tutulmaktadır. Yani yönetim ve sendika



çıkarları en uygun bir düzeyde dengede tutulmakta ve endüstri ilişkileri geleneğiyle direkt olarak bir çatışma durumu söz konusu değildir (Gökçe, 2018: 71-73; Tayeb, 2005).

Endüstri ilişkilerinin bir aktörü olarak durum sendikalar açısından düşünüldüğünde, sendika yerine insan kaynakları yönetimi ikamesi söylemleriyle karşılaşabilmektedir. 1970 sonrasında küreselleşmeyle birlikte dünyanın büyük bir pazar haline alması, teknolojinin ilerlemesi, rekabetin artması, verimlilik ve esneklik uygulamaları başta ABD olmak üzere gelişmiş birçok ülkede sendikasız endüstri ilişkileri sistemi düşüncesini temellendirmiştir (Şenkal, 1999: 38; Yıldırım ve Uçkan, 2010). Diğer yandan, çalışma hayatında tarafların birbirlerini paydaş olarak görüp uzlaşmacı uygulamalar yapmalarına yani uzlaşmacı endüstri ilişkileri ikliminin oluşmasına yönelik uygulamalar olduğu gibi, birbirlerinden bilgi saklayan ortak uygulama ve planlamalardan kaçınan çatışmacı bir yapıdaki endüstri ilişkileri iklimini temsil eden uygulamalarla da karşılaşabilmektedir (Gökçe, 2018; Dastmalchian, 1986).

Küreselleşme doğrultusunda sistemin değişen yapısı ile birlikte sendikalar endüstri ilişkileri sistemi içindeki vasıf ve konumlarını tekrardan değerlendirmeye başlamış, çatışmacı ve sadece toplu pazarlık temelinde şekillenen bir sendikacılık modelinin geçerli olmayacağını anlamıştır. Bu doğrultuda sendikalar kendilerini günün şartlarına uydurmak ve eski güçlerini geri kazanmak adına yeni örgütlenme modelleri üzerine yoğunlaşmıştır. Diğer taraftan işletmenin amaçlarına ulaşması ve sistemin düzenli bir şekilde işleyebilmesi açısından sendikaların endüstri ilişkileri sistemi içinde kalması ve bu yapının ayrılmaz bir parçası olduğunun anlaşılması son derece önemlidir (Kağnıcıoğlu, 2000: 40).

## Sendikal Tutum

Günlük hayatta sıklıkla kullanılan tutum kelimesi, insan davranışlarının arkasında yatan nedensel faktörleri oluşturmaktadır. Bir objeye karşı olumlu ya da olumsuz yaklaşma şeklinde ortaya çıkan tutum, “bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli biçimde oluşturan bir eğilimdir” (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2016: 130) şeklinde tanımlanabildiği gibi, “bir durum, olay, nesne ya da kişi karşısında belli bir tavır ortaya koyma, davranış göstermeye hazır olma durumu” olarak da ifade edilmektedir (Tutar, 2012: 187). Uyarıcı aracılığıyla duygusal, davranışsal ve bilişsel bilgiler çerçevesinde bir değerlendirme boyutu kapsamında gruplanan tutumlar (Taylor, Pepsalau ve Sears, 2008: 140), anlık değişen ifadeler olmayıp, genel olarak değişmez karaktere sahip inanç ve değerlendirmelerden oluşmaktadır (Andrew, Edgar ve Peter, 2007: 36).

Tutumlar sonradan, tecrübeler ile oluşmaktadır. Yani insanlar doğdukları anda bir objeye karşı tutum sahibi olarak doğmamaktadırlar. Sahip olduğumuz tutumlar genellikle, tutum objesiyle doğrudan deneyim, anne-baba, arkadaş,



sosyal çevre veya medya aracılığıyla oluşmaktadır (Kağıtçıbaşı ve Cemalçılar, 2016: 143). Bu tutumların büyük bir kısmı kalıplaşmış yargılar şeklinde değişmez bir nitelik taşımaktadır. Azınlıkta kalan diğer bir kısmı ise, farklılaşan çevreye, yaşanan olaylara ve değişen demografik özelliklere bağlı olarak zaman içinde değişebilmektedir.

Bireyin herhangi bir canlı veya cansız konuya/objeye karşı sahip olduğu tepki ön eğilimi olarak tanımlanan tutum (Baysal, 1981: 121) sendikalara yönelik olarak da ortaya çıkabilmektedir. Oluşan bu sendikal tutum, kişilerin sendikalara üye olmalarında, sendika üyeliklerini devam ettirmelerinde ve sendikal faaliyetlere katılmalarında önemli rol oynamaktadır.

Sendikal tutumlar genel ve özel tutumlar olarak iki boyutta incelenebilmektedir. Sendikalara yönelik genel tutumlar McShane'in oluşturduğu çerçeveye göre, bireylerin sendikalara ve toplumdaki emek hareketlerine karşı duygusal bir tepki şeklinde tanımlanmaktadır. Toplu pazarlık, sendika araçsallığı, sendikal liderlik ve sendika - yönetim ilişkileri (Endüstri İlişkileri İklimi) gibi sendikalar için daha derinlemesine bilgiler içeren konular sendikalara yönelik genel tutumlar kapsamından hariç tutulmuştur (McShane, 1986: 404). Yani sendikalara yönelik derinlemesine bilgilerden daha ziyade ebeveynlerin sendikalara yönelik tutumları ve emek hareketi hakkındaki bilgiler bu tutumların oluşmasında etkilidir.

Sendikalara yönelik özel tutumlar ise genel sendikal tutumlara kıyasla biraz daha ayrıntılı bilgi ve deneyim içermektedir. Bu tutumlar, bireylerin üyesi oldukları, yani kendilerini temsil eden sendikayı nasıl gördüklerine ilişkin tutumlar olabileceği gibi, kendilerini temsil etmek isteyen sendikalara yönelik tutumlar da olabilmektedir. Sendikalara yönelik oluşan özel tutumların araçsallık, sendikal doyum ve algılanan sendikal destek gibi genel sendikal tutumlara kıyasla sendikalarla daha yakın ilişkiler ve tecrübeler sonucu oluştuğu görülmektedir (Seçer, 2009: 38). Sendikaların araçsallığı diğer özelliklere kıyasla bireylerin sendikalara yüklediği en önemli rol olarak adlandırılabilir. Araçsallık ile bireyler sendikalarından maddi kazançlar (ücret, çalışma koşullarının) elde etmeyi beklemektedirler (Keser, 2016: 327). Sendikal doyum ise, bireylerin sendika yönetimi tarafından kendilerini ilgilendiren konular hakkında haberdar edilmesi, sendikal faaliyetler üzerine bilgilendirilmesi ve sendika üyelerinin çalışma koşullarının belirlendiği süreçlerde söz sahibi olabilmesini ifade etmektedir (Fionto vd., 1988: 294). Algılanan örgütsel destekte olduğu gibi bireylerin sendikadan algıladıkları destek de, örgüt ya da sendikaların kendi üyelerinin iyilik hallerine gösterdiği önem seviyesinin bir kanıtıdır (Eisenberg vd., 1997).

Sendikal tutumların meydana gelmesinde birden fazla faktör önem arz etmektedir. Yapılan araştırmaların birçoğunu eğitim, cinsiyet, ailenin sendikalarla olan ilişkisi, yönetim şekli, ırksal ve sınıfsal farklılıklar ve ekonomik konjonktür üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu çalışmada ise cinsiyet, aile ve eğitim üzerinde durulmaktadır.



## **Cinsiyet ve Sendikal Tutum**

Cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşamın her alanında karşılaşılan bir durum olduğu gibi, emek piyasasında da kendini göstermektedir ve bu yapının yansımaları ile sendikal alanda da karşılaşılmaktadır. Hem sendikalı kadın işçi sayısı hem de kadınların sendikalardaki yönetsel anlamda temsil düzeyleri oldukça düşük seviyelerdedir. Örneğin 2013 Temmuz döneminde, toplam sendikalı işçiler içinde kadın sendikalı işçilerin oranı yüzde 12,7 iken, bu oran 2018 Temmuz döneminde yüzde 19'u geçmesine rağmen kadınların sendikalaşma oranı hâlen çok düşüktür. Bu durum sendikalardaki erkek egemen yapının bir yansıması olmanın yanı sıra, toplumsal cinsiyet rolleri ve kadının aile içinde yüklendiği vasıflarla da alakalıdır (DİSK-AR, 2019: 23). Diğer taraftan, sendikal yapı ve sendikal politikalar, kadınların istihdamındaki durumu ve niteliği kadın çalışanların sendikalar ile aralarına mesafe koymasına/koyulmasına neden olmaktadır (Urhan, 2014). Örneğin kadın ve erkek arasındaki sendikal katılım farklılıkları açıklanırken sadece toplumsal cinsiyet rolleriyle değil de, kişilerin işteki konumlarına bakılarak bu açıklamanın yapılması son derece önemlidir. Çünkü kadınlar genellikle düşük statülü ve düşük ücretli işlerde çalışmakta, bu durumda onların işe yönelik bağlılıklarını olumsuz etkilemektedir. İşe yönelik bu olumsuz tutum sendikal tutumu da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Toksöz ve Erdoğan (1998) tarafından yapılan araştırmada, sendika üyesi kadınların sendikal toplantılara katılma sıklığının tespitine yönelik sorulan soru sonucunda, kadınların yüzde 32'sinin bu toplantılara yeterince katılmadığı saptanmıştır. Bu durumun nedeni olarak ise, iş güvencesizliği, toplantı saatlerinin uygun olmaması, kendine güvensizlik ve toplantıya katılan kadın sayısının az olması şeklinde gösterilmiştir.

Sendika ve kadın arasındaki bu olumsuz ilişkilerin dünya geneli için de standart bir yapı arz ettiğini söylemek doğru değildir. Çünkü Kanada, İngiltere ve İrlanda gibi ülkelerde erkek-kadın sendikalaşma oranları benzer seviyelerde seyrederken, İsveç ve Norveç gibi ülkelerde ise kadın sendikalaşma oranları daha yüksek oranlardadır (Seçer, 2009: 44). Bu durum Türkiye için düşünüldüğünde ise, sendika üyelerinin yaklaşık yüzde 19'u kadınlardan oluşmaktadır. Yani büyük bir eşitsizlik söz konusudur (DİSK-AR, 2019: 4). Gelişmiş ülkeler dışında, kadınların sendikalarda yerince var olamadığı dikkat çekmektedir.

Kadınların sendikalaşma oranı her zaman kadınların sendikalara yönelik tutumlarıyla paralellik göstermeyebilmektedir. Yapılan araştırmalarda görülmüştür ki, düşünülenin aksine kadınların sendikalara yönelik tutumları erkeklerin sendikalara yönelik tutumlarına kıyasla daha olumlu düzeyde çıkabilmektedir. Örneğin Urhan (2005), İstanbul ve Kocaeli illerinde dokuma, gıda, kimya, lastik ve metal işkollarında toplam 411 işçi örnekleminde yaptığı çalışmada, kadın işçilerin sendika üyeliği konusunda erkek işçilere kıyasla daha istekli olduğunu tespit edilmiştir.



Başka bir çalışmada Allan, Baber ve Oliver (2006), Avustralya'daki perakende ve fast-food sektöründe çalışan kadın ve erkek öğrenciler ile yapılan çalışmada, kadın öğrencilerin erkek öğrencilere kıyasla sendikaya üye olma arzularının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Schur ve Kruse (1992)'un ABD'de toplam 1449 özel sektör çalışanı üzerinde yapmış olduğu çalışmada, herhangi bir sendikaya üyeliği bulunmayan kadınların erkeklere kıyasla sendikal üyelik konusunda daha istekli olduğu saptanmıştır.

Dursun (2014) tarafından üniversite son sınıf öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada ise, kadın öğrenciler ile erkek öğrencilerin sendikal tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Benzer şekilde Etçi ve Kağnıcıoğlu (2017)'nin kamuda çalışan taşeron çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada, kadın ve erkek çalışanlar arasında sendikal tutuma yönelik olarak istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır.

### **Aile ve Sendikal Tutum**

Tutumların çoğu başka insanlar aracılığıyla oluşmaktadır. Sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde açıklanan bu yaklaşımda, tutumların dışarıdan edinimlerinin kaynak noktasının ilk sırasını anne-baba oluşturmaktadır. Örneğin anne ve babanın sahip olduğu politik tutumlar genç veya çocukların politik tutumlarını etkilemekte ve onlarla benzer özellikler gösterebilmektedir (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2016: 145).

Sendikal tutumların ve bu doğrultuda bir sendikaya üye olma isteğinin, aile üyelerinin sendikalara yönelik tutumlarını etkileyip etkilemediği, aile bireylerinin sendika üyeliği ve ailenin bu tutumlarda ne derece etkili olduğu çeşitli çalışmalarda tespit edilmeye çalışılmıştır. Örneğin Pesek vd. (2006) üniversitede öğrenim gören, geleceğin çalışanları/yöneticileri olarak nitelendirdikleri öğrenciler ile yapmış oldukları sendikal tutum, örgütsel inançlar ve iş ahlakı çalışmasında, anne ve babası sendika üyesi olan öğrencilerin sendikalara daha ılımlı baktığını tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada ise, sendikalara yönelik tutumları etkileyen değişkenler araştırılmıştır ve bu araştırma aile sosyalleşirmesi, çalışma inançları ve sendikaya katılma isteği üzerinde temellenmiştir. Bu çalışmada öğrencilerin sendikal tutumları ile anne ve babalarının sendikal tutumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Barling vd., 1991). Griffin ve Brown (2011) sendikal tutuma ilişkin olarak, ebeveynlerin sendikal tutumları ile üniversite öğrencisi çocuklarının sendikal tutumları arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Buna göre, olumlu sendikal tutuma sahip olan ve sendikal faaliyetlerde bulunan ebeveynlerin üniversite öğrencisi çocuklarının sendikal tutumlarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ailenin sosyalleşirmesi çerçevesinde, çocukların mesleki istek ve beklentilerinin oluşumunda ailenin rolü oldukça önemlidir. Özellikle erkek çocuklar babalarının mesleki ayak izlerini takip etmede, benzer kariyer yollarını sürdürme



konusunda istekli görünmektedirler. Bu duruma ilaveten, ailenin mesleği veya sendikalara karşı tutumları çocuklarının sendikalara karşı tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Barling vd., 1991: 726). Aile sosyalleştirmesinin incelendiği bir çalışma Kelloway ve Watts (1994) tarafından 87 öğrenci örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, ailenin sendikal tutumlarıyla çocukların sendikal tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda sendikalaşma sürecinde ve sendikal tutumların oluşmasında aile önemli bir yerde bulunmaktadır.

Tessema vd. (2013)'nin 402 üniversite öğrencisi örnekleminde yaptıkları çalışmada, ailelerinde sendika üyesi olan öğrencilerin ailelerinde sendika üyesi olmayan öğrencilere kıyasla daha olumlu yönde sendikal tutuma sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca aile üyeleri sendikal faaliyetlere (grev) katılmış olan öğrencilerin sendikal tutumlarının aile üyeleri sendikal faaliyetlere katılmamış olan öğrencilere kıyasla daha olumlu olduğu görülmüştür.

Dursun (2014) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen çalışmada ise, anne veya babasından herhangi biri sendika üyesi olan öğrencilerin sendikal tutumları ile anne veya babasından herhangi biri sendika üyesi olmayan öğrencilerin sendikal tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

### **Eğitim ve Sendikal Tutum**

Eğitim konusu sendikaların varlığının geleceğe taşınması adına önemli bir konudur. Çünkü sendikaların varlığının ne anlam ifade ettiği, gerek sendikal işçiler, gerek sendikasız işçiler gerekse de çalışma hayatına dâhil olacak bireyler açısından eğitim yoluyla aktarılabilir. Örneğin Etçi ve Kağncıoğlu (2017)'nin çalışmasında, ankete katılanların çoğunluğu üyesi oldukları sendikadan herhangi bir eğitim almadıklarını belirtirken, bir kısmı ise en önemli eğitimlerin sendikacılık ve toplu sözleşme konularında verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu durum sendikal tutumu güçlendirmek adına eğitimin sendikalar için en temel araçlardan biri olduğunu göstermektedir.

Diğer yandan, eğitim seviyelerindeki farklılıklar da sendikal tutum ve algılar üzerinde farklılaşmalara neden olabilmektedir. Eğitim seviyeleri bireylerin hayat tarzlarını, beklentilerini, zevklerini ve hayata bakış açılarını etkileyebilmektedir. Bu durumda bireylerin sendikalardan beklentileri üzerinde değişikliğe neden olabilmekte ve sendikalara yönelik tutumlarını olumlu veya olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Kağncıoğlu ve Etçi (2019)'nin çalışmasında, lise mezunu olan özel sektör çalışanlarının sendikal algıları lisans ve yüksek lisans mezunu olan özel sektör çalışanlarına göre daha olumlu düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Eğitim seviyesindeki farklılaşma, sendikaların sağladığı imkânlardan hoşnutluk seviyesi konusunda farklılaşmalara yol açabilmektedir.



Sadece sendikalardaki eğitimler sendikal tutuma ilişkin bakış açısını etkilememektedir. Durum eğitim kurumları açısından düşünüldüğünde eğitim alınan alanın da sendikal tutumun oluşmasında önemli etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Aileden sonra tutum ve davranışların şekillenmesinde en önemli etki kurumlarda eğitim yoluyla gerçekleşmektedir (Oliver, 2007: 78).

Eğitim görülen alan sendikal tutum üzerinde etkili olabilmektedir. Bireylerin sendikalar ve endüstri ilişkileri hakkında bilgi sahibi olmaları sendikalara karşı bakış açılarını etkileyebilmektedir. Pesek vd. (2006) geleceğin çalışan ve yönetici adayları olarak nitelendirdikleri üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmada, işletme bölümü öğrencilerinin diğer bölüm öğrencilerine (eğitim, iletişim, bilgisayar) kıyasla sendikalara yönelik tutumlarının olumsuz yönde daha fazla olduğu tespit edilmiştirler. Dursun (2014)'un üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada ise, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü öğrencilerinin sendikal tutumları diğer bölüm öğrencilerinin (işletme, iktisat, ekonometri ve maliye) sendikal tutumlarına kıyasla daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Aile, eğitim ve cinsiyet dışında, farklı kuşaklardaki bireylerin de iş yapış şekilleri ve sendikal tutumlarına ilişkin araştırmalar mevcuttur. Örneğin Smith ve Duxbury (2019) tarafından, kuşakların (Bebek Patlaması Kuşağı/X Kuşağı /Y Kuşağı) sendikal algı ve tutumlarının tespitine yönelik yapılan çalışmada, bebek patlaması kuşağındaki bireylerin sendika yanlısı tutumlarının X ve Y kuşağındaki bireylere kıyasla daha yaygın olduğu tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada ise Kağmıcioğlu ve Etçi (2019) tarafından özel sektörde çalışan Y kuşağındaki bireylerin sendikalara yönelik algısı incelenmiştir. Araştırmaya göre eğitim seviyesindeki farklılıklar sendikal algıda da farklılık yaratmaktadır. Diğer taraftan, ebeveynleri X kuşağı olan Y kuşağındaki bireylerin ailede sendikalı bireylerin bulunması durumunda sendikal algılarında herhangi bir farklılaşma tespit edilememiştir.

## **Araştırma Bulguları**

### ***Araştırmanın Amacı ve Yöntemi***

Bu araştırmanın amacı, sendikal tutumlar ile cinsiyet, aile bireylerinin sendika üyeliği ve mevcut sınıf arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Niceliksel yöntem çerçevesinde şekillenen bu çalışmada, öğrencilerin sendikal tutumlarını ortaya koymak üzere verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır.

### ***Araştırmanın Örneklemi***

Bu çalışmanın örneklemini, Gümüşhane Üniversitesi'nde öğrenim görmekte olan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma 2018-2019 bahar eğitim döneminde yapılmış olup, bu dönemde ilgili bölümde 157 kadın 89 erkek olmak üzere toplam 246 kayıtlı öğrenci bulunmaktadır. Gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanan anketlerden toplamda 230 adet dağıtılmış ve 195 tanesi geri toplanmıştır. Toplanan





anketlerden 7 tanesi eksik veri içerdiği için araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Sonuç olarak, uygulanan analizler 188 anket kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

### **Ölçme Araçları ve Veri Analizi**

Veri toplama aracı olarak demografik bilgilerin tespitini sağlayacak sorulara ek olarak *Genel Sendikal Tutumlar Ölçeği*'nden yararlanılmıştır. McShane (1986) tarafından geliştirilen bu ölçekte "Sendikalar bu ülkede pozitif bir güçtür", "İşçi sendikalarının var olmasından memnunluk duyarım" gibi ifadeler kullanılmıştır ve bu ölçek toplamda 8 ifadeden oluşmuştur. Ayrıca ölçekte yer alan maddeler "1-Kesinlikle Katılıyorum" ile "7-Kesinlikle Katılmıyorum" arasında sıralanan 7'lik likert tipi ölçek şeklinde oluşmaktadır.

Sendikal tutumlar ile cinsiyet, aile bireylerinin sendika üyeliği ve mevcut sınıf arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlayan bu araştırmanın istatistiksel veri analizinde SPSS 17.0 istatistik programı kullanılmıştır. Elde edilen verilerde sendikal tutum ölçeğinin güvenilirliğini analiz etmek için Cronbach Alpa katsayısı hesaplanmış ve verilere normallik testi uygulanmıştır. Normal dağıldığı tespit edilen ölçek verilerinin analizleri için parametrik analizlerden yararlanılmıştır. Ayrıca, cinsiyete, ailede sendika üyesinin varlığına ve de eğitim görülen sınıfa göre sendikal tutumun anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için t-testi ve tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

### **Bulgular**

Ölçeklerin güvenilirlik analizine ilişkin sonuçlar Tablo 1' de verilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik (iç tutarlılık) katsayısı 0 ile 1 arası değerler alabilmektedir. Bu sonucun sosyal bilimlerde kabul edilebilir bir değer ifade edebilmesi için en az 0,70 düzeyinde olması uygun görülmektedir (Bayram, 2012: 193-194)

Tablo 1. Ölçeğin Güvenilirlik Analizi Düzeyi

Ölçek	Ortalama	Standart Sapma	C. Alpha
Sendikal Tutum	5,26	0,894	0,785

Yapılan analizde Genel Sendikal Tutum Ölçeğinin güvenilirlik (iç tutarlılık) katsayısı 0,785 olarak saptanmıştır. Bu değer sosyal bilimler için uygun görülen değerler aralığındadır. Ek olarak, katılımcıların sendikal yönelik tutum ortalaması  $5,26 \pm 0,894$  olarak tespit edilmiştir.





Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Kadın	124	66
Erkek	64	34
<i>Toplam</i>	<i>188</i>	<i>100,0</i>
<b>Ailede Sendika Üyesinin Varlığı</b>		
Evet	26	13,8
Hayır	162	86,2
<i>Toplam</i>	<i>188</i>	<i>100,0</i>
<b>Sınıf</b>		
1.Sınıf	8	4,3
2.Sınıf	35	18,6
3.Sınıf	78	41,5
4.Sınıf	67	35,6
<i>Toplam</i>	<i>188</i>	<i>100,0</i>

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılanların yarısından fazlasının kadın öğrencilerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların yüzde 66'sı kadın öğrenci iken, yüzde 34'ü erkek öğrencidir. Katılımcıların yaklaşık olarak yüzde 86'sının ailelerinde herhangi bir sendikaya üye bulunmazken, yaklaşık yüzde 14'ünün ailelerinde bir ya da birden fazla aile bireyi sendika üyesidir. Ek olarak, katılımcıların mevcut sınıflarına göre dağılımlarına bakıldığında yaklaşık olarak yüzde 4'ünün 1. Sınıf, yüzde 19'unun 2. Sınıf, yüzde 42'sinin 3. Sınıf ve yüzde 34'sinin ise 4. Sınıf öğrencisi olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetine Göre Sendikal Tutumları

<b>Ölçek</b>	<b>Cinsiyet</b>						<b>t</b>	<b>p</b>
	<b>Kadın</b>			<b>Erkek</b>				
	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>SS</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>SS</b>		
<b>Sendikal Tutum</b>	124	5,30	0,86	64	5,18	0,95	0,881	0,380

Kadın ve erkek öğrencilerin sendikal tutum seviyelerinin karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucuna göre; kadın ve erkek öğrenciler arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Erkek öğrencilerin sendikal tutum ortalamaları 5,18 iken, kadın öğrencilerin sendikal tutum ortalamaları ise 5,30'dur.



Tablo 4. Katılımcıların Aile Bireylerinin Sendika Üyeliğine Göre Sendikal Tutumları

Ölçek	Aile Bireylerinin Sendika Üyeliği						t	p
	Evet			Hayır				
	N	Ortalama	SS	N	Ortalama	SS		
<b>Sendikal Tutum</b>	26	5,64	0,87	162	5,20	0,88	2,405	0,017

Tablo 4'te belirtildiği üzere aile bireylerinde sendika üyesi bulunan öğrencilerin sendikal tutumları ile aile bireylerinde sendika üyesi bulunmayan öğrencilerin sendikal tutumları arasında istatistiksel açıdan farklılık tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Ailesinde sendika üyesi bulunan öğrencilerin sendikal tutumları (5,64), ailesinde sendika üyesi bulunmayan öğrencilerin sendikal tutumlarına (5,20) kıyasla daha olumlu seviyededir. Bu doğrultuda, araştırma çerçevesinde, ailede sendika üyesinin varlığı, çocukların sendikalara yönelik tutumlarını olumlu yönde etkilediği söylenebilmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Sınıflarına Göre Sendikal Tutumları

	Sınıf	N	Ort.	F	p	Post Hoc*
<b>Sendikal Tutum</b>	1. Sınıf	8	5,04	7,44	0,00	2-4
	2. Sınıf	35	5,06			
	3. Sınıf	78	5,03			3-4
	4. Sınıf	67	5,65			

\*Turkey

Tablo 5'te öğrencilerin sınıflarına göre sendikal tutumları incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda sendikal tutum seviyelerinin öğrencilerin sınıflarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Tablo 5'ten de anlaşılacağı üzere, 4. Sınıfta olan öğrencilerin sendikal tutum seviyesi 2. ve 3. Sınıfta olan öğrencilerin sendikal tutumlarından istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Öğrencilerin 4. Sınıfta almış oldukları derslerin endüstri ilişkileri ile yakından ilişkili olması oluşan bu farklılıkları açıklamada bir faktör olabilmektedir. Diğer yandan, 1. Sınıf öğrencilerinin sendikal tutum ortalamaları 2. ve 3. Sınıf öğrencilerinin sendikal tutum ortalamaları ile benzer seviyededir. Ancak uygulamanın yapıldığı dönemde 1. Sınıfta kayıtlı öğrenci sayısının çok az oluşu ve bu nedenle ankete katılan 1. Sınıf öğrenci sayısının düşüklüğünden dolayı yapılan analizde diğer sınıfların sendikal tutum sonuçları ile 1. Sınıflar arasında herhangi bir anlamlılık çıkmamıştır.



## Sonuç ve Genel Değerlendirme

Ailede sendika üyesi/üyelerinin varlığı, cinsiyet ve mevcut eğitim görülen alandaki sınıfın sendikal tutum ile ilişkisinin incelendiği bu çalışmada çeşitli bulgulara ulaşılmıştır. Kadın ve erkek öğrencilerin sendikal tutum seviyelerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak kadın öğrencilerin erkek öğrencilere kıyasla sendikalara yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın cinsiyetle ilişkili olan bu bulguları literatürdeki bazı çalışmalarla da paralellik göstermektedir (Dursun, 2014; Etçi ve Kağnıcıoğlu, 2017; Chang, 2003; Seçer, 2009).Yapılan araştırma kapsamında, kadın öğrencilerin sendikal tutumlarındaki bu olumlu durum, kadın sendikalaşma oranlarındaki düşüklüğün kadınların sendikalaşmaya karşı olan ilgisizliğinden değil de farklı faktörlerin etkisiyle gerçekleşebileceği göstermektedir.

Sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde tutumların dışarı kaynaklı öğreniminde ilk kaynak noktası ailedir. Bu doğrultuda sendikal tutumların oluşmasında da ailenin rolü oldukça önemlidir. Araştırma çerçevesinde, ailesinde sendika üyesi bulunan öğrencilerin sendikal tutumları ile ailesinde sendika üyesi bulunmayan öğrencilerin sendikal tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ailesinde sendika üyesi olan öğrencilerin sendikalara yönelik olarak daha olumlu tutumlar içinde olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgular literatürde daha önce yapılmış çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Dursun, 2014; Tessema vd., 2013; Barling vd., 1991; Oliver, 2006).

