Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'a Armağan

Sosyal Politikalar Ve Çalışma İlişkileri Üzerine Güncel Tartışmalar

Editörler:

Prof. Dr. Yener Şişman

Prof. Dr. Banu Uçkan Hekimler

Prof. Dr. Deniz Kağnıcıoğlu

BİRLEŞİK METAL-İŞ

BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI

Tünel Yolu Cad. No.2 34744 Bostancı-İSTANBUL

Tel: (0216) 380 85 90 **Faks:** (0216) 373 65 02

E-posta: bilgi@birlesikmetal.org

Web: www.birlesikmetalis.org/

Baskı: Başka Matbaa

No: Ekim 2024

ISBN: 978-605-74530-5-1

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ **9**
PROF. DR. ÖMER ZÜHTÜ ALTAN'IN ÖZGEÇMİŞİ **10**
YAYIN ve AKADEMİK ÇALIŞMALAR LİSTESİ **23**

ÖZEL METİNLER[1]

EŞİM VE 45 YILLIK YOL ARKADAŞIM
Mübeccel ALTAN **45**

EMEĞE SAYGI
Doç. Dr. Mehmet ALTAN **48**

ÖMER ZÜHTÜ ALTAN
Stil, Rol Model, Ufuk
Prof. Dr. Cengiz Hakan AYDIN **51**

PROF. DR. ÖMER ZÜHTÜ ALTAN'IN ÖĞRENCİSİ OLMAK
Uğur AYTEMUR **56**

ÖMER ZÜHTÜ ALTAN'IN ÖĞRENCİSİ OLMAK
Değerli hissetmek ve ilham almak
Doç. Dr. Okan Güray BÜLBÜL **59**

SEVGİLİ ZÜHTÜ VE MÜBECCEL KARDEŞLERİMİZ
Prof. Dr. Yılmaz BÜYÜKERŞEN **64**

NEVİ ŞAHSINA MÜNHASIR AZİZ DOSTUM
Av. Adnan Bülent ERDOĞMUŞ **67**

PROF. DR. ÖMER ZÜHTÜ ALTAN İNCELİĞİ
Prof. Dr. Hasan ERKEK **70**

[1] Özel metinler soyadı harf sırasına göre dizilmiştir.

ZÜHTÜ ALTAN HOCAMIZ
Prof. Dr. Nüvit GEREK **76**

ENTELEKTÜEL KONSERVATUVAR MÜDÜRÜ
Prof. Dr. Ayşe Gülriz GERMEN **78**

AĞABEYİM ÖMER ZÜHTÜ ALTAN
Dr. Yekta KIŞIOĞLU **80**

NİÇİN BU YAZI ...?
Prof. Dr. Kuvvet LORDOĞLU **82**

AKADEMİDE NEZAKET VE BİLGELİĞİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ: PROF. DR. ÖMER ZÜHTÜ ALTAN ÖRNEĞİ
Prof. Dr. Ali Ekrem ÖZKUL **88**

UNUTULMAZ BİR HOCA: PROF.DR. ZÜHTÜ ALTAN
Gülce SÖĞÜTLÜ **90**

DEĞERLİ DOSTUM PROF. DR. ÖMER ZÜHTÜ ALTAN
Prof. Dr. Fevzi SÜRMELİ **93**

ZÜHTÜ HOCAM
Prof. Dr. Yener ŞİŞMAN **95**

DEĞERLİ BÜYÜĞÜM
Güven TUNCEL **108**

PROF. DR. ÖMER ZÜHTÜ ALTAN
Nezih VARCAN **109**

AKADEMİK METİNLER[2]

SOSYAL POLİTİKA KAVRAMI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME
Tahir BAŞTAYMAZ.....114

PROF. DR. CAHİT TALAS SOSYAL POLİTİKA ÖDÜLÜ: 13. YILINDA BİR DEĞERLENDİRME
Ahmet MAKAL.....138

BAĞLANTIYI KESME HAKKI
Aysen TOKOL.....158

TÜRK İŞ HUKUKU AÇISINDAN GÜNÜMÜZDE MODERN KÖLELİK196
Tankut CENTEL.....196

DÜNDEN BUGÜNE FEDERAL ALMANYA'DA KAMU GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTLENME VE SENDİKAL HAKLARI: TÜRKİYE İÇİN DEĞERLENDİRMELER
Alpay HEKİMLER.....213

DENİZCİLERİN YILLIK İZNİNE DAİR BİR AYM ve YARGITAY KARARININ DÜŞÜNDÜRDÜKLERİ
Ercan AKYİĞİT.....258

DEVLETİN POZİTİF EDİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE SENDİKA HAKKI
Murat ÖZVERİ.....267

TÜRKİYE'DE KISMİ SÜRELİ İSTİHDAMI ETKİLEYEN DEĞİŞKENLER: İŞGÜCÜ HAM VERİLERİ ÖRNEKLEMİNDE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA
Tekin AKGEYİK/Siyret AYAS ŞARMAN.....309

İŞÇİ SINIFININ İLK BAĞIMSIZ SİYASAL HAREKETİ: ÇARTİZM
Serter ORAN.....347

[2] Akademik metinler geliş sırasına göre dizilmiştir.

SOSYAL KORUMA VE KÜRESEL İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ: TÜRKİYE TARIMINDA KIRILGAN İSTİHDAMDAKİLER AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME
Fatma KARAKUŞ KAÇMAZ/Eyüp BEDİR.....375

İNSANIN ANLAMINDAN İŞİN ANLAMINA BİR SEYİR
Ayşe Aytül CENGİZ.....406

TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELE: KAMU POLİTİKALARININ ANALİZİ
Çağla ÜNLÜTÜRK.....431

PİYASANIN KISKANCINDA DEĞİŞEN HEKİM EMEĞİ VE BRANŞ TERCİHLERİNE ETKİSİ
Sebiha KABLAY/Fatoş ÖCAL.....460

TÜRKİYE'DE ENERJİ YOKSULLUĞU 2023
Seyhan ERDOĞDU.....492

"ULUSLARARASI YENİ İŞÇİ SINIFI ARAŞTIRMALARI" ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE'DE İŞÇİ SINIFININ DOĞUŞU
Erkan KIDAK.....519

TÜRKİYE'DE "YENİ KAMU" VE SOSYAL YARDIMLAR: SOSYAL YARDIM REFORMUNUN ÖNCELİKLİ ALANLARI ÜZERİNE SAPTAMALAR VE DÜŞÜNCELER
Denizcan KUTLU.....558

ÖNSÖZ

Emekli bir öğretim üyesi için en değerli armağan, çalışma yaşamı boyunca birlikte çalıştığı ve hayatına dokunduğu kişilerce kaleme alınmış anılar ve akademik yazılar olsa gerek. Bu düşünceyle 2009 yılında emekli olmuş, gerek eserleri gerekse de yetiştirdiği öğrencilerle sosyal politika alanında büyük izler bırakan değerli Hocamız Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'a bir armağan vermek istedik.

Bu kitabı hazırlarken hocamızın hayatının farklı dönemlerinde yer alan arkadaşları, öğrencileri ve meslektaşlarına ulaşmaya çalıştık. Bu süreçte ulaştığımız herkesin istisnasız bir biçimde ve büyük bir memnuniyetle kitaba katkı sağlamayı kabul etmesi, Hocamıza ne kadar değer verildiğini bizlere bir kez daha gösterdi.

Kitaptaki anı yazılarını okuyanların görebileceği gibi Hocamızın çok yönlü bir kişiliği vardır. Resimden müziğe, edebiyattan modaya farklı alanlarda ilgisi olması hocaya renkli bir kişilik katmıştır. Hocamızın entelektüel kişiliği akademik hayatına da yansımış ve sosyal politika alanında öncü çalışmalar yapmasına vesile olmuştur. Yetiştirdiği öğrenci ve akademisyenler, hocamızı titizliği, disiplini, mesleğine olan sevgi ve saygısı ile hatırlayacaktır.

Kolektif bir çalışmanın ürünü olan bu kitabın hazırlanmasında birçok kişinin emeği bulunmaktadır. Öncelikle genç meslektaşlarımız olan bölümümüz araştırma görevlileri Nil Belgin Boyacı ve Mustafa Yiğit'e içtenlikle teşekkür ediyoruz. Başta Birleşik Metal İş Sendikası Başkanı Sayın Özkan Atar ve Sendika Yönetim Kurulu olmak üzere, kitabın b asılmasın sağlayan Birleşik Metal-İş Sendikası'na teşekkürlerimizi sunuyoruz. Anı ve akademik yazılar olmaksızın bu armağanın var olması mümkün olmazdı. Duyguları, düşünceleri ve tartışmaları ile kitabımıza değer katan tüm yazarlarımıza şükranlarımızı iletiyoruz.

Hayatımızın farklı dönemlerine yön veren, akademik yaşamımıza katkı sağlayan Hocamıza armağan olarak hazırladığımız bu kitabın çalışma ilişkileri alanına ilgi duyan herkese yararlı olmasını diliyoruz.

5 Eylül 2024-ESKİŞEHİR
Yener Şişman
Banu Uçkan Hekimler
Deniz Kağnıcıoğlu

PROF. DR. ÖMER ZÜHTÜ ALTAN'IN ÖZGEÇMİŞİ

Her ikisi de memur olan bir anne / babanın oğlu olarak 1944 yılında doğdu. Çocukluk, ilk gençlik ve gençlik dönemleri *İstanbul*'da geçti. İlk öğrenimini *Üsküdar*'da *Sultantepe İlkokulu*'nda, orta öğrenimini *Fıstıkağacı* ve *Bağlarbaşı* ortaokullarında, lise öğrenimini ise *Haydarpaşa Erkek Lisesi*'nde tamamladı.

Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'ın büyükbabası, Cumhuriyet Döneminde Osmanlıca ve Farsçayı iyi bildiği için ülkemizin çeşitli illerinde nüfus müdürlüğü yapmıştı. Doğduğunda da adını ona vermiş ve nüfus kağıdını kendi eli ile yazarak imzalamıştı.

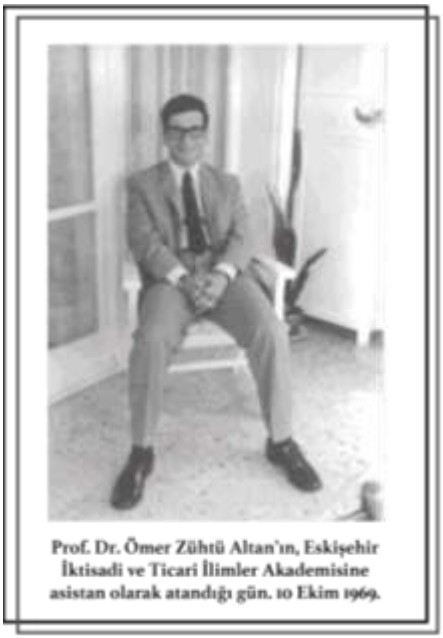
Lisans eğitimini babasının atanması nedeniyle ailece geldikleri *Eskişehir*'de, *İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi*'nde 1967 yılında tamamladıktan sonra, askerlik hizmetini 1967-1969 yılları arasında Polatlı Top ve Füze Okulunda *yedek subay* olarak yaptı.

1969 yılında *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi'*nin *Hukuk Kürsüsü*'ne, *Sosyal Politika* bilim dalında çalışmak üzere atandı. Kariyerinin ilk iki yılında; bölümün onun için öngördüğü çalışma programı çerçevesinde *Prof. Yusuf Ziya Binatlı'*yı *hukuk başlangıcı*, *medeni hukuk* ve *borçlar hukuku* derslerinde asiste edip, bu alanlarda onunla çalıştı. Daha sonra, iki yıl boyunca da *Prof. Dr. İhsan Erkul* ve *Prof. Dr. Ercan Güven*'i iş ve sosyal güvenlik hukuku derslerinde asiste etti. Ardından yine *Prof. Dr. İhsan Erkul* ile sosyal politika kuramı ve uygulamaları alanında çalışmaya yöneldi ve onunla kariyer boyu sürecek hoca /asistan ilişkisi başladı.

Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan askerlik hizmetini Polatlı Top ve Füze Okulunda, 1967-1969 yılları arasında yaptı.

Sakatlar ve Türkiye'de çalışma sorunlarını doktora tezine konu olarak seçti. 1967 yılında yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde sakatların ve eski hükümlülerin çalıştırılmalarına ilişkin bir hukuki düzenleme yer almıştı. Bu alanda ulusal öğretide o güne dek yapılmış kapsamlı bir çalışma yoktu. Başka ülkelerdeki benzer uygulamaları, bu bağlamda karşılaşılan sorunları, bunların nasıl çözümlendiğini araştırmak ve uluslararası öğretiden yararlanmak üzere 1973-1974 yılları arasında *İngiltere*'ye gönderildi. Yurda döndükten sonra "*Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları*" adlı doktora tezini, 1974 yılında savunarak "*sosyal bilimler doktoru*" unvanını aldı. Tez çalışması 1976 yılında basılarak yayınlandı.

1976 *İngiltere*'de *Cambridge Üniversitesi'*nde konuk öğretim üyesi olarak bulundu. *Prof. Tunzelmann*'dan "*Industrial Revolation*", *Prof. Turner*'dan "*Strikes*", *Prof. Sıngh*'den "*Underdevolopment Economies*", *Prof. Ellman*'dan "*Economics of Socializm*", *Prof. Mackenzie'*den "*Division of Labour*", *Prof. Giddens* ve *Prof. Jobling*'den "*İntruction to Sociology*" derslerini aldı. Yurda döndükten sonra, "*Kadın İşçiler ve Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması*" adlı çalışmasıyla 1979 yılında "*Doçent*" oldu. Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'ın bu çalışması da 1980 yılında kitap olarak basılarak yayınlandı.



Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'ın, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisine asistan olarak atandığı gün. 10 Ekim 1969.

1987 yılında "*Sosyal Politika ve İş Hukuku*" bilim dalına "*Profesör*" olarak atandı.

1995 yılında ise yine *İngiltere*'de *The London School of Economics*'de çalışarak *Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi* için "*Sosyal Politika Dersleri*" kitabını yazdı.

Çeşitli eğitim ve öğretim dönemlerinde lisans ve yüksek lisans düzeyinde; *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri* ile *Maliye* bölümlerinde, *Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi*'nde, *Kütahya Yönetim Bilimleri Yüksek Okulu*'nda, *Afyon Maliye Muhasebe Yüksek Okulu'*nda, *Anadolu Üniversitesi* ve *Osmangazi Üniversiteleri'nin fakültelerinde* "*Sosyal Politika", "Sosyal Politikaya Giriş", "Uluslararası Sosyal Politika", "Türkiye'nin Sosyal Politikası", "Sosyal Politika Tarihi", "Sosyal Politikanın Güncel Konuları*", Anadolu Üniversitesi ile Almanya'da Köln (Kolonya) Üniversitesi'nin *Sosyal Bilimler Enstitüsü* çatısı altında ortaklaşa sürdürdüğü *İşletme Tezsiz Yüksek Lisans Programı'*nda, "*Türkiye'de Çalışma İlişkileri*" adlı dersleri sürdürdü.

DPT'nin; *Altıncı 5 Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994*) çalışmalarında "*Sosyal Güvenlik* ve *Tüketicinin Korunması", Sekizinci 5 Yıllık Kalkınma Planı* (2001-2005) çalışmalarında ise "*Sosyal Hizmetler ve Yardımlar Özel İhtisas Komisyonu*" başkanı ve üyesi olarak yer aldı. 1993-1996 yılları arasında *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı* adına *Eskişehir* ve *Kütahya* bölgelerinde "*Resmi Arabulucu*" olarak görevlendirildi. Kuruluş aşamasında *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*'nin başeditörlüğünü, *Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi* yayınları olan *Temel Hukuk, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi, Ticaret Hukuku, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* kitaplarının editörlüklerini yaptı. Bazı araştırma projelerinde proje yöneticisi olarak çalıştı.

Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan, Anadolu Üniversitesi İİBF. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim elemanları ile.

Anadolu Üniversitesinde çeşitli tarihlerde yönetim ve temsil görevleri de üstlendi. 1974 yılında, *İstanbul Sinematek Derneği* ile iş birliğine girerek Anadolu Üniversitesi çatısı altında bir sinema kulübü kurup, yönetti. 1986-1991 yılları arasında *Türk-İş Eskişehir Tüketici Şikâyet ve Danışma Bürosu*'nu kurup, *Danışma Kurulu*'nun başkanlığını üstlenerek çalışmalarını sürdürdü. *Anadolu Üniversitesi Kültürel Çalışmalar ve Çevre Eğitim Merkezi*'nin kuruluş çalışmalarına katıldı ve bir süre müdürlüğünü yaptı.1989-1994 ve 2006-2009 yılları arasında *Anadolu Üniversitesi Yönetim Kurulu* ve 1989-1994, 2006-2009 yılları arasında *Anadolu Üniversitesi Senatosu*'nda ve 2006-2007 yılları arasında ise Anadolu Üniversitesi adına *Üniversitelerarası Kurul*'da yer aldı.

2001 Yılında, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*'ne müdür olarak atandı. 2000-2005 yılları arasında Baş Editörü olduğu Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi hakemli bir dergi niteliği alarak tanınırlık ve saygınlık kazandı. *Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan*; bu dönemde sosyal bilimler alanında üniversitemizin çeşitli fakülte ve

yüksek okullarında sürdürülen eğitim ve öğretimi, bu alanda çalışan meslektaşlarını, üniversitemizi geleceğe taşıyacak genç akademisyenleri, öğrencilerimizi, kısacası Anadolu Üniversitesi'ni daha yakından tanıma şansını bulduğunu edindiği birikim ve deneyimlerin, daha sonraları yönetici olarak üstlendiği görevlerde yolunu aydınlattığını düşünür.

*Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'*nde, çeşitli dönemlerde *Bölüm* ve *Ana Bilim* Dalı başkanlıkları yaptı. 1982-1989 yılları arasında *Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi'*nin, "*Eğitim Planlama ve Koordinasyon Kurulu*"nda üye, 1985–1989 yılları arasında *Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi'*nde, *Örgün Bölümlerin* (*Sinema ve Televizyon, Basın ve Yayımcılık, Reklam ve Halkla İlişkiler, Eğitim İletişimi Planlaması*) eğitim koordinatörü olarak hizmet verdi.

Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan 1988-1994 yılları arasında *Anadolu Üniversitesi Devlet Konservatuarı'nın* kurucu müdürlüğünü yaptı, "*Tiyatro Anadolu", "Anadolu Üniversitesi Orkestrası", "Devlet Konservatuvarı Öğrenci Orkestrası*" nın kuruluşunu gerçekleştirdi.

Eskişehir Büyükşehir Belediye Başkanlığı katında, *Danışma Kurulu Üyesi, Sanat ve Kültür Danışmanı* olarak yer alarak 2001-2004 yılları arasında *Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Şehir Tiyatroları* ile *Eskişehir Büyükşehir Senfoni Orkestrası'nın* kurulma aşamasında ve yönetiminde görev aldı

2006-2009 yılları arasında ise *Anadolu Üniversitesi'*nde; sanat, kültür, basın ve halkla ilişkiler, öğrenci kulüpleri ile Üniversite'nin bilimsel, sosyal, kültürel, kurumsal etkinlikleri ve iletişim araçlarından sorumlu *Rektör Yardımcısı* olarak hizmet verdi. 2011 yılında *DİSK* ve *CHP Siyaset Akademisi'*nde *Bilim Kurulu* üyesi olarak bulundu.

Yaş sınırı nedeniyle 2009 yılında emekli olduktan sonra, Eskişehir'den ayrıldı. *İstanbul'*da sade ve sakin bir yaşam sürdürüyor. Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan; halen bazı bilimsel dergilerin hakem kurullarının, kurumlaşmasından bu yana "*Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü*" jürisinin, *Etik ve İtibar Derneği Bilim Danışma Kurulu'*nun ve *İstanbul Büyük Kulüp Derneği'*nin üyesidir. Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'a 2024 yılında Sosyal Politika Araştırmaları Derneği tarafından "*Sosyal Politika Yaşam Boyu Onur Ödülü*" verilmiştir.

1977 yılında *İngilizce* öğretmeni olan Mübeccel Altan ile evlendi. İ*ç hastalıkları uzm*anı olan eşi ile birlikte ABD, Houston'da, *Teksas Üniversitesi, MD. Anderson Cancer Center*'nin akademik kadrosunda *hematolog-onkolog* olarak çalışan bir oğlu ve 6 yaşında *Tarık Atlas* adlı bir torunu var.

Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'ın annesi Nedime Hasna Altan, babası Zekeriya Altan ve kız kardeşi Zühal Altan

Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan Doçent olduğu yıl üniversitedeki çalışma odasında

Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan, Prof. Dr. Yusuf Ziyaeddin Binatlı ile birlikte

Doçent olduğu gün Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'a çübbesi Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen tarafından giydirilmişti.

Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan, Prof. Dr. Orhan Oğuz ile birlikte

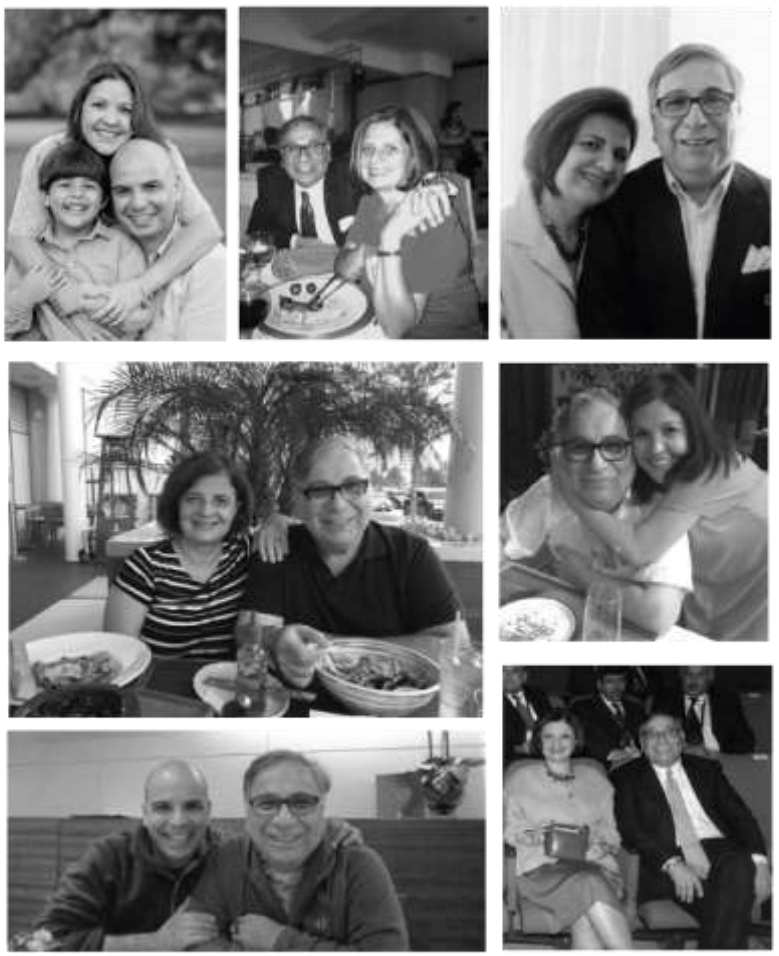
Anadolu Üniversitesi Devlet Konservatuvarı'nın Eğitim ve Öğretime başladığı tarihteki öğretim kadrosu. Ayaktakiler soldan sağa: Ali Öztürk, Erhan Tuna, Dinçer Sümer, Ömer Zühtü Altan, Ergin Orbey, Simon Telvi, Önay Sözer, Necdet Akyar, Şehsuvar Aktaş; Orta sıradakiler soldan sağa: Belgin Elmas , Nazan Ekinci, Gülgün Kutlu, Aydın Teker, Ayşe Selen; Oturanlar soldan sağa: Ahmet Yiğit, Metin Balay.

Anadolu Üniversitesi Devlet Konservatuvarı'nın günümüzde çoğu ün kazanmış ilk mezunları. Ayaktakiler soldan sağa: Handan Bayındır Tuna, Mustafa Turan, Harun Altan, Alev Gündüz, Ömer Zühtü Altan, Ümit Aydoğdu, Dilek Bozkurt, Serap Uluyol, Hasan Şahintürk; Oturanlar: Ayşegül Günay, Erkan Petekkaya, Erol İpekli, Sevinç Gedikbaş, Ebru Gökdağ, Elif Şeker, Harun Özer.

Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan, Büyükşehir Belediye Başkanı Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen, Sanat Yönetmeni Ergin Orbey, Özel Kalem Müdürü ve Başkan Sekreteri Canan Demir ile kuruluşunu gerçekleştirdiği Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Tiyatrosu'na atanan ilk sanatçılar ile birlikte.

Anadolu Üniversitesi Rektör Yardımcısı olduğu dönemde sorumlu olduğu Basın ve Halkla İlişkiler müdürlüğü çalışanlarıyla.

2005-2009 yılları arasında Anadolu Üniversitesi Rektörü ve yardımcıları: Soldan sağa: Prof. Dr. Nüvit Gerek, Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan, Prof. Dr. Ali Ekrem Özkul, Prof. Dr. Fevzi Sürmeli, Prof. Dr. Atilla Barkana, Prof. Dr. Nezih Varcan.



Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'ın eşi Mübeccel Altan, oğlu Mehmet Altan, gelini Maria Cecillia ve torunu Tarık Atlas Altan'ın çeşitli zamanlarda çekilmiş fotoğrafları

Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan ve torunu Tarık Atlas Altan'ın çeşitli zamanlarda çekilmiş fotoğrafları

Dedesinin fırçasından torunu Tarık Atlas Altan, Tarık Atlas Altan'ın kaleminden Zühtü dedesi

Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'ın emekli olması nedeniyle Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü tarafından 13 Haziran 2011 tarihinde düzenlenen veda yemeğinde yaptığı konuşma metni.

Değerli Çalışma Arkadaşlarım

Ülkemizde anneler ve babalar, evlatları küçükken "bahtı açık olsun", "şansı bol olsun" diyerek severler. Annemi ve babamı çok sevdiği için olmalı ki Tanrı, bu dileklerini kabul etmiş. Çünkü, ben yaşamım boyunca "bahtı açık", "şansı bol" bir insan oldum.

Gerektiğinde evlatları uğruna bir ömrün tüm nimetlerinden hiç çekincesiz vazgeçebilen bir annem ve babam, çok sevdiğim ve bana yaşamımın en büyük armağanı olan oğluma can veren bir eşim, kendisiyle öğünüp gurur duyduğum, iyi yetiştirerek topluma kazandırdığım bir evladım oldu. Gelin ve torun sahibi olma mutluluğunu yaşadım.

Değerlerime değer katan iyi bir eğitim aldım. Çok sevdiğim bir mesleğim ve çalışma alanım oldu. Mesleğimi adanmışlık duygusuyla sürdürdüm. Bu yolda başarılı olup, olamadığımı bilemem, ancak mesleğimi layıkıyla sürdürebilmek için dürüstçe ve çok çalıştım. Yeniden dünyaya gelsem yine akademik bir ortamda, aynı alanda çalışmayı

isterdim.

Üniversitemin, mesleğimin, yaşadığım kentin ve ülkenin gelişebilmesine mütevazı de olsa katkı sağlayabildiğim görev ve kademelerde çalışma şansı buldum.

Ve…42 yıl çalıştıktan sonra, emekli olarak bu kurumdan ve güzel kentten, ardımda yüzüne bakmaktan mahcup olacağım hiç kimseyi bırakmadan ayrılıyorum.

Benim için bu çok özel gecede öncelikle kendisinden çok şey öğrendiğim Prof. Yusuf Ziya Binatlı'yı bir kez daha rahmet ve özlemle anıyorum.

Yaşadığı dönemde bu ülkenin yetiştirdiği, gerçek bilim insanlarından birisi olduğuna yürekten inandığım hocam Prof. Dr. İhsan Erkul ile birlikte çalışabilmek benim için paha biçilmez bir fırsattı. Kendisine duyduğum minnet duygularımı burada hepinizin önünde, içtenlikle bir kez daha dile getirmek istiyorum.

Bana hem hocalık, hem de ağabeylik yapan Prof. Dr. Akar Öcal'a, Prof. Dr. Ercan Güven'e, Prof. Dr. Erhan Türker'e, Prof. Dr. Özcan Uçkan'a ve yol arkadaşım Prof. Dr. Nüvit Gerek'e ayrı ayrı teşekkür ediyorum.

Şu anda böyle bir mutluluğu bana yaşatan siz değerli çalışma arkadaşlarıma, görev yaptığım süre boyunca esirgemediğiniz sevgi ve gösterdiğiniz saygı için teşekkür ediyorum.

Shakespeare'in; Jul Sezar adlı oyunundaki bir tirad'da, "İnsanın ettiği kötülükler yaşar ardından, iyilikler ise havaya karışır uçar gider, yok olur" denilir. Dilerim, ardımdan yaşayacak kötülükler çok değildir ve "baki" kalmasını istediğim bu kurumda "hoş" bir seda bırakabilmişimdir.

Yüreğimin ve evimin kapısı yaşadığım sürece hepinize açık olacak. Eşim ve ben, bugün bizlerle birlikte olduğunuz için teşekkür ediyor, sizlere bir kez daha içtenlikle esenlikler diliyoruz.

YAYIN ve AKADEMİK ÇALIŞMALAR LİSTESİ

I. KİTAPLAR

Yayınlanmış Tek Yazarlı Kitaplar

ALTAN, Ömer Zühtü.; **Sosyal Politikaya Giriş**, Nisan Kitapevi, Eskişehir, 2021.

ALTAN, Ömer Zühtü; **Sosyal Politika Dersleri**, Anadolu Üniversitesi yayınları, b.1 (2004), b.2 (2005), b.3 (2009), Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; **Sosyal Politika,** Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi yayınları, b.1 (2003), b.2 (2004), b.3 (2005), b.4 (2006), b.5 (2007), b.6 (2008), b.7 (2009), b.8 (2010), b.9 (2011), Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; **Sosyal Politika,** Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi yayınları f.2, b.1(1996), b.2(1997), b.3 (1998), b.4 (1999), b.5 (2000), b.6 (2001), b.7 (2002), b.8 (2002), Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; **Sosyal Politika**, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi yayınları, f.1, b.1 (1995). b.2 (1996), b.3 (1997), b.4 (1998), b.5 (1999), b.6 (2000), b.7 (2001), b.8 (2002), Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; **Sosyal Politika Ders Notları**, teksir baskı, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Eskişehir, 1983.

ALTAN, Ömer Zühtü; **Sosyal Politika Ders Notları**, teksir baskı, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Eskişehir, 1981.

ALTAN, Ömer Zühtü; **Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması**, İktisadi ve Ticari İlimiler Akademisi yayınları, No: 2241/147, Eskişehir, 1980.

ALTAN, Ömer Zühtü; **Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları**, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi yayınları, No: 1461/90, Eskişehir, 1976.

Yayınlanmış Birden Çok Yazarlı Kitaplar

ALTAN, Ömer Zühtü-ŞİŞMAN, Yener; **Sosyal Politikanın Temel Konuları,** Nisan Kitapevi, 2022, Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü-KAĞNICOĞLU, Deniz-ŞİŞMAN, Yener-SUNGUR, Zerrin; **İşçi Profili Araştırması: Eskişehir Örneği**, Anadolu Üniversitesi yayınları no:1651, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi yayınları no:190, Eskişehir, 2005.

ALTAN, Ömer Zühtü- GEREK, Nüvit-AYDIN, Ufuk-BAYBORA, Dilek-GÖKÇEK KARACA, Nuray-ORAL, İlhan; **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Editör: ALTAN, Ömer Zühtü, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi yayınları, 1, 2, 6. ünite metinleri, b.1 (2004), b.2 (2005), b.3 (2006), b.4 (2007), b.5 (2008), b.6 (2009), b.7 (2010), b.8 (2011), Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; **Uluslararası Çalışma Normları**, Editör: ŞİŞMAN, Yener, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi yayınları, 1, 2. ünite metinleri, b.1 (2004), b.2 (2004), b.3 (2005), b.4 (2006), b.5 (2007), b.6 (2008), b.7 (2009), b.8 (2001), b.9 (2011), Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Editör: ALTAN, Ömer Zühtü, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi yayınları, f.1 ve f. 2, ünite: 1, 3, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 18, 22. ünite metinleri, b.1 (1995), b.2 (1996), b.3 (1997).

ERKUL, İhsan-ALTAN, Ömer Zühtü-GEREK, Nüvit; **Sosyal Politika Dersleri**, C.2, Eskişehir, 1992.

ERKUL, İhsan-ALTAN, Ömer Zühtü-GEREK, Nüvit; **Sosyal Politika Dersleri**, C.2, ESBAV yayınları no:48, b.1 (1983), b.2 (1987), Ankara.

ALTAN, Ömer Zühtü; **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Editör: ALTAN, Ömer Zühtü, Anadolu Üniversitesi, Açık Öğretim Fakültesi yayınları, f. 1 ve f. 2, 1, 3, 10, 15, 16, 18, 23. ünite metinleri, b.1 (1984), b.2 (1985), b.3 (1986), b.4 (1987), b.5 (1988), b.6 (1989), b.7 (1990), b.8 (1991), b.9 (1992), b.10 (1993), b.11 (1994), Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü- ATAÇ, Engin- KARA, İmdat; **Kamu Yönetiminde Çalışan Personelin Nitelik ve Nicelikleri**, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi yayınları, no. 200/129, Eskişehir, 1978.

Editör Olduğu Kitaplar

ÇETİN, Oya Beklan-GÜNEŞ, Fatime-KARKINER, Nadide –SÜNDAL, Fatma-GÖNÇ ŞAVRAN, Temmuz-DOĞAN, Murat-YAYLACI, Filiz Göktuna-TURANOĞLU, Feryal Ayşin Koçak; **Sosyal Hizmet Uygulamaları**, Editör: ALTAN, Ömer Zühtü, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi yayınları, b.1 (2009), b.2 (2010), b.3 (2011), Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü-GEREK. Nüvit-AYDIN, Ufuk-BAYBORA, Dilek-KARACA, Nuray Gökçek-ORAL, İlhan; **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Editör: ALTAN, Ömer Zühtü, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi yayınları, 1, 2, 6. ünite metinleri, b.1 (2004), b.2 (2005), b.3 (2006), b.4 (2007), b.5 (2008), b.6 (2009), b.7 (2010), b.8 (2011), Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Editör: ALTAN, Ömer Zühtü, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi yayınları, f.1, f. 2, 1, 3, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 18, 22. ünite metinleri, b.1 (1995), b.2 (1996), b.3 (1997), Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Editör: ALTAN, Ömer Zühtü, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi yayınları. f.1 ve f.2, 1, 3, 10, 15, 16, 18, 23. ünite metinleri, b.1 (1984), b.2 (1985), b. 3 (1986), b.4 (1987), b.5 (1988), b.6 (1989), b.7 (1990), b.8 (1991), b.9 (1992), b.10 (1993), b.11 (1994), Eskişehir.

İMREGÜN, Oğuz-OMAĞ, Mereh Kemal –TEKİL, Fahimen; **Ticaret Hukuku**, Editörler: ÖCAL, Akar-ALTAN, Ömer Zühtü, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi yayınları, b.1 (1983), b.2 (1984), b.3 (1985), b.4 (1986), b.5 (1987), b.6 (1988), b.7 (1989), b.8 (1990), b.9 (1991), b.10 (1992), b.11 (1993), b.12 (1994), b.13 (1995), Eskişehir.

AKINTÜRK, Turgut; **Temel Hukuk,** Editör: ALTAN, Ömer Zühtü, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi yayınları, b.1 (1983), b.2 (1984), b.3 (1985), b.4 (1986), b.5 (1987), b.6 (1988), b.7 (1989), b.8 (1990), b.9 (1991), b.10 (1992), b.11 (1993), b.12 (1994), b.13 (1995), b.14 (1996), b.15 (1997). Eskişehir.

MUMCU, Ahmet; **Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi**, Editörler: ZILLIOĞLU, Osman-ALTAN, Ömer Zühtü, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi yayınları, b.1 (1983), b.2 (1984), b.3 (1985), b.4 (1986), b.5 (1987), b.6 (1988), b.7 (1989), b.8 (1990), b.9 (1991), b.10 (1992), b.11 (1993), b.12 (1994), b.13 (1995), b.14 (1996), b.15 (1997). Eskişehir.