Araştırma sonucunda ulaşılan bir başka bulgu ise, öğrencilerin mevcut sınıflarının sendikal tutum üzerindeki etkisi ile ilgilidir. Bu doğrultuda 4. Sınıf öğrencilerinin sendikalara yönelik tutumları diğer sınıflardaki öğrencilerin tutumlarına kıyasla daha olumlu düzeydedir. Bu durum araştırma örneklemini çerçevesinde değerlendirildiğinde, ders müfredatlarının yani başka bir söylemle sendikalar konusunda bilgi edinimlerinin sendikalara yönelik tutumları olumlu yönde etkilediği söylenebilmektedir. Endüstri ilişkileri ve sendikalar konusunda daha fazla ve aydınlatıcı bilgilerin varlığı veya çalışma hayatında sendikalara yönelik bilgi kanallarının fazla ve sağlıklı oluşu ve de bu kanallara erişimin daha basit hale getirilmesi sendikalar üzerindeki olumsuz algının biraz olsa da kırılmasına yardımcı olacaktır.

Temmuz 2019 verilerine göre resmi sendikalaşma oranı yüzde 13,7 olarak verilmiştir. Dünya'da ve Türkiye'de sendikaların üye kaybı devam etmekte ve yeni üye kazanımındaki problemler güncelliğini sürdürmektedir. Sendika üye sayılarındaki bu düşüş çeşitli içsel ve dışsal sebeplerden kaynaklanabildiği gibi bireylerin sendikalara karşı tutumlarıyla da yakından ilişkili bir konudur. Sendikalara yönelik tutumlar ülkelerin sosyo-politik ve ekonomik yapılarının yanında sendikaların yapı ve işleyişlerinden de kaynaklanmaktadır. Diğer taraftan, genel olarak sendikalara yönelik ciddi güven probleminin olduğu dikkat çekmektedir. Bu noktada sistemin diğer unsurları kadar sendikaların da bu olumsuz algıyı azaltmak



ve ortadan kaldırmak için kendilerini sorgulayarak öz değerlendirme yapmaları gerekmektedir. Kendilerini objektif bir şekilde değerlendirmeleri gereken sendikaların, gelecek yıllara varlıklarını taşıyabilmeleri adına üyelerinin ve üyeliği olmayan bireylerin düşünce, görüş ve taleplerine kulak vermeleri son derece önemlidir. Yani sendikalara yönelik oluşan tutumların olumluya dönmesi, sendikaların eski güçlerini geri kazanması adına büyük öneme sahiptir.



## Kaynakça

- Allan, A., Bamber, G. ve Oliver, D. (2006) "Student Experiences at Work and Attitudes to Unionism: A Study of Retailing and Fast Food", The 20th Conference of the Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand, 1, Adelaide, 29-38.
- Ander, E. ve Sadwick, P. (2007) *Kültürel Kuramda Anahtar Kavramlar* (çev. M. Karavaşan), İstanbul: Açılım Kitap.
- Barling, J., E., Kelloway, K. ve Bremermann, E. H. (1991) "Preemployment Predictors of Union Attitudes: The Role of Family Socialization and Work Beliefs", *Journal of Applied Psychology*, 76, 5, 725-731.
- Bayram, N. (2012) *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*, 3. Baskı, Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Baysal, A. C. (1981) *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*, İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası.
- Çelik, A. (2007) "Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar", *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayış* (Der. Fikret Sazak), Ankara: Epos, 17-74.
- Chang, T. F. H. (2003) "A Structural Model of Race, Gender, Class, and Attitudes toward Labor Unions", *The Social Science Journal*, 40, 189-200.
- Dastmalchian, A. (1986) "Environmental Characteristics and Organizational Climate, An Exploratory Study", *Journal of Management Studies*, 23, 6, 609-633.
- DISK-AR (2019) "Sendikalaşma Araştırması", <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/02/Sendikalaşma-Araştırması.pdf>, (24.04.2019).
- Dursun, S. (2014) "Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara Yönelik Tutumları", *Sosyoloji Konferansları*, No: 49, 33-46.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. ve Lynch, P. (1997) "Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 82, 5, 812-820.
- Etcı, H. ve Kağınçioğlu, D. (2017) "Kamuda Taşeron Olarak Çalışan İşçilerin Sendikal Algısı: Eskişehir Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 1, 52, 75-106.
- Fiorito, J., Gallagher, D. G. ve Fukami, C. V. (1988) "Satisfaction with union representation", *Industrial and Labor Relations Review*, 41, 2, 294-307.
- Fuller, J. B. ve Hester, K. (2001) "A Closer Look at the Relationship Between Justice Perception and Union Participation", *Journal of Applied Psychology*, 86, 6, 1096-1105.
- Gökçe, A. (2018) *Endüstri İlişkileri İklimi ve İkili Bağlılık İlişkisi*, Bursa: Dora Yayın.
- Griffin, L. ve Brown, M. (2011) "Second Hand Views? Young People, Social Networks and Positive Union Attitudes", *Labour and Industry*, 22, 1-2, 83-101.
- Güler, C. (2016) "Sendikal Canlanma Stratejileri Kapsamında Örgütlenme Modelinin Uluslararası Nitelik Kazanması: ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi", *Emek Araştırma Dergisi*, 2, 89-116.
- Kağınçbaşı, Ç. ve Cemalçılar, Z. (2016) *Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş*, 18. Basım, İstanbul: Evrim Yayınları.
- Kağınçioğlu, D. (2000) "İnsan Kaynakları Yönetimi ve Değişen Endüstri İlişkileri", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 1, 13-42.
- Kağınçioğlu, D. ve Etcı, H. (2019) "Özel Sektörde Çalışan Y Kuşağının Sendikal Algısı", *Çalışma ve Toplum*, 3, 62, 1782-1822.
- Kelloway, E. K. ve Watts, L. (1994) "Preemployment Predictors of Union Attitudes: Replication and Extension", *Journal of Applied Psychology*, 79, 631-634.
- Keser, A. (2016) "Sendikal Bağlılık", *Sendikacılık Akademisi Ders Notları* 4, Ed. Yusuf Alper, 321-329.
- Kılıç, S. (2016) "Sendikaların Yeniden Canlanması İçin İki Rakip Strateji: Paydaşlık ve Örgütlenme", *Çalışma ve Toplum*, 3, 50, 1203-1230.



- McShane, S. L. (1986) "General Union Attitude: A Construct Validation", *Journal of Labor Research*, 3, 4, 403-417.
- Oliver, D. (2007) "Undergraduate Student Employment and Its Effect on Graduates' Attitudes toward Work, Employment and Trade Unions", PhD of Thesis, Universty of Griffith, <https://researchrepository.griffith.edu.au/bitstream/handle/10072/365970/02Whole.pdf?sequence=1>, (20.02.2019)
- Pesek, J. G., Raehsler, R. D. ve Balough, R. S. (2006) "Future Professionals and Managers: Their Attitudes Toward Unions, Organizational Beliefs, and Work Ethic", *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 6, 1569-1594.
- Schur, L. A. ve Kruse, D. L. (1992) "Gender Differences in Attitudes toward Unions", *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 89-102.
- Seçer, B. (2009) "Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi", *Çalışma ve Toplum*, 4, 23, 27-60.
- Selamoğlu, A. (2016) "Gençler ve Sendikal İlişki Üzerine Değerlendirme: Yeni Bir Frekans Arayışının Kaçınılmazlığı", *Çalışma ve Toplum*, 2, 49, 757-788.
- Simms, M. (2012) "Imagined Solidarities: Where is Class in Union Organizing?", *Capital & Class*, 36, 1, 97-115.
- Smith, C.G. ve Duxbury, L. (2019) "Attitudes Towards Unions Through A Generational Cohort Lens", *The Journal of Social Psychology*, 159, 2, 190-209.
- Şenkal, A. (1999) "Sendikasız Endüstri İlişkileri", <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/sendikasizendustriabdul.pdf>, (20.09.2019).
- Tayeb, M. (2005) *International Human Resource Management: A Multinational Company Perspective*, New York : Oxford University Press.
- Taylor, S., Peplau, L. A., Sears, D. (2012) *Sosyal Psikoloji* (çev. A. Dönmez), 3. Baskı, Ankara: İmge Kitapevi.
- Tessema, M. T., Sauers, D., Bjorke, J., ve Ready, K. J. (2013) "College Students' Attitudes toward Labor Unions: Implications for Employers", *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 13, 1, 112-128.
- Toksöz, G. ve Erdoğan, S. (1998) *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara: İmge Kitapevi.
- Tutar, H. (2012) *Sosyal Psikoloji*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Urhan, B. (2005) "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları", *Çalışma ve Toplum*, 1, 4, 57-87.
- Urhan, B. (2014) *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar*, İstanbul: Kadav Yayınları.
- Yıldırım, E. ve Uçkan, B. (2010) "İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 2, 25, 163-184.
- Yılmaz, Ç. (2015) "İşçilerin Sendikal Örgütlenmeye Dair Tutumları: Petro-Kimya Sektörü Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 4, 47, 95-130.



Araştırma Makalesi

# İsveç'te Yaşayan Türkiye Kökenli Gençlerin Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Bağlımlarda Türkiye Algıları

**Mustafa Berkay AYDIN\***

ORCID ID: 0000-0002-5948-3954

## Öz

Bu çalışmada İsveç'te yaşayan Türkiye kökenli gençlerin Türkiye algıları üzerinde durulmaya çalışılmıştır. Çalışma daha büyük çaplı olan "İsveç'teki Türkiye Kökenli Gençlerin Gelecek Beklentileri" adlı araştırma projesinin "odak grup görüşmesi"ne ve bu görüşmede özellikle "Türkiye" algısına ilişkin tartışmalara dayanmaktadır. Odak grup görüşmesine 22-30 yaş aralığındaki üç kadın, dört erkek toplamda yedi kişi katılmıştır. Özellikle ekonomik ve sosyo-kültürel olarak iki başlıkta tartışma yürütülmeye çalışılmış, genç Türkiye kökenli göçmenlerin Türkiye algıları üzerinde durulmaya çalışılmıştır. Gençlerde önceki kuşak göçmenlere oranla Türkiye elbette biraz daha farklı bir tanıma oturmakla beraber, dikkat çekici bir ilişki artırma eğilimi, canlı ve dinamik bir ilgi dikkat çekmiştir. Ekonomik imkanlar açısından "uzaktan da olsa" Türkiye'yi ebeveynlerinden daha farklı "deneyimleyen" gençler, sosyal ve kültürel açıdan çeşitli gerilimler yaşasalar da Türkiye'yle daha gelişkin bağlar kurma eğilimine sahiptir. Bu durum Türkiye açısından da, İsveç'teki Türkiye kökenli gençler açısından da önemli potansiyeller taşıyan bir durumdur.

**Anahtar Kelimeler:** İsveç, gençlik, Türkiye, göçmenler, Avrupa'daki Türkler

---

Makale gönderim tarihi: 24.10.2019 Makale kabul tarihi: 08.12.2019

\* Dr. Araştırma Görevlisi, Bursa Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü



## Turkey's Perceptions of Turkish-Origin Youth in Sweden within Economic, Social and Cultural Contexts

### Abstract

This study is focused on the Turkey perceptions of young people who are of Turkish origin and living in Sweden. The article is based on the focus group discussion of the larger research project titled 'prospects of young people of Turkish origin in Sweden' and in particular on the perception of 'Turkey.' A total of four men and three women in the 22-30 age range participated in the focus group meeting. In particular, discussions were tried to be conducted on economic and socio-cultural characteristics and focused on the perception of young Turkish immigrants about Turkey. Although Turkey has a slightly different recognition in the youth compared to previous generations of immigrants, the tendency to increase a special relationship with Turkey and a lively and dynamic interest was remarkable. In terms of economic opportunities, young people experience Turkey more differently than their parents. They tend to form more developed ties with Turkey, even if they experience various social and cultural tensions. This situation has significant potential for young people of Turkish origin in Sweden.

**Keywords:** Sweden, youth, Turkey, immigrants, Turks in Europe.

### Giriş

Türkiye'den özellikle Avrupa ülkelerine kitlesele göçün elli yıldan fazla bir geçmişi bulunmaktadır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında 1950'lerde toparlanan Avrupa ekonomisi, 1960'larla beraber ciddi bir emek ihtiyacı ile karşı karşıya kalmıştır. 1960'lardan itibaren devletler arası ikili anlaşmalarla Avrupa'da özellikle Almanya'da ihtiyaç olan emek "çevre" ülkelerden karşılanmıştır. Almanya ile Türkiye arasında 1961 ve 1964 tarihli "göçmen iş gücünü" düzenleyen anlaşmalar (Ünlütürk Ulutaş, 2013: 237) Türkiye toplumu açısından da önemli bir dönüm noktasıdır. Bugün sadece Almanya'da iki buçuk milyondan fazla Türkiye kökenli insan yaşamaktadır. İsveç ile Türkiye arasında ise 1967 yılında imzalanan "işgücü" anlaşması (Anık, Şahin, 2016) bugün için elli yıldan fazla bir geçmişi olan durumu yaratmıştır. Türkiye kökenli göçmenler açısından İsveç, Almanya'daki kadar yüksek sayıda bir göçmen nüfusuna sahip olmasa da, İsveç'teki önemli göçmen kökenli topluluklardan birisi de Türkiye kökenlilerdir.

Elli yılı aşkın süreç içerisinde İsveç'e Türkiye'den göçler, ilk dönem için, neredeyse tamamen 'çalışma' amaçlı ve erkek ağırlıklıdır. Almanya'da da benzer bir durum bulunmaktadır (Ünlütürk Ulutaş, 2013). Zamanla ilk göç eden göçmen işçiler ailelerini de İsveç'e getirmişlerdir. Sönmez'in (2015) İsveç'e ilk giden işçilerden olan ve Türk göçmenlerin sosyal hayatı için de önemli bir figür olan





Abdullah Yücel'in hayat hikayesini anlattığı kitabında da sürece dair örnekler verilmektedir. Bunun yanında konu ile ilişkili bir çalışma yapmak birkaç açıdan kolay değildir. Öncelikle 1960'larda başlayan göç belli bir dönem gerçekleşip daha sonra tamamen kesilmiş değildir. Zaman içerisinde kitlesel işçi göçü ilk dönem olan hızını kaybetse de, 1980'lerden itibaren politik nedenlerle göç etkili bir ivme kazanmıştır. Bunun yanında göçmenler ve kamuoyu arasında "aile birleşim" olarak bilinen "evlilik" yoluyla göçler de sürmektedir. Göçmenlerin Türkiye'den "evlenme"leri sürdüğü için göç bir başka açıdan devam etmektedir. Ayrıca Türkiye'den İsveç'e göç eden kesimler arasında anadil, etnik kimlik ve din çerçevesinde farklılaşan Türkler, Kürtler ve Süryaniler gibi gruplar mevcuttur. Türkiye'nin gündeminden ve politik gerilimlerinden de etkilenen bu farklı kimlikler ilgi çekici kimi durumları ortaya çıkarabilmektedir. Din faktörü temelinde Kürt ve Türk etnik kimliğine sahip kesimler arasında diyalog görece canlı olsa da, Süryani topluluğunun pozisyonu biraz daha farklıdır. Aslında İsveç'te uzun tartışmalar sonucu 1975'de kabul edilen "kültürel çoğulculuk" temelindeki "Göçmen ve Azınlık Politikası" (Kalaylıoğlu, 2009), bu tarihten sonraki politika ve uygulamalarda çok ilginç sonuçlar da ortaya çıkarmıştır. Bu yaklaşım göçmenlerin etnik kimlikleri çerçevesinde kolektif olarak tasnif edilmeleri ve bu aidiyet çerçevesinde kamunun örgütsel ve yasal çerçevesinde değerlendirilmelerini de sağlamıştır (Kalaylıoğlu, 2009: 273-274). Bu durum aslında ilk duyulduğunda "kulağa hoş gelebilir" bir özelliğe sahip olsa da, etnik topluluklar arası ilişkileri farklı bir şekilde etkilemiş, bunun yanında topluluklar arasında tarihsel ve güncel farklı sıkıntıları da beslemiştir. Bu açıdan günümüzde de Türkiye kökenli göçmen grupları arasında etnik temelde çeşitli farklılıklar söz konusudur. Weslin, Türkiye'den İsveç'e gelen göçmenleri zamansal olarak ve etnik farklılıklar temelinde üç ana grupta ele alır. Weslin'in kategorileştirmesinde, ilk grubu ilk dönem emek arzı amacıyla gelen ve etnik olarak genelde Türk olanlar, ikinci grubu ağırlıklı Mardin ve Midyat bölgesinden gelen Süryani'ler ve son grup olarak da Türkiye'den 1980'ler sonrası çeşitli şekillerde gelen ağırlıklı olarak Kürt etnisitesine mensup kesimler oluşturur (2003: 991-992). Bunun yanında İsveç'e gelen göçmenlerin ilk dönemden başlamak üzere ağırlıklı olarak Konya'nın çeşitli ilçeleri ve ağırlıklı Kulu'nun köylerinden oluştuğunu belirtmek gerekmektedir. Kulu'luların oransal ağırlığı toplam Türkiye kökenli İsveç göçmenleri arasında yüksektir.

Bu makalede İsveç'teki Türkiye kökenli gençlerin Türkiye algıları ekonomik, sosyal ve kültürel boyutlarıyla gerçekleştirilen odak grup verileri temelinde ele alınmıştır.



## İsveç ve Türkiye Kökenli Genç Göçmenler: Güncel Durum

1960'ların ortasında Türkiye'den İsveç'e çalışma amaçlı ilk göç eden kesimlerin düşük eğitim profilleri, kentsel yaşam deneyimlerinin düşüklüğü dikkat çeker (Levin ve Başer, 2017: 3-4). Bu dönem sonrası çalışma dışı sebeplerle de mülteci olarak İsveç'e gelenler olduğu bilinmektedir. Vera Larrucea'nın makalesinde İsveç'te yaşayan Türk, Kürt ve Süryani olarak tanımlanan farklı kategorilerde gençlerin babalarının göç nedenleri sorulduğunda aile birleşmesi ve iş için diyenlerin toplamı yüzde 80'ler civarındadır (2015: 38). Bu verilerde Türk ve Kürt etnisitesine mensup kesimlerin verileri birbirine yakındır. Aile birleşiminde babalarının geliş sebepleri arasında yüzde 40'tan yüksek oran, Türkiye ile hala canlı duran ilişki ile ilgilidir. Aynı cevaplayıcılarda annelerinin geliş nedeni olarak aile birleşmesi tek başına yüzde 80'lerin üzerindedir. Klasik olarak göç hikayesinde beklenen öncelikle "ailenin erkeğinin" bir yerde çalışması ve tutunması sonrasında memleketinden evlenmesi veya evli olduğu kişi ve çocukları yeni yerleşimine getirmesidir. Burada ilginç olarak aile birleşmesinin ilk kuşak çalışmaya gelenlerden farklı olarak İsveç'te yaşayan kadının yanına gelen "erkek" olarak da şekillendiği gözükmektedir. Vera Larrucea ayrıca Türk, Kürt ve Süryani olarak kategorileştirdiği çerçevede araştırmaya katılanlara ebeveynlerinin etnik kimliğini sorarak, Türkiye kökenli bu kategoriler arasında yüksek bir heterojenlik olduğunu, anne ve baba etnisitelerinin genellikle paralel olduğunu belirtir (2015: 37). Yani Vera Larrucea'ya göre etnik gruplar arasında evlenme pratiği oldukça düşüktür, bunun yanında zaten gruplar "kapalılık" özelliği de taşır. Etnik olarak Türkler gündelik hayatlarında adadillerini kullanmaya diğerlerine oranla çok daha yatkındır. Örneğin gençler arasında yapılan bu çalışmada Kürt ve Süryani etnisitesine dahil edilen gruplarda "kardeşleriyle" kurdukları ilişkilerde İsveçce'yi kullanma oranı yüzde 60'lardan fazlayken, Türklerde bu oran ancak yüzde 28'dir (2015: 95). Bu arada Vera Larrucea'nın da araştırmacılarından birisi olduğu saha çalışmasında yüzde 60'a yakın katılımcının etnik olarak da Türk olduğunu belirtmekte fayda bulunmaktadır. Bugün İsveç'te 45 000'den fazla Türkiye doğumlu kişi bulunmakla birlikte, bu sadece "ilk kuşak"ları temsil eden bir durumdur. İsveç'te doğanlarla birlikte İsveç'te Türkiye kökenli 100 binin üzerinde kişi olduğunu belirtmek mümkündür (Levin ve Başer, 2017: 4).

Vera Larrucea'nın verilerinde, (Süryani topluluğu hariç) yüzde 85'i Türkiye'ye son beş yılda giden (2015: 96), yarısı bir şekilde "Türkiye'de yaşayabilirim" diyen (2015: 98), yüzde 80'i Müslüman kimliğini (2015: 88) güçlü veya çok güçlü diye nitelleyen bir profilin olduğu görülmektedir. Yürütülen bu çalışma çerçevesinde de benzer eğilimlerin dikkat çekici bir şekilde öne çıktığı gözlemlenmekle birlikte "Türkiye'de yaşama" konusu ilerleyen bölümlerde daha ayrıntılı tartışılacaktır. Buna göre Türkiye'de sabit bir yaşam yerine gençlerde günümüzdeki yolculuk yapabilme olanakları da değerlendirilerek Türkiye ile "bağın olduğu" bir hayat tercih edilmektedir.

Akiş Kalaylıoğlu ve Kalaylıoğlu (2017: 189), Türkiye kökenlilerin 1970'lerden 1990'lara dört tip organizasyon üzerinden bir şekilde kendi kimlikleriyle İsveç kamusal hayatında rol oynamaya çalıştıklarını belirtirler. Bunlar; sosyo - kültürel, dini, politik dernek / organizasyonlar ve spor kulüpleridir. Kimi zaman bu farklı kategoriler şüphesiz iç içe geçebilmektedirler. Günümüzde özellikle gençler arasında geçmiş dönemden gelen bu ilişki ağlarından daha fazla "çoklu-kimlikli" sosyal ortamların dikkat çektiğini belirtmek mümkündür. Elbette bu sürecin de dinamikleri bulunmaktadır. Ağırlıklı olarak "diğer göçmen kökenlilerle" diyalog ön plandadır. İsveç'in "demokratik" yapısı ve anlayışına karşın, Mulnari ve Neergaard'ın da belirttiği gibi (2005) İsveç'te göçmen kökenli kesimlerde ayrımcılığa uğradığını hissetme oldukça yaygındır. Özellikle sosyal hayatta bu durum genel olarak örtük şekilde, ama yaygın olarak bulunmaktadır (Behtoui, 2015). Bunun yanında Abadan Unat'ın günümüzde göçmenlerin, özellikle Avrupa'daki Türkler açısından da, dikkat çektiği "ulus-ötesi" kimliğe sahip olma tepisinin dikkate değer olduğunu belirtmek gerekmektedir. Buna göre günümüzde bu çalışmada da kısmen görüldüğü gibi "ikili" veya "çoklu" kimliklerin çifte vatandaşlık veya benzeri durumları da aşarak daha ulus ötesi yeni bir tipi oluşturduğunu (Abadan - Unat, 2006) belirtmek mümkündür. Bu durum, bu çalışmada da merkezi bir konumda bulunan gençler açısından net bir şekilde gözükmemektedir. Bunun yanında durumun kendisi "sorunsuz" bir "küresel yurttaşlık" durumunu da ortaya çıkarmaz. Erbaş'ın da belirttiği gibi günümüzün "göçmen krizi" güncel küresel dünyanın çelişkilerini gösteren önemli bir kanıttır (2018: 145). Abadan Unat'ın kavramsallaştırması günümüzde Avrupa'da yaşayan Türkiye kökenli nüfusun özellikle genç kesimlerinin tekli, ikili kimliklerle tanımlanmasının zorluğuna işaret eder. "Ulus-ötesi" veya "küresel" bir yurttaşlık söyleminde elbette emek ve sermaye arasındaki ilişkiler ihmal edildiğinde eksik bir değerlendirme ortaya çıkabilecektir. Günümüz dünyasında göç sürecini anlamak tarihsel ve makro düzeyde analiz yanında göç öyküleri ve gündelik yaşam düzlemlerinin de değerlendirmeye alınması gerektiğini belirten Erbaş, göçmen krizinin bir neden olmayıp sonuç olduğunu belirterek, "krizlerin göçmenleri" gibi bir kavramı öne sürer (2018: 160). Günümüzde de sadece yeni göçmenlerin dışlanması değil, her ne kadar kendilerini "ulus" kimliklerini aşan farklı bir tanımlama içerisinde bulsalar da göçmen kökenlilerin pratikte farklı biçimlerde "dışlanması" da söz konusu olabilmektedir.

Türkiye kökenli göçmenler İsveç için "yeni" göçmen grupları kategorisinde değildir. Güncel durumda İsveç'te Somalililer, Iraklılar, Afganistanlılar gibi "yeni" göçmen gruplarına kıyasla Türkiye kökenli göçmenler daha "eski" toplumsal kesimleri oluşturur. Örneğin eski Yugoslavya'yı oluşturan ülkelerden gelmiş olan kesimlerle yerleşim zamanı ve toplumsal yer edinme açılarından daha benzer durumdadırlar. Bunun yanında Süryaniler dışındaki Türkiye kökenli göçmenlerin Müslüman kimlikleri, Avrupa'da son yıllarda belirgin bir hal alan İslam karşıtı



söylemlerden daha çok etkilenen bir topluluk olmalarına yol açmaktadır. Özellikle son yirmi yıldır Avrupa’da göç ve göç algısı oldukça önemli siyasal süreçleri de beraberinde getirmektedir. Göç ve göçmenlik sorunu günümüzde “entegrasyon” veya “asimilasyon tartışmalarının çok ötesine geçmiştir. Avrupa’da son yıllarda göç, mültecilik ve göçmen sorunları genellikle radikal sağ dışlayıcı siyasal partilere ayrı bir güç de kazandırmaktadır. İslam karşıtı popülist radikal sağ siyasal partilerin yükselişi ve göçmenlik ile mültecilik süreçleriyle ilişkili olarak sosyal bilimlerde de güncel birçok tartışma mevcuttur. İsveç’te de *Sverigedemokraterna* (SD) adlı sağ popülist göçmen karşıtı söylemleriyle bilinen partinin son yirmi yıldaki yükselişi oldukça dikkat çekicidir. 2002’de yüzde 1’ler seviyesinde oy alan parti, Eylül 2018’de gerçekleşen son parlamento seçimlerinde oylarını yüzde 17.5’e taşımıştır. İsveç her türlü temel hak ve özgürlüklerde “örnek” teşkil eden bir ülkeyken aynı zamanda “dışlayıcı sağ popülist” partilerin Avrupa’da yükselişine oldukça önemli bir örnek teşkil etmektedir. İsveç, 2016 itibarıyla nüfusunun yüzde 25’e yakın kesiminin İsveç dışı bir ülke geçmişine sahip olduğu bir ülkedir (Özdemir vd., 2019: 814). Bu yüksek oranla birlikte günümüz küresel kapitalizminin çıktıları, refah devletinin aşınması bir anlamda geniş kesimler için “göçmenleri” gündeme getirmektedir. IPSOS’un 2017 yılında dünya çapında yürüttüğü *Global Views on Immigration and Refugee Crisis (Mülteci Krizi ve Göç Üzerine Küresel Bakışlar)* adlı ülke karşılaştırmasına dayalı “göçmen” algısına ilişkin çalışmada İsveç verileri göç ve göçmenler konusunda çalışmanın yürütüldüğü ülkeler arasında “teпки” ile öne çıkmaktadır. Örneğin 2011 yılından 2017 yılına kadar yapılan çalışmalar karşılaştırıldığında İsveç “olumsuz” algının arttığı ülkelerin başında gelmektedir (2017: 8). Aynı çalışmada “kamu hizmetleri üzerinde” göçmenlerin olumsuz anlamda baskı oluşturması noktasında 2011’den 2017’ye oransal olarak “endişe”nin en fazla yükseldiği iki ülke Türkiye ve İsveç’tir (2017: 15-16).