II. MAKALELER

ALTAN, Ömer Zühtü; *"Düzgün (Olgun) ve Dengeli Bir İnsan, Değerli Bir Akademisyen, Güvenilir Bir Dost…Prof. Dr. Nüvit Gerek*", **Nüvit Gerek'e Armağan**, sayfa: , 2024.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Prof.Dr. İhsan Erkul…Bilime Adanmış Bir Yaşam*", **Prof. Dr. İhsan Erkul'a Armağan**, Editörler: KAĞNICIOĞLU, Deniz-ŞİŞMAN, Yener, sayfa: 7-42, Nisan Kitapevi, Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Bir Tiyatro Sevdalısı Ergin Orbey'i Uğurlarken*", **2 Eylül Gazetesi**, 22.07.2012, sayfa: 2, Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Sevgili Öğrencilerinin "Yusuf Hocası*", **Anadolu Haber**, 6-12 Mayıs 1998, sayfa: 2, Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü-ŞİŞMAN Yener-KAĞNICIOĞLU, Deniz-SUNGUR, Zerrin; *"İşçi Profil Araştırması: Eskişehir Örneği*", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:.7, Sayı:2, 2006.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Uluslararası Çalışma Normlarının Hukuki Niteliği ve Yaşadığımız Dönemde Taşıdığı Önem"*, **Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 2005.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*İstihdam Politikaları ve Yoksulluk*", **1. Ulusal Sosyal Politika Kongresi,** Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu yayınları, Ankara, 2004. sayfa:115-125.

ALTAN, Ömer Zühtü-ŞİŞMAN, Y.; "*Yaşlılık ve Türkiye'de Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar*", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Prof. Dr. Kamil Turan'a Armağan**, Cilt: VII, Sayı: 2, 2003, sayfa: 19-53.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Türkiye'de Sakatların İstihdam Edilerek Korunmalarını Öngören Sosyal Politikalar Yeniden Yapılanırken",* **Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Rıfat Üstün'ün Hatırasına Armağan**, Cilt: 15, Sayı: 1-2, sayfa: 411-436, 1999.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Türkiye'de Tek-Parti Yönetimi Döneminde (1923-1950) Kurulan Hükümetlerin Programlarında Sosyal Politikaların Yeri*", **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 1-2, sayfa: 487-524, 1998.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Kota Tekniği ve Kota Oranlarının Yükseltilmesi, Ülkemizde Daha Çok Sakatın İstihdam Edilebilmesine Yardımcı Olabilir mi?",* **Mercek Dergisi**, Sayı:10, sayfa: 25-35, 1998

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma*", **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri,** Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayını, sayfa: 157-180, Ankara, 1997.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Tüketici Eğitimi, Örgütleri ve Temsili*", **Prof. Dr. İlhan Cemalcılar Hatırasına Armağan,** Anadolu Üniversitesi Yayın No: 393, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi yayınları, No: 84, sayfa: 165-182, Eskişehir, 1990.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*The Turkish Trade Union Confereration (TÜRK-İŞ) The Model of Eskişehir Bureau of Consumer Complaint and Information, to Potect the Consumers",* **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** Cilt: 5, Sayı: 1, sayfa: 481-492, Eskişehir, Haziran 1987.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*1475 sayılı İş Kanunun 2869 sayılı Kanun ile Değiştirilen Hükümleri ve Değerlendirmesi"* **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, sayfa: 131-162, Haziran 1984, Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Eski Hükümlülerin Çalıştırılmasında Genel İlkeler ve Türkiye Uygulaması*", **Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 1, sayfa: 322-356, Ocak, 1980.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Türkiye'de Kamu Kesiminde İşçi Statüsünde Çalışanların Nicelikleri ve Bazı Nitelikleri Üzerine*", **Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 2, sayfa: 253-281, Haziran 1978, Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Sakat Çocukların Eğitimi*", **Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 2, sayfa: 415-442, Haziran 1977, Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü (Çev.); "*İşsizlik Oranlarında Kadın Erkek Farlılığı*", **Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 1, sayfa: 396-428, 1977.

ALTAN, Ömer Zühtü (Çev.); "*Tarımsal Makineleşme Politikası*", **Zirai İktisat Üzerine Çeviriler II**, Eskişehir, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi yayın No: 178/109, Zirai İktisat Enstitüsü yayın No: 4, 1977, sayfa: 1-23, Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü (Çev.); "*Avrupa'da Düş Kırıklığına Uğramış Kuşak*", **AKME,** Sayı: 9, sayfa: 20-21,1977, Eskişehir.

III. BİLDİRİLER

Uluslararası Nitelikte Bildiriler

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Kitle İletişim Araçlarının Tüketicinin Korunmasındaki Rolü*", Tüketici Koruma Vakfı, Türk-İş/AAFLI ve Türk Standartlar Enstitüsü tarafından 15 Mart 1990 tarihinde İzmir'de düzenlenen **Uluslararası Tüketici Eğitimi Sempozyumu**'nda sunulan yayınlanmamış bildiri.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Standarts and Appraisal of Employess*" American Management Associations tarafından 05 Eylül 1976 günü İngiltere'de (Londra) düzenlenen "Leader's Conferance Management Principles" konulu seminerde sunulan yayınlanmamış bildiri.

Ulusal Etkinliklerde Sunulan Bildiriler

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Sosyo-Ekonomik Değişim Süreci, Sosyal Planlama ve Sosyal Politikalar*", **Sosyal Politika Tartışmaları,** yayınlanmamış bildiri, Kocaeli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 12 Mayıs 2015, İzmit.

ALTAN, Ömer Zühtü-KAĞNICIOĞLU, Deniz-ŞİŞMAN, Yener- SUNGUR; "İşçi Profili Araştırması: Eskişehir Örneği", **Türkiye Sınıf Araştırmaları Merkezi (TUSAM) 2. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu**, "*İşçi Sınıfının Sosyal Gerçekliğine Bakmak: Saha Araştırmalarından Örnekler*" başlıklı 1. Oturum, 19-20 Kasım 2005, Darpane Binası, İstanbul.

Ömer Zühtü Altan; "*İstihdam Politikaları ve Yoksulluk*", **Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu** ile **Frederich Ebert Vakfı** tarafından düzenlenen "*1. Ulusal Sosyal Politika Kongresi*", kongre kitapçığında yayınlanan bildiri, 22-24 Ocak 2004, Ankara.

Ömer Zühtü Altan, "*Sakatların İstihdam Edilerek Kornunmalarını Öngören Sosyal Politikaların ve Türkiye*", **Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı** tarafından düzenlenen uzmanlık eğitimi programı, yayınlamamış bildiri, 28 Nisan 2001, Bolu.

Ömer Zühtü Altan, "*Sakatların İstihdam Edilerek Kornunmalarını Öngören Sosyal Politikalar Yeniden Yapılanırken*", **Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı** tarafından düzenlenen uzmanlık eğitimi programı, yayınlanmamış bildiri, 10 Mart 1999, Ankara.

Ömer Zühtü Altan; "*İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili Sorunların Hukuki Sonuçları*" Çalışma Bakanlığı Eskişehir Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından düzenlenen "**İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitim Semineri**" yayınlanmamış bildiri, 04 Mayıs 1998, Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Türk-İş Eskişehir Tüketici Danışma ve Şikâyet Bürosu'nun 1987 Yılı Çalışmalarının Değerlendirilmesi ve Gelecek Yıllar İçin Yapılması Planlanan Çalışmalar*", Türk-İş/AAFLI ve Anadolu Üniversitesi tarafından ortaklaşa düzenlenen "**Tüketicinin Korunması ve Mevzuatı Konferans**", yayınlanmamış bildiri, 14 Mart 1988, Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma",* Çimento Muhtahsilleri İşverenleri Sendikası tarafından düzenlenen **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri,** Üçüncü Oturum, Seminer kitapçığında yayınlanan bildiri, 18 Mayıs 1997, Fethiye.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Tüketicinin Hakları ve Korunması*", Tüketici Koruma Derneği tarafından düzenlenen **Tüketicinin Korunması Konferansı** yayınlanmamış bildiri, 22 Ekim 1994, Ankara.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Kitle İletişim Araçlarının Tüketicilerin Korunmasındaki Rolü*", Tüketici Koruma Vakfı-Türk-İş/AAFLI-Türk Standartlar Enstitüsü'nün ortaklaşa düzenlediği "**Uluslararası Tüketici Eğitim Sempozyumu**, yayınlanmamış bildiri, 15 Mart 1990, İzmir.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Türk-İş Eskişehir Tüketici Danışma ve Şikayet Bürosu'nun 1987 Yılı Çalışmalarının Değerlendirilmesi ve Gelecek Yıllar İçinde Yapılması Planlanan Çalışmalar"*, Türk-İş/AAFLI/Anadolu Üniversitesi tarafından ortaklaşa düzenlenen **Tüketicinin Korunması ve Mevzuatı Konferansı**, yayımlanmamış bildiri, Eskişehir, 14 Mart 1988.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Tüketicinin Korunması ve Üniversiteler*", **Türk-İş / Anadolu Üniversitesi** tarafından ortaklaşa düzenlenen *"***Tüketicinin Korunmasında Kurum ve Kuruluşların Rolü** semineri, yayınlanmamış bildiri, 20 Mart 1887, Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; *"1475 Sayılı İş Kanunu'nun Kadın İşçileri Koruyucu Hükümleri*", "Türk-İş/AAFLI tarafından ortaklaşa düzenlenen **Kadın İşçilerin Eğitimi Semineri**, yayınlanmamış bildiri, 1986, Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*1475 Sayılı İş Kanunu'nun 2869 Sayılı Kanun ile Değiştirilen Hükümleri",* Türk-İş/AAFLI tarafından ortaklaşa düzenlenen **Sendikacılar Eğitim Semineri**, yayınlanmamış bildiri, 1985, Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Türkiye'de Tarım Kesimi ve Tarım İşletmeleri*", Eskişehir İTİA tarafından düzenlenen **Türkiye'de Tarım İşletmelerinin Hukuksal Sorunları Semineri**, yayınlanmamış bildiri, 27-28 Mart 1975, Kütahya.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Eksik İstihdam ve İşsizlik*" Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, **İktisat Semineri**, yayınlanmamış bildiri, 30 Nisan 1970, Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*İşletmelerde İşgücü Faktörü*", Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, **İşletme Semineri**, yayınlanmamış bildiri, 11 Mayıs 1970, Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*İşletmelerde Sendikaların İşçi Ücretleri Üzerindeki Etkileri*" İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, **İşletme Semineri,** yayınlanmamış bildiri, 25 Mayıs 1970, Eskişehir.

ALTAN, Ömer Zühtü; "*Eskişehir Basma Fabrikasında Üretim ve Ücretler",* Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, **Sosyal Politika-İş Hukuku Semineri,** yayınlanmamış bildiri, 30 Nisan 1970.

ALTAN, Ömer Zühtü; *Hizmet Akdinde Ücret,* Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, **Sosyal Politika-İş Hukuku Semineri,** yayınlanmamış bildiri, 10 Nisan1970.

IV. AKADEMİK JURİ ÜYELİKLERİ

Profesörlük Jürilerinde Yer Aldığı Akademisyenler

Doç.Dr. Mustafa Kemal OK, İzzet Baysal Üniv. İİBF.	07 Mayıs 2010
Doç.Dr. Faruk SAPANCALI, Dokuz Eylül Üniv. İİBF.	10 Kasım 2009
Doç.Dr. Naci GÜNDOĞAN, Anadolu Üniv. İİBF.	20 Kasım 2008
Doç.Dr. Ufuk AYDIN, Anadolu.Üniv. İİBF.	24 Kasım 2008
Doç.Dr. Leman BİLGİN, Anadolu.Üniv. İİBF.	06 Haziran 2008
Doç.Dr. Ahmet MAKAL, Ankara Üniv. SBF.	22 Nisan 2003

Doçentlik Jüri Üyelikleri

Yrd.Doç.Dr. Oğuz KARADENİZ, Pamukkale Üniv. İİBF.	05 Eylül 2008
Yrd.Doç.Dr. Verda CANBEY, Anadolu.Üniv. İİBF.	17 Kasım 2008
Yrd.Doç.Dr. Banu UÇKAN, Anadolu Üniv. İİBF.	17 Kasım 2008
Yrd.Doç.Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU, Anadolu Üniv. İİBF.	17 Kasım 2008

Dr. Necati KAYHAN	05 Eylül 2007
Yrd.Doç.Dr. Tuncay GÜLOĞLU, İstanbul Üniv. İktisat Fak.	25 Eylül 2007
Yrd.Doç.Dr. Aşkın KESER, Kocaeli Üniv. İİBF.	25 Eylül 2007
Yrd.Doç.Dr. Pir Ali KAYA, Uludağ Üniv. İİBF.	17 Kasım 2007
Yrd.Doç.Dr. Nuray Gökçek KARACA, Anadolu.Üniv. İİBF.	18 Aralık 2006
Yrd.Doç.Dr. Halis Yunus ERSÖZ, İstanbul Üniv. İktisat Fak.	25 Ocak 2005
Yrd.Doç.Dr. Oğul ZENGİNGÖNÜL, Dokuz Eylül Üniv. İİBF.	25 Ocak 2005
Yrd.Doç.Dr. Süleyman ÖZDEMİR, İstanbul Üniv. İktisat Fak.	19 Ocak 2005
Yrd.Doç.Dr. Zeki PARLAK, Marmara Üniv. İİBF.	19 Ocak 2005
Yrd.Doç.Dr. Tekin AKGEYİK, İstanbul. Üniv. İktisat Fak.	22 Kasım 2004
Yrd.Doç.Dr. Faruk SAPANCALI, Dokuz Eylül Üniv. İİBF.	30 Ocak 2004
Yrd.Doç.Dr. Gamze Yücesan. ÖZDEMİR, BAİBÜ. İİBF.	30 Ocak 2004
Yrd.Doç.Dr. Mustafa Kemal ÖKE, BAİBÜ. İİBF.	30 Ocak 2004
Yrd.Doç.Dr. Refik KORKUSUZ, Dicle Üniv. Hukuk Fak.	30 Ocak 2004
Yrd.Doç.Dr. Naci GÜNDOĞAN, Anadolu.Üniv. İİBF.	28 Temmuz 2003

V. TEZ DANIŞMANLIKLARI

Yüksek Lisans Tez Danışmanlıkları

Emre KOL; **Türkiye'de Sağlık İşletmelerinde Sosyal Hizmet Uygulamaları,** Anadolu Üniv. SBE. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Eskişehir, 22 Haziran 2009.

Sibel YILMAZ; **Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının Yoksullukla Savaşım Politikaları İçindeki Yeri (Eskişehir Örneği),** Anadolu Üniv. SBE. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Eskişehir, 19 Ekim 2006.

Mehmet AKALIN; **Yoksulluk, Sosyal Dışlanma ve İşsizlik Sarmalı,** Anadolu Üniv. SBE**.** Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Eskişehir, 25 Temmuz 2006.

Erdem ŞAHİN; **Yoksulluk ve Türkiye'de Yoksullukla Savaşıma Yönelik Politikarın Karşılaştırmalı Analizi**, Anadolu Üniv. SBE, Batı Avrupa-Koln Programı, İşletme Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi, Eskişehir, 2006.

Çağrı ÇELİK**; İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi ve Sonuçları"**, Anadolu Üniv. SBE, Eskişehir, 31 Ağustos 2006.

Kadriye KOBAK; **Yerel Yönetimlerin Yoksullukla Mücadelede Uyguladığı Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet Programları**, Anadolu Üniv. SBE, Eskişehir, 07 Eylül 2006.

Murat ÖZPINAR; **4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi ve İşe İade Düzenlemesi,** Anadolu Üniv. SBE, Eskişehir, 19 Ekim 2006.

Özgü KURŞUN; **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi ve Cinsiyetler Arasında Ayrımcılık,** Anadolu Üniv. SBE, Eskişehir, 03. Mart 2006.

Elif Burcu DURAK; **Avrupa İstihdam Stratejisi ve Aday Ülkelerin İşgücü Piyasalarının Bu Strateji Açısından Değerlendirilmesi**, Anadolu.Üniv. SBE. Eskişehir, 25 Ekim 2005.

Özkan GÜNGÖR**; Türkiye'de Hükümlülerin Meslek Edindirilmelerine Yönelik Hizmetler ve Eski Hükümlülerin İstihdam Edilebilirliği**, Anadolu Üniv. SBE. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Eskişehir, 21 Ocak 1998.

Emrullah KESKİNER**; Aracı İşveren ve 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Yönünden Aracı İşveren Uygulamalarına İlişkin HH90Pukuki Düzenlemeler**" Anadolu Üniv. SBE. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Eskişehir, 26 Mart 1997.

Filiz KARAÇAM; **İşsizlikle Mücadeleye Yönelik Sosyal Politikalar İçinde Mesleki Eğitimin Yeri ve Türkiye'deki Önemi, Anadolu Üniv.** Anadolu Üniv. SBE. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Eskişehir, 05 Temmuz 1996.

Yusuf GÜRSOY**; Esnek Çalışma ve Türkiye'de İlişkileri İle Yaşamı Açısından Kısmi Çalışma,** Anadolu Üniv. SBE. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Eskişehir, 11 Ekim 1996.

Yener ŞİŞMAN; **Türkiye'de Sakat Çalıştırma Yükümlülüğünün Düzenlenmesi ve Uygulaması,** Anadolu Üniv. SBE. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Eskişehir, 10 Şubat 1995.

Doktora Tez Danışmanlıkları

Fatma KOCABAŞ; **İşveren Sendikaları ve Küreselleşmenin İşveren Sendikaları Üzerindeki Etkileri,** Anadolu Üniv. SBE**.** Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Eskişehir, 07 Aralık 2001.

Nuray Gökçek KARACA; **Türkiye'de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları,** Anadolu Üniv. SBE**.** Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Eskişehir, 21 Şubat 2000.

Yener ŞİŞMAN; **Ekonomik Faaliyetlerde Enformelleşme ve Türkiye'de Enformel Ekonomik Faaliyetlerde Çalışanlara Yönelik Sosyal Politikalar-Eskişehir'de Seyyar Satıcılar Üzerine Bir alan Araştırması",** Anadolu Üniv. SBE. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Eskişehir, 05 Nisan 1999.