İsveç’te SD’nin yükselişi ve bu konuda öne çıkan İslam karşıtlığı, etnik temelli farklılaşma, özellikle Orta Doğu ve Afrika kökenlilere karşı olumsuz tutumla birlikte, İsveç’teki Avrupa kökenli göçmenlerin de destek verdiği görülen SD üzerine güncel ve ilginç çalışmalar mevcuttur (Pettersson, Liebkind, Sakki, 2016 ; Mulinari, Neergaard, 2019). Mulinari ve Neergard’ın çalışmasında Doğu Avrupa göçmenleri, Finlandiya göçmenlerinin SD’de bulunmasının yaygın bir durum olduğu, Hıristiyan, Avrupa’cı bir “dışlayıcı” kimliğin özellikle Müslüman ve Araplara karşı olduğu belirtilmektedir (2019: 235-236). Türkiye kökenliler ve özellikle gençler bu konuda oldukça ilginç bir pozisyonda durmaktadır. Bir yandan tam olarak “içeriden sayılmadıklarını” hissetmekle birlikte genel olarak yeni göçmen gruplarından kendilerini ayırma eğilimine de sahiptirler. İslam karşıtı söylem ve pratiklerden olumsuz etkilenmelerine karşın Türkiye kökenliler açısından “yeni göçmenlere” tepki çeşitli şekillerde mevcuttur.



Özdemir, Özdemir ve Stattin'in İsveç'in Örebro kentinde 18 yaş altı özellik-  
le yedinci ve sekizinci sınıf göçmen kökenli öğrencilerle ilgili "etnisite" temelli  
"rahatsız edilme"/tacize uğrama durumuna ilişkin araştırmalarında, genel ola-  
rak "taciz" edilme, rahatsız edilmenin göçmen gençler açısından yoğun olarak  
hissedildiği, bunun da "şiddet eğilimini" güçlendirdiği belirtilmektedir (2019:  
818). Araştırma yapılan ergen-gençlerin yüzde 82'si etnik köken nedeniyle bir  
şekilde ayrımcılığa, tacize uğradığını düşünürken, erkeklerde bu oran daha fazla  
görülmüştür. Ayrıca az sayıda göçmen öğrencinin olduğu okullarda oran daha da  
yüksektir (2019: 816-817). Behtoui'nin belirttiği şekilde (2015: 70) Türkiye kökenli  
18-35 yaş arası erkek göçmen gençlerin özellikle kamusal alanın kullanımında  
"ayrımcılığa" tabi tutulduklarına inanma oranları yüzde 40'lar civarındadır. Beh-  
toui'nin çalışmasında aynı yaş grubundaki kadınlarda bu oran sadece yüzde 8'dir  
(2015: 70). Ayrımcılık anlamında İsveç'in "yerli nüfusunun" fiziki görünümünün  
"görece" homojen olması ve yabancıların fiziki olarak da gündelik hayatta "be-  
lirgin" olmaları ilginç bir durum yaratmaktadır. Özellikle "erkek"lerde bu oranla-  
rın yüksek olması dikkate değer bir durumdur. Türkiye göçmenleri arasında da  
İsveç'teki "örtük", "kibar", "açıktan gösterilmeyen" ayrımcılığın gençler arasında  
daha fazla hissedilmesi söz konusudur. Çünkü öncelikle ebeveynlerinin beklenti  
ve hedeflerinden daha farklı olarak, büyüdükleri ülke ile ilgili beklentileri aslında  
daha fazladır. Çalışmaya katılan gençlerin neredeyse tamamı Türkiye'deki dizi-  
lerin bir kısmını takip eden, Türkiye siyasetiyle İsveç siyasetinden daha ilgili gö-  
züken, müzik ve futbol alanında Türkiye gelişmelerini önemseyen bir profildedir.

## Yöntem

Bu makale 2018 Ocak ve Eylül ayları içerisinde İsveç'te, ağırlıklı Stockholm'de  
gerçekleştirilen bir araştırma projesinin özellikle odak grup çalışmasındaki "Tür-  
kiye algısı" kısmı etrafında şekillendirilmiştir.<sup>1</sup> Araştırma boyunca İsveç'te Sto-  
ckholm dışındaki kentlere de görüşme amaçlı gidilse de görüşmelerin ve göz-  
lemlerin büyük ağırlığı Stockholm'de gerçekleştirilmiştir. Aynı zamanda Türkiye  
kökenli kesimlerin yoğun olarak yaşadığı iki ayrı bölgede, birisi Stockholm'ün  
kuzeyindeki Kista (3 ay) diğeri Stockholm'ün güneyinde kalan Flemingsberg (5.5  
ay) bölgelerinde araştırmacı da ikamet etmiştir. Bu bölgelerde ikamet etmenin  
gözlem, ilişkiler ve gündelik yaşama katılma anlamında çok önemli katkıları ol-  
muştur.

<sup>1</sup>"Living Conditions and Future Expectations of Young Turkish Immigrants in Sweden" adlı araştırma projesi TÜBİTAK 2219 'Doktora Sonrası Araştırma Burs Programı' çerçevesinde desteklenmiştir. Araştırma çerçevesinde 200'e yakın anket uygulaması, 50 derinlemesine görüşme ve bir odak grup çalışması gerçekleştirilmiştir. Geniş anlamda "gelecek beklentileri" üzerinde durulan araştırmanın odak grup görüşmelerindeki 'Türkiye algısı' kısmı, bu araştırmanın diğer verileri de yer yer ele alınarak tartışılmaya çalışılacaktır.



## Çalışma Grubu ve Veri Toplama Süreci

Araştırmanın diğer öne çıkan verileri üzerinde durulmakla beraber esas olarak Türkiye kökenli 18 – 30 yaş arası gençlerde güncel olarak ve gelecek tahayyülleri çerçevesinde Türkiye algıları üzerinde odaklanılmıştır. Bu anlamda 29 Temmuz 2018’de Stockholm’de gerçekleştirilen odak grup çalışması temel alınmıştır. Geniş çaplı araştırma için de oldukça önemli bir kaynak teşkil eden odak grup çalışmasına katılan kişiler, Stockholm kenti ve çevresinde ikamet eden gençlerden seçilmiştir. Buna karşın yaklaşık beş aylık bir araştırma süreci sonrasında farklı kesimler, kategoriler ve temsiller etrafında katılımcıları belirleme imkanı doğmuştur. Çünkü öncesinde 200’e yakın anket görüşmesi, yine öncesinde yapılan onlarca derinlemesine görüşme sonrasında odak grup için değerlendirilecek ve katılımı teklif edilecek isimlerin seçim süreci görece sağlıklı ve aynı zamanda avantajlı olmuştur. Birbirlerini tanımamalarına, aynı “dar çevre” içerisinde olmalarına dikkat edilen katılımcıların aynı zamanda toplam Türkiye kökenli göçmenler içerisindeki farklılıkları da yansıtmasına dikkat edilmiştir. Görüşmenin gerçekleştirileceği mekan daha önce katılımcıların hiçbirinin sıklıkla kullanmadığı ve aşina olmadığı bir yer olarak belirlenmiştir. Bu anlamda mekana ilişkin kimi katılımcıların aşinalığının görüşme sürecini etkileyebileceği düşünülmüştür. Davet edilen katılımcılardan bir tanesi son anda bir mazeretle katılamamış, toplamda yedi katılımcı ile odak grup çalışması gerçekleştirilmiştir. Yedi katılımcının yaşları 22 ila 30 arasında değişmekte, 3 kadın ve 4 erkek katılımcı bulunmaktadır. Tablo 1’de katılımcıların özellikleri sunulmuştur.

Tablo 1. Odak Grup Katılımcıları

Odak Grup Katılımcıları	Yaş	Statü - İş	Doğum Yeri ve İsveç'te Geçirilen Toplam Süre
<b>Kadın - 1</b>	22	Öğrenci (Üniversite) / İşçi (Geçici/ Hizmet Sektörü, özellikle fast food ve kafe sektörü)	İsveç / 22
<b>Kadın -2</b>	28	Kamu Görevlisi (Memur)	İsveç / 28
<b>Kadın -3</b>	20	İşsiz	Türkiye / 10
<b>Erkek -1</b>	30	Küçük İşletme Sahibi (Küçük bir restoranın düşük pay sahibi ortağı)	Türkiye / 12
<b>Erkek -2</b>	27	İşçi (Kamu sektörü - posta)	Türkiye/ 21
<b>Erkek -3</b>	24	İşçi (Hizmet sektörü - restoran)	İsveç / (düzensiz) (Ailevi nedenlerden bir süre Türkiye'de yaşamış. Doğum yeri İsveç ama iki defa uzun süreli Türkiye'de ikamet edip tekrardan gelmiş)
<b>Erkek-4</b>	20	Öğrenci (Üniversite)	İsveç / 20



Bu makaleyi oluşturan veriler esas olarak 2018 yılında gerçekleştirilen geniş çaplı bir araştırmanın “odak grup” görüşmesine dayanmaktadır. Sosyal, kültürel ve ekonomik bağlamlarda “Türkiye” algıları üzerinde durulan Türkiye kökenli gençlerin farklı açılardan Türkiye'ye bakışları üzerine odaklanılmıştır. Çalışmanın odak grup verilerine dayanmasının en büyük yararı doğrudan katılımcıların “açıklamaları” ve “akıl yürütmelerini” öğrenmek değil, bunun ötesinde odak grup görüşmesi gibi bir etkileşim ortamında düşüncelerinin temellenme süreçlerinin ve temel değerlendirme kriterlerinin daha kolay elde edilebilmesidir. Bu görüşme öncesi yürütülen saha çalışmasında ise genel olarak İsveç'te yaşayan Türkiye kökenli gençlerin genel profilleri üzerine ciddi bir bilgi birikimi sağlanmış, bu sayede gerçekleştirilen odak grup görüşmesine davet edilen gençler bahsedilen kategorinin renkliliğini sağlayabilecek şekilde belirlenmiştir.

Odak grup çalışması verilen aralarla beraber altı saatten fazla sürmüştür. Esas olarak ekonomik, sosyal ve kültürel gelecek beklentileri üzerinde durulan görüşmede son bölüm Türkiye algısına ilişkin olmuştur. Elbette diğer bölümlerde de Türkiye'den bahsedilmesine karşın odak grup görüşmesinin sonundaki kısım oldukça verimli ve canlı geçmiştir. Gerçekten de Kamberelis ve Dimitriadas'ın odak grubun önemli avantajı olarak belirttikleri “sinerjik potansiyeller” ve bunun ortaya çıkardığı derinlik (2005: 903) tüm odak grup çalışması boyunca dikkat çekmiştir. Göç araştırmalarında odak grup görüşmelerinin “kamusal düşünme” forumları olarak değerlendirilebileceğini belirten Frisina (2019: 223), bunun yanında odak grup görüşmelerinin bireysel görüşmelere kıyasla araştırmacıya “yalnızca gündelik deneyimler hakkındaki öyküleri sunmakla kalmaz, aynı zamanda bu öykülerin üretildiği etkileşimsel bağlamı gözlemlene olanağı” (Frisina, 2019: 222) sağladığını belirtir. Bu çalışma çerçevesinde ele alınan odak grup çalışmasında da gözlenen “etkileşimsel bağlamın” genel değerlendirme açısından oldukça önemli bir yere sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Özellikle son bölüm, katılımcıların birbirlerine alışmaları, ortama alışmalarının da etkisiyle daha da verimli olmuştur. Bu anlamda özellikle ekonomik, kültürel ve sosyal bağlamda kendileri için Türkiye'nin nasıl bir temsile sahip olduğu üzerinde durulmuştur. Görüşme sürecinde kimi katılımcıların elektronik ses kaydına sıcak bakmamaları dolayısıyla, zaman zaman kayıt alınsa da, ağırlıklı olarak “not tutma” şeklinde toplanan veriler, sosyal - kültürel ve ekonomik değerlendirmeler olarak önceden sınırlandırılan alanlarda ele alınmaya çalışılmıştır. Moderasyon sürecinde grup dinamiğinin ve iç tartışmaların sağlıklı yansiyabilmesi için “yumuşak” olarak değerlendirilebilecek bir moderasyon yönetimi gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.





## "Gelişmişlik ve Azgelişmişlik" Ekseninde "Türkiye" Algısı

Öncelikle belirtmek gerekir ki, araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde gençlerin Türkiye'nin ekonomik gelişmişlik durumuna ilişkin "ebeveyn" anlatılarından farklı deneyimleri söz konusudur. Buna göre bir kısmının kendi kişisel tarihinden de hatırladığı, bir kısmının ebeveynlerinin anlatılarından bildiği "azgelişmiş" Türkiye ve "gelişmiş" İsveç tanımlaması çoğu genç açısından kabul edilebilir bir durum değildir. Odak grup çalışmasında da katılımcıların genel olarak üzerinde mutabık kaldıkları önemli durumlardan bir tanesi Türkiye'nin son yıllarda "daha gelişmiş" olarak tanımlanmasıdır. Bu tanımlamada rol oynayan önemli durumlardan bir tanesi günümüzde teknoloji ve iletişim alanındaki gelişmeler ve küreselleşme çağında birbirlerine benzeyen sosyal gerçeklikler olduğu kadar; bir sebep de İsveç'te yaşayan ve Türkiye'yi kısa süre deneyimleyen gençlerin özellikle döviz kuruna bağlı olarak maddi avantajlarıyla Türkiye'nin "gelişmiş" yüzünü daha fazla görmeleri ve orta ve orta üst sınıf yaşam alanlarını deneyimlemeleridir. Bu konuda odak grup görüşmesinde Türkiye'nin "şaşırtıcı gelişimi" katılımcıların birbirlerini onaylama eğilimleri oldukça yüksek olmuştur. Türkiye'den İsveç'e ilk göç eden kesimlerin ve sonrasında devam eden göç sürecinin "emek" temelli olması, aynı zamanda ilk göçmenlerin kentsel yaşam deneyimlerinin az ve eğitim durumlarının düşük olması (Levin ve Başer, 2017: 3) hatırlandığında bugünün gençlerinin referanslarının da farklı olması anlaşılabilir. Önceki kuşaklar yoksulluğu daha sert deneyimlerken, köyden kasabaya bile gitmemiş kimselerin kırsal alandan doğrudan metrosu olan, deniz üzerine köprülerle kurulmuş Stockholm'den "büyülenmeleri" doğarken, Stockholm'de büyümüş gençlerin Türkiye'yi deneyimlemeleri daha farklı olmaktadır.

*Erkek -2- ...Ben de hep gittim geldim, yani boş yılım yoktur. Arkadaşa katılıyorum (y.n.)*

*Kadın-1 (Türkiye'nin geçmişe göre artık çok gelişmiş olduğunu ailesinin de belirttiğini hatırlatıyor). İsveç'te olup da Türkiye'de olmayan ne var? Hatta daha çok belki, gerçekten... Ben küçükken, buraya gelirken böyle değildi, okula burada başladım mesela. Yazları gittiğimde memlekette (y.n. Kulu) Türkiye'deki okul imkanlarını anlatırlardı, farklıydı. Yollar, arabalar zamanla çok değişti. Türkiye imkanları olan ülke, çok açık... Yazın mesela görüyorum (y.n. Antalya bahsediliyor), orada yani ne eksik var. İsveç'te bak çoğu yerde bulamazsın. İstanbul ayrı zaten. Bizim millet zamanında görmemişti yani, şimdi tatile gittiğinde ne şaşırtacak? Yani ben mesela, sene 2000 falan gibi, kıyafetimiz oynayacağımız falan olurdu az da olsa, o bile farklı gelebilirdi. Türkiye'de şimdi gitsen mesela ne farklı gelecek oradakilere?*

...





*Kadın -3 – Türkiye'de tabi çok şey değişti doğru. Ben çok zorlandım burada, okulun ortasında geldim, 10 seneden fazla oldu ama 10 yılda Türkiye'yi takip ettim geliyor. Belki şimdiki imkanlar olsa gelinir miydi?... Tabi oradan da kuzenlerim arkadaşlar var, çok şikayet ediyorlar. İş yok diye mesela, ama gittiğinde öyle yokluk da görmüyorsun.*

*Kadın -2 – Evler mesela, yani kimin İsveç'teki evi Türkiye'deki normal evlerden daha güzel yani? Yani ben bu konuda değişimi de gördüm. Nereden nereye? Sadece yol, araba da değil...*

...

*Kadın- 2 -- ... Yani ekonomi diyorsunuz, bence İsveç'ten de canlıdır Türkiye. Burada çok oturmuş bir sistem var. Türkiye'de yok gibi ama daha canlı, yani daha yaratıcı, hareketli. Ekonomi denilince tabi, biz burada yetişenler Türkiye'de yapamaz ama, yani biz beceremeyiz, alışamayız... Sert...*

*Erkek - 1-- Doğru yani buraya alışan Türkiye'de nasıl yapacak? Hep yaşıyoruz, ki olmuyor. Yani ben küçükken de çalışırdım, orada hayat daha sert tabi, o yüzden bir süre sonra kandırılıyor gibi hissediyorsun.*

Gençlerin konut imkanlarına özellikle vurgu yaptığı görülmektedir. Kişisel deneyimlerini aktarırken Türkiye'ye her gittiklerinde yeni bina ve inşaatla karşılaşmalarını belirtmişlerdir. Gerçekten özellikle konut açısından Türkiye'nin son on yılda önemli bir değişim geçirdiğini de belirtmek mümkündür. KONDA'nın 2008-2018 yılları arasında “yaşam tarzları” üzerine yürüttüğü karşılaştırmalı çalışmada 2008'de yaklaşık nüfusun 33'ü apartmanda ve yüzde 3'ü “sitede” yaşarken, 2018 itibarıyla bu oran apartman için yüzde 60'a, site yaşamı için ise yüzde 6'ya çıkmıştır (<https://interaktif.konda.com.tr/tr/HayatTarzlari2018/#3rdPage/2>).

Türkiye'nin gelişmişliğine ilişkin vurgular genellikle önemli derece paralellik taşıırken çalışmanın 2018 Temmuz'unda gerçekleştirilmesi ve 2018 yazındaki Türk Lirası değer kaybı sorunu görüşmede farklı çıktılara da yol açmıştır. Tartışmanın yönlendirilmesi açısından zaman zaman Türkiye içi siyasetin yansımaları odak grup görüşmelerinde etkili olmuştur. Kimi zaman müdahalelerde bulunan duruma ilişkin “genel ekonomik kalkınma ve imkanların” olması noktasındaki uzlaş, Türkiye'de kaynak paylaşımı ve genel ekonomik yapı üzerine farklı görüşlerin de ortaya çıkmasına yol açmıştır. Ekonomide “adalet”, “adil paylaşım” noktasında Türkiye'de sıkıntılı olduğu genel kabul görmekle birlikte, Türkiye'nin kalkınmasının gelişmiş ülkeler tarafından arzu edilmediği ve dolayısıyla yaşanan problemlerin nedeninin bu olduğu da kimi katılımcılar tarafından vurgulan-



mıştır. Genel olarak “ekonomik imkan” ve “alışveriş imkanları” konusunda katılımcılar açısından etkileyici olan Türkiye, çalışma şartlarının değerlendirilmesi açısından ise çok da “arzu edilir” bulunmamıştır. Özellikle kimi işlerde çalışma saatleri ve ücretler kendileri için “anlaşılması zor” bir durum yaratmaktadır. Bu noktada katılımcıların Türkiye deneyimlerinin yaz aylarında yoğunlaştığını, ailelerinden farklı olarak aile kökenlerinin bulunduğu memleketleri olan yerleşimden çok, İstanbul veya Antalya başta olmak üzere tatil bölgelerini deneyimlediklerini hatırlamakta yarar vardır. Bir yandan da İsveç’te edindikleri maaş, burs veya “harçlıkları” itibariyle gençler, Türkiye’de alım gücü açısından döviz kuru farklılıkları nedeniyle oldukça güçlü durumdadır. Dolayısıyla İsveç’te sürekli olarak deneyimleyemedikleri gündelik hayattaki daha konforlu imkanlara Türkiye’de ulaşmaları kolay olmaktadır. Aynı zamanda genel olarak Türkiye bağları sürekli olan gençler açısından İsveç zamanları iş, okul ve rutinlerde geçerken Türkiye “tatil” için gidilen bir yerdir. Buna karşın Türkiye’de çalışmak veya iş yapmak noktasında kendilerini çeşitli açılardan eksik hissetmektedirler. Bu konuda katılımcılardan Erkek -4’ün söyledikleri ilginçtir:

*Erkek - 4 -- ...Yani evet öyle de (y.n. Türkiye’nin artık gelişmiş ülke olarak kabul edilmesi), ben mesela okul bitirince Türkiye’de yapamam. Yani biliyorum. Yalan da çok yani, kandırma durumu, güvenemiyorsun. Ben burada doğdum büyüdüm (y.n. İsveç) ama hep Türkiye ile büyüdük. Ama yani tam anlayamıyorsun, yabancısın gibi. Hemen seni anlıyorlar, güvende problem oluyor. Yani ticaret yapsan mesela mümkün değil, kontrol değil olay. Çok doğal olmuş yani.*

Ekonomik olarak dinamik ve gelişen bir ülke olarak görülen Türkiye gençler açısından “adaptasyonu” zor bir ülke aynı zamanda. Gençlere göre, İsveç’te gündelik hayat dahil olmak üzere her şeyi sarıp sarmalayan “kurallar”ı, Türkiye’de ekonomi alanında, piyasa alanında dahi bulmak zordur. Sosyal olarak bu “belirsizlik”, “kural dışılık” bir bakımdan gençler için ilgi çekici olabilirken, ekonomik anlamda “güvensizlik” de yaratmaktadır. Ama genel olarak Türkiye, genç Türkiye kökenlilerin gözünde “imkansızlıkların” olduğu bir yer değildir. Ekonomik açıdan büyük gelişme göstermiş ama aynı zamanda biraz kuralsız, adil bir ekonomik dağıtım mekanizmasının ve çalışma ilişkilerinin ise sınırlı olduğu bir ülkedir. “Ekonomi” başlığı üzerinde gençlerin aklına özellikle “kalkınma” ve “imkanların” gelmesi ise elbette rastlantı değildir. Türkiye’de genel olarak “tüketici” kimlikleriyle bulunan katılımcılar “üretim” ve “çalışma” ilişkilerini deneyimlememektedir. Buna karşın çalışma ilişkilerine ilişkin duyum ve gözlemleri de bulunmaktadır. Özellikle İsveç’te görece korunaklı “refah devleti” imkanları yanında Türkiye’deki çalışma koşulları gençlere oldukça “zor” gelmekle beraber, ekonomik potansiyel üzerine algılarının oldukça pozitif olduğu gözükmemektedir.



## Türkiye'nin "Sosyal Cazibesi" ve Kültürel Algılar

Odak grup katılımcılarının genel olarak Türkiye'de en etkilendikleri ve kimi durumlarda uyum sağlayamamaları da beğendikleri durum Türkiye'de kimi katılımcıların ifadesiyle canlı, hareketli ve "sürprizli" sosyal hayattır. İsveç'teki yaşamlarıyla karşılaştırıldığında esnek olan, insanların gündelik ilişkilerinin daha hareketli olduğu bir ortam olarak Türkiye katılımcılar açısından dikkat çekmektedir. Bu konuda toplumsal cinsiyet ekseninde bir algı farklılaşması olduğundan da bahsetmek mümkündür.

Türkiye hakkında algı ve hislerin oluşumunda "sosyal yaşam" olarak adlandırılabilir, gündelik ilişkileri, insan ilişkilerini, trafikteki diyaloglardan boş zaman faaliyetlerine kadar geniş bir alanı temsil eden alana dair yaklaşımlar temel gözükmektedir. Katılımcıların tamamının Türkiye'ye ilişkin "olumlu" bir algıya bu alanda sahip olduklarını belirtmek mümkündür. İki katılımcının politik sebepler ve etnik kimi meselelerden dolayı "mesafeli" genel duruşlarına karşın, Türkiye üzerine sosyal ilişkiler boyutunda değerlendirmelerinde diğer gençlerle benzer bir aidiyet ve bağ ilişkisine sahip oldukları da dikkat çekmiştir. Kişisel hikayelerin, deneyimlerin anlatılmasında neredeyse tüm katılımcılar "eğlenceli" kimi anılarını aktarma eğilimine girmişler, Türkiye'nin esnek ve kendilerince dinamik sosyal hayatına dikkat çekmişlerdir.

*Erkek - 3 - (Konuyla temas eden politik eleştirel kimi vurguların ardından)... Türkiye'de trafik bambaşka örnek olarak. Yani bir şekilde hayatta kalıyorsun, ben de bir iki günde alışıyorum. İlk gün şok yaşıyorsun, bir de insanlar için İsveç'te trafik kavgası yok, ama Türkiye'de yani bir korna çalsan başka bir anlamda... Ben seviyorum yani, İsveç'te evet çok güzel ama araç gibisin, robot gibisin... Arkadaşlarla görüşmek de öyle, şimdi burada resmi görüşme gibi buluşma ayarlanıyor falan biz yine kendi içimizde daha iyiyiz ama Türkiye gibi de değil, orada sonu belirsiz bir görüşme, anlık da karar veriliyor. Yani İsveç'te ben de belki buralı gibiyim, ama Türkiye'de öyle olamazsın. Senin de şaşırдыңın (kendisinin önceden bildiği araştırmacının İsveç'te sosyal hayattaki standart ve çok belirlenmiş durumlara ilişkin değerlendirmeleri) durum gibi yani burada yirmi gün sonraya buluşma ayarlıyorsun falan, buraya gideriz diye. Biz memlekette (Konya - Cihanbeyli) arkadaşlarla gece bir anda 'haydi falan diyerek' İstanbul'a gidiyoruz yani o kadar diyeyim....*

Murat Erdoğan, Avrupa'daki Türkiye kökenli göçmenleri tartıştığı makalesinde literatürdeki "diaspora" tartışmasına dikkat çekerek, genel olarak yurt dışında bulunan Türkler bakımından anavatan ile güçlü bir "gönül bağı" olduğunu belirtir (2015: 123). Bunun sebepleri arasında yurtdışındaki Türklerin genel olarak Avrupa'da bulunmaları ve Avrupa'nın Türkiye ile olan coğrafi yakınlığı, çok sık-



lıkta yapılan karşılıklı ziyaretler, medya organlarının takibinin mümkün olması, Avrupa'da genel olarak dışlayıcı politikaların bulunması, Türk devletinin "insanına" sahip çıkması gibi durumları saymaktadır (2015: 123-124). Özellikle "sık yapılan ziyaretlerin" bu gönül bağı üzerinde oldukça etkili olduğundan bahsetmek mümkündür. Ziyaretlerin niteliği geçmiş dönemlere önceki kuşaklara göre bir miktar değişse de gençler açısından Türkiye'nin farklı bir çekiciliği bulunmaktadır. Önceki kuşakların daha çok "memleket" ziyaretleri, yerini İsveç'teki örnekte İstanbul gibi büyükşehirlerle, Antalya gibi turizm merkezlerine ziyaretlere bırakmaktadır. Bunun yanında önce 1990'larda çok gelişen "uydu yayınları", sonrasında internet çağında sınırlar arası iletişimin kurulmasını kolaylaştıran iletişim imkanları aracılığıyla Türkiye'nin takibi çok daha kolaydır. Bu da gençler dahil olmak üzere göçmenlerin bağlarını artırıcı bir özellik yaratmaktadır. Bunun yanında Türkiye devletinin vatandaşlarına ve insanlarına "sahip" çıktığına ilişkin özel bir vurguya genel olarak rastlanmamıştır. Göçmenler bu açıdan sosyal hayatta aşağıdan, kendiliğinden bir gönül bağı zemini oluşturmaktadırlar. Bu arada özellikle Gençlik ve Spor ile Dışişleri Bakanlıkları ve Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı'nın son dönemde hızlandırdığı projesi "Yurtdışı Türkler Gençlik Kampları" projesi ilgi çekicidir. Katılımcılar arasında bu ve benzeri kampa katılan bulunmasa da projenin bilinirliği yaygınlaşmakta ve gençlere oldukça makul gelmektedir.

Gençler açısından Türkiye'de görülen en önemli noktalardan birisi insani ilişkilerdeki sıcaklık ve samimiyet olarak görünmektedir. Avrupa'da kuralların, bürokrasinin, formelliğin ve modernizmin uygulanışının birçok faydasını görmekte ve yaşamakta olan gençler için Türkiye, planlaması ve kuralları esnek olabilen, duyguya daha fazla yer açan bir ilişki ağını da temsil eder. Bunun yanında Türkiye "siyasal" ortamı yalnızca sabit etnisite, bölge veya kimlik tartışmalarının yarattığı durumdan değil kendi iç gerilimiyle varlığını odak grup çalışmasında da hissettirmiştir. Türkiye'de seçim süreci yaşanan bir dönemde ve dönemin hemen ardından yapılan çalışmada bu durumun ortaya çıkması normal olmakla birlikte, Türkiye iç siyasetinin dilinin ve gündeminin yurtdışında yaşayan Türkiye kökenlileri de fazlaca etkilediğini belirtmek gerekmektedir. Sosyal alana yönelik tartışmalar sıklıkla siyasal gündeme de kayabilmektedir.