Ahmet Zeki ÜÇOK**; Askeri İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Hukuki Statüleri,** Anadolu Üniv. SBE**.** Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Eskişehir, 01 Temmuz1999.

Katılımcı ya da Oturum Başkanı Olduğu Bilimsel Etkinlikler

Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi 20-21 Ekim 2016, Ankara.

Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi Ekim 2015, Ankara.

Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi Ekim 2014, Ankara.

6. Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi, 3. Oturum Başkanı**,** 24-25 Ekim 2013, Ankara.

İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Çalışma Hayatına Etkileri Semineri, Oturum Başkanı, MESS, 24 Eylül 2013, Tarabya Oteli, İstanbul.

5. Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi, 6. Oturum Başkanı**,** 11-12 Ekim 2012, Ankara.

Çalışma İlişkileri Kongresi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri, 07-10.10.2011, ÇEKO Bölüm Başkanı olarak, Antalya.

Social Rights International Symposium III, *Kocaeli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü* tarafından 25- 26.11.2011 günleri arasında Kocaeli'nde düzenlenen uluslararası sempozyumda III. Oturum başkanı.

Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları*, Kocaeli Üniversitesi ile Kocaeli Barosu tarafından ortaklaşa düzenlenen II. Sempozyum*, 30 Kasım 2010, Kocaeli.

Dünya Kadınlar Günü, *Eskişehir Kadın Platformu* tarafından düzenlenen panel, Panel Başkanı, Yunusemre Kültür Merkezi, 08 Mart 2009, Eskişehir.

10. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi, *Türk Sosyal Bilimler Derneği*, "*Emek, Sosyal Politika ve Sendikalar"* başlıklı 1. Oturum'un Başkanı, 28-30 Kasım 2007, Ankara.

Çalışma Yaşamı Kongresi, *İş Müfettişleri Derneği* ile *Ankara Üniversitesi SBF. Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi tarafından* ortaklaşa düzenlediği kongre, "*Emek, Sosyal Politika ve Sendikalar: Güncel Sorunlar"* başlıklı II. Oturum'un Başkanı, 28-30.11. 2007, Ankara.

Çalışma İlişkileri Kongresi, *Kocaeli Üniversitesi İİBF. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü* ile *Türk –İş* tarafından ortaklaşa düzenlenen kongre, I. Oturum Başkanı 25-27.05. 2007, Kocaeli.

Sosyal Devlet ve Sosyal Politika Semineri, *Ankara Üniversitesi SBF. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü* ile *Türk-İş* tarafından ORSEM tesislerinde ortaklaşa düzenlenen seminer, 19-21 Mayıs 2006, ÇEKO Bölüm Başkanı olarak, Ilgaz Dağı, Kastamonu.

2.Ulusal Sosyal Politika Kongresi, *DİSK* ile *Frederich Ebert Vakfı* tarafından ortaklaşa düzenlenen kongre, "*Sosyal Adalet İçin Ekonomi Politikaları*" başlıklı III. Oturum Başkanı, 23-24 Kasım 2006, Dedeman Oteli, Ankara.

Dönüşüm 03, *MESS*'in 43. Çalışma Yılı nedeniyle düzenlediği etkinlik, Kremlin Palace,

20-23 Ekim 2003, Antalya.

Opera ve Bale Kongresi, *T.C. Kültür Bakanlığı Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü* tarafından düzenlenen Kongre, V. Oturum Başkanı, 16-18 Mayıs 1989, İstanbul.

VI. ARAŞTIRMA PROJELERİ

ALTAN, Ömer Zühtü (Proje yürütücüsü)- Deniz Kağnıcıoğlu-Yener Şişman- Zerrin Sungur; **İşçi Profili Araştırması: Eskişehir Örneği**, T.C. Anadolu Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri kapsamında desteklenen 020610 nolu proje, Eskişehir, 2005.

VII. SÜRDÜRDÜĞÜ DERSLER

Lisans Programları (Son 10 yıl)

Yılı ve Dönemi	Dersin Adı	Üniversite Fakülte ve Bölüm	
2013-14, Güz	Medya ve Sosyal Politika	Ticaret Üniv.	İletişim
2012-13, Güz	Medya ve Sosyal Politika	Ticaret Üniv.	İletişim
2009-10, Güz	Sosyal Politikaya Giriş	Anadolu	İİBF, ÇEEİ

2008-09, Bahar	Sosyal Politika	Anadolu	İİBF, ÇEEİ
2008-09, Güz	Sosyal Politikaya Giriş	Anadolu	İİBF, ÇEEİ
2007-08, Bahar	Sosyal Politikaya	Anadolu	İİBF, ÇEEİ
2007-08, Güz	Sosyal Politikaya Giriş	Anadolu	İİBF, ÇEEİ
2006-07, Bahar	Sosyal Politika	Anadolu	İİBF, ÇEEİ
2006-07, Güz	Sosyal Politikaya Giriş	Anadolu	İİBF, ÇEEİ
2005-06, Güz	Sosyal Politika	Osmangazi	İİBF, İşletme
2005-06, Güz	Sosyal Politika	Anadolu	İİBF, Seç.
2004-05, Güz	Sosyal Politika	Anadolu	İİBF, Seç.
2004-05, Güz	Sosyal Politika	Osmangazi	İİBF, Maliye
2004-05, Güz	Sosyal Politika	Anadolu	Edebiyat, Sos.
2003-04, Yaz	Sosyal Politikaya Giriş	Anadolu	İİBF, ÇEEİ
2003-04, Yaz	Sosyal Politika	Anadolu	İİBF, ÇEEİ
2003-04, Bahar	Sosyal Politika	Anadolu	İİBF, ÇEEİ
2003-04, Güz	Sosyal Politikaya Giriş	Anadolu	İİBF, ÇEEİ
2002-03, Yaz	Sosyal Politika	Anadolu	İİBF, ÇEEİ
2002-03, Bahar	Sosyal Politika	Anadolu	İİBF, ÇEEİ
2002-03, Güz	Sosyal Politikaya Giriş	Anadolu	İİBF, ÇEEİ
2002-03, Güz	Sosyal Politika	Osmangazi	İİBF, İşletme

Yüksek Lisans Programlarındaki Dersler (Son 10 yıl)

Yılıve Dönemi	Dersin Adı	Üniversite	Enstitü ve Program
2007-08, Bahar	Dün. Sos. Pol. Güncel Konuları	Anadolu	SBE, ÇEEİ
2006-07, Bahar	Dün. Sos. Pol. Güncel Konuları	Anadolu	SBE, ÇEEİ
2004-05, Bahar	Dün. Sos. Pol. Güncel Konuları	Anadolu	SBE, ÇEEİ
2003-04, Güz	Dün. Sos. Pol. Güncel Konuları	Anadolu	SBE, ÇEEİ
2002-03, Güz	Dün. Sos. Pol. Güncel Konuları	Anadolu	SBE, ÇEEİ
2001-02, Bahar	Seminer Dersi	Anadolu	SBE, ÇEEİ
2000-01, Bahar	Seminer Dersi	Anadolu	SBF, ÇEEİ
2000-01, Bahar	Çalışma İlişkileri Tarihi	Anadolu	SBE, ÇEEİ
1999-00, Bahar	Seminer Dersi	Anadolu	SBE, İŞSGH
1999-00, Bahar	İş İlşk. ve Yaş. Çağdaş Gel.	Anadolu	SBF, İŞSGH
1996-97, Bahar	Kolkf. İş İlşk. Aç. Ulus. Normlar	Anadolu	SBE, ÇEEİ
1996-97, Güz	Güncel Sos.Pol.Sorunları	Anadolu	SBF, ÇEEİ
1993-94, Bahar	Güncel Sos.Pol.Sorunları	Anadolu	SBF, ÇEEİ
1992-93, Bahar	Güncel Sos.Pol.Sorunları	Anadolu	SBE, ÇEEİ
1990-91, Bahar	Güncel Sos.Pol.Sorunları	Anadolu	SBE, ÇEEİ

Doktora Programlarındaki Dersler (Son 10 yıl)

Yılıve Dönemi	Dersin Adı	Üniversite Enstitü ve Program
1995-96, Bahar	Esnek Çalışma	Anadolu SBE, ÇEEİ
1994-95, Bahar	Esnek Çalışma	Anadolu SBE, İŞSGH
1993-94, Bahar	Türkiye'de Sos.Güv. ve Uyg.	Anadolu SBE, ÇEEİ

VIII. DERGİ EDİTÖRLÜKLERİ

Anadolu Üniversitesi **Sosyal Bilimler Dergisi**; Eskişehir, 26.04.2005-2011.

Anadolu Üniversitesi, **Sosyal Bilimler Dergisi Başeditörlüğü**, 01.01.2000-08.06.2005.

IX. ÖDÜLLÜ JURİ ÜYELİKLERİ

Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü Jurisi; Ankara Üniversitesi, Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi. 2012-2024.

X. BİLİM KURULLARINDA ÜYELİKLER

Türkiye Etik ve İtibar Derneği (TEİD), Istanbul-Turkey

5. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 31 Ekim-02 Kasım 2013.

4. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 18-19 Ekim 2012.

4.International Conference of Political Economy, Koceeli Üniversitesi, 27-29 Eylül 2012.

3. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, 25-26 Ekim 2011, Kocaeli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

DPT Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005): "*Sosyal Hizmetler ve Yardımlar Özel İhtisas Komisyonu*" üyesi, Ankara.

DPT Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994): "*Tüketicinin Örgütlenmesi ve Temsili Komisyonu*" üyesi *ve* başkanı, Ankara.

XI. DERGİ VE ÖZEL YAYINLARDA HAKEM KURULU ÜYELİKLERİ

Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi; Balıkesir. 2007-2011.

Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sivas, Devam ediyor (Son Kayıt:8/8/12).

Çalışma ve Toplum Dergisi, DİSK/Birleşik Metal-İş, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, İstanbul 2004-Devam ediyor.

Çalışma İlişkileri Dergisi, ÇASGEM, -Devam ediyor (Son kayıt: 8/8/12).

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Kütahya, 26.04.2005-2011.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2008-2011.

Kocaeli Üniversitesi Sosyal Haklar Sempozyumu Bildirileri, Kocaeli, 2011.

Yönetim Bilimleri Dergisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi yayını, Çanakkale. Devam ediyor (Son kayıt: 8/8/12).

XII. YÖNETİM VE TEMSİL GÖREVLERİ

Anadolu Üniversitesi Rektör Yardımcısı (Sanat, kültür, basın ve halkla ilişkiler, öğrenci kulüpleri, Anadolu Üniversitesi'nin bilimsel, sosyal, kültürel formel etkinlikleri ile kurumsal iletişim araçlarından sorumlu): 01 Ocak 2006 - 07 Aralık 2009.

Anadolu Üniversitesi Yönetim Kurulu Üyesi: 27 Ocak 1998 - 26 Ocak 2002; 01 Ocak 2006- 07 Aralık 2009.

Anadolu Üniversitesi Senatosu Üyesi: 1989-1994; 01 Ocak 2006 - 07 Aralık 2009.

Anadolu Üniversitesi Üniversitelerarası Kurul Üyesi: 14 Şubat 2006 - 31 Ocak 2007.

Anadolu Üniversitesi Devlet Konservatuvarı Sanat Hizmet Ödülleri Seçici Kurul Üyesi: 22 Mayıs 2006- 22 Mayıs 2008.

Anadolu Üniversitesi Kültürel Çalışmalar ve Çevre Eğitim Merkezi Müdürü: 03 Ocak 2008-04 Aralık 2009.

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Yeterlik Komitesi Üyesi: 09 Şubat 2006-09 Şubat 2009.

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Şehir Tiyatroları Yönetim Kurulu Üyesi: 06 Aralık 2000-03 Ağustos 2002.

Eskişehir Bilimsel Araştırmalar Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi: 02 Mart 1996- 26 Mart 2003; 14 Eylül 2005 - 03 Ağustos 2009.

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Senfoni Orkestrası Yönetim Kurulu Üyesi: 13 Kasım 2001 - 05 Haziran 2002; 16 Eylül 2003- 28 Nisan 2004.

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü: 14 Ağustos 2001 - 14 Ağustos 2002.

Eskişehir Büyükşehir Belediye Başkanlığı, Danışma Kurulu Üyesi (Sanat ve Kültür Danışmanı): 07 Temmuz 2000 - 03 Mayıs 2001.

Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Başkanı: 03 Şubat 1999 - 26 Aralık 2009.

Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Başkanı: 15.12.2006 - 03.12.2009.

T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eskişehir, Kütahya Bölgesi Resmi Arabulucusu: 1993-1996.

Anadolu Üniversitesi, Kütahya Yönetim Bilimleri Fakültesi İşletme Bölümü, Ticaret Hukuku Ana Bilim Dalı Başkanı: 1990-1991.

Anadolu Üniversitesi Devlet Konservatuvarı Kurucu Müdürü: 25.02.1988 - 25.03.1994.

Türk-İş Eskişehir Tüketici Şikayet Danışma Kurulu Başkanı: 1986 - 1991.

Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Örgün Bölümler (Sinema ve Televizyon, Basın ve Yayımcılık, Reklam ve Halkla İlişkiler, Eğitim İletişimi Planlaması) Eğitim Koordinatörü: 1985 - 1989.

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölüm Başkan Yardımcısı: 1984 - 1985.

Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Eğitim Planlama ve Koordinasyon Kurulu Üyesi: 1982-1989.

İktisadi ve Ticare İlimler Akademisi Sinema Kulubü Başkanı:1974.

Eskişehir Halkevi Başkanı: 1972-1973.

XIII. YURT DIŞI GÖREVLENDİRMELER

"**Milano Furniture Fair 2009**"a davet edilen Üniversitemiz Endüstriyel Sanatlar Yüksek Okulu Endüstriyel Tasarım Bölümü'nün öğrencileri ve öğretim elemanlarının "*Wishes of 20th Century*" temalı ürün tasarımlarının, Anadolu Üniversitesi adına açılan stantta sergilenmesi nedeniyle 20-26 Nisan 2009 günleri arasında İTALYA.

"Europe Business Assemmbly-The Club of the Rectors of Europe, Oxford, UK-International University, Vienna, Austria-International Congress of Enterpreneurs and Industrialists, Moscow, Russia" tarafından Oxford, İngiltere'de düzenlenen "**The Oxford Summit for Leaders in Business, Education, Science and The Arts, 2007**" konferansına katılmak ve AÜ verilecek "International Socrates Award-Uluslararası Socrates Ödülü"nü almak üzere, 16-21 Mart 2007 günleri arasında Oxford-İNGİLTERE.

"**19th Annual Coference of EAIE** (Europian Associaton for International Education)" adlı Konferens'a katılmak üzere 12-15 Eylül 2007 günleri arasında Trondheim-NORVEÇ.

Batı Avrupa AÖF programları kapsamında büro ve sınav yeri tespit çalışmalarında bulunmak üzere, Üniversitemiz Yönetim Kurulu'nun 13 Ocak 2009 gün ve 2/2 sayılı kararı uyarınca 08-13 Şubat 2009 günleri arasında Londra-İNGİLTERE.

Anadolu Üniversitesi ile *Kolonya Üniversitesi*'nin ortaklaşa Sosyal Bilimler Enstitüsü çatısı altında sürdürdüğü "**İşletme Tezsiz Yüksek Lisans Programı**"nda, "*Çalışma İlişkileri*" adlı dersi vermek üzere, 22 Mayıs 2005-05 Haziran 2005 günleri arasında Köln-ALMANYA.

Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi tarafından basılacak olan "*Sosyal Politika"* adlı kitabı hazırlanmak amacıyla *London School of Economics*'de çalışmak üzere Aralık 1984 - Mart 1985 tarihleri arasında Londra-İNGİLTERE.

Bilgi, görgü ve uzmanlığını artırmak, Doçentlik çalışmasını tamamlamak üzere 4489 sayılı Kanun'dan yaralanarak 1975-1976 yılları arasında konuk öğretim üyesi olarak Cambridge-İNGİLTERE.

Bilgi, görgü ve uzmanlığını artırmak, Doktora tez çalışmasını tamamlamak üzere 4489 sayılı Kanun'dan yaralanarak 1973-1974 yılları arasında Folkstone, Londra, Cambridge-İNGİLTERE.

ÖZEL METİNLER

EŞİM VE 45 YILLIK YOL ARKADAŞIM

Mübeccel ALTAN

45 yılı aşkın birliktelikten sonra eşiniz vazgeçilemez bir dostunuz oluyor. Bu nedenle onunla ilgili yaptığınız değerlendirmelerde de kaçınılmaz olarak taraflı olabiliyorsunuz.

Eğer benden yıllar önce, evliliğimizin ilk yıllarında böyle bir yazı yazmam istenilseydi, Zühtü için planlı, programlı, kurallı, düzenli, titiz, zor biri diye başlardım yazmaya. Oysa ki; geçen zaman içinde karşı karşıya kaldığımız zorlukları, engelleri onun bu kişilik özellikleri ile aştık, hedeflediklerimizin çoğuna öyle ulaştık.

Farklı kurumlarda çalıştık. Birbirimizin iş ortamı ve yaşamından olabildiğince uzak durmayı bilerek özen gösterdik. Evimizde onun her zaman bir çalışma odası oldu. Üniversiteden eve sadece akademik işlerini taşırdı. Bu yüzden de ben eşi olarak, oğlumuz Mehmet'in babası, torunumuz Atlas'ın dedesi Zühtü Altan ile ilgili bazı anıları dile getireceğim.

42 yıl çok sevdiği bir işi ilk günkü heyecan ve sevgiyle sürdürebilme şansına sahip olduğu için Zühtü'yü çok şanslı bulurum. Bence kişiliğine en uygun olan mesleği, akademisyen olmayı ve sosyal politika alanında kariyer yapmayı seçmişti. Bu nedenle olsa gerek, yaptığı işi hiç koşulsuz çok sevdi. Akademik ortamlarda, öğrencileriyle birlikte olmak, ders hazırlamak ve vermek, bilimsel çalışmalar yapmak onu çok mutlu etti.

Ömür boyu sadeliği ve mükemmeli aramaya, estetik bir kaygıyla yaşamaya, yalınlıkta derinliği yakalamaya odaklanan yaşam tarzının onu zaman zaman zorlayıp, yorduğunu düşünürüm. Örneğin; vereceği dersler için önceden hazırlanırdı. O günler evimiz daima düzenli olur, gürültü yapılmaz, hiçbir yere gitmemeye, eve konuk davet etmemeye ailece özen gösterirdik.

Bir işin yapılmasını değil, iyi yapılmasını ister ve çevresindekilerden de bekler. Bu nedenle emek ve istek dışında mükemmelliğin sırrının ayrıntılarda gizli olduğunu söyler. Sorumlu olduğu bir birimin mezuniyet töreninde, öğrencilerden birinin boyu çok kısa olduğu için, tören öncesinde giyeceği cübbeyi ölçülerine göre diktirterek, mezun olduğu üniversitenin ona verdiği değeri hissettirdiğini hatırlıyorum.

Üstlendiği görevlerin daha çok sosyal sorumluluğunun bir gereği olduğunu düşündü. Biraz da raslantısal nedenlerle üniversite yönetimde görev aldı. Örneklemek için Anadolu Üniversitesi Devlet Konservatuarı'nın kuruluş sürecinden söz edeceğim. Bir yaz gecesi İstanbul'da arkadaşlarımızdan birinin bahçesinde keman sanatçısı Prof. Saim Akçil'ı tanımış ve kendisini dinlemiştik. Birkaç ay sonra Prof. Akçıl bir konser vermek için eşi ile birlikte Anadolu Üniversitesine geldi, konser öncesi yemek yedik. Kaç bis yapacağı, konser repertuvarı üzerinde konuşarak konser salonuna geçtik. Konser, üniversitenin sinema salonunda yapılacaktı, konser saati geldiğinde salonda Zühtü ve benden başka kimse olmadığını görerek irkildik. Zühtü, benzer durumlarda önceden de yaptığı gibi hemen öğrenci yurtlarına telefon ederek öğrencileri konsere gelmeleri için ikna etmeye çalıştı. Ama vize haftası olduğu için gelen olmadı. Sayın Akçil'in çaldığı birkaç parçayı dinledik ve özür dileyip, mahcup ve üzgün olarak eve döndük. Sabaha kadar her ikimizde uyuyamadık. Rektör Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen uzunca bir dönemdir üniversitede bir konservatuar kurmak istiyor ve Zühtü'ye kurucu müdür olmasını öneriyordu. Ancak o akademik çalışmalarını aksatacağı düşüncesiyle bu öneriyi kabul etmiyordu. Anadolu Üniversitesinde bir konservatuarın kurulmasının ne denli gerekli olduğunu, ancak bu şekilde klasik müziğin kişilere ulaşılabileceğini düşünerek sabah erkenden Yılmaz Hoca'ya giderek konservatuarın kuruluşunda görev üstlenmeye hazır olduğunu söyledi. Ne sayın Akçil ne de Sayın Büyükerşen Anadolu Üniversitesi Devlet Konservatuvarı'nın kurulmasının ardındaki bu öyküyü bilir. Daha sonraki yıllarda Eskişehir Büyükşehir Belediye Orkestrası ve Tiyatrosu'nun kurulmasında görev üstlenmesinde de benzer nedenler bulunur.

Burçlara inanmasam da Zühtü'nün İkizler Burcu'nun özelliklerini taşıdığını düşünürüm. Zıtlıkları uyumlu biçimde barındıran bir kişilik yapısı vardır. Bazı yönleri ile muhafazakâr olmakla birlikte, yeniliklere ve dönüşüme açıktır. O'na doğru olduğu öğretilenleri ve doğru olduğuna inandıklarını güncel beğenilerden etkilenip, değiştirmedi. Çok erken saatlerde bile olsa bir masada sabah kahvaltımızı etmeden evden çıkmayız, bir metni elimdeki kitaptan, kâğıt kokusunu duyumsayarak ve ara verdiğinde bir kitap ayracı kullanarak okumayı yeğler, bir cenazeye olabildiğince temiz ve ütülü giysilerle, kravat takarak gider. Dostlarına yazarken daima dolma kalem kullanır.

Duygusaldır, ancak verdiği tüm kararlar rasyoneldir. Oğlumuz Mehmet'in hem aile odaklı hem de kendi kararlarını kendisi verecek biçimde, bağımsız olarak yetişmesi bu özelliğimizi yansıtan en iyi örnektir.

Eşim emekli olduktan sonra; biriktirdiğimiz güzel anıları ardımızda bırakarak başka bir hayat mümkün mottosu ile İstanbul'a taşındık. O artık Mehmet ve Maria'nın babası benim eşim ve Atlas'ın sevgili dedesi. Müzik dinliyor, resim yapıyor, yaş aldıkça sayıları giderek azalan dostları ile zaman geçiriyor. Sosyal politika bilim dalı ile olan gönül bağını hala yazdığı kitaplarla sürdürüyor ve bunu yapmaktan meslek yaşamının ilk günlerinde olduğu gibi keyif alıyor. Nazım'ın dediği gibi "En güzel günlerimiz henüz yaşamadıklarımız ve sana söylemek istediğim en güzel söz henüz söylememiş olduğum söz" olsun dileğimle oğlumuz Mehmet, Maria ve Atlas'la paylaşacağımız güzel günlerimiz olmasını diliyorum.

EMEĞE SAYGI

Doç. Dr. Mehmet ALTAN

Filmlerde, oyunlarda ana karakterlerin kişilikleri farklı zamanlar, ortamlar, mekanlarda sergiledikleri tepkiler, fiziksel hareketler ve diyaloglar ile anlatılmaya çalışılır. İçinden geçilen süreçler, insanların özelliklerini ortaya çıkarır. Babamı ev ve iş yaşamında, sosyal hayatında, güzel günlerde, zor zamanlarda gözlemleyebilme imkânı bulduğum için; onu çok boyutlu ve derinlemesine değerlendirme olanağına sahip olduğumu düşünüyorum. Bu konuda ne kadar şanslı olduğumu söylerken çok da objektif olamadığımın farkındayım, yine de benim perspektifimden sizlerle onu paylaşacağım.

Babam, çocukluk ve gençlik yıllarını İstanbul'da geçirmiş; Kişiliği, genel kültürü ve insana değer veren yasam felsefesi çok sevdiği ailesi ve çok değer verdiği eğitim kurumlarında gelişmiştir. Resim, müzik ve edebiyatı sevmesinde öğretmenlerinin büyük payı olmuştur. Ortaokul öğrencisiyken resim öğretmeni ülkemizde figüratif resmin ustalarından Şefik Bursalı, lise yıllarında ise yine ünlü bir ressam olan Mehmet Pesen idi. Sabahattin Ali'den Can Yücel'e, Cahit Sıtkı Tarancı'dan Edip Cansever'e ve Orhan Veli'ye kadar pek çok şaire esin kaynağı olmuş Nahide Fıratlı ise lisede onun edebiyat öğretmeni olmuştu.

Kendisi, 1960 Anayasası'nın yarattığı özgürlük ve düşünce ortamı içinde, ülkesini ve dünyayı sorgulayan genç kuşağın bir üyesi olarak Prof. Dr. Sadun Aren, Prof. Dr. Niyazi Berkes, Kemal Tahir, Prof. Dr. İdris Küçükömer, Prof. Dr. Sabri Ülgener'in ve özellikle de Prof. Dr. Cahit Talas'ın kitaplarını okuyup, düşünce ve tezlerinden etkilendiğini söyler.

Babam, kitaplarında da yazdığı gibi, "*sosyal bilim dallarının öznesi insandır, ancak sosyal politika bilim dalının, hiç bir ayrım gözetmeksizin insan emeğinin ve değerinin korunup, esirgenmesi idealine dayalı ahlaki bir temeli vardır*" düşüncesiyle sosyal politika alanında çalışmak, kendi tabiriyle "sosyal politiker" olmak için akademisyen olmayı tercih etmiştir.

Sosyal politika bilim dalının öğretisi, yaşam felsefesini de biçimlendirmiştir. COVID 19 pandemisine beni Houston'da ziyaret ederken denk gelmiş ve evden çıkmadan büyük

bir özveriyle "Sosyal Politika 'ya Giriş" kitabını bu dönemde yazmıştır. Bu kitapta "*Sosyal politikaların toplumun refah düzeyinin olabildiğince yükseltilmesi, sosyal adaletin en üst düzeyde sağlanması ve mutlu insanların barış içinde yaşadığı bir toplumun yaratılmasını hedeflendirdiğini*" anlatır. "Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin Korunması", "Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları'*, "Eski Hükümlülerin Çalıştırılmasında Genel İlkeler ve Türkiye Uygulaması" gibi konularda* çalışma ve yayınlar yaparken akademik çalışmalarında olduğu gibi günlük yaşamında da haksızlık, adaletsizliklere karşı tepkisiyle, değerlerini ve akademik çalışmalarını aynı düzlemde tutabilmeyi başarmış, belki de bu nedenle mesleğini ve çalıştığı disiplini çok severek ve değer vererek 42 sene geçirmiştir. Akademisyen kimliğine saygı gösterip, mezuniyet törenlerinde mezunlara, "*Aldığınız diplomaların sadece iyi bir iş bulabilmenize yardımcı olacak bir belge değil, sizlere ahlaki ve sosyal sorumluluklar yükleyen bir belge de olduğunu hiç unutmayın*" diyerek sorumluluk vermekten kendini alamamıştır.

Mesleğini yaparken, öğrencileri ve meslektaşlarıyla olan ilişkilerine özen ve önem vermiş; düşmanlıklar yaratarak, kavga edip, çekişerek mücadele etmek için yetiştirilmediği için yıkıcı rekabet ortamlarında yer almaktan kaçınmış, olabildiğince uzak durmuştur.

Bunları yaparken iyi bir insan, bir eş ve baba olmayı başarmış. Sevdiklerine değer verirken hakkaniyetli ve objektif olmaya çalışmış ve babam kişisel gelişimimde çok değerli bir örnek olmuştur.

Sanatsal ve kültürel faaliyetlerin insanların karakterlerini olumlu yönde etkilediğini düşünerek, toplumsal sorumlulukla İletişim Bilimleri Fakültesi'nin kuruluşunda fiilen görev almış, Anadolu Üniversitesi Devlet Konservatuarı'nın kurucu müdürlüğünü üstlenmiş, daha sonra Eskişehir Büyükşehir Tiyatrosu'nun ve Senfoni Orkestrası'nın kurulmasına katkıda bulunmuş, bu işleri yaparken motivasyonu toplumsal sorumluluk ve yaşadığı kentin gelişebilmesine katkı sağlayabilmek olmuştur.

Babam; iyi bir evlat, iyi bir baba, iyi bir eş ve iyi bir kayınpeder olmanın yanında torununu hiç koşulsuz çok seven ve şımartan bir dededir aynı zamanda.

İlk paragrafta dürüstlükle paylaştığım gibi, bu metin çok objektif olamayabilir; ama yaşamı boyunca, kendi doğrularından sapmamış, çevresine saygılı, dürüst ve nazik olan, özenli yaşayan, aşırı alçak gönüllü özel bir insanı başka nasıl anlatabilirim?

Babam emeğe, kişilere yaşarken değer verilmesine saygı gösterir. Bu kitabın hazırlanmasındaki çalışma ve çabaları için çok sevdiği meslektaşları Prof. Dr. Yener Şişman'a, Prof. Dr. Banu Uçkan Hekimler'e ve Prof. Dr. Deniz Kağnıcıoğlu'na ben de çok teşekkür ediyorum.

Değerli babacım, Nazım Hikmet'in şiirindeki gibi "*Seni ne kadar çok seversem o kadar çok olsun ömründen geçen yıllar…*".

ÖMER ZÜHTÜ ALTAN

Stil, Rol Model, Ufuk

Prof. Dr. Cengiz Hakan AYDIN

GİRİŞ

Prof. Dr. Ömer Zühtü ALTAN'ın, "Zühtü Hocamızın" bana, benim gibi kendisiyle yolu kesişen birçoklarına doğrudan ve dolaylı yaptığı katkıları anlatmaya kelimeler yetersiz kalır. Aklıma ilk gelenler başlıkta yer alan stil, rol model ve ufuk kavramlarıyla özetlenebilir. Bu kavramlar ve neden Zühtü Hocamızı bu kavramlarla özdeşleştirdiğim aşağıda açıklanmıştır. Bu açıklamalar aynı zamanda bir tarihçeyi de içermektedir.

Stil

1984 yılının Mayıs ayında Eskişehir'e gelerek üniversite hazırlığı için dershaneye başlamıştım. Temmuz ayında Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Örgün Bölümler adı altında özel yetenek sınavı ile öğrenci alacak yükseköğretim programları olduğunu öğrendim ve hemen başvurdum. Sınavın ilk bölümü genel yetenek sorularından oluşuyordu ve Üniversitenin farklı birimlerinde gerçekleştiriliyordu. Şu an farklı bir birim olarak işlerliğini devam eden, o dönemki Kütüphane binasındaki anfide sınava girdim. Sınav başladıktan bir süre sonra birileri geldi. Bunlar arasındaki bir kişi, havanın çok sıcak olmasına rağmen kahverengi tonlarda giydiği ceketi, kravatı, güler yüzü, yanımızdan geçerken hissettiğimiz hoş koku -ki daha sonra lavanta olduğunu öğrendim- ve ben de dahil olmak üzere bazı katılımcılarla "nereden geldiğimiz" gibi sorular sorarak sohbet etmesiyle dikkatimizi çekmişti.

Zühtü Hocamızın gülen yüzü, giyimi konusundaki hassasiyeti, kişisel bakımına verdiği önem ve herkesle kurduğu samimi iletişim hiç değişmedi. Hocamızı ilerleyen dönemlerde daha iyi tanıdıkça bunun onun "stil"i olduğunu ve stil sahibi olmanın ne kadar özel bir durum olduğunu anladık. Kişisel stil ya da tarz, kim olduğumuzun bir yansıması; bireyselliğimizi ve benzersizliğimizi ifade etmemize yardımcı bir araçtır. Stil, sözel olmayan bir iletişim biçimidir. Giyinme, konuşma ve davranış biçimimiz, tek kelime etmeden kişiliğimiz ve değerlerimiz hakkında çok şey anlatır. Stil, başkalarının

bizi nasıl algıladığını etkiler. Tutarlı bir stil, güven, profesyonellik ve güvenilirlik gibi niteliklerin sinyalini vererek olumlu ilk izlenimler oluşturabilir. Özgüvenimizi artırır, kendimizi daha rahat ve özgün hissetmemizi sağlar. Zühtü Hocamız, ister doğrudan iletişim kuralım ya da kurmadan karşılaşmış olalım her zaman güler yüzünü bize göstermiştir. Dersliklerin olduğu koridora gelirken önce duvara vuruşunun ritmik sesini duyar, Hocamızın geldiğini anlar ve kendimize çeki düzen verirdik. Önce bunun bilinçli bir işaret verme olduğunu anlamamıştık. Zamanla bizi düşündüğünün bir göstergesi olduğunu anladık. Her ne koşulda olursa olsun giysilerinin sade, bakımlı ve özenle seçili olması, gözlük ve saat gibi takılarının uyumu ve davranışlarındaki, ifadelerindeki özen dikkatimizi çekerdi. Bunlar, bir derste öğrendiğimiz "kazanılmış sadelik" (achieved simplicity) kavramının örnekleriydi. Hala bu kavramı duyduğumda aklıma ilk Hocamız gelir. Özetle, Zühtü Hocamız, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Örgün Bölümlerinde (Sinema-Televizyon, Eğitim İletişimi ve Planlaması, Basım-Yayım, İletişim Sanatları) 1984-1989 yıllarında öğrenci olan birçoğumuzun stil sahibi olmasını ya da stil sahibi olmanın ne anlama geldiğini anlamasını sağlamıştır.

Rol Model

Bir rol modele sahip olmak farklı yeterlikler geliştirmemize yardımcı olabilir. Bir rol modelin engellerin üstesinden nasıl geldiğini görmek, karşılaştığımız zorluklara sabırlı ve yılmadan yaklaşmamızı sağlayabilir. Rol modeller empati, nezaket ve saygı gibi olumlu tutum ve davranışları benimsememize de yardımcı olabilir.

Zühtü Hocamız yalnız stil kazanmamıza değil, bir rol model olarak sıralanan duygusal ve bilişsel yeterlikler kazanmamıza da katkı sağlamıştır. Türkiye'de örneği olmayan programlara sahip olmamız, öğretim elemanlarının büyük bölümünün dışarıdan geliyor olması, içerdeki bazı öğretim elemanlarının olumsuz tavırları gibi nedenlerle çeşitli zorluklarla karşılaşmıştık. Zühtü Hocamızın da zaman zaman zorluklarla karşılaştığını gördük. O'nun olaylara bakış açısını, sorunları çözmede izlediği yaklaşımları, eleştirel ve analitik düşünme biçimini görmek, bizlerinde karşılaştığımız zorluklarla başa çıkmamıza, çözümler üretebilmemize, eleştirel düşünebilmemize, farklı bakış açılarını görmemize yardımcı olmuştur.

Zühtü Hocamızın sürekli kendini yenileyebilmesini, yeniye ve yeniliklere açık olmasını, kendi ifadesi ile "örnek olmak için bugünü değil yarını yaşaması"nı gözlemlemek her birimiz için önemli bir deneyim olmuştur. Güncel müzikleri, moda eğilimlerini,

davranış kalıplarını, olayları takip etmedeki istekliliği ve farkındalığı da bizleri her zaman şaşırtmıştır. Akranları o dönem genç olan bizleri kendi değer yargıları ve alışkanlıklarıyla eleştirirken Zühtü Hocamız bizi anlamaya çalışmış, bizimle iyi iletişim kurmuş ancak aynı zamanda otoritesini, rolünü korumuş ve hissettirmiştir. Bu özellikleri nedeniyle zinde ve aktif kaldığını düşünmüşüzdür. Bugün de aynı canlılığı ve gençliği taşıdığını görüyor ve yeniliğe, yeniye, güncele olan merakına bağlıyoruz.