Kalaylıoğlu'nun özellikle vurguladığı şekilde (2009), 1975'te İsveç'te kabul edilen "çok kültürlü" göçmen politikası ve "etnik" kimlikle siyasal ve sosyal süreçlere dahil edilen anlayışın daha önce belirtildiği gibi amaç dışı çıktığı da olmuştur. Kendi içerisinde "etnik" kimliği öne çıkaran, kapalı komüniteler yaratma gibi çıktılar aynı zamanda İsveç'e entegrasyonda da farklı sıkıntıları doğurmuştur. Bunun yanında İsveç'te farklı göçmen grupları temelinde yapılan çalışmalarda da "etnik" temelli birlikteliklerin önemine vurgu yapılmaktadır. Cederberg İsveç'te "etnik birliktelik" (*co-ethnic*) temelli ilişki ağlarının göçmenler açısından önemine ağırlıkla Boşnak, Somalili ve Arnavut göçmenler üzerinde gerçekleştir-



diği çalışmasından örnekler verir. İş bulma, yerleşme gibi temel kimi durumlarda destek olan bu ağlar bir süre sonra özellikle genç göçmenlerin İsveç toplumuna aidiyetinde sorunlar da yaratmaya başlar (2012: 63-64). Cederberg özellikle genç göçmenler üzerinden bu durumu açıklamaya çalışır; genç göçmenlerde kendi ait oldukları çevre dışında diyalog kurma arzusu oldukça yüksektir (2012: 64-65). İsveç'in "yerlileri" yerine, diğer göçmen gruplarına mensup kesimlerle diyalog ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmada da Türkiye kökenli gençlerin önceki kuşaktan farklı olarak daha fazla komünite dışı ilişkilerinin olduğu görülmektedir. Türkiye ziyaretlerinde katılımcı yedi kişiden dördü daha önce kendisine yakın bir Türkiye kökenli olmayan arkadaşını Türkiye'ye götürmüştür. Bu durum Cederberg'in tartışmaların da çıkarılacağı gibi (2012) genç göçmenlerin sosyal sermayelerini geliştirmeye yönelik de bir tutum gibi gözükmektedir. Önceki kuşaktan farklı olarak daha fazla "İsveç"li olan ama tam olarak "kabul görme" noktasında endişeleri olan gruplar benzer sıkıntıları yaşayan kesimlerle yakınlaşmaktadır. Geçmiş dönemlerde erkek göçmenler arasında daha popüler olan dernek formundaki kahvehanelerdeki sosyalleşmeler daha genç kuşaklar için daha az geçerli durumdadır. Bu açıdan kendi Türkiye algıları da sadece sabit ilişkilerin yürütüleceği sabit bir köken coğrafyası değil, bir taraftan daha fazla öğrenilmek istenen, deneyimlenmek istenen kimliğin önemli bir bileşenidir. Genç göçmenler bu algıyla Türkiye'de sadece kendi esas kökenleri olan coğrafyalar veya o bölgenin insanları yanında daha geniş bir sosyalliğe de açık haldedirler.

Genç kadın göçmenlerin ise hem Türkiye hem İsveç değerlendirmelerinde erkeklere göre kayda değer şekilde, "toplumsal cinsiyet" temelli farklı tutumları söz konusu olmuştur. Özellikle Türkiye'deki sosyal hayat ve kültürel zemine ilgileri olmakla beraber, kendilerinin daha fazla sınırlandırılma durumuyla karşılaştıklarını da sıklıkla belirtmektedirler. Zaman zaman sosyal çevre ve ailede sorunlar yaratsa da İsveç'te alışılan "bireysel" karar alma özerkliğinin Türkiye bağlamında biraz daha daraldığı belirtilmektedir. Görüşmede bir katılımcının ilginç vurguları şu şekildedir.

*Kadın -1 -- ... Türkiye'ye bayılıyorum tabi ama kadın olmak da zor. (Bir erkek katılımcının 'espri' yapma çabasıyla feminizm vurgusu yapması üzerine) ... Hayır, yani sadece feministlikten değil, ayrıca feministim tabi (Gülüşmeler). Yani ben İsveç'te üniversitede okuyorum, dönem dönem çalıştım hep. Gider gelirim falan, kendim özgür bir insanım. Yani Türkiye'de aile bile değişiyor, bizim erkekler de değişiyor. Yani burası Türkiye falan gibi. Erkekler için daha kolay bir ortam, kesinlikle bizim memlekette (Kulu) çok zaman geçirmek istemiyorum. Yani tanıdığın insanlar değişiyor. Kalabalığa karışmak vardır ya onu seviyorum yani...*



### Moderatör – Kalabalığa karışmak derken?

*Kadın – 1-- Yani mesela İstanbul'a gideyim, işte Ankara'yı göreyim gibi. Geçen yıl Ege tarafına gittim mesela, hatta okuldan arkadaşım, Türkiye kökenli değil, önceden görmemiştim. Etkilendim, hiç görmemişiz. Onun gibi. Yani sadece bir yere yıllarca gitmek değil, çocuklukta hep öyleydi. Evet yani seviyorum ama keşfetmek isterim yani... Bu arada yani demin dediğim şey, bizim (Türkiye kökenli) erkekler normalde İsveç'li erkeklerden maço tabii, ama Türkiye'ye gelince daha da böyle maço oluyorlar, onu da belirtmek gerek yani... Tanıyamıyorsun (Gülüşmeler).*

Kadın katılımcının belirttiğine benzer şekilde Almanya'da Aachen ve Duisburg kentlerinde 15 Türkiye kökenli kişi ile yapılan görüşmeler çerçevesinde “gurbetçi” algısı üzerine araştırma yapan Yılmaz da Avrupa'da yaşayan Türklerde yaygın olduğu düşünülen “vatan hasreti” söyleminin değişmeye başladığı belirtilir (2017: 1484). Yılmaz'ın çalışmasında görüşmecilerin yer yer yabancılik çektiklerini belirtmeleri, “memlekete değil tatile gittiğini” anlatan görüşmeci benzeri örnekler (2017: 1486) bu çalışmadaki kimi bulgularla benzerdir. Bunun yanında Almanya gibi Türkiye kökenlilerin sayısının iki buçuk milyonu aştığı söylenen bir ülke ile İsveç arasında da farklılıkların olması oldukça normaldir. Çalışmada “Almanci” ve “gurbetçi” gibi ifadelerin Türkiye kökenli göçmenler üzerindeki etkilerine odaklanan Yılmaz, bu kavramların kimi zaman rahatsız edici olduğunu, kimi zaman ise tanımsal olarak havada kaldığını görüşmecilerin ifadelerini sunarak hatırlatır (2017: 1486 -1487). Gerçekten de “gurbetçi” ifadesi özellikle “genç” kuşak Türkiye kökenliler için ne kadar anlamlı bir ifadededir? Büyük kısmı hayatının neredeyse tamamını, eğitim, iş ve sosyal hayatını İsveç'te inşa eden insanlar için elbette “gurbet” ifadesi ilk kuşak çalışmaya gelen işçiden farklıdır. Yılmaz, birinci kuşak için “vatan” kavramının Türkiye merkezinde sürdüğü, fakat “ikinci ve üçüncü” kuşakta “vatan” tanımının değiştiğini belirtmektedir (2017: 1488). Bu değerlendirmeye İsveç'te yapılan odak grup çalışması ve genel olarak araştırma verileri çerçevesinde kısmen katılmak mümkündür. Buna karşın ortaya yeni bir ilişkiyel durum da çıkmaktadır. “Memleket” ve “vatan” gibi kavramların içerikleri başka şekillerde doldurulabilmektedir. Bu arada örneğin İsveç'teki göçmen grupları üzerine farklı araştırmalara bakıldığında Türkiye kökenlilerin anavatanlarıyla ilişkileri araştırmaya katılanlar tarafından daha yoğun bulunmuştur. Örneğin, göçmen grupları içerisinde en yüksek eğitim oranına sahip olan İran'lıların ülkeleriyle bağları olmasına karşın çok da “sıkı bir ilişkiden” bahsetmek zordur (Naghdi, 2010: 200-203). Bunun elbette eğitim oranı, göç sebebi, politik nedenler, özgürlükler gibi kimi sebeplerini düşünmek gerekir. Türkiye'li gençlerin de kimi özellikleriyle kendilerine yakın gördükleri Şili'liler, coğrafi olarak sık gidiş gelişli bir ilişkiyi kurmakta zorlanan bir gruptur. Irak, Afganistan ve Somali gibi





ülkelerden gelenler açısından da farklı durumlar söz konudur. Bu açıdan Türkiye kökenliler, anavatanın İsveç'e coğrafi yakınlık imkanından dolayı Balkan ülkeleri göçmenleriyle benzer durumdadır. Burada Türkiye kökenlilerin görece canlı akrabalık ilişkileri, ülkenin büyüklüğü ve farklı çekicilikleri de devreye girmektedir. "Vatan" kavramı değişime uğrasa da Türkiye kökenliler açısından yeni kuşaklarda bir şekilde yaşayan dönemin ruhu, ilişkiselliğine de uygun bir "memleket" tanımı ortaya çıkabilmektedir. Bunun ortaya çıkışında Türkiye'nin büyük ve çeşitli açılardan etkili bir ülke olmasının etkisi düşünülebilir.

Özellikle son on beş yirmi yılda Türkiye'nin televizyon dizileri alanında gerçekleştirildiği gelişim bile oldukça önemli bir girdidir. Türk dizileri sadece Türkiye kökenliler tarafından değil, diğer farklı göçmen grupları tarafından da takip edilmektedir. Ayrıca, Türkiye kökenlilerin ilişkileri sadece "dini" temelli diğer Müslüman ülke göçmenleriyle değil, çok farklı kesimleri de içermektedir. Gençler arasında farklı dini kimliğe sahip göçmen gruplarıyla da ilişkiler söz konudur. Bunun yanında şüphesiz Müslüman kimliği üzerinden de Araplar, Orta Asya kökenliler ve Afrikalılarla önemli temaslar oluşabilmektedir. Türkiye, göç veren birçok ülke ile karşılaştırıldığında farklı potansiyelleriyle çok daha dikkat çekici bir durumdur, bu aynı zamanda İsveç'te bulunan Türkiye kökenli göçmen topluluğunu güçlendiren bir durumdur. Bu konudaki en önemli kısıtlılık ise iç siyasal çeşitli gerilimlerin toplam göçmenler üzerindeki etkisidir. Potansiyelin daha etkin hale gelmesini kısmen etkileyen bir durum olarak dikkat çeker.

Anık ve Şahin, İsveç'te göçmenler arasında birinci ve ikinci kuşakta Türkiye'ye ilişkin "anavatan" vurgusunun daha fazla olduğunu, buna karşın üçüncü kuşakta kendisini Türkiye'de yabancı veya ziyaretçi gibi hissetme eğilimlerinin yüksek olduğunu aynı zamanda araştırmalarının istatistiksel veriyle de öne sürerler (2016: 50-55). Anık ve Şahin'in İsveç'teki Türklerle gerçekleştirdikleri, geçerli kabul ettikleri 429 anketin sonuçları üzerine yaptıkları çalışmalarında 1-5 Lickert ölçeği ortalamaları üzerinden sundukları kimi verilerde önemli eğilimler bulunmaktadır. Buna göre araştırmaya katılan Türklerin en yüksek oranda katıldıkları ifadeler, dili yeni kuşağa öğretme, kültürel aidiyetin korunması, dini kimliğin önemi gibi içerikler taşımaktadır. Bu ifadelerin anket sonuçları ortalamaları beş üzerinden 4.2- 4.5 arasındadır (Anık, Şahin, 2016: 42). Üçüncü kuşağın "memleket" algılarındaki değişimin ve diğer iki kuşakla farkının önemli olduğunu belirten Anık ve Şahin, bu durumun olumlu açıdan İsveç'e entegrasyon bağlamında değerlendirilmesinin yanında, Türk kültür ve kimliği açısından asimile olmak gibi olumsuz sonuçları olabileceğini, "iki kültürlü" kimliklerin yükselişinin ve etkisinin Türk kimliği açısından olumsuzluklar yaratacağını belirtirler (2016: 55). Bu noktada anavatan kültürü, anadil ve din gibi alanlardaki halen genel olarak geçerli olan muhafazakar tutuma da işaret ederler (2016: 55). Aslında bu noktada günümüz gerilimini entegrasyon ve asimilasyon gibi iki kutupsal tanım üzerinden yapmak oldukça güçtür. Öncelikle İsveç'te doğmuş olan, tüm sosyalleşmesini bu ülkede



geçiren bir kuşağın “iki kültürlü” olması oldukça doğal bir durumdur, ki birçok farklı göçmen grubunda esas “anavatan” kimliğinin kurulması zamanla dışarıda kalabilmektedir. Bu durum Türkiye kökenlilerde görece iyidir. Özellikle dil, din gibi kültürün önemli öğelerinin etkisi önemli ve temel olmakla beraber, bunu sadece muhafazakar bir dini kimlik çerçevesinde kurgulamak çok ciddi sayıda kesimi de dışarıda bırakabilecektir. Din, kimlik açısından oldukça temel olgulardan birisidir, ama bunun nasıl yorumlanacağı önemlidir. Türkiye'nin tarihsel birikim ve kültürel kodları oldukça güçlü, diğer yandan çeşitlidir. Aslında günümüzde yurt dışında yaşayan Türkiye kökenli gençlerin kimlik oluşumlarındaki durumu “ebru” benzetmesiyle tanımlamak mümkündür. Bu açıdan farklı renklerin ebru tablosuna girmesi gibi, şekillendirme, yeni karışım renklerinin oluşması gibi gençlerin de farklı kanallardan kimlikleri oluşur. Bu açıdan Türkiye'de bu benzetmeden gidilirse renklerin çeşidi de, eğer son yıllarda daha fazla gündem olan “yurt dışı Türkler” konusunda girişimler de daha fazla olursa Türkiye'nin şekil verme kapasitesi de daha fazla çok varyasyon içerecektir. Bu “ebru benzetmesi farklı kültürlerin etkileşiminde de görülecektir. “Tek” bir sabit renk veya şekil olmasa da renklerin ve çizgilerin geçişleri oldukça önemlidir. Bu durum zaten kendiliğinden bir seyir izlemektedir. Ama gençlerin kimliklenme ve kültürlenme durumunu önceki kuşaklarla karşılaştırmak dönem açısından aslında mümkün değildir. Günümüzde Türkiye kökenli gençler sadece “kendi kimlikleri” değil, İsveç'te günümüzde çeşitli bölgelerde gelişen getto, banliyö göçmen gençliğinin de önemli bileşenlerindedir. Bu açıdan ortaya ilginç bir durum da çıkmaktadır. Odak grup çalışmasında katılımcıların bu tartışmaya benzer alandaki ifadeleri ilginçtir:

*Erkek – 2-- Hem oralı hem buralı oluyorsun. Ama biz Türkler duygusalız yani. Bak bir taraftan yani benim hislerim, ne kadar eleştirsem de ayrı oluyor... Ya sadece Türkiye'yi düşünerek de nasıl yaşayacaksın, burada çalışıyorsun, vergi veriyorsun, yani burada sorun oluyor, sevinç oluyor... Ama inanılmaz bir şey, bilmem sadece ana baba mı kafaya soktu, yani Türkiye deyince farklı oluyorsun.*

*Kadın – 3-- Türkiye'de yani tamamen oralı mı hissediyorsun? Garip olmuyor musun? Evet iyi ama, karışmıyor mu yani?*

*(Konuşmalar...)*

*Erkek -2 – Yani tabii farklı şimdi, ama Türkiye'de insanlarda da para ne kadar? Yani evet bunlar gurbetçi kazıklayalım durumları da oluyor. Yani yaşıyoruz, veya bilmez vs. Oysa biliyorum yani aynı maçları, aynı filmleri izliyoruz yani... Ama bizim durum daha iyi bence, yani Avrupa'ya da orayı da biliyorsun. İki tarafı da görüyorsun...*





## Sonuç ve Tartışma

İsveç'te yaşayan Türkiye kökenli gençlerin genel olarak Türkiye algılarının dinamik, canlı ve ilişki artırmaya açık olduğunu belirtmek mümkündür. Farklı çalışmalarda özellikle “üçüncü kuşak” olarak anılan kesimlerde “memleket” algısının değişmesi (Anık, Şahin 2016; Yılmaz, 2017<sup>2</sup>) gibi durumlar “doğal” olarak bulunmakla birlikte, oldukça ciddi bir ilgi ve ilişki geliştirme eğilimi de dikkat çekmektedir. Özellikle son dönemlerde yurt dışında yaşayan Türkiye kökenli gençlere yönelik Türkiye Cumhuriyeti'nin çeşitli resmi kurumlarının “kamp” gibi girişimleri oldukça anlamlı gözükmektedir. Benzer düzenlemeler dijital çağ da dikkate alınarak, Büyükelçilikler kanalıyla telefon uygulamaları, canlı bir haberleşme, farklı etkinlikler temelinde de yürütülebilir. Bu açıdan Türkiye'nin popüler kültür alanındaki potansiyelleri de kullanılabilir. Bunun yanında en önemli kısıtlılıklardan birisi olarak Türkiye'de siyasal süreçlerin zaman zaman sertleşen, toplumun beraberlik hissini olumsuz anlamda etkileyen yapısı dikkat çekmektedir. Sadece bu makalede ele alınan “odak grup görüşmesindeki” diyaloglar ve etkileşimler değil, bu İsveç'teki tüm araştırma sürecinde dikkat çeken bir durum olarak öne çıkmıştır. Bunun oldukça görünür olmasında kısmen araştırmanın Türkiye'deki seçim yılı olan 2018'de yapılmasının da etkisi bulunmakla birlikte, Türkiye'deki tartışmaların yurt dışındaki yansımalarının etki seviyesinin düşünlenden daha fazla olduğu da göz önünde tutulmalıdır.

Yurt dışında yaşayan Türkiye kökenliler bir dönem en başta döviz sağlayıcılar olarak görüldü, bir dönem Avrupa Birliği ile daha yakın ilişkide olunan yıllarda bir lobi zemini olarak önemsendi. Fakat bugünün küreselleşmiş, iletişim ve ulaşım kanallarıyla küçülmüş dünyasında yurt dışında, özellikle Avrupa'da, milyonlarca ifade edilebilecek Türkiye kökenli insan ekonomik, sosyal ve kültürel açılardan çok daha karmaşık ve etkili anlamlar taşımaktadır. Sadece ticaretin geliştirilmesi, turizm canlılığı, döviz girdisi değil, küçülen dünyada Türkiye'nin her açıdan etkisini artırıcı bir özelliğe sahip olmaları yanında bu kesimlerin yaşadıkları ülkelerde elde edecekleri başarıların etkileri de çok geniş bir zeminde olacaktır. Ayrıca sadece Türkiye'yi etkilemekle kalmamaktadırlar. Türkiye kökenli göçmenler, buldukları ülkelerde, başta İslam ülkelerinden gelen göçmenler olmak üzere, tüm göçmen grupları açısından da önemli bir rol üstlenme potansiyeline sahiptir.

Günümüzde entegrasyon ve asimilasyon ikiliği üzerinden kimlik edinme veya kaybetmeye bakmak pek de mümkün değildir. Öncelikle tüm sosyalleşmesi Türkiye dışında gerçekleşmiş kesimlerin farklı özellikler taşıyacakları kabul edilmedir. Bunun yanında bu kesimlerin Türkiye'ye de öğreteceği çok şey bulunmak-

<sup>2</sup> Yılmaz'ın (2017) çalışması Almanya'da gerçekleşmiştir. Sadece üçüncü kuşak gençlerde değil, genel olarak bir eğilime de vurgu yapılmaktadır. Bunun yanında metin ilk olarak Kaya ve Kentel'in kullandıkları (2005) “Euro Türk”, “Avrupalı Türkler” gibi bir kategoriyi desteklemekte ve önermektedir ki, günümüzde değişim, etkileşim gibi açılardan işlevsel olabilecek bir öneridir.



tadır. Günümüz dünyasının gençliği ve gençlerin algıları açısından, Türkiye'nin Türkiye ile bağı olan kesimlerden yararlanması ve "ęrenmesi" de mümkündür. Bu ęrenim sadece teknolojik alanda "know how" konularıyla ilgili değil, aynı zamanda etkileşimden kaynaklı olarak daha farklı değerlendirme yapma kapasitesinde olan özellikle genç kuşaklardan girdi almak anlamındadır.



## Kaynakça

- Abadan Unat, N. (2006) *Bitmeyen Göç/Konuk İşçilikten Ulus-ötesi Yurttaşlığa*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Akiş Kalaylıoğlu, Y. ve Kalaylıoğlu, M. (2017) "Organizing of Turkish Migrants in Metropolitan Stockholm: From National Federation to Women, Youth and Other Associations", *Migration From Turkey to Sweden* (der. B. Başer ve P. Levin), Londra -New York: I.B. Tauris, 181 -227.
- Anık, M. ve Şahin, K. (2016) "The Turks in Sweden in The Triangle of Acculturation, Integration and Homeland", *Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11, 2, 29-56.
- Behtoui, A. (2015) "Educational Achievement", *The Integration of Descendants of Migrants from Turkey in Stockholm* (der. C. Westin), Amsterdam: Amsterdam University Press, 43-57.
- Behtoui, A. (2015) "Perceptions of Discrimination", *The Integration of Descendants of Migrants from Turkey in Stockholm* (der. C. Westin), Amsterdam: Amsterdam University Press, 69-79.
- Cederberg, M. (2012) "Migrant Networks and Beyond: Exploring The Value of The Notion of Social Capital for Making Sense of Ethnic Inequalities", *Acta Sociologica*, 55, 1, 59-72.
- Erbaş, H. (2018) "Göçmen Krizi Mi ? Krizlerin Göçmenleri Mi?: Göçler Çağında Göçmenlik Halleri, Çelişkiler ve Sorunlar", *Bugünkü Küreselleşmeyi Anlamak* içinde (der. S. Durusoy ve I. Ş. Selçuk) , Ankara: İmaj Yayınevi, 123-167.
- Erdoğan, M. M. (2015) "Avrupa'da Türkiye Kökenli Göçmenler ve 'Euro-Turksbarometre' Araştırmaları", *Göç Araştırmaları Dergisi*, 1, 1, 108-148.
- Frisina, A. (2019) "Göç Araştırmalarında Odak Gruplar: "Kamusal Düşünme" için Bir Forum?", *Avrupa Göç Çalışmalarında Nitel Araştırmalar* (der. R. Zapata-Barrero ve E. Yalaz), İstanbul: Göç Araştırmaları Derneği (GAR Kitaplık), 221-244.
- IPSOS (2017) Global Views on Immigration and the Refugee Crisis. IPSOS Raporu. (<https://www.ipsos.com/en/global-views-immigration-and-refugee-crisis> )
- Kalaylıoğlu, İ. M. (2009) "İsveç'te Göçmen Politikası, Üyelik Hakları ve Göçmenlerin Siyasal Katılımı: Yasal/Kurumsal Çerçeve ve Kimi Sonuçlar", *Toplum ve Bilim*, 115, 261-98.
- Kaya, A. ve Kentel, F. (2005) *Euro-Türkler Türkiye ile Avrupa Birliği Arasında Köprü mü, Engel mi?*, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kamberelis, G., ve Dimitriadis, G. (2005) "Focus Groups: Strategic Articulations of Pedagogy, Politics, and Inquiry", *The Sage Handbook of Qualitative Research* (der. N. K. Denzin ve Y. S. Lincoln), Thousand Oaks, CA: Sage, 887-907.
- Konda (2018) 2008-2018 10 Yılda Ne Değişti? Hayat Tarzları Araştırması.(<https://interaktif.konda.com.tr/tr/HayatTarzlari2018/#3rdPage/2> ).
- Larucea, C.V. (2015) "Identity: Belonging, Language and Transnationalism", *The Integration of Descendants of Migrants from Turkey in Stockholm* (der. C. Westin), Amsterdam: Amsterdam University Press, 79-103.
- Levin, P. ve Başer, B. (2017) "The 50th Anniversary of the Beginning of *Migration from Turkey to Sweden*: Lessons Concerning Integration, Cohesion and Inclusion", *Migration From Turkey to Sweden* (der. B. Başer ve P. Levin), Londra -New York: I.B. Tauris, 1-32,
- Mulinari, D. ve Neergaard, A. (2005) "'Black skull' Consciousness: The new Swedish Working Class", *Race & Class*, 46, 3, 55-72.
- Mulinari, D. ve Neergaard, A. (2019) "A Contradiction in Terms? Migrant Activists In The Sweden Democrats Party", *Identities*, 26, 222-240.



Naghdi, A. (2010) "Iranian Diaspora: With focus on Iranian Immigrants in Sweden", *Asian Social Science*, 6, 11, 197-208.

Özdemir, S. B., Özdemir M. Ve Stattin H. (2019) "Ethnic Harassment and Immigrant Youth's Engagement in Violent Behaviors: Understanding the Risk Factors", *Child Development*, Mayıs/Haziran, 90, 3, 808-824.

Petterson K., Liebkind K. Ve Sakki I. (2016) "You Who Are An Immigrant - Why Are You In The Sweden Democrats?", *Discourse & Society*, 7, 6, 624-641.

Sönmez, E. (2015) Abdullah Yücel – *İsveç'te Bir Türk Öncüsünün Hayatı*, İzmir: Etki Yayınevi.

Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2013) "Almanya'yı Temizliyorum': Almanya'da Göçmen, Kadın ve Temizlikçi Olmak", *Çalışma ve Toplum*, 37 , 235-258.

Westin, C. (2003) "Young People of Migrant Origin in Sweden", *International Migration Review* 37, sayı 4: 987-1010.

Yılmaz, G. G. (2017) "Avrupa'da Yaşayan Türkiyelilere Dair Gurbetçi ve Almancı Söylemlerinin Yeniden Düşünülməsi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22, Göç Özel Sayısı, 1473-1490.



Araştırma Makalesi

# Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Bağlamında Kamu Görevlilerinin Grevi de İçeren Toplu Eylem Hakkı

Sevda KÖSE\*

ORCID ID: 0000-0001-7751-3240

## Öz

Bu çalışmada uluslararası çalışma normları bağlamında grevi de içeren toplu eylem hakkından faydalanma konusunda kamu görevlilerinin durumu ele alınacaktır. Kamu görevlilerinin toplu eylem hakkının kullanımının ülkelerin kendi mevzuatları uyarınca ve bazı koşullarla birlikte sınırlandırıldığı ya da tamamen engellendiği örnekler söz konusudur. Bu sınırlama ve engellenmenin asgari seviyede kalması ve kamu görevlilerinin tümüne yayılmaması için Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO)'nün denetim organları, Birleşmiş Milletler Belgelerinde ön görülen denetim mekanizmaları, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS) ve denetim sistemi, Avrupa Sosyal Şartı ve Sosyal Haklar Avrupa Komitesi tarafından bu konuda zengin bir içtihat ortaya çıkmıştır. Ancak bu zengin içtihadın oluşumunda ILO'nun rolü diğerlerine göre daha önemli ve büyüktür. Bu nedenle bu çalışmanın özellikle odak noktasını ILO denetim mekanizmalarının vermiş olduğu kararlar oluşturmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** grev hakkı, toplu eylem hakkı, kamu görevlisi, Uluslararası Çalışma Örgütü

---

Makale gönderim tarihi: 30.04.2019 Makale kabul tarihi: 12.09.2019

\* Arş. Gör. Dr., Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi, sevdakose@gmail.com



## Collective Action Rights Including Right to Strike In Terms of International Labour Organization

### Abstract

In this study, the situation of public officials/civil servants will be dealt with in the context of international labor norms, in order to make use of the right to collective action including strike action. There are examples in which the use of the right to collective action by public officials/civil servants is limited or completely obstructed with certain conditions. In order for this limitation and obstacles to remain at the minimum level and not to be spread over the categories of all public officials; the supervisory bodies of the International Labour Organization, the supervision mechanisms envisaged in the United Nations Document, the European Convention on Human Rights and the control system the European Social Charter and the European Committee for Social Rights have developed a rich legal precedent. However, the role of the International Labor Organization is great in the formation of this rich legal precedent. The focus of this study is the decisions made by the International Labor Organization's supervisory mechanisms.