Zühtü Hocamız günlük yaşam kadar akademik hayata ve iş yaşamına ilişkin de bizlere rol model olmuştur. Akademinin yazılı olduğu kadar yazılı olmayan kuralları vardır. Eski kürsü sistemi yazılı olmayan kuralların ve mesleki etik ilkelerin kazandırılmasında önemli rol oynayan bir sistemdir. Kürsü sisteminin kalkmasından sonra birçok kurum bu kural ve ilkeleri yeni nesillere kazandırmada pek başarılı olamamıştır. Zühtü Hocamızın, zorunlu olmadığı halde iş saatlerine uyması, olayları, olguları, nesneleri sorgulaması, yeniye olan merakı, çalışma odasındaki sadelik, kısa bir paragraf yazarken bile uzun uzun düşünmesi, çok etkili bir dinleyici olması, akranları, gençler ve kendi hocalarıyla olan iletişimindeki samimiyet ve nezaket gibi sergilediği davranışlar bizleri her zaman etkilemiş, o ya da bu şekilde bir çoklarımızın o günkü ve sonraki yaşamlarını etkilemiştir. Özellikle, akademik ve mesleki ikilemleri dürüstlük ve zarafetle ele alması, analitik, seçenekli ve bütüncül düşünerek çözümler üretmesi bizlere örnek olmuştur. Gerek 1984-1989 yılları arasındaki lisans eğitimimiz gerekse daha sonraki akademik ve günlük yaşamımızda sorunları, ikilemleri Zühtü Hocamızın yaklaşımıyla ele alarak sağlıklı kararlar verdiğimizi, en azından kendi adıma verdiğimi rahatlıkla söyleyebilirim.

Akademik ve mesleki yaşamda Zühtü Hocamızın bize rol model olmasını sağlayan diğer bir özelliği de geriye asla bakmamasıdır. Hocamız 1984 yılında Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Örgün Bölümler Programları Koordinatörlüğü görevini üstlenmiş, bu görevi bir tür proje olarak ele almış ve 1989 yılında mezuniyetimizle birlikte bu görevinden ayrılarak başka bir projeye başlamıştır. Bu yıllar içinde eminiz ki istese farklı unvanlar alabilirdi. Ancak kendisi bunu istememiş, bir görev olarak kabul etmiş ve gerçekleştirmiştir. Ayrıldıktan sonra da geriye bakmamış, yeni yönetimleri ve yapılanları hiçbir zaman kendi yaptıklarıyla karşılaştırmamış, yalnız destek ifadeleri kullanmıştır. Hatta mümkün olduğunca hiç ziyaret etmemiştir. Bu davranışını daha sonra üstlendiği Konservatuvar, Sosyal Bilimler ve Rektör Yardımcılığı dönemlerinde de sergilemiştir. Hocamızın bu davranışı, akademide ya da

iş yaşamında etkili ve etik bir yöneticinin, liderin özelliklerini anlamamıza yardımcı olmuştur.

Ufuk

Ufuk kavramının sözlük anlamı, yeryüzü yüzeyi ile gökyüzünün buluştuğu çizgidir. Genellikle bildiklerimiz ile ötesinde yatanlar arasındaki sınır olarak görülür. Bir metafor olarak ufuk, gençler için potansiyeli, gelecekteki olasılıkları, gelişim ve keşif yolculuğunu temsil eder. Mevcut anlayışların ötesinde bilgi ve deneyim arayışını, gelecek için bir vizyonu, bilinmeyenle yüzleşme cesaretini ve engelleri aşma direncini ifade eder.

Zühtü Hocamız, 1989 mezunları olarak potansiyellerimizi, elde edebileceğimiz fırsatları, nasıl bir gelişim yolcuğu yaşamamız gerektiğini görmemize yardımcı olmuştur. Öncelikle, Anadolu Üniversitesinde ilk hazırlık sınıfı 1984 yılında Açıköğretim Fakültesi Örgün Bölümleri için açılmıştır. O dönemde İngilizce dil yeterliğinin gelecekte bizlere sunacağı olanakları öngören Zühtü Hocamız hem hazırlık sınıfı kapsamında hem de sonraki yıllarda İngilizce dersler verebilecek anadili İngilizce olan öğretim elemanlarını istihdam etmiş, bizlerin dil becerilerimizi önemli ölçüde geliştirmiştir. Bu durum benim gibi ortaöğretimde hemen hiç İngilizce öğrenmeden gelenler için altın değerindeydi ve birçok kapının açılmasını sağlamıştı. Örneğin; Zühtü Hocamızın tanışmamızı sağladığı Marina S. McIsaac ile 1985 yılından bugüne iletişimimizi devam ettirmekteyiz. Bu tanışma başta ben olmak üzere birçok arkadaşımızın sonrasında ise bizim aracılığımızla birçok öğrencimizin önemli mesleki ve kişisel olanaklara erişmesini sağlamıştır.

Ayrıca, uzmanlarla daha lisans düzeyinde bir araya gelmenin, uygulama bilgisi edinme, ağ kurma fırsatları elde etme, ilham alma gibi olanaklar sağlayacağını öngören Zühtü Hocamız, bizleri alandaki önemli uygulayıcı ve öğretim üyeleriyle bir araya getirmiştir. İlber Ortaylı, Işıl Alatlı, Cevat Alkan, Yahya Özsoy, Hüsnü Arıcı, Zafer Erarslan, Ayla Algan, Ali Kırca, Yıldız Demiriz, Uğur Mumcu ve daha nice uzmanla tanışma, onlardan ders alma şansı sunulmuştur. Bazı arkadaşlarımız, bu uzmanlarla iletişimlerini ders dışına da çıkararak onların deneyimlerinden büyük ölçüde yararlanmış, vizyon kazanmış ve hatta onlardan esinlenerek kendilerine mesleki yön çizmişlerdir. Bazıları doğrudan mentorluk hizmeti almışlardır.

Öte yanda, derslerimizde hala sakladığımız ve alanlarımızda o dönemin en yaygın kullanılan kitaplarını kullanma şansı elde etmemiz de bizim gelişimimizde önemli rol oynamıştır. Telif haklarına dikkat edilerek özenle bizim için özel baskı yapılan kitaplar, İnternetin daha yeni başladığı ve ülkemizde çok küçük bir grubun kullanabildiği o dönemde, herkesin ulaşmak istediği ancak erişmediği türdeydi. Bu kitaplar alandaki güncel bilgilere doğrudan erişmemizi sağlamış, İngilizce okuma ve anlama becerilerimizin gelişmesine önemli katkı sağlamıştır.

Özetle, Zühtü Hocamız, biz 1989 mezunlarının daha sonraki yıllarda ve bugün hala yararlandığımız önemli olanaklara erişmemizi sağlayarak, zorluklar karşısında direncimizi güçlendiren, yılmamamızı sağlayan bir ufuk açmıştır.

Son Söz

Yaşamımım büyük bölümünde duygu ve düşüncelerimi yazıya dökmede hep zorlandım. Pek başarılı olduğumu da düşünmüyorum. Prof. Dr. Ömer Zühtü ALTAN'a ilişkin de aynı sorunu yaşıyorum. "Zühtü Hocamızın" bana, benim gibi yolu kesişen birçoklarına doğrudan ve dolaylı yaptığı katkıları anlatmaya zaten kelimeler yetersiz kalır; bir de sözünü ettiğim yazıya aktaramama sorunu, hocamızın katkılarını tam olarak yansıtamayacağım kaygısına neden oldu. Yazmakta çok zorlandım ama aklıma ilk gelen kavramlardan başlamayı tercih ettim: stil, rol model ve ufuk.

Zühtü Hocamız stil sahibi olmanın nasıl özgün bir özellik olduğunu anlamamıza, kendi stilimizi nasıl geliştirebileceğimize yardımcı olmuştur. Sonraki dönemlerde tanıştığım insanlarda, "nasıl bir stile sahip oldukları" ilk sorguladıklarımdan ya da merak ettiklerimden biri olmuştur. Zühtü Hocamız aynı zamanda bir rol modeldir. Günlük ve iş yaşamımızdaki sorunları çözmede, iş arkadaşlarımızla ve çevremizdeki diğerleriyle etkileşim kurmada, yeninin ve güncelin peşinden koşmada, anlamada, değişen koşullara uyum sağlamada, iş etiğine sahip olmada, olaylara ve olgulara analitik bakmada ve sıralamayacağım daha birçok duyuşsal ve bilişsel beceriyi kazanmamızda bize örnek olmuştur. Zühtü Hocamız bizim için ufuk çizmiş ve bu ufka ulaşmada her tür aracı bizim hizmetimize sunmuştur. Geriye dönüp baktığımda birçok pişmanlıklarım olmasına karşın 1984 yılında Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Örgün Bölümler Programlarına girmek için başvuru yaptığım ve Zühtü Hocamızı tanıdığım için çok şanslı olduğumu düşünüyorum. Zühtü Hocamız ile yolu kesişen birçok arkadaşımın da aynı düşünceye sahip olduğundan eminim.

PROF. DR. ÖMER ZÜHTÜ ALTAN'IN ÖĞRENCİSİ OLMAK

Uğur AYTEMUR

Anadolu Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencisi olarak 2005 yılının Eylül ayında kayıt olmak için babam ile birlikte İzmir'den daha önce hiç görmediğim Eskişehir'e gelmiştim. Fakültemizin binasına gitmiş, kayıt işlemlerime başlamıştım. Aslında tesadüfen kayıt gününde Zühtü Hoca ile tanışma fırsatı bulmuşum ancak tanıştığım kişinin Zühtü hoca olduğunu ancak ilk dersimizde anladım. Kayıt işlem evrakları için koşuştururken kendisine koridorda denk gelmiş ve bir kaç şey sormuştum. Kendisi de bana yardım etmiş, yol göstermişti. Kim olduğunu o gün sormadığım için, hocamı ancak ilk dersinde karşımda gördüğümde hatırlamıştım. Öğrenci yurduna yerleştikten sonra, çoğu benim gibi Türkiye'nin farklı yerlerinden gelen öğrenciler ile biraraya gelip, konuşmaya ve yeni arkadaşlıklar kurmaya başlamıştım. Üniversitenin binalarından, dersliklerinden, bahçelerinden, kitaplığından, yemekhanesinden, yurtlarından, hepimiz etkilenmiştik. Ancak, fiziksel mekanlar ve olanaklar önemli olmakla birlikte derslerimiz, derslerimize girecek hocalar da bizim için en az onlar kadar önemliydi. Doğrusu bu nedenle biraz de heyecan yapıyorduk. Çünkü ilk defa şehir dışına bu denli uzun süreli yaşamak için çıkmıştım. İçimde, ailemden, doğduğum ve büyüdüğüm şehrimdem, evimden ayrılmanın hüznü ve endişesi vardı. Aynı zamanda yeni bir yer keşfetmenin heyecanını da yaşıyordum.

İlk derslerimize giren hocalarımızdan birisiydi Zühtü Hoca. Aslında Zühtü Hoca ilk tanıştığımız gün beni ve birçok arkadaşımı etkilemişti. Ders esnasındaki sıcak, samimi ancak bir o kadar da profesyonel yaklaşımı, güzel ve bakımlı kıyafetleri, tarzı, akıcı konuşması ve diksiyonu, anlattığı derse ve hususlara hakimiyeti bende ve birçok arkadaşımda ilk dersten itibaren iz bırakmıştı. Bununla beraber hocamın anlattıkları sadece teorik konular olarak kalmamakta, aynı zamanda verdiği birçok pratik örnek ile de konuyu daha da anlaşılır hale getirmekteydi... Sadece dersimizle ile ilgili değil, bazen de diğer genel kültür konularında, hocamız dünyadan ve ülkemizden güncel bilgileri ve gözlemlerini paylaşmakta idi. Bu durum dersi daha da ilgi çekici hale getirmekte ve öğrencilerin de daha aktif katılımını sağlamaktaydı.

İlk derste yaptığı konuşma ile ve bize dağıttığı yazılı metinde hem kendisi ve hem de akademik kişiliği ile ilgili ipuçları veriyordu. Hoşgörülüydü, çoğu zaman yaşımızın da

getirdiği sınıf içerisindeki hatalarımızı görmezden gelir ve dile getirmezdi. Bu yaklaşımı ve samimi uslübu ile çoğu arkadaşımız gibi beni de etkilemişti. Onun anlattıklarını, söylediklerini koşulsuz kabul etmememizi, sorgulamız gerektiğini bize öğretmeye çalıştı. Bilimsel kuşku diye bir kavramı ondan öğrendik. Derslerinde bize ders konuları ile ilgili sorular sorduğunda söz almamızı ister, düşüncelerimizi ifade etmemize ve konuları aramızda tartışmamıza izin verirdi. Bu yolla sözel anlatım yeteneğimizi geliştirebileceğimizi söyler, bizi cesaretlendirirdi.

Derslerinde ve sınavlarda sadece öğrendiklerimizi değil, konulara ilişkin sentez ve analiz yeteneğimizi geliştirmemize yönelik sorular sorardı. Bizlere yönelttiği sorular, "irdeleyiniz", "karşılaştırınız", "kendi düşüncelerinizi yazıp, savununuz", "tartışınız" sözcükleriyle sonlanırdı. Derslerde anlattıklarının dışına çıkarak, dayanak ve gerekçeleri ile kendi farklı düşüncelerinizi dile getirerek de iyi not alabilirdiniz. Bazen sıkıcı olan teorik bilgiyi ilgi çekici hale getirmeyi bilir ve sorduğu sorular ile bizleri daha derin düşünmeye sevk ederdi.

Derslerde bize ülkemizde aynı konuda başka öğretim üyeleri tarafından yazılmış kitapların da listesini verirdi. O kitapların tümü üniversite kitaplığında bulunuyordu. Anlattığı konuları ve sınav sorularını sadece kendi yazdığı kitaptan değil, önerdiği kitaplardan da hazırlıyordu. Zühtü Hoca'nın bu konuda hassas ve etik bir duruşu vardı. Örneğin, öğrencilerinin ailelerinin gönderdiği parayı ders kitabı almak için harcamalarını istemediği için, kendisinin üniversite tarafından basılan ve okutulan ders kitaplarının hiç birinden bu güne dek telif ücreti almamış biridir. Örneği ne kadar çok var bilmiyorum ancak şunu biliyorum ki, bu yaklaşımı sayesinde üniversitede satın aldığımız en ucuz ders kitabı onun kitabı idi.:)

Üniversitede üst yönetimde görev aldığı dönemlerde derslerini hiç aksatmadı. Kendi yerine bir başka hocayı derslerine sokmadı. Sınavlarında bulunur, sınav kağıtlarını kendisi okurdu. Sınav sonuçlarında nasıl bir not alacağınızı bilirdiniz. Onun için de itiraz etmez, kabullenirdiniz.

Anadolu Üniversitesinin üst yönetiminde görev yaptığı süre boyunca, yüzlerce "öğrenci işçi" ile çalıştı. Bu yolla öğrencilerin kendilerini üniversitenin bir parçası olarak görmelerini ve öğrencisi oldukları kuruma bir değer katmalarının gururunu duyacaklarını düşünürdü. Dahası, öğrencilerin çalışma ortamlarının gerçekleriyle yüzleşmelerinin, dersliklerde sürdürülen eğitim ve öğretim kadar önemli olduğuna

inanırdı. Ben de böyle bir statü ile çalışarak ve hocamın düşüncelerinin ne kadar doğru olduğunu tecrübe ederek gördüm. Ben ve birçok arkadaşım bu dönemde derslerden arta kalan zamanlarda çalışarak ailemize de destek olduk. Yine eğitim sürecimde onun yönlendirmesi ve yol göstermesi ile staj ve Erasmus gibi programlardan yararlanma koşullarını öğrenmekle kalmayıp, eğitimimin bir bölümünü yurt dışında bir üniversitede sürdürme fırsatını yakaladım. Kısacası maddi veya manevi ihtiyacınız var ise onun kapısını çalacağınızı bilirdiniz. Benim gibi mütevazı aileden gelen öğrenciler için yardım eli hep açıktı. Onun da desteği ile ben ve birçok başarılı arkadaşım hem burs alma hem üniversitede çalışma ve hem de yurtdışı programlara katılma imkanı bulduk. Bırakınız bunları, hasta iseniz ya da mutsuzsanız bile hocamın kapısına gidebileceğinizi bilirdiniz. Öğrencisine zevkle vakit ayırdığını bilirdik ve rahatça her zaman açık olan kapısından içeri girebilirdik. Bizlere sevildiğimizi ve değer verdiğini hissettiren bir hocaydı.

Ömer Zühtü Altan hocamıza duyduğumuz sevgi ve saygı nedeniyle eşim ve ben oğlumuza onun ilk adını verdik. Benim gibi sayısız birçok insan yetiştiren hocama sonsuz teşekkürler.

ÖMER ZÜHTÜ ALTAN'IN ÖĞRENCİSİ OLMAK

Değerli hissetmek ve ilham almak

Doç. Dr. Okan Güray BÜLBÜL

İnsanların bu fani dünyada; mutlu olmak ve çevresindeki insanları mutlu etmek, bulundukları topluma değer katmak, dünyada geçirilen görece kısa süreyi anlamlı hale getirmek ve geride hoş bir seda bırakmak için yaşadıklarına inanırım. Bu kapsamda hayata anlam, topluma değer katmanın farklı yolları olduğunu da her geçen gün deneyimliyorum. Ancak belki de içerisinde bulunduğunuz topluma değer katmanın en etkili fakat aynı zamanda en zor ve her insanın seçip sürdürmesinin mümkün olmadığı yollarından birisinin; hiçbir ayrım gözetmeksizin çevrenizdeki tüm insanlara karşı nazik davranmak, hayatın küçük detaylarına dair farkındalıklarını oluşturmak, onlara karşılıksız sevgi-saygı göstermek, kendilerini ifade etme ve bulma şansı sunup değerli hissetmelerini sağlayarak onlara rol model olabilmek olduğunu ise bizzat yaşayarak öğrendim. Bu çok değerli bilgiyi ben ve benim gibi binlerce öğrencisine öğreten ve ne kadar şanslıyım ki kendisi ile birlikte zaman geçirerek deneyimlememi sağlayan ise hiç şüphesiz Prof. Dr. Ömer Zühtü ALTAN oldu.