**Keywords:** right to strike, collective action right, public servants, international labour Office

### Giriş

Geçmişten günümüze kadar yöneten ile yönetilen, ya da işçi ile işveren ilişkilerindeki süreç uzlaşma ya da çatışma ekseninde bir gelişim göstermiştir.<sup>1</sup> Bu ilişki süreçlerinde ortaya çıkan ve yaygınlaşan rahatsızlık koşullarının mevcut yapı içinde tolere edilebilecek boyutu aşması, bireyleri toplu eyleme yöneltmektedir. Baskıcı ve eşitlik karşıtı uygulamalar ve dışlayıcı politikaların bireylerin toplu eyleme yönelmeleri için hızlandırıcı bir etkisi olduğu söylenebilir (Millward ve Takhar, 2019: 1).

Bireylerin kendilerini dışarıda bırakılmış, ihmal edilmiş, sindirilmiş ve ötekileştirilmiş hissetmeleri ile oluşan düşünceler ve bu düşüncelerin toplumun belli bir kesiminde kabul görmesi, rahatsızlıkları da beraberinde getirir. Ve bu noktada insanların toplu halde normal düzen ve uyum içinde yaşarken onları belirli bir sayıda, belirli bir amaç, fikir ve yöntemle harekete geçiren şey ise toplu eylem olacaktır. Çeşitli eylem ve direniş yollarının bir ifadesi olan toplu eylem, insanların hoşnutsuzluklarını dile getirebilmesi için önemli bir mekanizma olarak düşünülebilir (Saguy ve Szekeres, 2018: 679). Yöneten, yönetilen ya da çalışan çalıştıran arasındaki uyuşmazlık ve bu uyuşmazlığın giderilmesi için toplu eylem türlerine başvurulabilir. Ortak bir adaletsizlik tecrübesi ve kişiler arasındaki

<sup>1</sup> Bu çalışma "Uluslararası Çalışma Normlarında Kamu Görevlilerinin Grevi de İçeren Toplu Eylem Hakkı" adlı lisansüstü tezinden faydalanılarak kaleme alınmıştır.



eşitliği ortadan kaldıran ihlaller, insanları toplu eyleme geçmeye yöneltir. Toplu eyleme katılım, adaletsizliğe yol açan gruba karşı mücadele etmede ve bireyin sosyal kimliğini tanımlamada önemlidir (Louis, 2014: 264) Toplumsal hareketlerin ekseninde ortaya çıkan ve gelişen bir kavram olan toplu eylem, toplumsal değişimin itici güçlerinden birisi ve iktisadi ve siyasi gücün elinde yoğunlaştığı grupların oluşturdukları eşitsiz ve adaletsiz uygulamalar karşısında bir sorun ve hak arayışı olarak ortaya çıkmıştır. Toplu eylem kavramı aslında toplumsal hareketlerin ekseninde ortaya çıkan ve gelişen bir kavramdır. Genel anlamıyla toplumsal hareketler, elitlere, otoritelere, başka gruplara ya da kültürel kodlara karşı, elitler, diğer gruplar ve unsurlarla kalıcı bir etkileşim içinde, ortak hedeflere sahip ve dayanışma içinde olan bireyler tarafından geliştirilen kolektif eylemler olarak tanımlanmaktadır (Tarrow, 2011: 7). Bu kolektif eylemler bağlamında toplu eylemin, protesto, grev, iş yavaşlatma gibi barışçıl türleri ile birlikte isyan, devrim gibi daha radikal türlerinden de söz edilebilir (Rucht, 2010: 111).<sup>2</sup> İnsanların hak mücadeleleri kapsamında eski çağlardan modern çağa kadar toplu eylemin farklı türlerine başvurduğu görülmüştür. İnsanlar bağımlı çalışmaya başladığından günümüze kadar grev, iş yavaşlatma v.b. toplu eylem türleri var olmuştur. Bu bağlamda toplu eylemin günümüze özgü bir gelişim olmadığı söylenebilir. Örneğin eski Doğu etosunda işçilerin kendi aralarında mırıldanmaları ustabaşlarının davranışlarına yöneltilen manevi bir kınama olarak değerlendirilmektedir. Bu manevi kınama, aslında pratikte endüstriyel gelişmenin en son aşamalarında ortaya çıkan ve giderek tipik bir olgu halini almaya başlayan iş yavaşlatmanın tipik bir benzeridir (Gerth, 1993: 179).

Bu çalışmada ise uluslararası çalışma normları bağlamında, kamu görevlilerinin toplu eylem hakkı kavramına ilişkin önemli bir içtihat birikimine sebep olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve denetim mekanizmalarının bakış açısı temel alınmıştır. Hak öznesi olmaları bağlamında kamu görevlilerinin toplu eylem hakkının kabulü, işçilerinki kadar kolay olmamıştır. Bağımlı çalışan grubunun bir diğer aktörünü oluşturan kamu görevlilerinin toplu eylem hakkı ile ilgili olarak çabaları, sahip oldukları statüye, ülkelerin hukuki düzenlemelerinde kamu görevlilerinin konumuna göre değişim göstermektedir. Bu bağlamda uluslararası çalışma normlarının, kamu görevlilerinin toplu eylem hakkı konusuna olan bakış açısı oldukça önemlidir. ILO'nun denetim organları toplu pazarlık ve grev hakları ile sendika hakkının birbirinin varlık koşulu olduğunu kabul etmişlerdir. Bu bakımdan sendikal hakların bütünselliği ve bölünmezliğinin uluslararası çalışma hukukunun temel ilkelerinden biri olduğunu söylemek mümkündür. Çalışanların hiçbir ayırım yapılmaksızın bir sendikaya üye olmaya ve sendikal faaliyetleri yerine getirme hakkı vardır. Bazı ülkelerdeki endüstri ilişkileri sistemi, çalışanları

<sup>2</sup> Toplu eylem barışçıl ve barışçıl olmayan şeklinde bir ayırım yapılırken grev barışçıl toplu eylem içerisinde değerlendirilmiştir. Oysa iş hukuku literatüründe uyuşmazlıkla ilgili mücadele yöntemlerinden bahsedilirken barışçıl ve mücadelecî çözüm yöntemlerinden söz edilir. Grev mücadelecî çözüm yöntemleri içerisinde yer alır.



belirli kategorilere ayırarak, bu kategorideki çalışanların sendikal haklarını sınırlandırmakta ya da belirli şartlara bağlamaktadır (General Survey on Freedom of Association and Collective Bargaining, 1994: 47). Böylece ülkelerin yasal düzenlemeleri, uygulamada meydana gelen ihlaller ve devletlerin endüstri ilişkileri sistemi aracılığı ile temel insan haklarından birisi olan sendikal hakların bütünselliğine ve bölünmezliğine gölge düştüğü ifade edilebilir. Bu noktada ILO ve denetim organlarının oluşturduğu öncü rolün son derece önemli olduğu bilinmektedir.

## **ILO Denetim Organları Kararlarında Kamu Görevlilerinin Grevi de İçeren Toplu Eylem Hakkı**

ILO denetim organları 60 yılı aşkın bir süredir örgütlenme özgürlüğünün kaçınılmaz bir sonucu ve ayrılmaz bir parçası olarak pozitif grev hakkını tanımaktadır. ILO denetim organlarının etkinliği ile ilgili tartışma konusu tamamen ortadan kalkmasa dahi bu denetim organları *Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK)* ve *Uzmanlar Komitesi (UK)* ) aracılığı ile oluşan zengin içtihat grev hakkının varlığının uluslararası bağlamda “herkes için” kabulünde önemli bir kaynaktır. Geliştirilen içtihatlar, grev hakkının herhangi bir ayırım yapılmaksızın tüm çalışanlara tanınmasına, kısacası kamu görevlilerinin de bu kapsam içine almasına kaynak olmuştur. 87 sayılı *Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi* ve 98 sayılı *Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmeleri*, uluslararası çalışma hukuku bakımından grev hakkına uluslararası bağlamda kaynaklık eden ve bu sözleşmelerin metninde geçmemiş olsa dahi denetim organlarının yapmış olduğu yorum ve geliştirmiş oldukları içtihatlar dolayısı ile bu hakka kaynaklık sağlayan önemli sözleşmelerdir. 87 sayılı sözleşmenin hazırlık çalışmaları boyunca sendika özgürlüğü sadece özel sektör çalışanları için değil kamu çalışanları kapsamında da tartışma konusu olmuştur. ILO'nun 1947 yılında hazırladığı rapora göre sendika özgürlüğü işverenlere ve çalışanlara, kamu ve özel sektör çalışanlarına yani kamu çalışanlarına da uygulanabilmelidir. Bu konuda herhangi bir ayırma gitmek eşitliğe aykırı bir uygulama olarak görülebilir. Özel sektör veya kamu kesiminde ücretli maaşlı çalışanlar arasında sendika özgürlüğü açısından bir ayrımcılık yapmak eşitsiz bir uygulamadır. Birçok ülkede kamu görevlilerine bu hakkının tanınması uzun bir süreci almıştır. Kamu görevlilerine de bu hakkın tanınması hak öznesi olarak kamu görevlilerine imtiyazlı davranılabilmesi anlamına da gelmemektedir. Bunun yanı sıra kamu görevlilerinin sendika, toplu pazarlık ve grev hakkından yoksun tutulması 87 sayılı ILO sözleşmesinin ruhu ile bağdaşmayacaktır (ILO General Survey, 1994: 24). ILO denetim organları, 87 Sayılı Sözleşmenin maddelerine dayanarak grevin tüm çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla başvurabilecekleri temel ve yasal bir hak olduğunu kabul etmiştir (Novitz, 2017: 5). Bu noktada bu haktan kamu görevlilerinin de yararlanabileceği sonucuna açıkça varılmaktadır. Bu bağlamda SÖK ve UK'nin grev hakkı ve özelinde “kamu görevlilerinin grevi de içeren





toplulu eylem hakkı” ile ilgili vermiş olduğu kararlar bu alanda önemli bir içtihat birikimine sebep olmuştur. Ancak grev hakkının sınırları büyük ölçüde Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından şekillendirilmiş olduğu da açıkça ifade edilebilir.

### **Sendikal Hak ve Özgürlükler ile İlgili ILO'daki Temel Tartışmalar**

Çalışanların “grevi de içeren toplulu eylem hakkı” uluslararası çalışma hukukunun uzun yıllardır temel konularından birisi olmuştur. Toplu eylemin bir biçimi olarak tanımlanan grev hakkı, gücün çalışan ve işveren arasındaki dağılımın bir yansıması olarak bireylerin hak ve menfaatlerinin korunması için önemlidir (Ovunda ve Okene, 2009: 553). Sendikal hak ve özgürlükleri grevi de içeren toplulu eylem hakkı ile bölünmez bir bütünü meydana getirdiği yaklaşımı ve bu hakkın tüm çalışanlara tanınması fikri, sendikal hakların evrensel olduğu vurgusunu temellendirmektedir. Sendikal hakların evrenselliğine doğru gidilen yolda uluslararası çalışma hukukunun kaynaklarının tümü sendikal hakları şekillendirici bir işlev görmüştür. Toplu eylemin barışçıl nitelikteki bir yansıması olan grev hakkının önemi tüm çalışan grupları için büyüktür. Sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili tartışmalar ve grev hakkı bağlamında konunun ülke mevzuatları bakımından ele alınışının dalgalı ve farklı bir gelişim gösterdiği söylenebilir. Sendikal hak ve özgürlüklerin grevi de içeren toplulu eylem hakkı ile bir bütün olduğu ve tüm çalışanların bu kapsam içinde yer alması gerektiği ile ilgili tartışmalar, sorunlu alanlardan birisini oluşturmaktadır (Tenggren, 2011: 12). Bu tartışmalar bağlamında, Örgütü ILO öncü bir mekanizma olarak yer almıştır. Bu hakların uluslararası sözleşmelerle korunması tartışması yirminci yüzyılın ortalarından beri devam etmektedir. ILO kurulduktan sonra hız kazanan bu eğilim, İkinci Dünya savaşı sonrası kabul edilen 87 ve 98 sayılı sözleşmeler ile daha somut hale gelmiştir.

ILO'nun sendika özgürlüğü ile ilgili onaylamış olduğu ve sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili önemli bir içtihatın oluşmasına kaynaklık eden üç önemli sözleşmeden söz edilebilir. Bu sözleşmeler 87 Sayılı Sendika Hakkı ve Sendika Özgürlüğünün Korunması Sözleşmesi ve bir diğeri ise 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'dir ve bu sözleşmeleri tamamlayıcı bir nitelikte olan 151 sayılı Çalışma İlişkileri Sözleşmesi'dir. Bu sözleşmelerin ilk ikisi ILO'nun temel sözleşmeleri arasında yer almaktadır. 9 Temmuz 1948 tarihinde kabul edilen ve 153 ülke tarafından onaylanan 87 sayılı ILO sözleşmesi sendika özgürlüğünü en kapsamlı şekilde ele alan uluslararası belgelerin başında gelmektedir. Bu bağlamda, 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin kabulünden önce ILO'da yapılan tartışmaların derinlemesine incelenmesinin önemi büyüktür. Sendika özgürlüğü, ILO'nun kurucu belgesi Versay Barış Antlaşmasında anayasal ve kurucu ilke olarak kabul edilmiştir. Bu anayasal ilke İkinci Dünya Savaşı öncesinde ve özellikle sonrasında, gerek sendikal hakların uluslararası hukuksal çerçevesinin belirlenmesi yolundaki girişim ve çabaların gerekse de sendika öz-



gürlüğünü korumaya yönelik özel denetim mekanizmalarının anayasal kaynağını ve dayanağını oluşturmuştur (Gülmez, 2000: 106). Versay Barış Antlaşmasının 427. maddesinde dernek kurma hakkına yer verilmiştir. Buna göre işveren ve ücretliler yasalara aykırı olmayacak şekilde dernek kurma hakkına sahiptir. (Treaty of Versailles) Burada söz konusu olan hak, sendika hakkıdır.

Versay Barış antlaşmasının kabulünden sonraki süreçte sendika hakkını uluslararası düzeyde tanımaya yönelik çabalar 1919-1929 yılları arasında başarısızlıkla sonuçlanmıştır. 1919'da Washington'da toplanan ilk Genel Konferansta dernek özgürlüğü ile ilgili sınırlamalara ilişkin şikâyetlerden söz edilmiştir. Sendika özgürlüğü ilkesine ilişkin sorunlardan söz edilip bir sonraki konferans gündemine alınması talep edilmiştir. (ILO General Conference, 1920: 272). Versay Barış Antlaşması kabul edildikten sonra ki süreçte sendika özgürlüğü ile ilgili gelişmeler meydana gelmiştir. Macaristan Hükümetinin 1 Mayıs 1920' de Uluslararası Çalışma Bürosuna göndermiş olduğu telgraf Yönetim Konseyi'nin ve Büronun doğrudan sendika özgürlüğü ile ilgili şikâyetlerle ilgilenmesine sebep olmuştur. Macaristan'daki sendika özgürlüğü ile ilgili şikâyetlerin gerçeği yansıtmadığı görüşünün doğrulanması için Macaristan Hükümeti ILO'dan bir delegasyonun bu durumu incelemek üzere ülkesine gönderilmesini talep etmiştir. Macaristan'daki beyaz teröre, sendikalar üzerindeki baskıya karşılık Macaristan'da ulaşım alanında 6 haftalık bir boykot yapılmıştır. Macaristan Hükümeti boykot karşıtı önlemler almaya çalışmıştır. Ancak hükümet tarafından böyle bir uygulamanın yapılmadığı ve durumun ILO tarafından araştırılması istenilmiştir. (Bob, 2009: 272). Büro tarafından görevlendirilen bir komisyon ile sendika özgürlüğü ilkesine zarar verilip verilmediğine araştırılmasına karar verilmiştir. Komisyon, Macar hükümetin siyasal ve çevresel faktörler dolayısı ile yapmış olduğu anti sendikal uygulamalar ile ilgili olarak kendilerini haklı görmeye devam etmesi dolayısıyla önemli bir çıkmazla karşı karşıya kalmıştır.<sup>3</sup> Bu noktada varılan karar sendika özgürlüğü ilkesinin Anayasal düzeyde tanımlanmış olmasını yeterli olmayacağı ve bu konuda devletlerin de yükümlülüklerinin olduğu ve bu yükümlülükleri de açıkça belirlenen uluslararası bir sözleşmeye ihtiyaç olduğudur. Böyle bir sözleşmenin var olmayışı ILO'nun işlevini çıkmaza soktuğu ve etkinliğinin sorgulanmasına sebep olduğunun farkına varılmıştır. Bu olay sendika özgürlüğü ile ilgili bir kısacası 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin yapılması yolundaki önemli somut adımların atılabilmesi ihtiyacını açıkça ortaya koymuştur (Gülmez, 1988: 10)

Sendika özgürlüğü ile ilgili olarak uluslararası bir sözleşmeye duyulan ihtiyaç İspanya'da meydana gelen sendika karşıtı uygulamalar ile iyice belirgin hale gelmiştir. Uluslararası Çalışma Bürosu'na Aralık 1920' de İspanyol İşçileri Genel Birliği'nden, İspanya Hükümeti'nin sendikal hakları ihlal ettiği yönünde bir şikâyet iletilmiştir. Ama Yönetim Konsey'i bu kez bu konuda herhangi bir girişimde

<sup>3</sup> [https://archive.org/stream/tradeunioncondit00inte/tradeunioncondit00inte\\_djvu.txt](https://archive.org/stream/tradeunioncondit00inte/tradeunioncondit00inte_djvu.txt)



bulunmamıştır. Bunun nedeni ise sendika özgürlüğünü düzenleyen uluslararası bir sözleşmenin olmayışıdır. Versay Barış Antlaşmasının 409. maddesi bir şikâyetin ILO tarafından incelemeye alınabilmesi için, şikâyetin üye devletin onaylanmış olduğu bir sözleşmenin etkin biçimde uygulanamamasından kaynaklanması gerekmektedir. Macaristan'daki duruma göre İspanya'daki durum farklılık göstermektedir. Her iki olguda da sendika özgürlüğünü zedeleyici hükümet müdahalesi ve bunun sonucunda sendika özgürlüğü ile ilgili uluslararası bir sözleşmeye ihtiyaç duyulmuştur. Ancak İspanya'daki olayın farklılığı şudur. Macaristan Hükümeti durumun incelenmesi için kendisi ILO'dan böyle bir talepte bulunmuştur; ama, İspanya'da hükümetin sendikal özgürlüğü zedeleyici uygulamalarını tespit için İspanya'daki sendikaların başvurusu ve talebi bu konuyla ilgili uluslararası bir sözleşmenin yokluğu nedeni ile ILO tarafından olumlu cevaplanamamıştır. Bu sayede Macaristan ve İspanya'da sendika özgürlüğü ile ilgili ihlaller dolayısıyla sendika özgürlüğü ilkesinin zedelenmesi bu konuda uluslararası bir sözleşmenin eksikliği nedeniyle ILO'nun işlevini etkin bir şekilde yerine getirmesini engellemektedir (Gülmez, 1988: 12).

1921 yılında yapılan 3. Uluslararası Çalışma Örgütü Konferansı 3. oturumunda gündeme tarımda örgütlenme özgürlüğü konusu alınmak istenilmiştir. Ancak Fransız Hükümeti Delegatesi bu konuya karşı çıkmıştır. Bu toplantıda örgütlenme özgürlüğünün prensiplerini tartışmayı reddeden delegeye göre *örgütlenme özgürlüğü ile ilgili konunun önce ulusal düzenlemelerde yer aldıktan sonra uluslararası alanda ILO gündemine girmesi gerektiğini savunmuştur*. Aynı paralelde düşünen Hollanda hükümeti temsilcisi ise tarımda uzun çalışma sürelerinin tartışılması gereken konular arasında daha önemli olduğunu savunarak, örgütlenme özgürlüğünün uluslararası alanda tartışılmasına olanak sağlayacak bir olgunluğa sahip bir konu olmadığını ileri sürmüştür (ILO Record of Proceedings, 1921: 29).

Üçlü yapısı nedeniyle sendika özgürlüğüne özel bir önem veren ILO, 1921 yılında Cenevre'de yapmış olduğu toplantısında tarım çalışanlarının dernek ve birleşme haklarıyla ilgili olarak 11 Sayılı "Dernek Hakkı" sözleşmesini kabul etmiştir. 1921'de ILO Konferansı dikkatini birçok ülkede yasal statüsü diğer çalışanlardan farklı olan tarımda çalışanlara yöneltmiştir. (Governing Body, 1926: 105-106).

1923 yılında yapılan ILO Konferansı'nda sendika özgürlüğü ile ilgili daha detaylı çalışmalara ihtiyaç duyulduğu sonucuna varılmıştır. Japonya işçi delegesi Suzuki, 6. Oturumda, sendika özgürlüğü ilkesine bağlılığın temel olduğu ilkesinden hareketle, uluslararası alanda sendika özgürlüğü ilkesi benimsenmedikçe, ILO'nun işleyişinin etkin olmayacağı vurgusu yapılmıştır. Japon İşçi Grubu delegesi Suzuki, sendika özgürlüğü ilkesinin anayasal bir ilke olarak kabul edilmiş olmasına rağmen daha önceki toplantılarda açıkça bir tartışma gündemi olmasının şaşırtıcı bir durum olduğunu ifade etmiştir (ILO Proceedings, 1924: 540-541). Bunun üzerine, Yönetim Konseyi Suzuki Kararından sonra, Ocak 1926'daki izleyen toplantısında sorunun Konferans gündemine alınmasına karar vermiş,



böylece sendika özgürlüğü sorunu kalıcı bir çözüm oluşturulması için 1927 de yapılacak genel konferans gündemine alınmıştır. Sendika özgürlüğü sorunu Versay Barış Antlaşmasının 409. ve izleyen maddelerinde öngörülen usulün ancak onaylanmış bir sözleşmenin varlığı ile işlerlik kazanacağı belirtilmiştir. Bu kesin kural nedeniyle, sendika özgürlüğüne yönelik uluslararası bir sözleşmenin olmayışı, sendikal ihlallerle ilgili şikâyetlerin geri çevrilmesine sebep olmuştur. Bu konudaki hukuksal dayanağın yoksunluğunu gidermek için 1927 yılındaki Konferans gündemi önemlidir (ILO Proceedings, 8th Session, 1926: 464).

1927 yılında ILO Bürosu sendika özgürlüğünün çerçevesini çizen rapor hazırlamıştır. Bu rapora göre grev sendika özgürlüğünü anlamada önemli bir kavram olmuştur. Çalışma bazı ülkelerdeki yasal durumu ve uygulamaları incelemiş ve ortak bir paydada birleştirmeye çalışmıştır. (Bellace, 2014: 13). ILO, grev hakkına, bireysel haklar çerçevesinde bakmanın imkânsız olduğunu belirtmiştir, çünkü grev doğası gereği bir toplu eylemdir. Nicad adlı raporda neyin grev olduğunu tanımlamakta zorluk yokken sosyal bir görünüm olarak grevin ortak yasal bir tanımında hala belirsizliklerin olduğu ifade edilmektedir. Bu rapora göre şiddet içeren grevler dışında birçok ülkede grevden bahsedilmekte olduğunu ya da izin verilmekte olduğunu üzerinde durulmuştur (Valticos, 2013: 80). Raporda hangi eylemlerin grev sıfatından ayrılarak yasa dışı grev olarak görülüp sendikalara sorumluluk yükleneyeceğinden de söz edilmiştir. Nicad Raporu'nda üye ülkelerin yasal bakış açılarının farklılığı ve bu yüzden grev hakkının yasal anlamda tanınmasından söz edilse de uygulamada böyle bir hakkın tanınmadığı ya da yeterince korunmadığı bildirilmiştir (Valticos, 1927: 82).

1927 yılında düzenlenen ILO'nun 10. Oturumunun önemi sendika özgürlüğü ilkesinin ilk kez Konferans temelinde tartışmaya açılmasıdır. Sendika özgürlüğü ilkesi için oluşturulacak sözleşme ile ilgili yapılan tasarı bu oturuma taraflar arasında tartışmaya açılmıştır. Sendika özgürlüğü ile ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nde ilk çaba 1927 yılında yapılmıştır; ancak, bu çaba başarısızlıkla sonuçlanmıştır. İşçi grubu temsilcilerinden Suzuki'nin sendika özgürlüğü ile ilgili görüşleri şöyledir. *Sosyal konularla ilgili mevzuat ILO kurulduktan sonra hızlı bir şekilde artmıştır ve çok sayıda çalışan yeni sosyal mevzuatın koruma sistemi altına girmişlerdir. Ama yine de anayasal bir ilke olarak Versay Barış Antlaşması'nda kabul edilen sendika özgürlüğü ilkesi ihlale uğramaktadır. Suzuki örgütlenme özgürlüğü ve onun özel bir biçimi olan sendika özgürlüğü ilkesinin ILO'nun 9 prensibinden birisi olduğunun altını yeniden çizmiştir. Bunun bir tesadüf olmadığını farkına varılması gerekmektedir. Özgürlük demokrasinin ruhudur ve tüm demokratik toplumlara rehberlik edecek bir ilkedir. Demokrasi ve özgürlük ILO'nun köşe taşlarından birisidir. Özgürlük olmaksızın sosyal adalet mümkün değildir. Suzuki'ye göre Konferans örgütlenme özgürlüğü, örgütlü toplum ve örgütlü eylem konusunda başarılı olamazsa, ILO Barış antlaşmasının kendisine vermiş olduğu misyonu gerçekleştiremeyecektir (ILO Proceedings, 1927: 268).*



Belçika temsilcisi Mertens'a göre ILO'nun kurulduğu tarih olan 1919 'da ve Versay Barış Antlaşmasıyla anayasal bir ilke olarak öngörülen sendika özgürlüğü ilkesinin ILO'nun etkinliği ve işlevi için önemi son derece büyüktür. Çalışanlar bu ilkenin ihlal edildiği gerekçesiyle şikayette bulduklarında genel anlamda, 409. maddeye göre koruma altında olduklarını bilmektedirler; ancak 409. maddenin somut ve tatmin edici bir sonuç verebilmesi için sendika özgürlüğü ile ilgili ILO tarafından kabul edilmiş uluslararası bir sözleşmenin üye ülkeler tarafından onayı gereklidir. Tam da bu noktada ne yazık ki böyle bir sözleşmenin olmayışı bu hakkın etkin bir şekilde korunmasını engellemektedir. Böyle bir sözleşmenin ILO tarafından kabul ediliyor olması, sendika özgürlüğü ile ilgili ihlallerin tümüyle engelleneceği anlamına gelmemektedir. Böyle bir sözleşmenin kabulü ve üye ülkeler tarafından onaylanması ile birlikte işveren ve işçi tarafı da ihlallerle ilgili olarak ILO'ya yakınmada bulunma hakkına sahip olacaklardır (ILO Proceedings, 1927: 270).

Hollanda temsilcisi, Versay Barış Antlaşması ile sendika özgürlüğü ilkesinin benimsendiğini ifade eder; ancak, bu tanınma bazı ülkelerin bu prensibe saygı duymadığı gerçeğini değiştirmemektedir. Sendika özgürlüğü ile ilgili bir sözleşmenin kabul edilmesi, bu ilkenin etkin bir garantiye kavuşmasına sebep olacaktır. Serrarens, sendika özgürlüğünü ILO'nun kabul edeceği bir sözleşme ile garanti altına alınacağı konusuna şüphe ile yaklaşmaktadır. Farklı düşünce okullarından gelen ve örgütlenme özgürlüğüne farklı şekilde yaklaşan çalışanlar arasında farklı eğilimlerin olmasını doğal karşılamaktadır (ILO Proceedings, 1927: 273).

Fransız delege Jouhaux ise, dünyanın temel adaletsizlik üzerine kurulu olduğunu vurgulamaktadır. *Bireylere özgürlüğün tam anlamıyla tanınması halinde insanların birbirini sömürmesinin önüne geçilmesi ve adaletsizliğin azaltılması söz konusu olabilir*, demiştir. Barış Antlaşmasının 13. Bölümü sadece yer alan sendika özgürlüğü ilkesi sadece mesleki çıkarların savunulabilmesi özgürlüğünü değil aynı zamanda sosyal adalet temelli barışın tesis edilebilmesinde de önemli olduğunu vurgulamıştır. (ILO Proceedings, 10th Session, 1927: 284). Jouhaux “*yasal formalitelere uyma*” ve “*topluluğun çıkarlarına aykırı olmama*” ifadelerine karşı çıkmıştır. Sendikacılığın hiçbir zaman toplumun çıkarlarına aykırı olmadığını aksine gelişme ve ilerleme kaynağı olduğunu savunmuştur.