Zühtü hoca ile ilk tanışmamız 2003 yılının güz döneminde Sosyal Politikaya Giriş dersinde olmuştu. Henüz üniversite ikinci sınıf öğrencisi olan bizler için karşımızda gördüğümüz figür tam anlamıyla hayranlık uyandırıcıydı. Derslerine vaktinden yaklaşık yarım saat önce gelip derslik veya amfinin kapısında öğrencilerini bekleyip onları selamlayarak kısa sohbetler eden, her daim şık olup kendine özen gösteren, bunu karşısındakine değer vermenin bir yolu olarak görüp uygulayan, davranışı konuşması yaklaşımı ile öğrencilerini değerli hissettiren Zühtü Hocanın biz öğrencilerine karşı olağanüstü hoşgörüsü bizler için çok kıymetliydi. Daha sonra bu tavrı öğrencilere karşı yıllar boyu aynı özenle sürdürmenin ne kadar zahmetli olduğunu deneyimleme şansı bulmuş birisi olarak, Zühtü Hocanın mesleğine olan saygısını tanımlamak için kelime bulmakta zorlanıyorum. Bizler Zühtü Hocanın hiçbir ayrım gözetmeksizin tüm öğrencilerine verdiği değeri gördükçe, kendimizi gerçekten değerli hissetmeye başladık. Bir profesörün bizlerle bu derece yakından ilgilenmesi, sadece öğrettiği bilgilere karşı değil; kendisine, tavırlarına, dinlediği müziğe, insanlara yaklaşımına yani bir bütün olarak hocaya karşı da ilgi duymamızı sağladı. *"Hoca"* olmanın ağırlığını, öğrencilerine

karşı doğru yaklaşım ve davranışlar sergileme sorumluluğunun getirdiği zorlukları kısacası akademisyen olmanın getirdiği belki de en zor sorumluluklarından birisini, Zühtü Hocanın ne kadar kolay yüklendiğini henüz tam anlamıyla olmasa da bugünlerde biraz daha iyi anlamlandırabiliyorum. Ancak elbette ki hayata geçirmekte çok zorlanıyorum. Ama bu tavır ve yaklaşımın öğrenciler açısından değerini fazlasıyla biliyorum. Çünkü Zühtü Hoca bunu ben ve benim gibi tüm öğrencilerine hiçbir ayrım gözetmeksizin yaşatmıştı.

Zühtü Hocanın sosyal politika bilim dalına olan sevgisi, o günlerde bilmesem de daha sonra öğreneceğim *"sosyal politiker olmak için akademisyen olduğu"* gerçeği, hocanın ders anlatımı, davranışları ve yaklaşımı ile bizlere öyle bir sirayet ediyordu ki, hepimiz Zühtü Hoca sayesinde hümanistleşmiş, sosyal politiker bakış açısına doğru ilk adımlarımızı atmıştık. İki dönem boyunca hocadan aldığımız derslerdeki nezaket neredeyse bütün sınıf arkadaşlarımızda karşılık bulmuş, hepimiz ilk gençlik dönemlerimizde doğru Türkçe kullanımının, karşısındakine yaklaşımın değerini her hafta daha farklı bir seviyede deneyimlemiştik. Şüphesiz ki Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde öğrenim gören tüm öğrenciler için Zühtü Hocadan ders almadan önce ve sonrası keskin bir ayrımı ifade ediyordur.

Mezun olmadan önce ise Zühtü Hocanın bu kez farklı bir yönüyle, öğrencileriyle birlikte eğlenirken de nasıl örnek olunabileceğini ve Zühtü Hocanın ne kadar ince zevkleri olduğunu görme fırsatımız olmuştu. Geleneksel yıl sonu pikniğinde Zühtü Hoca hafta sonu olmasına rağmen her zamanki gibi şık ve yine her zamanki gibi biz öğrencileri ile tek tek sohbet edecek kadar alçak gönüllüydü. Etkinlik boyunca çalan müziklere tüm bölüm hocalarımız gibi eşlik etti, mezun olarak kampüse ve bölüme veda edecek bizlerin çok keyifli bir gün geçirmesi için tüm enerjisini sarf etti. Etkinlik sonlandıktan sonra Zühtü Hoca ben ve birkaç öğrenciyi Adalar'a kadar aracıyla bırakmayı teklif etti. O dönemlerde sınırlı sayıda yollarda bulunan ancak gerçekten stil sahibi insanların tercih ettiği bir araçla hoca Sinema Anadolu'nun otoparkından çıktığında hepimizde *"evet hocanın zaten sıradan bir tercih yapması mümkün olmazdı"* diye düşünerek birbirimize baktığımızı hatırlıyorum. Zühtü Hocanın hepimizle içten sohbet ederek bizleri Adalar'a kadar bıraktığı kısa sürede, hocanın artık mezuniyet aşamasına gelmiş öğrencileriyle bu kez hayata dair kendi deneyimlerini daha açık bir şekilde ve yalnızca bir eğitimci sıfatıyla değil, kendisini adadığı bir ülkü uğruna yani hayatı öylesine sıradan değil de zenginleştirerek, anlamlandırarak, kısacası *"büyük bir ciddiyetle"* yaşamayı bizlere aksettirdiğine şahit olmuştuk. Dahası Zühtü Hoca için çok

sıradan ve içselleştirdiği bir davranış bizler için *"tabii aslında olması gereken ya da normali bu"* cümlelerinin ağzımızdan dökülmesine neden olmuştu. Hoca o dönemde üniversite yönetiminde görev alıyordu ve hafta sonu bile olsa güvenlik görevlileri hocanın kampüs giriş ve çıkışlarında ayağa kalkıyor, protokol kurallarını uygulamaya gayret ediyordu. Hoca ise tabii ki son derece mütevazı bir tavırla, güvenlik görevlilerinin ayağa kalkmasına gerek olmadığını anlatmak için kampüs içerisindeki kısa yolculuğumuzda nazik bir gülümseme ile onları selamlayarak ve en güzel kelimeleri seçerek işlerini kolaylaştırıyordu. Bulunduğunuz görev ya da statü ne olursa olsun, insanlara değer vermenin, onlarla kısa da olsa iletişim kurmanın ne kadar önemli olduğunu ve bunun bir insanı ne kadar yücelttiğini üniversitede görev yapan herkesin Zühtü Hocaya tavrından anlayabiliyorduk. Bu tutumu bu kadar yoğun bir mesai içerisinde sürdürmenin ancak bunu bütün hayatı boyunca yapabilen yani içselleştirebilen insanların harcı olduğunu anlamam çok uzun sürmeyecekti.

Zühtü Hocanın öğrencileri için yaptıklarının bir bölümünü öğrencisiyken algılayamıyorduk. Çok sonra "Sosyal Politikanın Çınarları" kitabında hocanın sarf ettiği *"satın almak zorunda kalacaklarını düşünerek, örgün bölümlerde okutulan ders kitaplarımın hiçbirinden telif ücreti almadım"* cümlesini duyduğumda öğrencilerinize karşı sorumluluklarınızın çerçevesinin ne kadar geniş olabileceğini anlamıştım.

Zühtü Hocanın öğrencisi olmanın, ne kadar kıymetli olduğunu lisans döneminde fazlasıyla hissetmiştim. Ancak benim için hikâye aslında daha yeni başlıyordu. Mezun olduktan sonra yüksek lisansa kabul almış ve ders seçimlerini yapmıştım. Ders seçiminde Zühtü Hocadan da ders seçmiş ve hocayla dersin içeriği ile ilgili görüşmek için randevulaşmıştım. Hoca o dönemde Rektör Yardımcılığı görevini yürüttüğü için Rektörlükte görüşecektik. Ben Rektörlüğe gittiğimde hocanın randevu listesinde ismimin bütün bir dönem boyunca ders günü ve saatleri için yazıldığını yani bir dönem boyunca hocanın tek kişilik ders anlatımı için bütün diğer idari işlerini erteleyerek bu saatleri sekreterinin kapatmasını tembihlediğini gördüm. Zühtü Hoca beni içeri davet ettiğinde öncelikle ders ile ilgili bilgileri paylaştı. Daha sonra benden beklentilerini tanımlayıp bir konuda özürlerini iletti. Rektör yardımcılığı nedeniyle Kanal Anadolu'dan sorumlu olduğunu, sürekli bir biçimde takip etmek durumunda kaldığını, bu nedenle ders sırasında bile Kanal Anadolu'yu açık tutacağını ancak sesinin kısıkta olacağını bu nedenle benden özür dilediğini anladığımda ise her zamanki gibi Zühtü Hocanın nezaketi ve işine verdiği değeri çok net bir biçimde idrak edebilmiştim. Hocanın karşısındakine değer verme konusundaki hassasiyeti ve bu derse verdiği önem,

lisans mezuniyeti sonrası Ankara'da çalışmaya başlayan benim için o dönem hızlı tren seferleri başlamadığından 3 saatlik yolculuklarla Ankara – Eskişehir arası geçen yolculuklarımın hepsini daha ilk ders gününden itibaren planlamama neden olmuştu. Hocanın derse verdiği önem, benim de bir dönem boyunca gidiş – dönüş tüm biletleri alarak herhangi bir aksaklık nedeniyle hocaya mahcup olmayı göze alamamam ile sonuçlanmıştı. Yani hoca o gün bana hiç hissettirmeden, yalnızca tek bir yüksek lisans öğrencisine anlatılsa bile, dersin akademisyenin en büyük sorumluluğu olduğunu göstermişti.

Zühtü Hoca ile yüksek lisans ve sonrasında buna benzer pek çok paylaşımım oldu. Bu nedenle kendimi çok şanslı hissediyorum. Ancak Zühtü Hocanın hümanistliği yalnızca öğrencilerine sirayet etmiyor, öğrencilerinin aileleri de Hocadan etkileniyordu. Zühtü Hocaya düğün davetiyemizi iletip nikah şahidimiz olmasını rica ettiğimde hocanın bunu kabul etmesi sonrası çok sevinmiştim. Ancak içten içe hocanın Eskişehir dışındaki bir düğüne zaman ayıramayabileceğini düşünüyordum. Nikahtan bir saat önce hocayı karşımda gördüğümde çok mutlu olmuştum. Zühtü Hoca ailem ve eşimle tanışıp nikah şahitliği görevini yerine getirdikten sonra her zamanki nezaketiyle düğünden ayrıldı. Ben ve ailem çok mutlu olmuş ve yine şunu anlamıştık ki, bir hocanın öğrencisine değer vermesi bazen fazlasıyla fedakârlık yapmasını gerektirebiliyor. Daha sonraki pek çok konuşmamızda hocanın *"annene, eşine, ailene selamlarımı ilet"* cümlesinin karşılığı her zaman eşim ve ailemin yüzlerine büyük bir tebessüm yerleşmesi ile sonuçlandı. Hoca yalnızca öğrencilerine değil ailelerine de sirayet ediyordu.

Zühtü Hocanın desteğini pek çok kez manevi olarak hissetmekle birlikte çoğu kez yine Zühtü Hocanın naif ve şıklığını yansıtacak biçimde somut olarak deneyimleme şansına da eriştim. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümler kongresinde tebliğim olduğu oturumda hoca en arka koltuklardan birisinde tebliğimi dinlemiş ve tebliğ sonrası uzun süre alkışlayarak beğenisini ortaya koymuştu. Bunun benim akademik hayatta kendime güvenimi nasıl artırdığını kelimelerle anlatmam mümkün değil. Hatta Hocanın bu hareketini gören bazı meslektaşlarım gıptayla bu durumu bana aktarmışlardı. İçimden bir gün bu destekleyici tavra layık olabilmek için çok daha fazla çalışmam gerektiğini kendime hatırlatıp gururlandığımı bugün gibi hatırlıyorum.

Zühtü Hoca akademik gelişimimde o kadar çok rol oynadı ki bu yazıya hepsini sığdırmam mümkün değil. Ancak unutamadığım ve hocalarımın da mutlulukla hatırladığı yüksek lisans tez savunmamda hocanın jüri üyeleri ve bana yaptığı sürprizi

mutlaka aktarmam gerektiğini düşünüyorum. Yüksek Lisans tez savunmamdan önce Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde araştırma görevlisi olarak görev yapmaya başlamıştım. Tez savunması için Ankara'dan Prof. Dr. Eyüp BEDİR, Prof. Dr. Cem KILIÇ ve Prof. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN ile birlikte Eskişehir'e gelmiştik. Hoca bütün jüri üyeleri ile ilgilenip onları Taş Bina'da ağırladıktan sonra beni Enstitüye uğurlamıştı. Tez savunmamdan sonra ise tam hocalarımızla birlikte Ankara'ya doğru hareket etmeye hazırlanırken o zaman Enstitü ile aynı binada olan Anadolu Otel'de küçük bir pasta ile başarılı geçen savunmayı kutlamak için hazırladığı organizasyon karşısında gözlerim dolmuştu. Zühtü Hoca her zamanki destekleyici tavrı ve güzel anları daha da değerli kılan varlığıyla bu anı benim için ölümsüzleştirmişti.

Son Söz

Prof. Dr. Yener Şişman, Zühtü Hoca için "Armağan Kitap" hazırlanacağını ve benim bu kitaba "Zühtü Hocanın Öğrencisi Olmak" çerçevesindeki bir yazıyla katkı sağlamamı istediğini ilettikten sonra kafamda acaba neler yazabilirim, bu duyguyu nasıl aktarabilirim diye uzun süre düşündüm. Eşimle bu duygumu paylaştım ve eşim bu duygunun benim yüzümde çok büyük bir mutluluğa dönüştüğünü gördüğünü aktardığında yapabileceğime inandım. Umarım bu duyguyu layıkıyla aktarabilmişimdir. Zühtü Hocanın öğrencisi olmanın bana ve tüm öğrencilerine kattığı değerler elbette ki şu an fark ettiklerimin ve ifade etmeye çalıştıklarımın çok çok ötesindedir. Zühtü Hocanın bana ve bütün öğrencilerine güç verdiği pek çok anı bu yazıya elbette ki sığdıramadım. Yazının Zühtü Hocanın öğrencisi olmak ile ilgili kalması ve hocanın yazdıklarımı okuyunca *"fazla abartmışsın, ben bu kadar katkı sağlamamışımdır"* diyeceğini de bildiğim için burada yazıyı sonlandıracağım. Ama şunu açık yüreklilikle söylemem gerekir ki, zamanla bu mesleğe *"ben de onun gibi olmalıyım, en azından ona yaklaşmayı hedeflemeliyim"* diyerek başladığım Zühtü Hocaya yaklaşabilmeyi hayal ediyorum. Ancak şunu biliyorum ki, Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan Hocanın öğrencisi olmak hayatımdaki belki de en güzel, en şanslı deneyimlerden birisi oldu. Bu deneyimi yaşayabilmiş tüm diğer öğrencileriniz adına teşekkürü bir borç biliyorum hocam.

SEVGİLİ ZÜHTÜ VE MÜBECCEL KARDEŞLERİMİZ

Prof. Dr. Yılmaz BÜYÜKERŞEN

Benim ve eşimin, akademik hayatımız boyunca çok dostlarımız ve arkadaşlarımız oldu. Ama bunlar arasında, sevgili Zühtü ve eşi Mübeccel bizim için özellikleri farklı bir aile idi.

Onlar, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi'nde, daha sonra da Anadolu Üniversitesi'ndeki görevlerimiz süresince, bize en yakın dostlarımız arasında oldular. Kentin ortak bahçeleri olan "Vişne Evleri" semtinde daire satın almışlardı. Bu dostluk yıllarca, günde en az iki kez, birbirimize pencere veya balkonlardan selam vererek, aynı sokağı paylaşmamıza ve fırsat buldukça akşamları ev ziyaretlerimiz ile sürdü gitti.

Mübeccel öğretmenlik yaptığı, Süleyman Çakır Kız Lisesi'nde, daima mütebessim çehresiyle insana huzur verirdi. Bir dönem aynı lisede görev yapan eşim Seyhan'la arkadaşlıkları, karşılıklı sevgi ve saygı bağları ile başkalarına örnek teşkil ediyordu.

Zühtü'yü tanıma şansına erenler ise ondaki, davranış ve konuşma zarafeti karşısında "asil bir İngiliz Lordu" ile karşı karşıya kaldıkları zannına kapılırlardı.

Anadolu Üniversitesi'ni kurmakla görevlendirildiğim zaman, Eskişehir'e kazandırmak istediğim yükseköğretim birimleri arasında, Güzel Sanatlar Fakültesi ile Devlet Konservatuvarının başına getirilecek ilk yöneticilerin görevlendirilmesinde, öteden beri, bildiğim "sanatçılar arasında ki kapris duygularını nasıl aşacaktım sorusu devamlı aklımı kurcalıyordu."

Her iki eğitim-öğretim kurumunda yönetici olabilecek sanatçıların her biri, kendi dallarında "üstad" niteliğinde olsalar bile, iş bir kurumun yöneticiliğine gelince, çoğu yönetim gücü ve hakimi oldukları kurumun imkanlarını, öncelikle ve diğerlerinden ayrıcalıklı olarak, kendi branş veya bölümleri için kullanmak eğiliminde olurlardı. Bu zafiyet ise sanatkârların kaprisyöz davranışlarına ve o kurumda kılıkler oluşmasına yol açardı. Hâl böyle olunca, üst yönetici olarak, sorunu çözecek yollar arayışına gitmek zorunda kalırsınız.

Benim bir üst yönetici olarak, tercihim ise diğer yöneticilerin, en azından, kurumun, hiç değilse başlangıç döneminde, söz konusu sanatçıların yerine, o bölümlerin üstadlarından ziyade, dekanların, başka disiplin dallarından yöneticilik yeteneği olan akademisyenler arasından "kurucu yöneticiyi" atama yöntemini uygulamak olmuştu. Yeni kurulan kurumun işleyişi böylece yerine oturtulduktan sonra, o dallar arasından yöneticileri göreve getirmek daha doğru olacaktı.

Sevgili Zühtü Altan, kişisel özellikleri yanında akademik uzmanlık alanı olarak "Sosyal Siyaset" dalı profesörü idi. Bu akademik yönü dışında, klasik, çok sesli senfonik müziklerin iyi bir dinleyicisi idi. Batı müziğini severdi. Bu nedenle onu Devlet Konservatuvarı Müdürlüğü'ne atamıştım.

İşte, böylesi bir tercih, bizim Devlet Konservatuvarının gerek müzik ve gerek sahne sanatları bölümlerinin sağlıklı bir yapı ile hızla gelişmesini sağlamıştır.

Daha sonraları, konservatuvarın kendi içinden yetişmiş sanatçıları ve yerli/yabancı üstadların kadroya kazandırılması ile yöneticilik görevleri, söz konusu dalların branş yöneticilerine devredilmiştir.