İşveren grubunun da örgütlenme özgürlüğü ile ilgili bir sözleşme ile ilgili olarak farklı görüşleri vardır. İşveren grubuna göre olumsuz sendika özgürlüğü de garanti altına alınmalıdır. Bunun yanı sıra sendikacılığın eylem özgürlüğünün bazı sınırları olduğu belirtilmiştir. Polonya Hükümeti temsilcisi, beden işçisi olarak çalışanların yanı sıra bilgi işçisi olarak çalışanların da sendika özgürlüğü garantisinin sağlanması gerektiği vurgusunu yapmıştır. Buradaki amaç *beden işçisi zihin işçisi gibi bir ayırma gitmekten çok tüm çalışanların kapsam altına alınması isteğinin altının çizilmesi* idi. ILO Yönetim Kurulu bu oturum sonunda vardığı sonuçlardan birisi dernek hakkının grev hakkını kapsamadığıdır. Bu da daha ha-



zırlık aşaması çalışmalarında 87 sayılı sözleşmenin metnine grev hakkı ile ilgili düzenlemelerin yer almayacağına bir göstergesi olarak düşünülebilir. Bu oturumun amacı, sözleşme ve tavsiye kararını kabul etmek değildir, bir sonraki yıl oturumu için temel tartışmaları yapabilmektir. Kurulan Komisyon, Barış Antlaşmasındaki sendika özgürlüğü ilkesinin ülkeden ülkeye farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Buradaki argüman, antlaşma hükümetler tarafından onaylandığı için diğer tarafların yani çalışanların ve işverenlerin herhangi bir ihlal durumunda ILO'ya yakınmada bulunma hakları yoktur. Bu sürpriz bir durum değildir. Çünkü ILO bu konuyla ilgili yakınmalarda sadece hükümetten gelen yakınmaları incelemeye almıştır (ILO Proceedings, 1927: 641).

Farklı tarafların ve incelemelerin ortaya koyduğu gibi Yönetim Kurulunda Konferans gündemine sendika özgürlüğü kavramının alınmasına karar verilmiştir. Ama görüşmelerin sonucunda sendika özgürlüğü ilkesi doğrultusunda hareket edecek bir sözleşmenin oluşturulabilmesi yönünde bir karar çıkmamıştır. Ülkeler arasındaki yönetsel ve hukuksal farklı uygulamalar dolayısıyla böyle bir sözleşmenin ILO'nun 1927 yılındaki oturumu için kabulünü olanaksız hale getirmiştir. 1927 yılında sendika özgürlüğü ile ilgili yapılan başarısız denemenin ardından 1928 yılında ILO'nun 11. Toplantısında yeniden gündeme gelmişti. Arjantin Hükümeti sunduğu karar tasarısı, sendika özgürlüğünün kamu düzenine zarar vermemesi ve yasal ilkelere göre kullanılması gerektiğini belirtmektedir (ILO Proceedings, 1928: 361).

Sendika özgürlüğüne uluslararası bir hukuksal çerçeve çizme isteğinde olan ILO'nun 1927 yılında yapmış olduğu başarısız girişim sonrasında, ILO bu sorunu daha ölçülü bir biçimde ele almaya karar vermiştir. Ancak bu sınırlı çaba da bir sonuç vermemiştir. ILO, sendika özgürlüğüne aslında ters düşen bir rapor da bu dönemde onaylamıştır. İtalyan temsilcinin önerisini kabul eden ILO'nun yapmış olduğu bu işlem aslında içinde çelişkileri de barındırmaktadır. İtalyan temsilci, sendika özgürlüğü ve sendikaların etkinliklerinin düzenlenmesini ve aynı zamanda sendikaların bazı durumlarda yasamaya ait nitelik taşıyan işlevler de içeren erkleri devletten alan "kamu hukuku organları" olduklarını göz önüne alarak incelemenin uygun olduğunu savunmuş ve böylece de Barış Antlaşması'na egemen olan sendika özgürlüğü ilkesinin yadsınması anlamına gelen "devletle bütünleşmiş sendika" kavramını Yönetim Konseyi gündemine getirmiştir. Yönetim Konseyi ise bu koşullarda son dereceli tartışmalı olan bu sorun karşısında, örgüt üyeleri arasında bir bölünmeye yer vermemek amacı ile herhangi bir girişimde bulunmamış ve böylece 87 sayılı sözleşmenin temellerinin atılmak istendiği sendika özgürlüğü ile ilgili uluslararası bir sözleşmenin oluşturulabilmesi için yapılan yeni bir çaba da başarısızlıkla sonuçlanmıştır (Gülmez, 1988: 26). İki savaş arasındaki dönem, sendika özgürlüğü ilkesinin yaşama geçirebilmesi ve hukuki bir bağlayıcılığının da olabilmesi açısından uluslararası bir sözleşmenin yapılabilmesi için geçen ama başarısızlıkla sonuçlanan bir dönem olmuştur.





1920'li yıllarda ve devamında sendika özgürlüğü ile ilgili başarısız yaklaşımların temelinde Barış Antlaşmasının benimsediği sendikacılık anlayışıyla aynı düzlemde olmayan bir bakış açısı yer almaktaydı. Sendikaları, kamu hukuku örgütleri ve organları olarak düzenleyen rejimlerin varlığı bu konuda etkili olmuştur. Bu uluslararası yapı ILO'yu iki farklı tercihle karşı karşıya bırakmıştır. ILO ya sendika özgürlüğü konusunda farklı görüşte olan üye devletlerin örgütten çekilme tehlikesini de göz önüne alarak, kuruluş felsefesine bağlı kalacaktı ya da evrensellik özelliğini korumak amacıyla, yeni ortam ve koşullara kendini uyarlayacaktı. İşçi grubu birinci yolu tercih ederken, işveren ve hükümet grubu ikinci yol tercih etmişlerdir. Uzlaşmanı sağlanmadığı bu yapı içinde böylece sendika özgürlüğü ilkesi, evrensellik ilkesi uğruna gözden çıkarılmıştır (Gülmez, 2014: 71). İki büyük savaş arasındaki bu dönemde, sendika özgürlüğü ilkesini yaşama geçirecek uluslararası bir sözleşmenin kabul edilmesine yönelik çabaların temelinde bu çelişkili tutum yer almıştır.

Sendika özgürlüğü ile ilgili temel prensipler, ILO Anayasasında kabul edilmiş olsa da bu prensibin güçlenmesi ve hayata geçmesi zaman içinde meydana gelen gelişmeler ile mümkün olmuştur. 1930'lu yıllardaki baskıcı rejimler yüzünden sendikaların bağımsızlığının olmaması ve İkinci Dünya Savaşının sebep olduğu toplumsal yıkım ILO'nun bu dönemde sendika özgürlüğü ile ilgili olarak tutuk davranmasının sebepleri arasında gösterilebilir (Bellace, 2014: 13).

İkinci Dünya Savaşı'nı izleyen dönemin demokratik koşullarında, sendikal özgürlükler alanında gerçekleştirilen önemli aşamalardan birisi ILO Genel Konferansı'nın 26. Toplantısında kabul edilen Filedefiya Bildirgesi'dir. ILO Konferansında 1944 yılında kabul edilen ve ILO Anayasası ile uyumlu hale getirilen Filedefiya Bildirgesi sivil özgürlükler ile sendikal haklar arasında bir ilişki olduğunu belirtmiştir. (ILC, 1947: 11).

ILO'nun Filedefiya Bildirgesini kabul ettikten sonraki kabul ettiği sendikal haklara ilişkin sözleşmeler ve denetim organları tarafından verilen kararlar uluslararası alanda önemli bir içtihat birikmesine sebep olmuştur. O yüzden ILO'nun uluslararası normların oluşmasında referans noktası olması tesadüfi bir gelişme değildir (Gülmez, 2005: 179).

II. Dünya Savaşı sonrası sendika özgürlüğünü daha kutsal bir yere koyan anlaşmaların yapıldığı yıllar olmuştur. Sendika özgürlüğü 1930'lu yıllar süresince baskıcı rejimler tarafından sendikal hakların ezilmesi ve II. Dünya savaşı süresince sivil toplumun yıkımı, ILO'nun örgütlenme özgürlüğüne yönelik bakış açısını olumlu ve açıklayıcı bir şekle dönüştürmüştür. 1944'te kabul edilen Filedefiya Bildirgesi'nde ILO'nun dayandığı temel ilkeleri belirtirken örgütlenme ve ifade özgürlüğü ilerlemenin vazgeçilmez şartı olarak görülmüştür (Gülmez, 2014: 182).

1946 yılında yapılan anlaşma uyarınca Anayasasında öngörülen amaçları yerine getirmek için uygun önlemleri alma sorumluluğu verilen bir uzmanlık kuruluğu olarak Birleşmiş Milletlerce tanınan ILO'nun bu dönemdeki etkinlikleri



önceki dönemden farklılaşmaktadır. İkinci Dünya savaşı aş izleyen bu dönemin üç önemli özelliği vardır. Birincisi, çalışma ve yaşam koşullarının düzeltilmesi amacıyla ilk dönemde başlayan uluslararası korumanın yeni konu ve çalışan gruplarını kapsayarak sürdürülmesidir. İkincisi uluslararası toplumsal korumanın, özgürlük, eşitlik, insan onuru gibi evrensel değerlerin güvence altına alınmasına yönelik bazı insan haklarının savunmasına yönelmiş olması ve üçüncüsü ise kuralların hazırlanmasında üye devletlerin siyasal rejimleri yanı sıra ekonomik ve toplumsal koşullarının da önemli farklılıklar barındırdığı anlayışından hareketle, daha esnek bir tekniğin kullanılmasıdır (Gülmez, 1988: 32). Totaliter rejimlerin kapsamından kurtulunan bir dönem olan bu süreçte sendikal özgürlük prensibine uluslararası temel kazandıran iki temel sözleşme kabul edilmiştir. Bu dönemde sözleşme ve tavsiye niteliğinde çok sayıda belge ve araç ile sendikal hak ve özgürlüklerle toplu çalışma ilişkilerinin çeşitli yönleriyle düzenlendiği uluslararası bir yasama etkinliğine ve diğer taraftan bu kuralları yaşam aktaracak denetim ve koruma mekanizması oluşturma çabası var olmuştur. Bu konu ile ilgili olarak ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinden söz edilebilir. 87 sayılı sözleşmenin kabulü sırasında ILO'nun tarafları arasında bazı görüş ayrılıkları olmuştur: 1947 yılında ILO görüşmelerinde örgütlenme hakkı ile ilgili olarak Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından önerilen paragrafta şöyle denilmektedir:

*1948 yılındaki ILO Konferansın temel amacı ILO Ofisi tarafından hazırlanan, tartışmalara öncülük eden örgütlenme özgürlüğü ile ilgili hazırlık metni ile ilgilenmek olmuştur. Rapor, ILO'daki sendika özgürlüğünün geçmişini ve geçmişte bu konuyla ilgili kapsamlı bir belge hakkında anlaşmaya varılamamasındaki başarısızlığı eleştirmiştir. Bu rapordaki analizde başarısızlığın nedenleri ele alınmıştır. Hazırlık raporu, sendikaların ilgili olduğu mevzuatın önemli ölçüde ülkeden ülkeye ve ayrıntısında farklılaştığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte örgütlenme özgürlüğü gibi temel bir sorunun standart bir biçimde ele alınması gerektiği sonucuna varmıştır.*

Raporda grev hakkıyla ilgili açık bir ifade olmamakla birlikte uyuşmazlıkla mücadele konusunda çeşitli ülke örneklerinden söz edilerek zamanın sendikalarının iktisadi bir baskı unsuru olduğu raporda belirtilmiştir (Pronzynski, 1987: 7).

Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesinin kabulü sırasında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tarafları arasında bazı görüş ayrılıkları olmuştur: 1947 yılında ILO görüşmelerinde örgütlenme hakkı ile ilgili olarak Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından önerilen paragrafta şöyle denilmektedir:

*İşverenler ile kamu ve özel sektör çalışanlarının, ırk, din, dil, renk, ulus, meslek ve cinsiyet temelinde herhangi bir ayırım yapılmaksızın, önceden izin almayarak diledikleri örgütleri kurma hakları ihlal edilmemelidir. (ILC, 1947: 570)*





Bu raporda örgütlenme özgürlüğü ve bu özgürlükle bağlantılı diğer toplu pazarlık ve grev hakkı hiç bir ayırım yapmaksızın tüm sosyal sınıflara sağlanmasından söz edilmektedir. Komite tarafından çalışan ve hükümet tarafının bu konuyla ilgili önerdiği değişiklikler ele alınmıştır. Çalışan tarafı, ulus kelimesinden sonra siyasi düşünceye göre ayırım yapılmamasını öngörmüştür. Diğer tarafta ise İngiliz Hükümeti tarafı ise “ kamu ve özel” kelimelerinin bu paragraftan silinmesini ve “mesleki, cinsiyet, renk, ırk, mezhep veya ulusal temelde ayırım yapılmaması” yerine her ne olursa olsun ayırım yapılmaması ifadelerinin yer almasını istemiştir.

Görüşmelerin sonucunda, Komite, İngiliz Hükümeti temsilcisinin önerisini benimsemiştir. Komiteye göre bu ifade sendikal hakları kişilere göre sınırlandırmaktan oldukça uzak bir ifadedir. Hiç şüphesiz ki bu maddenin önemi, Komitenin raporundan anlaşıldığı gibi örgütlenme özgürlüğünün sadece işverenler ve özel sektörde çalışanlar için değil aynı zamanda mesleki, cinsiyet, renk, ırk, mezhep, ulus ve siyasi düşünce bakımından *herhangi bir ayırım yapmaksızın* kamu çalışanlarına da örgütlenme özgürlüğünün garanti altına alınmasıdır (ILC, 1947: 570).

Meksika işçi tarafı üyesi, Komitenin bu formülüne karşı çıkmıştır. Bu görüşe göre bu formül hem Filedelfiya bildirisinin ruhuna karşıydı. Bunun yanı sıra böyle bir düzenleme ile çalışanların, devletlerin sınırlandırıcı müdahalelerine açık hale gelebilecekleri savunulmuştur (ILC, 1947: 570). Hindistan hükümeti üyesi ise maddede geçen “kamu ve özel” kavramlarının yerine “silahlı kuvvetler ve polis dışındaki kamu ve özel sektör çalışanları” kavramlarıyla yer değiştirmesini önermiştir. Bu görüşe göre silahlı kuvvetler ve polis, toplu pazarlık ve grev hakkı olmadığından örgütlenme özgürlüğünün uygulanmasında bu çalışan grubu kapsama dahil edilemez.

Fransız işçi tarafı üyesi ise Komitenin sunmuş olduğu bu metnin, gelişmiş ülkelerdeki mevcut sendikal örgütlenmenin temel prensiplerini dahi içermediğini belirtmiştir. Sınırlandırıcı olarak düşünülen metnin, az gelişmiş ülkeler için model olamayacağı ifade edilmiştir. Bu görüşe göre doğrudan devlet idaresinde çalışan kamu görevlileri değil ama kolluk kuvvetlerini kapsayacak şekilde tüm kamu görevlileri örgütlenme hakkı ve bu hakkın gereklerinden faydalanmaları gerektiği savunulmuştur. Ancak hükümet temsilcileri ve çalışan temsilcilerinden gelen bu önerilerin tümü reddedilmiştir (ILC, 1947: 570).

87 sayılı sözleşmenin hazırlık metninin amacıyla ilgili işveren tarafından da çeşitli düzenleme önerileri gelmiştir. Buna göre “işverenler ve işçiler arasındaki ilişkileri düzenleme amacıyla ve genel hukuk kurallarına aykırı olmayacak bir biçimde önceden izin almaksızın istedikleri örgütleri seçme ve kurma hakları dokunulmazdır.” Ancak komite böyle bir düzenlemeyi oldukça tehlikeli ve gereksiz bulmuştur. Çünkü sadece sendikalar değil tüm diğer örgütler ve vatandaşları kapsayan ve tüm topluma etkileyen genel hukuk kurallarının yapılması zorunludur. Hükümet tarafının metinde istediği değişiklik, hükümetin yapacağı yasal değişiklik ile sendikayı yasa dışı ilan etmesine olanak verdiği için komite tara-



findan bu değişiklik tehlikeli bulunmuştur. Komitedeki farklı gruplar arasındaki görüşmeler sonrasında işveren grubu önerdikleri düzenlemeyi geri çekmişlerdir (ILC, 1947: 570). Görüşmelerin sonucunda sendikal hakların sadece işverenler ve özel sektörde çalışanlar için değil aynı zamanda mesleki, cinsiyet, renk, ırk, mezhep, ulus ve siyasi düşünce bakımından herhangi bir ayırım yapmaksızın kamu çalışanlarına için de garanti altına alınmalıdır (ILC, 1947: 570).

1948 yılında onaylanan 87 sayılı sözleşme, çalışanlara ve işverenlere tanınmış olan sendika hakkının kullanımını devlete karşı güvence altına almayı amaçlamaktadır. Devletten ve kamu gücünü kullanan yönetsel yetkililerden gelebilecek ve sendika özgürlüğünü zedeleyebilecek her türlü müdahaleye karşı, hem bireysel hem de toplu sendika özgürlüğünün korunması bu sözleşme ile garanti altına alınmaktadır. Bu noktada bu haktan kamu görevlilerinin de yararlanabileceği sonucuna açıkça varılmaktadır. 1949 yılında onaylanan 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, “hiçbir ayırım gözetmeme” ilkesine açıkça yer vermediği için kişi yönünden uygulama alanı 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika hakkının Korunması Sözleşmesine göre daha dardır. 98 sayılı sözleşme, örgütlenme hakkının, çalışanlarca ve dolayısıyla kamu görevlilerinin de işverenlere ve kamu yetkililerine karşı özgürce kullanılmasını güvence altına almak için çalışan örgütlerinin işçi sendikaları ve kamu görevlileri sendikalarının işverenlerden gelecek karışma eylemlerine karşı da korumuştur. Buna göre çalışan ve çalıştıran örgütleri ister doğrudan isterse görevlileri ya da üyeleri aracılığıyla olsun, birbirlerinin kuruluş, işleyiş ve yönetimlerine karışmalarına karşı tam bir korumadan faydalanırlar.

98 sayılı sözleşme de 87 sayılı sözleşme gibi silahlı kuvvetler ve polis durumunun belirlenmesi yetkisini ulusal mevzuata bırakmıştır. Bu açıdan bu iki belgede benzerlik vardır; ancak, aradaki farklılık kamu görevlileri yönünden ortaya çıkmaktadır (Gülmez, 1996: 53). Ama 87 sayılı sözleşmenin ötesinde bu sözleşmenin 6. Maddesinde “ bu sözleşme kamu görevlilerinin durumu ile ilgili değildir ve hiçbir şekilde kamu görevlilerinin statüsüne halel getirilemez” denilmiştir. Bu sözleşmenin metninden tüm kamu görevlilerini kapsam dışında bıraktığı düşünülebilir. Ancak ILO denetim organlarının uzun yıllardır vermiş olduğu yerleşik kararlar göz önüne alındığında bu görüşe varmak çok doğru değildir. ILO denetim organları, 6. Maddenin İngilizce ve Fransızca metinleri arasındaki farka dayanarak, dar anlamda kamu görevlisi niteliği taşımayanların, sözleşmenin uygulama alanı dışında tutulmaması gerektiğini savunmaktadır (RCE, 58 session, 1973: 31). Sendikal ayrımcılık uygulamaları içinde en fazla göze çarpan ve en ciddi sonuçları olan sendikal nedenle işten çıkarmalardır. Bunun yanı sıra örneğin yerini değiştirme, kıdemde indirim, sosyal yardımlardan ya da mesleki eğitimden mahrum etme, ya da kısıtlama gibi diğer ayrımcılık yöntemleri de ciddi sonuçlar ortaya koymaktadır. Böylesi ayrımcılık çeşitlerini de engellemek için 98 sayılı Sözleşmenin 1. Maddesinde, işten çıkarmaya ek olarak, sendika üyeliği ya da sendikal faaliyetlere katılımı dolayısıyla çalışanlara ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir.



## **Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi Kararları**

### **Sendika Özgürlüğü ve Uzmanlar Komitesine Göre Grev Hakkı**

87 ve 98 sayılı sözleşmelerin kabul edildiği yıllarda ILO, greve yönelik sınırlamalar ve sendikalar üzerindeki baskı ile ilgili olarak şikâyetlere hızla cevap verebilecek mekanizmalara ihtiyaç duymuştur. ILO Yönetim Kurulu, ortaya çıkan birçok şikâyetin mevcut denetim mekanizmaları ile uyumlu olamayacağını farkındaydı. Bu ihtiyaç doğrultusunda 1951 yılında Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK) kurulmuştur. Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin kurulması sendikal özgürlüğüne, uluslararası kurullarla işlerlik kazandırılması için atılan önemli ve olumlu adımlardan birisi olarak değerlendirilmektedir

Hem Sendika Özgürlüğü Komitesi hem de Uzmanlar Komitesi, kamu görevlilerinin grev hakkı ILO sözleşmelerinin metnin de açıkça ifade edilmemiş olsa dahi kamu görevlilerinin hak ve çıkarlarını korumak için gerekli mekanizmalardan faydalanabileceklerini belirtmişlerdir (ILO, 1998: 18). Uzmanlar Komitesi'ne göre devletin güvenliğini tehlikeye sokacak nitelikli olduğu için siyasi grevler için çeşitli kısıtlamaların uygulanması doğaldır. Bu açıdan siyasi grevler örgütlenme özgürlüğü kapsamında değerlendirilmemektedirler (ILO, 1983: 218).

Bunun yanı sıra grev hakkının ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinde açıkça yer almamasına rağmen, Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi kararlarında, bu hakkın örgütlenme özgürlüğü tarafından korunduğunu defalarca belirtmiştir (Regenbogen, 2012: 409). SÖK ve UK verdikleri kararlarında, 87 sayılı ILO sözleşmesinin 10. Maddesinin grev hakkına dayanak oluşturduğunu belirtmişlerdir (Swepston, 1998: 188). Bu hakkın sözleşmenin metninde yer almıyor olması dolayısıyla grev hakkının ILO bağlamında tanınmadığı şeklinde bir yorum oldukça hatalı bir noktaya varılmasına sebep olacaktır. Çünkü ILO sözleşme ve tavsiyelerinin metninde geçmeyen grevi de içeren toplu eylem hakkı ile ilgili olarak yerleşik bir çok kararı olan SÖK ve UK'nin ILO'nun bu konudaki boşluğunu, vermiş olduğu kararlar ile doldurulmuş olduğu görülmektedir.

SÖK ilk toplantısından itibaren grev hakkı ile ilgili aldığı kararlarda, bu hakkı "çalışanların temel hakkı" olarak değerlendirmiştir. SÖK, 1952 yılında düzenlediği ikinci toplantısında grev hakkını sendikal hakların temel aktörü olarak kabul etmiştir. Sendika Özgürlüğü Komitesi, 1952 yılındaki toplantısında örgütlenme özgürlüğünün anlamıyla ilgili bir açıklama yapmamıştır. Dahası farklı konularda önceden ortaya çıkan muallâk durumları inceleyerek genel yorumlar yapmıştır. SÖK, 1952 yılındaki toplantısında sendikal hakların temel gerekli bir parçası olduğunu belirterek grev hakkı prensibini kabul etmiştir (CFA, 1952: 68). Komite ILO'nun 87 ve 98 Sayılı sözleşmelerinde grev hakkının var olduğunu ileri sürmüştür. Grevle ilgili ilk kararında Komite, Jamaika'da hükümetin sendikal eylemleri engellemesi ile ilgili bir olayı ele almıştır. SÖK, bu olayda vermiş olduğu kararında grev hakkının ve sendikal eylem özgürlüğünün sendikal hakların temel aktörlerinden birisi olduğunu belirtmiştir. Hükümet tarafından sendikal eylemlerin yasaya uygunluğu için alınan önlemlerin sendikal faaliyetlerin önlenmesi



ile sonuçlanmaması gerektiği vurgusu yapılmıştır (Report of ILO to United Nations, 1952: 210). SÖK, vermiş olduğu bu karar doğrultusunda grev hakkı üzerinde sınırlama olup olmayacağı konusunu ele almıştır. Örgütlenme özgürlüğünün garanti altına alan 87 sayılı sözleşmenin kabulünden 4 yıl sonra grev hakkının varlığını açıkça kabul edilmiştir. Ancak grev hakkının sınırsız bir hak olmadığı da belirtilmiştir.

Komite, grev hakkının yasaklanması ile ilgili ihlallerin örgütlenme özgürlüğünün kapsamı dışında değerlendirilemeyeceğini vurgulamıştır (CFA, 1952: 210). SÖK'e göre 87 sayılı Sözleşmenin koruduğu haklar ile grev hakkı arasında doğal bir bağ vardır (CFA, 1998: 405). Komite ayrıca ILO'nun 87 ve 98 Sayılı sözleşmelerinde grev hakkının var olduğunu ileri sürmüştür. (CFA, 1952: 68).

Daha sonraki yıllarda SÖK durum değerlendirmelerinde daha katı davranarak, grevin bir hak olduğunu ama bu hakkın sınırsız bir hak olmadığı sonucuna varmıştır. SÖK 1953'te Hindistan ile ilgili verdiği kararında grevin, çalışanların çıkarlarını korumak için sendikaların başvuracağı yasal bir silah olarak nitelendirilmiştir (CFA, 1953: 27).

SÖK 1952' deki toplantısından son yıllara kadar yaklaşık 3000 üzerindeki duruma ilgili karar vermiştir (Bellace, 2014: 24). SÖK, grevin yasal mevzuatta garanti altına alındığında, bu noktadan sonra yapılan grevin yasal grev olup olmadığı sorunun ortaya çıktığını belirtmiştir. SÖK'e göre herhangi bir iş durdurma her ne kadar kısa ve sınırlı da olsa dahi grev olarak görülebilir. SÖK, iş yavaşlatma ve işyeri kurallarına harfiyen uyararak işi önemli ölçüde aksatmayı da grev kavramı içerisinde değerlendirilmiştir. Grev türleri ile ilgili ulusal mevzuatın farklılaştığını savunan komite, grevin barışçıl eylem olmaktan çıkması halinde sınırlandırılabilirliğini savunur (ILC, 1948: 173-174).

Bu bağlamda Sendika Özgürlüğü Komitesi verdiği kararlarında kamu görevlilerinin de 87 sayılı sözleşme kapsamına girdiğini ve diğer çalışanlar gibi sendika kurma, kamu yetkililerinin müdahalesi olmaksızın sendikal faaliyetlerde bulunma hakkının bulunduğu şeklinde kararları vardır (ILO, 2006: 206).

Uzmanlar Komitesi grev hakkı ile ilgili ilk detaylı incelemesini 1959 yılında yapmıştır. 87 sayılı sözleşmenin 3. maddesinde "kamu makamlarının örgütlenme özgürlüğünü sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınması" gerektiği belirtilmektedir. Raporda sendikaların kendi temsilcilerini seçme, tüzüklerini belirleyebilme haklarından, toplu pazarlık hakkını da kapsayacak şekilde birçok alanda hak ihlali yapıldığını belirtmiştir (CEACR, 1959: 111). 87 sayılı sözleşmenin hazırlık çalışmaları süresince örgütlenme özgürlüğünün sadece işveren ve özel sektör çalışanları için değil aynı zamanda kamu görevlileri için de garanti altına alınması gerektiği vurgulanmıştır (CEACR, 1983: 21).

UK, 1983' teki raporunda grev hakkının çalışanların ve örgütlerinin sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarının korunmasında temel araçlardan birisi olduğu sonucuna vararak grev hakkı ile ilgili görüşünü iyice pekiştirmiştir (CEACR, 1983: 62).



UK'ye göre çalışanların ya da örgütlerinin protesto gösterileri ya da dilekçe verme gibi doğrudan işvereni sıkıntıya sokmayan ya da zarar uğratmayan daha basit eylem biçimleri vardır Ancak bunun aksine iş yavaşlatma, kurala uygun çalışma, ya da grev gibi işverene zarar veren ve baskı oluşturan mücadele biçimleri de vardır (CEACR, 1983: 199).

### **Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi'ne Göre Kamu Görevlilerinin Grevi de İçeren Toplu Eylem Hakkı**

Uzmanlar Komitesi'ne göre grev hakkı çalışanların ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının korunup geliştirilebilmesi amacıyla başvurulmuş temel mekanizmalardan birisidir. Kamu görevlilerinin grev hakkı ile ilgili olarak ise ILO denetim organları, bu hakkın ülkelerin yasal mevzuatına göre farklılık gösterebileceğini belirtmişlerdir. Örneğin Kanada, Finlandiya, Lüksemburg, Norveç, İsveç, Meksiko, Portekiz gibi ülkelerde kamu görevlilerinin grev hakkı tanınmıştır. Mevcut süreçte bir uyuşmazlık meydana geldiğinde kamu görevlilerinin greve katılma hakları yasaldir. (CEACR, 1983: 212). Bununla birlikte grev hakkının sınırsız bir hak olmadığı bakış açısı doğrultusunda kamu görevlilerinin grev hakkının sınırlandırılması için bazı koşulların varlığı gereklidir.

UK, kamu görevlileri ile ilgili kısıtlamaların çok geniş kapsamlı bir şekilde ele alındığı belirtilmektedir. Kamu görevlileri ile ilgili olarak yapılan düzenlemelerde ya da ulusal mevzuatlarında yapılan düzenlemeler ile kamu gücünün organı olarak görev yapan kamu görevlilerinin grev haklarının kısıtlandığı ifade edilmiştir (CEACR, 1959: 114). Burada ilk gerekçe çalışanların grev hakkının kısıtlanmasından daha çok devlet adına otorite kullanan kamu görevlilerinin grev hakkının kısıtlanması ile ilgilidir. Durumun çok karmaşık ve tartışmalı olduğu da aynı zamanda vurgulanmıştır. Böylesi bir kısıtlamanın sendikaların eylemlerinin kısıtlanmasına yol açabileceği kesindir. Bununla birlikte grev hakkı, sendikanın önemli faaliyetlerinden birisi olduğu için bu hakkın kısıtlanmasının 87 sayılı sözleşmenin 8. ve 10. maddesine de aykırılık anlamına geleceği belirtilmiştir (CEACR, 1959: 115).

Sendika Özgürlüğü Komitesine göre grev hakkı sadece toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığı ile sınırlandırılmaz, çalışanların ve sendikaların eğer gerekli görürlerse daha geniş bir çerçevede ekonomik ve sosyal politikalara ilişkin memnuniyetsizlikleri açıklama hakları vardır (Çelik, 2010: 279). Komite grev hakkını 87 sayılı sözleşmenin özünde var olan bir hak olarak tanımakla yetinmemiş ve grev hakkını oldukça geniş yorumlamıştır. Komiteye göre grev hakkı sadece ekonomik bir hak değildir. Çalışanların sosyo-ekonomik ve mesleki çıkarlarını savunmakla sorumlu olan sendikaların, üyeleri ve genel olarak çalışanlar üzerinde doğrudan etkileri olan temel sosyo-ekonomik politikaların sonucu olan sorunlara çözüm aramak için bir toplu eylem olan grevi kullanabileceklerini saptamıştır (Vogt, 2016: 116).



Sendika Özgürlüğü Komitesi kararlarında, hiçbir ayırım gözetmeksizin grev hakkının tüm çalışanlara tanınmış olduğunu, sendika hakkının kişiler yönünden kapsamı konusunda hiçbir sınırlama yapılmayacağını, diğer çalışanlar gibi kamu görevlilerinin de bu haktan yararlanması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır (ILO Digest, 2006: 218-238). Kapsam dışı bırakılan çalışanların grev hakkı olmadığından, çalışanlar greve katıldıklarında cezai yaptırıma tabi olmakta ya da işten çıkarılmaktadırlar. Bu durumda koruyucu bir mekanizma yoktur. (CFA, 1997: 156).

Hem Uzmanlar Komitesi hem de Sendika Özgürlüğü Komitesi kamu adına otorite kullanan kamu görevlilerinin grev hakkı kapsamı dışında olduğunu vurgulamışlardır (ILO, 2006: 574). Denetim organlarına göre kamu görevlilerinin grev hakkının kısıtlanması için kabul edilen diğer bir gerekçe ise temel hizmet kavramıdır. Kesintiye uğraması, halkın tümünün ya da bir bölümünün yaşamını, güvenliğini, sağlığını tehlikeye düşürebilen hizmetler, temel hizmetlerdir. Grev hakkı bazı koşullarda kısıtlanabilir ya da yasaklanabilir. Grev yasağı dar anlamda ve gerçekten temel nitelik taşıyan hizmetler ile sınırlı tutulmalıdır. Temel hizmetlerin kapsamının genişletilmesi ile ilgili olarak hükümete ya da yasa koyucuya yetki tanınmamalıdır (Gülmez, 1990: 209). SÖK bazı hizmetlerin temel hizmet kapsamına girmediğini ve grev yasağı kapsamında değerlendirilmemesi gerektiğini vurgulamıştır. Örneğin radyo televizyon, ulaşım hizmetleri, petrol tesisleri ve limanları, bankalar, öğretim hizmetleri, posta hizmetleri, otel hizmetleri, tarım hizmetleri, otomobil imalatı, devlet basımevi dar anlamda temel hizmetlerden sayılmamaktadır. Buna karşılık hastane, elektrik, telefon, su sağlama hizmetleri ile hava trafiğinin kontrolü temel hizmetlerden sayılmaktadır (CFA, 1996: 545). SÖK'e göre kamu kesiminde grev sınırlaması ya da grev yasaklarından etkilenecek olan kamu görevlileri sadece kamu erkinin organları sıfatıyla görev yapan kamu görevlileridir. Bu şekildeki bir tanım, grev yasağı kapsamına alınabilecek kamu görevlilerinin sayısının artmasına imkân vermemektedir. Çünkü grev hakkından yoksun bırakılacak kamu görevlilerinin belirlenmesinde ulusal yasalarca yapılan kamu görevlisi ya da kamu görevlisi tanımları göz önüne alınmayacaktır. Grev hakkı kapsamı yönünden ILO denetim organlarının benimsediği yöntem grev hakkı kapsamına girecek kamu görevlilerinin belirlenmesini ve değerlendirilmesini ulusal yasa koyucunun tekeline bırakmayarak kamu görevlilerinin grev hakkı ile ilgili evrensel ilkelerin oluşmasını sağlamıştır (Gülmez, 1996: 149). Komite kamu görevlileri ile ilgili olarak kamu görevlilerinin sendikal faaliyetlerin dışında kalmaları halinde diğer çalışan gruplarına göre daha farklı bir statüde buldukları için kamu görevlilerinin daha korunmasız ve daha hassas bir durumda olabileceklerini belirtmiştir (ILO General Survey, 1994: 209).

Grev hakkının 87 sayılı sözleşmenin koruduğu örgütlenme hakkıyla içsel bir bağlantısı vardır. SÖK'e göre 87 sayılı Sözleşmenin koruduğu haklar ile grev hakkı arasında doğal bir bağ vardır (CFA, 1998: 405).



## **Sendika Özgürlüğü Komitesinde Bazı Karar Örnekleri**

Sendika Özgürlüğü Komitesi, 1995 tarihli Kanada İş Kanunu'nun (*Labour Relations Act*) 7. Bölümünde, bu yasa kapsamında yer almayacak olan hakimler, yönetici ve yardımcılar gibi kapsam dışında bırakılacak çalışanların belirtilmesi örgütlenme hakkı ile ilgili olarak dostane bir yaklaşım olmadığını belirtmiştir. 1995 tarihli İş Kanunu, sendikaların yetkilerinin belirlenmesi, toplu pazarlık yetkisi, adil bir toplu pazarlıkta işverenin sorumlulukları ve işverenlerin sendikal eylemleri yasaklayıcı faaliyetleri ile ilgili koruyucu önlemleri alan çeşitli düzenlemeler yer almaktadır. Bu yasa kapsamı dışında tutulan çalışan grupları, bu yasanın öngördüğü koruyucu mekanizmaların hiçbirinden faydalanamayacaktır. (CFA, 1997: 179).

Sendika Özgürlüğü Komitesi, raporunda, Kanada tarafından onaylanan 87 sayılı ILO sözleşmesinin 2. maddesinde, sendikal konularda ayrımcılık yapmama prensibinin benimsenmiş olduğunu anımsatmıştır. Sözleşmede geçen "*herhangi bir ayırım yapmaksızın*" ifadesinin anlamı örgütlenme özgürlüğüne yönelik herhangi bir biçimde ayrımcılık yapılmamasının garanti edilmesidir. Dahası, sadece silahlı kuvvetler mensupları ve polisler haricinde tüm çalışanların sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikanın faaliyetlerine katılma hakkı vardır.

Sendika Özgürlüğü Komitesi raporlarına göre sendikal hakları reddedilen çok sayıda çalışan kategorisi vardır. Bu durum ya yasal mevzuatın bu çalışanlar kategorilerini kapsam dışı bırakmasından ya da yasal mevzuatın bu çalışan grupların sendikal haklarını doğrudan reddetmesinden meydana gelmektedir. Örneğin Yemen İş Kanununda da, bu kanun kapsamı dışında olacak olan çalışanlar 3. Maddesinde ayrıntılı bir şekilde sayılmıştır.<sup>4</sup> 87 Sayılı ILO sözleşmesinde herhangi bir çalışan kategorisi ayırımı yapılmadığı için tüm çalışanlar sözleşmenin sağladığı garantiden faydalanabilmelidir. Komite aynı zamanda çalışanları farklı kategorilere ayırarak belli bir bölümüne örgütlenme hakkını reddeden ülkelerin yasal mevzuatlarının, bu çalışanlara örgütlenme haklarını sağlayacak önlemlerin alınması için gerekli düzenlemelerin yapılmasını istemiştir (General Survey on Freedom of Association and Collective Bargaining, 1994: 59).

87 Sayılı Sözleşme'nin 2. maddesinde sözü geçen herhangi bir ayırım yapmaksızın ifadesi ile özel sektör çalışanları arasında değil aynı zamanda kamu görevlileri ve kamu hizmetlerinde çalışanları arasında da meslek, cinsiyet, ırk, dini inançlar, ulus, siyasi düşünceye dayalı konularda ayırım yapılmaksızın ör-

<sup>4</sup> Yemen İş Kanununun 3/2. Maddesi, "bu yasa hükümlerinin maddeleri aşağıdaki kategorilere uygulanmayacaktır" demektedir.

- a) Kamu sektöründe ve devlet yönetiminde çalışanlar
- b) Yargı ve diplomatik memurlar
- c) Askeri ve güvenlik güçleri çalışanları
- d) Devlet için çalışması desteklenen yabancılar
- e) Uluslararası sözleşmeler gereğince devlet adına çalışanlar
- f) Geçici çalışanlar
- g) İşveren vekilleri
- h) Ev işlerinde ve benzer statüde çalışanlar
- i) Tarım çalışanları



gütlenme özgürlüğünün garanti altına alınması kastedilmektedir (ILO Digest, 2006: 205). Örgütlenme özgürlüğü ilkesi çerçevesinde sadece polis ve savunma hizmetlerinde çalışanlar dışında tüm çalışanlar kendi kurumlarını seçme ve örgütlenme hakkına sahip olmalılardır.

98 Sayılı Sözleşmenin 2. maddesi çalışan örgütlerine eylemlerinde işveren müdahalesinden tamamen bağımsız olmasını vurgulamaktadır. Kolombiya hükümetine yönelik olarak 1995'te SÖK' e şikayette bulunulmuştur. Şikayetin konusu, örgütlenme özgürlüğünün ihlali, sendika üyesi çalışanları sendikadan ayrılmaya zorlama, grev hakkı ihlali, sendikal hakları kısıtlama, sendikal ayrımcılık, sendikal faaliyetlere müdahale ve toplu pazarlık hakkının ihlali gibi konuları kapsarken hem 87 sayılı sözleşme hem de 98 sayılı sözleşmenin ihlal edildiği görülmektedir. Bu şikayetin konusunu oluşturan olayda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kamu görevlileri için toplu pazarlık görüşmelerine başlanması ve toplu pazarlığın bağtlanabilmesi için atanması gereken müzakere komisyonunu atamamıştır. Ulusal Kamu Görevlileri Sendikası (*National Trade Union of Public Employees of Ministry of Labour and Social Security*) tarafından 411 sayılı yasa gereğince yetkili makamlara dilekçe verilmiş ve 1997 yılında 151 sayılı ILO sözleşmesini de onaylamış olmasına rağmen hükümet müzakere komisyonunu atamamıştır. Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin Kolombiya Hükümeti ile ilgili değerlendirmesi şöyle olmuştur. Bu şikayet konusu olayda 98 sayılı sözleşmeyi ihlal eden bir çok nokta göze çarpmıştır (CFA, 2001): Kamu otoriteleri tarafından taciz ve müdahale; Polis müdahalesi; Örgütlenme özgürlüğünün ihlali; Sendikal faaliyetlerin sınırlandırılması, Sendikal ayrımcılığa ilişkin uygulamalar; İşveren veya kamu otoritelerince toplu pazarlık hakkının reddi; Toplu sözleşmenin içeriği ile ilgili olarak getirilen kısıtlamalar; İşten çıkarma ya da diğer ayrımcı müdahaleler.

Komite 1996 yılında kamu görevlileriyle ilgili vermiş olduğu bir kararında şu vurguyu yapmıştır. "Kamu görevlilerine örgütlenme özgürlüğünün tanınmış olması grev hakkının ima edildiği anlamına gelmemektedir." İlk başta bakıldığında bu ifade kamu görevlilerine grev hakkının tanınmayacağı şeklinde bir yorum yapılmasına sebep olabilir. Oysa SÖK bu kararında kamu görevlilerinin grev hakkının bazı koşullarda sınırlandırılabilmesi ya da yasaklanabileceği durumları ortaya koymak istemiştir. Bu bağlamda kamu kesiminde devlet adına otorite kullanan kamu görevlilerinin gördüğü hizmetin niteliği bakımından grev hakkının kısıtlanabileceği ya da yasaklanabileceği belirtilmiştir. Bu olayda greve katılan tüm kamu görevlileri ve sendika yöneticileri ülkedeki çeşitli gümrük bölgelerinde çalışan kamu görevlileridir. Bu yüzden Komite, bu sektörde greve katılan kamu görevlilerinin grev hakkının engellenmesi ya da kısıtlanmasının örgütlenme özgürlüğü prensibi ile çelişmediği belirtilmiştir. Toplamda 144 sendika üyesi ve yöneticisi kamu görevlisi katıldıkları grevin yasadışı olduğu Çalışma Bakanlığı'nın 27 Mayıs 1993 tarihinde çıkartmış olduğu bildirgeyi takiben işten çıkarılmıştır. Komite bu kadar çok sayıda kamu görevlisinin işten çıkarılması örgütlenme hak-





kının kötüye kullanılmasına yol açabileceği vurgulanmıştır. Böylesi bir sendika karşıtlığı ve ayrımcı işlem aynı zamanda 98 sayılı sözleşmenin de ihlali anlamına gelmektedir (CFA, 1996, 413)

Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne gelen şikâyetlerden birisi 1 Mayıs'ta düzenlenecek gösterilerin 1 Mayıs-10 Mayıs tarihinde devlet tarafından yasaklanması ile ilgilidir. Böyle bir yasaklama Komite'ye göre gösteri hakkının doğrudan ihhalidir. Kamu görevlileri sendikası olan UCT (*Trade Union Confederation of Chad*)'nin eylemleri devletin yasaklayıcı kararı dolayısıyla 10 gün boyunca aksamış ve böylece sendikanın eylem ve faaliyetleri ile ilgili olarak devlet müdahalesi söz konusudur (CFA, 1995: 336) Olay şu şekilde gelişmiştir. Sendika 1 Mayıs ile ilgili yürüyüş organize etmek için gerekli mercilerden izin istemiştir. Hükümet ise böyle bir gösteri yürüyüşünü uygun bulmayarak onun yerine miting düzenlenmesini istemiştir. Sendika hükümetin bu isteğini kabul etmiş olsa da sendikanın gösteri yapacağı bölge 1 Mayıs -10 Mayıs tarihleri boyunca polis tarafından kuşatılmıştır. Böylece sendikanın barışçıl toplanma hakkı devlet tarafından engellenmiştir. Bunun ile ilgili olarak hükümetin verdiği cevap ise bu gösterinin barışçıl olmaktan öte şiddete yol açacağı düşünüldüğü için güvenlik güçleri tarafından engellenmesi öngörülmüştür (CFA, 1995: 338). Komite'ye göre toplanma ve gösteri hakkı sendikal hakların en önemli boyutlarından birisidir ve bu olayda hükümetin sendikaların istedikleri zaman barışçıl toplantı örgütleyebilme hakkına ciddi bir ihlal vardır. Bu ihlal, devletin almış olduğu önlemler yoluyla gerçekleştirilmiştir.(CFA, 1995: 341). Dahası Komite, kamu görevlilerinin grev hakkının kısıtlanması veya hatta yasaklanması devlet adına otorite kullanan kamu görevlileri ya da temel hizmetlerde çalışan kamu görevlileri için dar bir şekilde yorumlanması gerektiğini vurgulamıştır.

2009 yılında Kirikati' de öğretmenlerin yaptığı bir grev yüzünden, hükümetin kamu görevlileri ile ilgili yapmış olduğu ulusal ve uluslararası hukuka aykırı yaptırımları dolayısı ile ILO'ya konu ile ilgili olarak şikâyette bulunulmuştur. Kiribati Hükümeti ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerini onaylamıştır. Kiribati Hükümeti, Kiribati Trade Union Congress tarafından öğretmenlerin yapmış olduğu grevi ihlal ettiği gerekçesi ile 7 Haziran 2010 yılında ILO'ya şikâyet edilmiştir. Sendika, öğretmenlerin çalışma koşullarının kötülüğü dolayısı ile 4 günlük bir barışçıl eylem çağrısında bulunmuştur. 4 Kasım 2009'dan 7 Kasım 2009' a kadar 200' den fazla öğretmen yasa dışı ve haksız bir şekilde işten çıkarılmışlardır. Devam etmekte olan greve katılmayı isteyen diğer öğretmenlere çeşitli yaptırımlar uygulanmıştır. Kiribati Trade Union Congress' e göre yapılan grev, Kiribati Endüstri İlişkileri Yasasının tüm gerekleri yerine getirilerek yapılan yasal bir grevdi; ancak, Çalışma Bakanlığı grevi yasadışı ilan etmiştir. Bunun üzerine Millî Eğitim Bakanlığı ve Kamu Hizmetleri Birimi (*Public Service Office*) tarafından greve katılan öğretmenlere çeşitli yaptırımların uygulanmasına karar verilmiştir. Bu yaptırımlar ise şöyledir:



Bakanlık tarafından açılan soruşturma sonuçları beklenmeden dört günlük grev süresince ücret kesintisi yapılması

Greve katılan öğretmenlerin işten çıkarılması ve yeniden istihdam edilme olanaklarının ortadan kaldırılması

Grev süresince eğitim faaliyetinin aksaması dolayısıyla gerekli disiplin cezalarının uygulanması

Kiribati Milli Eğitim Bakanlığı tarafından grev süresince, sendika üyesi öğretmenler tehdit edilmiş ve yıldırma politikaları ile karşı karşıya kalmışlardır. Kiribati Hükümeti, Kiribati Trade Union Congress'e göre yasal grevi keyfi ve haksız bir şekilde yasadışı olarak nitelendirmiştir.

Defalarca Kiribati Hükümeti'ne yöneltilen suçlamalara ilişkin olarak SÖK tarafından bir geri dönüş talep edilmesine rağmen herhangi bir geri dönüş sağlanmamıştır. SÖK, yasalardan ve uygulamadan kaynaklı olarak sendikal hak kullanımına yönelik ihlal olup olmadığı ile ilgili iddiaların araştırılabilmesi için ILO'nun tesis etmiş olduğu prosedürlere uygun hareket edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Böyle bir prosedürün tarafları makul olmayan ve yersiz suçlamalara karşı koruyucu bir özelliği vardır.

SÖK'ün incelemesine göre grev dolayısıyla öğretmenlere çeşitli yaptırımların uygulanması örgütlenme hakkının açık bir ihlalidir. Hiç kimse yasal bir greve katılması ya da yasal bir greve teşebbüsü dolayısıyla cezalandırılmaz. Özellikle greve katıldığı için işten çıkartılma, disiplin cezalarının verilmesi gibi uygulamalar keyfi uygulamalardır ve bu uygulamalar doğrudan örgütlenme özgürlüğünü hedef almaktadır. Kirita Cumhuriyeti Öğretmen grevi, sendikal ayrımcılıkla ilgili şikayetlerin öncelikle ulusal mekanizma içinde değerlendirilmesi gerekirken ama bu ayrımcılığın devlet eliyle gerçekleştirildiği bir örnek olarak yer almaktadır (CFA, 2011: 308-309).

SÖK, barışçıl bir eylemde sadece greve katıldığı için çalışanlara cezai yaptırım uygulanmayacağını anımsatır. Grev tehdidine ilişkin olarak çeşitli yaptırımları empoze edici yasal hükümlerin, ifade ve örgütlenme özgürlüğü ile çelişeceğini belirtmektedir (CFA, 2015: 54).

Honduras 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerini onaylayan Orta Amerika'da bir ülkedir. Honduras Hükümeti ile Öğretmen sendikaları arasında ücretlerin ödemesindeki gecikmeden kaynaklı bir uyuşmazlık vardır. Honduras Hükümetinin öngördüğü ekonomik rejim ile öğretmenlerin maaşlarındaki gecikme 2010 ile 2013 yılları arasında çeşitli protesto eylemlerine ve greve yol açmıştır. Latin Amerikan Kültür ve Eğitim Çalışanları Federasyonu FLATEC, 2010 ile 2013 yılları arasında hükümetin yeni ekonomik rejim gereği olarak öğretmenlerin maaş artışlarının askıya almış olduğunu iddia etmiştir. Öğretmenlerin yapmış olduğu protestolar polis gücü tarafından bastırılmış ve bu yapılan toplu eylemlerin yasa dışı olduğu ilan edilmiştir. Bu iddiaların yanı sıra bu eylemelere katılan 600 den fazla öğretmen yaptırımla karşı karşıya kalmıştır (CFA, 2015: 85).



Hükümet ise bu durum karşısında öğretmenlerin yaptığı grevin yasal olmadığını çünkü böylesi bir eylemin çocukların ve gençlerin eğitim hakkını ellerinden aldığı belirtmiştir. Hükümete göre öğretmenler böylesi bir sorumluluğu yerine getirmekten kaçınmazlar. Bu noktada hükümetin 87 sayılı ILO sözleşmesinin 3./2. Maddesine göre kamu makamlarına yüklenen sorumluluk doğrultusunda hareket etmeyerek örgütlenme özgürlüğünü ihlal edici bir biçimde hareket ettiği söylenebilir.

Yasal bir grevle ilgili olarak işveren veya yönetimin müdahalesi SÖK tarafından 98 sayılı sözleşmenin 2. Maddesine aykırı olarak nitelendirilmektedir. Bu durum aynı zamanda sendika özgürlüğü prensibine de bir ihlali beraberinde getirmektedir (CFA, 302rd Report: 151)

16-21 Ağustos tarihleri arasında Belarus'un başkenti Gamyel şehrinde metro ve tramvay sisteminde meydana gelen toplu eyleme karşı kamu otoritelerinin almış olduğu önlemler 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin ihlali anlamına gelmektedir. Şikayetin konusunda şunlar yer almaktadır. Belarus Anayasasının 41. Maddesi çalışanların örgütlenme hakkını, grev ve toplu pazarlık hakkını garanti altına almaktadır. Yasanın 13. Maddesi metro çalışanlarının iş uyuşmazlıkları ve özellikle grev hakkı ile ilgili prosedürlerini düzenlemektedir, ama aynı yasanın 16. maddesi silahlı kuvvetler ile işin durması kamu düzenini ve genel sağlığı riske attığı bazı alanlarda grevin sınırlandırılabilceğini belirtmiştir. Ama 1995 yılı Mart ayında yaşanan ilginç bir gelişme meydana gelmiştir. 28 Mart 1995'te 158 Sayılı bir Bakanlar Kurulu kararı onaylanmıştır. Bu kararda ise kişilerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşüren grevler ayrıntılı bir şekilde listelenmiştir. Bu listede aynı zamanda metro grevini de kapsayacak şekilde düzenlemeler yer almıştır. Böylece hükümet yapmış olduğu düzenleme ile hem Anayasasının 13. Maddesi ile çelişmekte hem de ILO 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri açıkça ihlal etmiştir. Sözün geçen karara göre demiryollarında, havayollarında aktif şekilde çalışan örgüt ve girişimciler, iletişim sektörü çalışanları, petrokimya ve gıda sanayisindeki girişimci ve örgütleri de kapsayarak bu alanda yapılan grevleri yasa dışı kapsamına almıştır.

İşverenin ücretleri zamanında ödememesi, mevcut toplu sözleşmedeki talepleri yerine getirmemesi, işverenin toplu pazarlıktaki belirlenmiş olan aynı ve nakdi yardımlarla ilgili olarak tek taraflı değişiklik yapması gibi sebeplerle 17 Ağustos 1995'te metro grevi başlamıştır (CFA, 1996: 167).

21 Ağustosta 23 metro çalışanı İçişleri Bakanlığı'nın özel kolluk kuvvetleri tarafından göz altına alınmıştır. Bu göz altına alma işlemi meydana geldiğinde işyerinden sendika genel merkezine doğru barışçıl bir şekilde yürümektedir. Ne bir pankart ne de bir afiş olmaksızın ve trafiği aksatmaksızın yapılan barışçıl bir yürüyüşü. Bu yürüyüş devletin özel kolluk kuvvetleri tarafından yapılan uyarı ateşi ile durdurulmaya çalışılmıştır. Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne göre bu olayda sendikal faaliyetlerin sınırlandırılması, sendikal ayrımcılık uygulaması, greve ka-



tilan çalışanların tutuklanması ve göz altına alınması gibi grevle ilgili olarak hem devletin müdahalesi hem de işverenin müdahalesinin olduğu 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin açıkça ihlal edildiği belirtilmiştir.

Sanayileşmenin ve demokratikleşmenin ilk öncüllerinden birisi olan Almanya'da kamu görevlilerinin sadakat borcu dolayısı ile genel bir grev yaşağından söz edilmektedir. Alman Hükümeti'ne göre kamu görevlilerinin status devlete bağlılıkları ile ortaya çıktığı için kamu görevlilerinin grev hakkı yoktur. Aynı zamanda Alman Hükümeti'ne göre kamu görevlilerinin grevi hem işveren hem de yönetici konumundaki devlete karşı olacaktır. Bunu yanı sıra Almanya'da kamu görevlisi olarak çalışanların ön koşul olarak grev hakkından yoksun olduklarını bildikleri belirtilmektedir. SÖK'ün bu konudaki yaklaşımı ise sadece devlet adına otorite kullanan kamu görevlilerinin grev hakkının sınırlandırılabilceği belirtmiştir. SÖK, Almanya'yı bu konuda defalarca eleştirmesine karşın Almanya, Almanya böyle bir grev yaşağıının hem Anayasaları ile uyumlu olduğunu hem de İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ile uyumlu olduğunu belirtmiştir (ILC, 1994: 80). SÖK bunun yanı sıra devlet adına otorite kullanmayan ancak barışçıl toplu eylem hakkını kullanan kamu görevlilerine gelecekte çeşitli disiplin yaptırımı uygulamaktan sakınmasını talep etmektedir (ILC, 2018: 86).

## Sonuç

Güçlü güçsüz, yöneten yönetilen, çalışan çalıştıran şeklindeki kategorilerin daha da çoğaltılabileceği aslında temelinde otorite ve güç kavramının yer aldığı toplu eylem, kişilerin eşitsiz ve adaletsiz uygulamalar karşısında hoşnut olmadıkları durumdan kurtulabilmeleri için başvurulan direniş yöntemlerinin toplam ifadesi olarak düşünülebilir. Toplu eylem içinde şiddeti de barındıran isyan, devrim gibi kavramlara da gönderme yaparken grev, protesto, barışçıl toplantı ve grev hakkı gibi kavramları da kapsamaktadır. Uluslararası çalışma hukuku bağlamında toplu eylemin kabul edilebilmesinin en önemli koşulu olarak barışçıl nitelikte olması istenilmektedir. Şiddeti içeren ve barışçıl olmaktan uzak olan herhangi bir toplu eylem çeşidinin uluslararası çalışma hukukunun koruma sistemi içinde düşünülemez.

Kişilere toplu eylem hakkının tanınması ifade özgürlüğü'nün en somut örneklerinden birisidir. İfade özgürlüğü demokratik bir toplumun asli temellerinden birisi olup toplumun ilerlemesi ve her bireyin kendisini gerçekleştirmesinin en temel koşullarından birisidir. Bu bağlamda toplu eylem hakkı ile ilgili her türlü ihlal ifade özgürlüğü'nün de ihlali anlamına gelmektedir. İnsan haklarının uluslararasılaşması yönündeki istekle birlikte çalışanlar uluslararası çalışma hukukunun konusu olmaktan öznesi haline gelmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü ile yükselen bu çaba ve devamındaki İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Temel Haklar Şartı vb. belge ve sözleşmelerin ortaya çıkışı ve bu organların denetim organları aracılığı ile insan haklarının uluslararasılaşması ve



özelinde sendikal hakların da evrenselleşmesi yönünde eğilimler meydana gelmiştir. Bu eğilimlerin en önemli göstergelerinden birisi sendikal hakların grev ve toplu pazarlık hakkını da kapsayacak bir şekilde bütünselci bir bakış açısının benimsenmesi olmuştur. Bu bakış açısının kabulü uluslararası çalışma normlarında her bir aktör için aynı paralelde gitmemiş olsa da gelinen son nokta evrensellik bakış açısının kabulü olmuştur. Bu bakış açısının devamında sendikal hakların kamu görevlisi işçi ayrımı yapılmaksızın öznenin herkes ya da çalışanlar olarak vurgulanması olmuştur.

Kamu görevlilerinin toplu eylem hakkının varlığının uluslararası normlarda kabulü ile birlikte bu alanda zengin bir içtihat birikimi olduğu söylenebilir. Kamu görevlisinin gördüğü hizmetin niteliği ve işverenin devlet olması dolayısıyla kamu görevlilerinin toplu eylem hakkı ile ilgili olarak ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinin ve ulusal mevzuatlarının birbirinden çok farklı olduğu söylenebilir. Bu farklılıklar uluslararası çalışma hukukunun evrensel ve bölgesel ölçekli kaynakları sayesinde taraf ülkeler arasında hukuksal bir bütünsellik oluşturulmak istenilmiştir. Bu ise uluslararası çalışma hukukunu oluşturan mekanizmaların denetim organları ile gerçekleştirilmiştir. Gelinen noktada vurgulanan şey, kamu görevlilerinin sendikal hakları bakımından her ne olursa olsun ayrım yapılmaksızın eşit şekilde yararlanmasıdır. Hiç şüphesiz ki grevi de içeren toplu eylem hakkına kamu görevlileri de sahiptir.

Kamu kesiminde grevi de içeren toplu eylem hakkının uluslararası hukuk bağlamındaki önemi tartışmasıdır. Temel insan hakları içinde yer alan sendikal haklar toplu pazarlık ve grev hakkı ile bir bütün oluşturmaktadır. Kamu görevlilerinin toplu eylem hakkı çalışma haklarıyla ilgili uluslararası sözleşme ve belgelerde ve ilgili denetim organlarının kararlarında açıkça vurgulanmıştır. Kamu görevlisinin çalışma statüsü ve hizmetinin niteliği farklı olmasına rağmen işçiler gibi toplu eylem hakkı vardır. Kuşkusuz sadece kamu görevlileri için değil, genel olarak grev hakkının tüm özneleri için bazı sınırlamalar söz konusu olabilmektedir. Bu sınırlamaların temel hizmetlerde çalışan kamu görevlileri ya da kamu otoritesini temsil eden kamu görevlileri şeklinde dar bir şekilde yorumlanması gerekmektedir. Aksine tüm kamu görevlilerini grevi de içeren toplu eylem hakkını toptan yasaklayıcı ya da kısıtlayıcı bir yaklaşım kabul edilebilir değildir. Ancak uluslararası hukuk açısından kamu görevlilerinin toplu eylem hakkının varlığı tereddütsüz kabul edilmiş olup ulusal mevzuat ve uygulamalarda kamu görevlilerinin işçilere göre dezavantajlı oldukları, daha fazla kısıtlama ve ayrımcılıkla yüz yüze oldukları bilinmektedir. Kamu görevlilerinin toplu eylem hakkı ile ilgili yapılan ihlallerin yasalar ve devlet eliyle yapılıyor olması işçilere göre daha dezavantajlı bir konumda olmalarına sebep olmaktadır. İnsan hakları içinde önemli bir yeri olan grev hakkı işyerindeki demokrasinin bir gereğidir. İşverenin devlet olması ve çalışanın kamu hizmeti görüyor olması bu demokratik hakkın engellenmesinin gerekçesi olmamalıdır. Böylesi bir hakkın ulusal mevzuat ile ihlal



edilmesinin kolaylaştırılması ve ulusüstü düzenlemelerin göz ardı edilmesi kamu görevlilerinin aleyhine eşitsiz işlemlerin gerçekleştirilmesi, kamu görevlilerinin kendine özgü bir konumu olduğu yaklaşımını ile açıklanamaz.

Uluslararası çalışma hukukunda kamu görevlilerinin grevi de içeren toplu eylem hakkı sendikal hakların bütünselliği yaklaşımı ile şekillenmiştir. Sendikal haklar, grev ve toplu sözleşmeyi de kapsayıcı bir şekilde bir bütünü meydana getirir. Sendika hakkının toplu sözleşme ve grevi içeren toplu eylem hakkı ile bir bütünü oluşturduğu İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin (İHAS) denetim organı İnsan Hakları Avrupa Mahkemesinin (İHAM) yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) denetim organları ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın denetim organı Sosyal Haklar Avrupa Komitesi'nce benimsenmiştir. Bu noktada ILO ve denetim mekanizmalarının rolü çok büyüktür.

ILO'nun denetim organları toplu pazarlık ve grev hakları ile sendika hakkının birbirinin varlık koşulu olduğunu kabul etmişlerdir. Bu bakımdan sendikal hakların bütünselliği ve bölünmezliğinin uluslararası çalışma hukukunun temel ilkelerinden biri olduğunu söylemek mümkündür.

Sendika hakkı ile toplu pazarlık ve grev hakkı arasında yaşamsal bir göz ardı edildiği zaman grev ve toplu pazarlıksız sendika hakkı üyelerin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirme amacını güden sendikaların sadece tabela örgütlenmeler halinde kalmalarına sebep olur. Sendikaların üyelerinin istek ve çıkarlarını gerçekleştirebilmedeki en önemli mücadele araçlarından birisi olan grevi de içeren toplu eylem hakkı, uluslararası insan hakları hukukunda önemli bir yere sahiptir

İşverenin devlet olması kamu görevlilerinin ifade özgürlüğünün bir göstergesi olan grevi de içeren toplu eylem hakkı ile ilgili kısıtlamaların meydana gelmesine sebep olmaktadır. Ancak bu sebep çalışanlar arasında farklı uygulamaların yapılmasını için haklı bir sebep olarak düşünülmesi mümkün değildir. Çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmayacağı, eşit işlemin gerçekleşeceği uluslararası çalışma hukukunda da güvence altına alınmıştır.

Bu bağlamda kamu görevlilerinin ulusal hukuk ile uluslararası hukuk arasındaki uyumsuzluk giderilmesi önemli çabalardan birisi olması düşünülebilir.



## Kaynakça

- Bellace, J. R. (2014) "The ILO and the Right to Strike", *International Labour Review*. 153 1, 29-70.
- Çelik, A. (2010) "Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu", *Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları* (der. S. Çağlar), İstanbul: Beta Yayınevi, 255-332.
- Gerth, H. H., Mills C. W. ve Weber, M. (1993) *Sosyoloji Yazıları* (çev. Taha Parla) 3. Baskı, Hürriyet Vakfı Yayınları.
- Gülmez, M. (1988) *Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye*, Ankara: TODAEİ.
- Gülmez, M.(1990) *Memurlar ve Sendikal Haklar*, Ankara: İmge Kitapevi.
- Gülmez, M (1996) *Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar*, Ankara: TODAEİ.
- Gülmez, M. (2000) *Uluslararası Sosyal Politika*, Ankara: TODAEİ.
- Gülmez, M. (2014) *Sendikal Hakların Ulusüstü Kuralları, Oluşumu ve Uygulanması*, 2. Baskı, Ankara.
- ILC (1920) First Annual Meeting, Washington Government Printing Office. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1919-1\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1919-1).pdf) (15.12.2016).
- ILO. (1921) Trade Union Conditions in Hungary Documents (August-September 1920). <https://archive.org/details/tradeunioncondit00inte.01.03.2019>.
- ILC(1921) Volume I: First and second parts, 3rd Session, Geneva. Erişim Tarihi: 01.03.2014
- ILC. (1924) Six Session, First and Second Parts, Geneva. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1924-6\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1924-6).pdf). (01.03.2019).
- ILC.(1926). Eight Session, Geneva [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1926-8\)V2.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1926-8)V2.pdf) .(12.12.2018).
- ILC (1927) Tenth Session, First and Second Parts, Geneva. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1927-10\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1927-10).pdf). (15.12.2016)
- ILC (1928) Eleventh Session, First, Second and Third Parts, Geneva. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1928-11\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1928-11).pdf). (01.03.2019).
- ILO.(1926) Minutes of the 30th Session of the Governing Body. (01.03.2019).
- ILO (1927) Freedom of Association, Studies and Reports, Series A (Industrial Relations, Nos. 28 - 32), Volume: 1, Comperative Analyses (1927) [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR\\_A28\\_engl\\_vol.1.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR_A28_engl_vol.1.pdf). (01.03.2014).
- ILO(1947) Minutes of the 103rd Session of the Governing Body, December Geneva [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09601/09601\(1947-103\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09601/09601(1947-103).pdf). (01.03.2014).
- ILC (1948) Record of Proceedings, Thirtieth Session, Geneva. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1947-30\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1947-30).pdf). (01.03.2014).
- ILO, (1952) Sixth Report of the International Labour Organisation to the United Nations, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09618/09618\(1952-6\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09618/09618(1952-6).pdf). (01.03.2019).
- ILO, (1953) Seventh Report of the International Labour Organisation to the United Nations, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09618/09618\(1953-7\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09618/09618(1953-7).pdf). (01.03.2018).
- ILO (1959) 43rd Session, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (1959), Part I, Report III, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1959-43\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1959-43).pdf). (01.04.2019).
- ILO(1973) Reports of Committe Experts, 4B, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1973-58-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1973-58-4B).pdf) . (12.10.2015).
- ILC (1983) Summary of Reports Third Item on the Agenda: Information and-Reports on the Application of Conventions and Recommendations [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1983-69\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1983-69).pdf). (10.03.2019).





- ILO(1983) Record of Proceedings 69. Session Geneva, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1983-69\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1983-69).pdf).(01.03.2018).
- ILO (1994) General Survey on Freedom of Association and Collective Bargaining. International Labour Conference, 81st Session, Geneva, <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661%281959-43%29.pdf>. (01.02.2019).
- ILO (1995) 301st Reports of Committe of Freedom Association, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1995-78-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1995-78-series-B).pdf). (01.03.2018).
- ILC (1996) 304th Report of the Committee on Freedom of Association, Official Bulletin, Series B, No: 2, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1996-79-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1996-79-series-B).pdf). (10.02.2019).
- ILO (1996) 302nd Report of Committee of Freedom Association, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1996-79-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1996-79-series-B).pdf). (01.03.2018).
- ILO (1997) 306th Report of Committee of Freedom Association, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1997-80-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1997-80-series-B).pdf). (01.03.2018)
- ILO (1998) 311st Report of Committee of Freedom Association [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1998-81-series-B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1998-81-series-B).pdf), (12.12.2015).
- ILO (1998) Reports of Committe of Freedom Association Report No: 311 Case No 1954, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1998-81-series-B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1998-81-series-B).pdf), (12.12.2015).
- ILO (2006) Freedom of Association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth Edition, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_090632.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf).(10.10.2018).
- ILO (2015) 374th Report of the Committee on Freedom of Association, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_357167.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_357167.pdf). (01.01.2019).
- ILC (2018) 107th Session, Application of International Labour Standards, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_617065.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf). (10.01.2019).
- ILC (1983) 69.Session Geneva, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1983-69\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1983-69).pdf). (01.03.2019). Jacobs, A. (2009) "Collective Labour Relations", The Trasformation of Labour Law in Europe : A Comperative Study of 15 Countries 1945-2004, Edit: Bob Hepple, Bruno Veneziani, Oxford.
- Millvard, P. ve Takhar, S. (2019) "Collective Movements, Social Action and Activisim", *Sociology*, 53, 3, 1-12.
- Novitz, T. (2017) "The Restricted Right to Strike: "Far-Reaching" ILO Jurisprudence on the Public Sector and Essential Services", *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 38, 3, 353-374.
- Ovunda V. ve Okene, C. (2009) "Derogations and Restrictions on the Right to Strike Under International Law: The Case of Nigeria" *The International Journal of Human Rights*, 13 4, 552-580.
- Pronzynski, F.(1987) Freedom of Association and Industrial Relations: Comperative Study, Manshell Publishing
- Regenbogen, S. (2012) "The International Labour Organization and Freedom of Association: Does Freedom of Association Include The Right To Strike" *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 383-419.
- Rucht D. (2010) "Collective Action", *Handbook of European Societies* (der. S. Immerfall ve G. Therborn), Springer Science: Business Media
- Saguy, T. ve Szekeres, H. (2018) "Changing Minds via Collective action: Exposure to the 2017 Women's March predicts decrease in (some) men's gender system justification over time". *Group Processes & Intergroup Relations* 2018, 21, 5, 678-689.
- Sweepston, L. (1998) "Human Rights Law and Freedom of Association: Development Through ILO Supervision" *International Labour Review*. 137, 2, 169-194.
- Tenggren, S. (2011) *The Development of The Right to Strike in International Instruments - The Viking and Laval Cases Revisited*, Stockholm University.





Thomas E. F. ve Louis W. R. (2014) "When Will Collective Action Be Effective? Violent and Non-Violent Protests Differentially Effective Perceptions of Legitimacy and Efficacy Among Sympathizers", *Bulletin Personality and Social Psychology*, 40, 2, 263-276.

Vogt, J. S. (2016) "The Right to Strike and The International Labour Organization", *King's Law Journal*, 27, 1, 110-131.

Valticos, N. (2013) *International Labour Law*, Springer Science and Business Media





Kitap İnceleme

## Kalkınma Mücadelesi

Taner AKPINAR\*

**Kitap:** *The Struggle for Development* (Kalkınma Mücadelesi), Polity Press, Cambridge, 2017, (195 sayfa), (ISBN-13: 978-1-5095-1278-2).

**Yazar:** Benjamin Selwyn

Günümüz dünyanın ulus devlet düzeninde, bütün ulus devletlerin iktisadi politikaları ekonomik büyüme gerçekleştirme amacı doğrultusunda kurgulanıp uygulanıyor. İşsizlik ve yoksulluk başta olmak üzere, neredeyse bütün ekonomik sorunların çözümünün de ekonomik büyüme sağlamaktan geçtiği, egemenler tarafından salık veriliyor. Oysa ki, halihazırda küresel ölçekte yaratılmış devasa bir servet ve kitlesel bir yoksulluk hatta açlık sorunu bir arada bulunuyor. O halde, asıl sorunun yaratılan servetin bölüşülmesi olduğunu anlamak için ne iktisadi analiz yapmaya ne de iktisat bilimcisi olmaya gerek var. Hal böyle iken, egemen elitlerin sunduğu çözüm yolu, aslında, çözüm adı altında, varolan güç ve iktidar ilişkilerini yeniden üretmek için sinsice oluşturulmuş bir kurgudan ibarettir. Benjamin Selwyn, Kalkınma Mücadelesi (*The Struggle for Development*) başlıklı kitabında, bu sinsiliği enine boyuna deşifre ediyor. Bu bağlamda, varolan kalkınma kuramlarını, politikalarını, uygulamalarını ve de söylemini emekçi sınıflar cephesinden ele alıp irdeliyor. Bu uğurda yola koyulurken, kalkınma kuram, politika, uygulama ve söyleminin, büyük oranda, devletleri ve şirketleri başlıca kalkınma aktörleri konumuna koyarken, buna karşın, emekçi sınıfları, egemen elitlerin çıkarları lehine, herhangi bir üretim girdisi konumuna koyduğunu ileri sürüyor.

---

\* Doç. Dr. Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü



Selwyn, bu kitapta, öncelikle, liberal kapitalist düzende, ekonomik büyümenin kendiliğinden yoksulluğu yok edeceği yönündeki ana akım iddianın büyük bir yalan olduğunu ileri sürüyor. Bu yaklaşımı savunanları *Yoksulluk Karşıtı Uzlaşısı-YKU (Anti-Poverty Consensus)* olarak adlandırıyor ve bu Uzlaşya devlet liderleri, birçok hükümet dışı kuruluş, medyanın çok büyük bir bölümü yanında Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu ve Dünya Ticaret Örgütü'nü de dahil ediyor.

YKU'nun iddiasının yalan olduğuna kanıt olarak, ekonomik büyümenin sonucunda yaratılan servetin belli ellerde yoğunlaşmaya devam ettiğini göstermektedir. YKU'nun, dikkatleri yanıltıcı olarak ekonomik büyüme ile elde edilen toplam zenginliğe çektiğini, buna karşın, ekonomik büyümenin hangi koşullarda yaratıldığını ve bunun bölüşümünü, bilinçli olarak, görmezden geldiğini söylemektedir.

Devlet müdahalesini gerekli görerek liberal kapitalizme karşı çıkan diğer bir görüşe daha dikkat çekiyor Selwyn ve bu görüşün temsilcilerini de *Yoksulluk Karşıtı Uzlaşya Karşıt Uzlaşısı-YKUKU (Anti-Poverty Counter-Consensus)* olarak adlandırıyor. İşin aslı, her iki yaklaşımın da şu temel konularda ortaklaştığına vurgu yapıyor: -Ekonomik büyüme, insani kalkınmanın temelidir. -Büyüme, sermayenin, işçilerin etkisinden bağımsız olarak emek sürecini idare etmekte özgür olduğu bir emek-sermaye ilişkisine bağlıdır. -Kapitalist mülkiyet hakları gereklidir ve kapitalist yatırımcı için kar mukaddes bir haktır. -Yoksulluk, kapitalist sistemin kendisinden değil, kusurlu işleyen piyasalardan kaynaklı olarak ortaya çıkmaktadır. -Emek-sermaye ilişkisi, işçilerin ve kapitalistlerin özgür olarak dahil oldukları bir ilişki olduğu için, baskı ve/veya sömürünün kaynağı olamaz.

Selwyn, görünürde birbirine karşıt olduğu düşünülen iki ayrı bloğun, gerçekteki bu ortaklığının, yoksulların ezilmesine ve sömürülmesine hizmet etmekten başka bir işe yaramadığını, dahası, yoksulluğun nedenini yoksulluğa çözüm olarak sunduğunu ileri sürüyor. Bu bloğa karşı, emekçi sınıfların kendi kalkınma kuralı, politika, uygulama ve söylemlerini geliştirilmesini tartışıyor. Bu çerçevede, emekçi sınıftan yana kalkınma, emekçi sınıfın zorlamasıyla kalkınma ve emekçi sınıfın öncülüğünde kalkınma kavramlarını birbirinden ayırıyor. Birincisi, devlet aktörlerinin emekçi sınıflar yararına politika geliştirmesini, ikincisi, emekçi sınıfların devleti ve sermayeyi ödün vermeye zorlayan kolektif eylemini ve üçüncüsü, emekçi sınıfların kolektif eyleminin kendileri için doğrudan kazanım elde etmeye yönelmesini ifade etmektedir. İlk ikisini de dışlamamakla birlikte, asıl üçüncüsünü merkeze alan bir yaklaşıma katkı sunma çabasında Selwyn'in kitabı. Böylesi bir çabaya girişirken, hakim elit söylemi meşrulaştırdığı gerekçesiyle, emekçi sınıflar lehine devlet, şirket ve hükümet dışı kuruluşların şefkatli eylemlerini savunan modern eleştirel ve sol yaklaşımlarla da araya mesafe koymaktadır.



Kitap, Dünya Bankası tarafından üretilen ve dolaşıma sokulan yoksulluk tanımlamaları ve ölçüm metotlarıyla da bir hesaplaşmaya giriyor. Bir defa, bu tanımlamaların ve ölçüm metotlarının, yoksulluğun nedenlerini ve yeniden üretim mekanizmalarını anlamak yerine, bilinçli olarak, yoksullara ilişkin betimsel verilerin toplanıp analiz edilmesine yöneldiğini tespit etmektedir. Dünya Bankası'nın yaklaşımının Birleşmiş Milletler Milenyum Kalkınma Amaçları aracılığıyla uluslararası politika, söylem ve ideolojiye de aktarıldığına dikkat çekmekte.

Yoksulluğu yaratan nedenlere değinilmediği gibi, günlük 1 dolar olarak belirlenen yoksulluk sınırı esas alınarak yoksulluğun azaltıldığına dair hikayeleri ("Dünya Bankası Başkanı Jim Yong Kim'in, insanlık tarihinde aşırı yoksulluğu ortadan kaldıran ilk kuşağız" diye anlattığı türden hikayeleri) de boşa çıkartmaktadır. Selwyn, nominal parasal değer olarak belirlenen bu sınırın, reel olarak neye karşılık geldiği ve bir kişinin bu para ile en düşük tüketim düzeyinde gerçekten hayatta kalıp kalamayacağına bilinmediğini ileri sürmektedir. Dünya Bankası'nın da aralarında bulunduğu hakim dünya sisteminin ve ideolojisinin temsilcileri, yoksulluğun çözümünün piyasa düzenini tesis etmekten ve insanların piyasaya erişiminin sağlanmasından geçtiğini savunmaktadır. Buna karşın, Selwyn'in kitabı, küresel kapitalizmin sürekli olarak işçileşme ve yoksullaşma yarattığını verilerle ortaya koymaktadır. Yalnızca bu da değil, buna paralel olarak, cinsiyetçiliğin ve ırkçılığın yaygınlaştığını da dikkat çekiyor. Sonuç olarak, Selwyn, sözünü ettiği uzlaşma bloklarının yoksulluk yaklaşımlarının, yoksulluğun nedenlerini kavrayıp, bunu çözmeye yönelik politikalar üretmek gibi bir amaca değil, küresel kapitalist düzeni ve bu düzende kendi konumlarını sağlama almak gibi amaca sahip olduğunu deşifre etmektedir.

Yoksulluğa karşı, hızlı bir ekonomik büyüme sağlamanın ve bu sayede yoksulluktan kurtulmanın yolunun küresel kapitalist piyasa düzenine eklemlenmekten geçtiğini ileri süren ana akım iddiayı da ele alıp çürütmektedir. Bunu küresel imalat sistemini inceleyerek yapmaktadır. Ana akım görüşün tersine, küresel imalat sistemi, buna yeni eklemlenenlerin yoksulluktan kurtulmasını değil, bu sisteme hakim olan büyük firmaların karlarını katlayıp, sermaye birikimlerini genişleterek konumlarını güçlendirmesini sağlamaktadır.

Selwyn, ana akım iddiaların geçersizliğini, tekstil sektörü, gıda ve tarım sektörü ve yüksek teknoloji sektörünü inceleyerek ortaya koymaktadır. Bu sektörler üzerinden küresel imalat sistemine dahil olan işçiler, katı bir baskı ve derin bir sömürüye uğramakta ve yoksulluktan da kurtulamamaktadır. Kitap bu üç sektöre ilişkin ülkelerin bu sektörlerdeki paylarına, toplam üretim miktarlarına, toplam istihdam oranlarına, ücretlere ve fiyatlara ilişkin derinlikli bilgi içermesinin yanında, emek sürecindeki baskı ve kontrol mekanizmalarını da gözler önüne seriyor. Emek süreçlerinde, tam anlamıyla askeri disiplin benzeri bir düzenin hakim olduğu saha araştırması verileriyle yansıtılıyor. "İstedığımız zaman tuvalete gidemiyoruz, günde üç kez gitmek çok sayılıyor ve daha fazla gitmememiz için



hemen uyarı alıyoruz”. “İşçiler çok yoğun çalışmaktan ötürü sürekli bayılıyorlar” (s. 61). “Bilgisayar üretiminde bant sisteminde çalışan işçilerin birbirleriyle konuşması yasak, belirlenen şekilde oturmayanlar cezalandırılmakta ve fabrikanın etrafındaki çim alanlara ayak basanlar işten kovulmaktadır “ (s. 69). “Sabah işe başlamadan önce, yöneticileri nasılsın diye sorduğunda, işçiler, iyiyim, çok iyiyim, çok çok iyiyim diye yanıtlamak zorundalar” (s. 70).

Selwyn, bütün bu tartışmalardan gerisin geriye, bu tartışmaların kaynaklandığı belli başlı kalkınma kuramlarına geri dönüp bunları irdeliyor. Bu bağlamda, Washington/Post-Washington konsensüsü, insan onuruna yaraşır iş (*decent work*) söylemi gibi işçi lehine yaklaşımlar, devletçi yaklaşımlar ve modernleşmeçi Marksist yaklaşım gibi farklı kalkınma kuramlarının hepsinin de emekçi sınıfları nesne konumuna koyarak bu sınıflar üzerindeki baskıyı meşrulaştırdığına dair derinlikli bir analiz sunmaktadır. Bu analiz, şu bakımdan özellikle dikkate değerdir; ana akım yaklaşıma alternatif olarak sunulan diğer bir çok kalkınma yaklaşımının da emekçi sınıflar açısından doğuracağı sonuçlar eldekenden farklı olmayacaktır.

Selwyn, nihayetinde, kalkınma olgusunu emekçi sınıflar açısından kavramallaştırmaya girişiyor ve emekçi sınıfların kendi dertlerine, ancak, kendilerinin derman olabileceğini, ilk olarak, dünyanın birçok yerinden örnek olaylarla gösteriyor. Güney Afrika’da barındıkları yerlerden tahliye edilmek istenenlerin başlattığı hareketler, yine Güney Afrika’da maden ve metal işçilerinin yaşanabilir düzeyde bir ücret için verdikleri mücadeleler, Brezilya’da kırsal alanda topraksız emekçilerin ve kentsel alanda evsizlerin mücadeleleri, Hindistan’da kadınların hem toprak mülkiyetine hem de kendilerine yönelik cinsiyetçi uygulamalara ve geleneklere karşı açtığı savaş, Arjantin’de derin ekonomik krizlerin hayatlarını tarumar ettiği emekçilerin direnişleri ve Çin ve Endonezya’da ağır koşullarda çalışan işçilerin buna karşı başlattıkları eylemler tarihsel kazanımların elde edildiği olaylardır.

Bu tarihsel mücadeleler ve elde edilen kazanımlar, olduğu gibi elde tutulamamış, karşıt sınıfların buna karşı geliştirdiği stratejilerle, kimi hepten kimi büyük oranda yitirilmiştir. Buradan hareketle, Benjamin Selwyn, kazanımların yitirilmeyeceği ve adına “demokratik kalkınma” dediği bir plan önermektedir. Bu plan on temel unsurdan oluşmaktadır. Söz konusu unsurlar başlıklar halinde şunlardır: 1) Para ve banka sistemi üzerinde demokratik kontrolün sağlanması. 2) Evrensel bir temel gelir programının oluşturulması. 3) Çevreci bir dönüşüm sağlayacak endüstri politikası geliştirilmesi. 4) Tarım reformu. 5) Yerli insanların korunması ve onlardan öğrenilmesi. 6) Baskıcı değil, barışçıl bir dış politika belirlenmesi. 7) Emperyal değil, işbirliği ve dayanışma temelinde dış ekonomik ilişkilerin kurulması. 8) Üretim araçları üzerinde demokratik kontrolün sağlanarak iş gününün kısaltılması ve iş paylaşımı düzenine geçilmesi. 9) Cinsiyet, ırk, etnisite vb. temelindeki ayrımcılıkların üstesinden gelinmesi. 10) Kapitalist toplumda kültürün



bir ayrıştırıcı unsur olması ve sınıfsal eşitsizliğe bir temel oluşturması durumuna son verilmesi.

Küresel kapitalist düzende emekçi sınıfların nasıl ezildiğine, onların sömürülmesinden yaratılan zenginliğin nasıl küçük bir azınlığın eline geçtiğine ve aynı zamanda emekçi sınıfların ezilmesine yol açan gücün kaynağı haline geldiğine ilişkin tartışmaların ötesine geçip, dünyanın nasıl dönüştürülebileceği üzerine daha fazla kafa yorulması gereken zamanlarda yaşıyoruz. Bunun, egemen elitlere, insana değer vermeleri, adil ve vicdanlı olmaları, etik davranmaları, çevreye duyarlı olmaları vb. türünden çağrılar yaparak olmadığı ve olmayacağı ortadadır. Bu bağlamda, Benjamin Selwyn'in geliştirdiği öneri tartışmaya değer bir çabadır ve elbette bu tartışma konunun doğrudan muhataplarıyla birlikte yürütülmelidir. Dolayısıyla, öncelikle buna uygun tartışma zeminleri yaratılarak işe başlanması gerekmektedir.







# 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 verirse 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: Columbia 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. Bařba-  
kanlık Arřivi.





## DiSK/GENEL-İŞ

Adres: Çankırı Caddesi No:28 Kat: 7 Posta Kodu: 06030 Ulus/ALTINDAĞ/ANKARA  
e-posta: bilgi@genel-is.org.tr web: www.genel-is.org.tr