İşte, bugün Anadolu Üniversitesi'nin başarılı bir Devlet Konservatuvarı varsa onu Zühtü'nün kurucu ustalığına borçluyuz. Aynı şekilde, Güzel Sanatlar Fakültesi'nin kurucu yöneticiliğine de, benim Maliye Bölümü Başkanlığım sırasında asistanım ve daha sonra rektör yardımcım olan Prof.Dr. Engin Ataç'ı, ikinci bir görevle, dekan atamak suretiyle, Türkiye'ye güzel sanatlarda başarılı sanatçı akademisyenleri kazandırma şansını elde ettik.

Yıllar sonra bu kurumlar, yeterli sanatçılar olarak, yönetici kadrolara kavuşunca Zühtü Altan ve Engin Ataç kendi öz branşlarına ve fakültelerine gönül rahatlığı ile geri döndüler.

Zühtü Altan kardeşim ise emekliliğinde, Sanat'ın her türünden, bilen ve anlayan bir "İstanbul Efendisi" olarak, İstanbul'a göç etti. Maliyeci Engin Ataç kardeşim de güzel sanatlar konusunda iyi bir uzman oldu. Altan ailesine gelince, Mübeccel ile birlikte, Eskişehir'de yetiştirdikleri evlatları "Memet" yurt dışında ün yapan bir tıp doktoru olarak onlara bir yabancı gelin ve ondan olan bir torun sahibi yaptı. Şimdi haber

alabildiğim kadarıyla, Eskişehir'de yetişmesine vesile oldukları sanatçılarının başarılarını uzaktan izleyerek, huzur ve mutluluk içinde ömürlerine devam ediyorlar.

Sağ olasınız benim zarif kardeşlerim, sevgili Zühtü ve sevgili Mübeccel, ben ve eşim Seyhan, Anadolu Üniversitesi'ne ve ülkemize hizmetlerinizden dolayı sizlere binlerce teşekkürlerimizi sunuyoruz.

NEVİ ŞAHSINA MÜNHASIR AZİZ DOSTUM

Av. Adnan Bülent ERDOĞMUŞ

Zühtü Ağabeyi tanıyanlar onunla uzun yıllardır tanışıktırlar. Bunda kendisinin ilerlemiş yaşından ziyade esasen vefalı ve kadirşinas bir kişiliğe sahip oluşunun payı daha büyüktür.

Bendeniz maatteessüf zatıalileriyle geç yaşımda tanışma bahtiyarlığına sahip olanlardanım. Bu nedenle, dostluğuna geç nail oldum, bari çok vakit geçirerek diğer yakın çevresiyle aramı kapatayım kompleksiyle kendisiyle günde asgari iki kez telefonlaşır, üç kez bir araya gelip sık görüşür olduk.

Derin bilgisinden ve hayat tecrübelerinden daha fazla feyiz almak ve meşhur kadirşinaslığından mümkün olduğunca istifade etmek düşüncesindeydim. Lakin, hayatta her istediğiniz pek öyle planladığınız gibi olmazdı, zira hangi rotada yürüyüşe çıksak, hangi mekânda iki sohbete otursak, uzun yıllar yaşadığı eski şehrinden senelerce hocalık yaptığı üniversiteden bir öğrencisi ile muhakkak rastlaşır, dakikalarca muhabbet içinde ona sarılarak hatırını sorar, beni bir köşede unutur, bu iyiniyetli düşüncelerimi sekteye uğrattığının farkına bile varmazdı.

Kabahatin büyüğü bendeydi. Üniversitede hocalığının yanı sıra basın ve halkla ilişkiler, kültür, sanat ve kurumsal etkinlikler, mezunlar birliği ve öğrenci kulüplerinden sorumlu bir Rektör Yardımcısı ile dostluk kurarak müstakil yürüyüşler yapmanın bir bedeli olduğunu hesaba katmalıydım.

Nihayetinde, ülkedeki akademik jürilerin aranan üyesi, bilimsel yayın taslaklarının vazgeçilmez fahri editörü, insanlarla her türlü ilmini, örfünü, fikrini paylaşan, onların gönüllerine taht kuran, cemiyeti bir arada tutan, ikincisi hoplama hareketinden ibaret olmak üzere saniyede üç adım atma maharetine sahip, kondisyonu yaşıyla ölçülemeyecek derecede yüksek, atletik, fit ve müstesna bir insanla, bir adım arkasından nefes nefese yürümeye çalışıyordum.

Bir keresinde, bir maratonumuzda bu bir tanıdığa rastlama ve hatır sorma faslının eski bir öğrencisiyle kırk beş dakika kadar sürdüğünü, devamında benimle Bostancı yönünde seyretmekte olduğunu unutarak, talebesiyle birlikte aksi istikamette Kadıköy tarafına

doğru ip sektirir gibi uzaklaştıklarını söylersem belki meramımı daha iyi anlatmış olabilirim.

Ağabeyimin şahsına pek yakışan bir diğer nevi münhasırlığı da çok ince nezaketiyle bilinir olmasıdır. Nitekim bahsettiğim bu hadisenin sabahında günün ilk telefon aramasını bizzat kendisi yaparak beni haddizatında oracıkta bir güzel ekmişken akabinde ta Kızıltoprak'tan geri döndüğünde beni bıraktığı yerde bulamadığı için sitem etse de bunun insanlık hali olduğundan dem vurarak bundan hiç alınmadığını belirterek, yürüyüşümüze kaldığımız mevkiden ertesi gün devam etme teklifinde bulunma lütfunu göstermiştir.

Zühtü Ağabey, bu nevi lütufları göstermekte sınır tanımayan bir kişiliğe sahiptir, size gösterdiği lütfun beş katını sağ olsun sizin yakınlarınızdan da esirgemez onlara da gösterir. Bu özelliğini bir gün eşimle birlikte dünürlerimizle caddede bir kafeteryada buluştuğumuzda o günün ikinci telefon görüşmemizde Zühtü Ağabeyle, muhterem zevcesi Mübeccel Ablamızı da yanımıza davet ederek dünürlerimizle tanıştırma gafletinde bulunduğumuz gün müşahede ettim.

Dünürlerimizle dostluklarının birkaç dakika içinde o denli koyulaşacağını, sohbet ilerledikçe Haydarpaşa Lisesinden yan sınıftan arkadaş çıkacaklarını, aynı hocalarda okuduklarını, son birkaç ay içerisinde muhtelif ortak tanıdıklarının düğünlerinde, mevlitlerinde birbirleriyle henüz daha tanışık olmasalar da ayrı ayrı davetli bulunarak, birlikte üzülüp birlikte sevindiklerini keşfedeceklerini, daha böyle birçok müşterek tanıdıklarının çıkacağını, yıllardır gül gibi geçinip gittiğimiz güzide dünürlerimizi daha ilk tanıştırmamızda Altan ailesine kaptıracağımızı tahmin edemezdim.

Buna mukabil haklarını yemeyelim, çevremiz de giderek genişliyordu. Eşim ve ben, kendi küçük yuvamızdan çoluğumuz çocuğumuzla adımlarını dışarıya pek atmayan sıradan insanlardık, yaşantımız kendimize göreydi, muhitimiz kısıtlıydı. Sayelerinde Üsküdarlıların yarısını, Eskişehirlilerin dörtte üçünü tanıma fırsatı elde ettik. Kendimizi bu yeni tanıştığımız iyi insanların bir kısmını Zühtü ağabeylerden çalarak, dünürlerimizi kaptırmanın öcünü alma zevkinin tatlı bir heyecanı içinde bulduk.

Zühtü Ağabeyle tanışmadan evvel de elbette çok şey görüp yaşamıştım. Fakat son 10 yılımı, önceki yaşlarıma oranla bilimsel açıdan daha donanımlı, yaşamsal açıdan daha sevinçli, bilgili ve heyecanlı geçirmemi, önemli derecede aziz dostum Zühtü

Ağabeyimin bu üstün meziyetlerine borçluyum. Zühtü Ağabey bu hayata okumak, yazmak ve zevkli yaşamak için gelmiştir, asil iştigallerin ve saadetlerin insanıdır.

Zevkli derken, Zühtü Ağabeyimden bahsederken onun üstün sanat sevgisini, estetik duygusunu, rafine beğenilerini mevzubahis etmezsek olmaz. Kendileri enginlere sığmayacak derecede gusto sahibidir. İnsanları karşısında hep güler yüzlü, şık, temiz ve pak görmek ister. Bir sıkıntınız varsa hemen teferruatlıca ilgilenir, derdinize derman olur, ceketiniz pantolonunuza yakışmamışsa derhal fikrini beyan eder.

Onunla dostluk ediyorsanız biraz masrafa girmeniz, gardrobunuzda muhtelif renkten çoraplar, kemerler, kravatlar bulundurmanız şarttır. Öyle ayakkabınızı kahverengi, çorabınızı gri giyinip, antrasit kravatı kafanıza göre takamazsınız, yüzü anında ekşir. Cebinizde beyaz bir mendiliniz yoksa, saçınız briyantinli, kıyafetiniz havalı olsa bile hiçbir ehemmiyetiniz bulunmayacaktır.

Şayet kombininiz birbirini tamamlıyorsa güzel iltifatlar alacaksınız, mesut olacak, hükmünüz dünyaya geçecektir. Bu hususiyeti yüzünden, aynı sofralara oturmaya başladıkça, alakart fast food restoranlara giderken dahi çekinir, yanımızda dantelli ipek peçeteler taşır olduk.

Benzer zamanlarda torun sahibi olduk. Talih bizi şu âlemde çok güzel rastlantılarla bir araya getirmişti. Çocuklarımız, birbirlerinden habersiz olarak, torunlarımızın isimlerini Atlas koymuşlardı, böyle güzel tesadüflerle yaşamaya devam ediyoruz. Sayesinde artık daha çok şeyi biliyor, daha uyumlu giyinebiliyor, daha çok insan tanıyorum.

Kıymetli ağabeyim, canım dostum Zühtü Ağabeyime, sevgili eşi, biricik oğlu, güzel gelini, harika torunu ve müşterek tanışıklığımız olsun olmasın tüm değerli dostlarıyla, yakınlarıyla ve eski öğrencileriyle daha nice güzel yıllar, sıhhatli günler, afiyetli sofralar ve uzun yürüyüşler diliyorum.

PROF. DR. ÖMER ZÜHTÜ ALTAN İNCELİĞİ

Prof. Dr. Hasan ERKEK

Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'ı düşündüğümde, aklıma ilkin onun incelikli kişiliği, önceki kuşakların deyişiyle "zerafet"i gelir. Sosyal politika alanında ciddi bir kariyer yapmış ve kitaplar yazmış olması bu inceliği anlamlı kılmaktadır. Bu inceliğin sanatla buluşması er ya da geç gerçekleşecekti. Nitekim, inceliği sanattan beslenmiştir ve beklendiği gibi sanata da çok şey katmıştır.

Yollarımızın kesişmiş olmasının nedeni de, büyük oranda, Ömer Zühtü Altan Hocanın incelikli kişiliği ve eşsiz dikkatidir. Öyle olmamış olsaydı, onu tanıma şansından yoksun kalacak, belki de İstanbul'da, zengin ama mutsuz bir televizyon dizi yazarı olacaktım.

1990 yılında, Ankara Üniversitesi, Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Tiyatro Bölümünden mezun olmuştum. Aralarında TRT Büyük Ödülü'nün (**Bedel** adlı oyunumla) de bulunduğu, ulusal düzeyde, birkaç ödül almış, hocalarımın taktirini kazanmıştım. Ancak, işsizdim. Çünkü aynı yıl, "körfez krizi" olarak adlandırılan, ABD'nin Irak'ı işgal etmesiyle ortaya çıkan durum, ülkemizi ve beni derinden etkilemeye başlamıştı. Turgut Özal, Bush'un "istilacı emellerine teşne" idi. "Fırsat bu fırsat" demişti. Sözde biz de, bu vesileyle, Musul'u ve Kerkük'ü alabilecek, böylece "ezeli" petrol sorunumuzu kökten çözebilecektik. O'nun deyişiyle "bir koyup üç alacak"tık. Kısacası, savaş gelmiş kapımıza dayanmıştı. Öğrenimimi sürdürmekte olduğum Ankara, menzili 1500 kilomotreyi bulan Sovyet yapımı Scud füzelerinin hedefindeydi. Kapılar, pencereler çamaşır suyuna batırılmış bezlerle kapatılmaya çalışılıyordu. Böylece, füzelerin muhtemel etkileri azaltılabilecekti. Benim açımdan tehlike bu kadarla da sınırlı değildi. Barış yanlısı bir kişiliğim ve tutumum olmasına rağmen askere alınmam, savaşa asker olarak katılmam söz konusuydu. (Sonraki yıllarda, beş-altı ülkede kitap olarak basılacak ve yine beş altı ülkede ondan fazla tiyatro tarafından sahnelenecek olan **Yaşasın Barış** adlı çocuk oyunumu o yıl yazdım). Neyse ki bir lise öğrencisi okulunun duvarına "savaşa hayır" yazan karton bir afiş asmış, bu çağrı hızla başka okullara da yayılmış, demokratik kitle örgütleri baskılara rağmen savaş karşıtı protestolar yapmıştı. Ne var ki, bunlar Özal'ı kararından vazgeçirmemiş, o'nu ancak, Genel Kurmay Başkanı Orgeneral Necip Torumtay'ın istifası durdurabilmişti.

Öyle bir dönemde mezun olunca, sayıları sınırlı olan tiyatro bölümlerine başvurdum. Ancak savaş riski nedeniyle kadrolar dondurulmuştu. Ayrıca bir "ekonomik kriz" kapıda bekliyordu. Ciddi kurumlardan dilekçelerime verilen yanıtlar olumsuzdu.

Eskişehir'de bir arkadaşımı ziyaret ettiğim sırada, aklıma, Anadolu Üniversitesi'nde yeni açılan Devlet Konresvatuvarı geldi. İstanbul, Ankara, İzmir gibi metropoller dışında açılan ilk konservatuvardı. Açılalı henüz iki yıl olmuştu. Şahsen tanıdığım, yaşı benden büyük genç akademisyenler çalışıyordu. Onlardan, Ahmet Yiğit'e (maalesef kendisini genç yaşta kaybettik) uğradım ve niyetimi açıkladım. Mezun olduğumu, İstanbul'a gidip "dizi piyasası"na "atılmak" istemediğimi, akademi yoluna girmek, bir yandan da tiyatro oyunları yazmaya devam etmek istediğimi belirttim. Konservatuvara yeni öğretim elemanı alınıp alınmayacağını sordum. Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan, başında bulunduğu konservatuvarda demokratik bir hava yaratmış ve demokratik iletişim kanallları kurmuş olmalı ki, beklemediğim halde, "almayı düşünüyorlar, istersen Zühtü Hocayla konuşalım" deyiverdi. Konservatuvar sekreteri Meral Hanımı aradı. Kısa bir süre sonra telefon eden Meral Hanım, Zühtü Hocanın beklediğini söyledi. Makamına gittiğimizde bizi hemen içeri aldı. Kendisiyle ilgili ilk izlenimim, 30 yılın sonunda bir yargıya dönüştü: Kalın camlı gözlüklerinin arkasında güleç yüzlü, bilgili, özgüvenli, dikkatli, ölçülü ve incelikli bir kişilik. Beni biraz dinledikten ve sorularıyla belirli sondajlar yaptıktan sonra, şeffaflıkla, "evet, yeni öğretim elemanları için sınav açmayı planlıyoruz. Bir dilekçe bırakın, sınav açıldığında sizi haberdar edelim" dedi. İçimde güven veren bir fener yakmış, üzerimdeki karamsarlık havasını bir anda dağıtmıştı.

Gerçekten de, dediği gibi yaptı. Yerel bir gazeteye verilecek "öğretim elemanı alımı ilanı"nı göremeyeceğimi öngörmüş, benden dilekçe istemekle isabetli bir karar vermişti. Adresime gelen ilana başvurdum. Sınava girdim. Son bir yıldır, hem bu ve buna benzer sınavlara, hem de yüksek lisans sınavına hazırlandığımdan, yabancı dil ve bilim sınavlarından en yüksek notları alarak, oniki arkadaşımla birlikte, Araştırma Görevlisi olarak Anadolu Üniversitesi Devlet Konservatuvarına girmeye hak kazandım. İnce eleyip sık dokuyan Zühtü Hocanın, bununla da yetinmemiş olduğunu, beni mezun eden hocalarımdan soruşturduğunu, çok güvendiği Prof. Dr. Sevda Şener'in bana referans olduğunu, yıllar sonra profesörlük ünvanı aldığımda öğrenecektim. Böylece, o referansı, akademik kariyerim boyunca bir yük olarak taşımamın önüne geçmişti Zühtü Hoca. Benzer bir inceliğe sahip olan Prof. Dr. Sevda Şener Hoca da, bundan hiç söz etmedi

(yaptığım engingönüllü kariyerle her ikisini de utandırmadığım için ne kadar mutlu olduğumu, sözcüklerle dile getiremem).

Böylece Anadolu Üniversitesi Devlet Konservatuvarında çalışmaya başladım. (Kısa bir süre sonra da, Ankara Üniversitesinde yüksek lisans sınavı kazanarak ara verdiğim öğrenimime devam ettim. Eskişehir-Ankara arasında mekik dokumaya başladım.)

Anadolu Üniversitesi Rektörümüz Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen'di. Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'sa altı yıl kurucu konservatuvar müdürü olarak görev yaptı. Bir kurumu sıfır noktasından alıp özgün ve büyük bir kurum haline getirdi. Biz de o yapının içinde ve o yapıyla birlikte büyüdük. Altan Hocanın, kişiliğinin bir yansıması olarak, özgürlük ve güvenlik çelişkisi o kurumda çözülmüştü sanki. Türkiye'nin üzerinde "12 Eylül Darbesi"nin ağır havası dağılmadığı, dahası 90 yıllarda daha da ağırlaştığı halde, biz konservatuvarda, güvenli bir ortamda, çalışma özgürlüğünü hissederek akademik kariyer basamaklarında emin adımlarla çıkıyorduk.

Bu dört yıl boyunca (ilk iki yılına yetişememiş oluyordum) Zühtü Hocayı yakından tanıma şansı buldum. Çünkü bizimle çok yakından ilgileniyordu. Çalışma odaları, lojmanlar (iki kişiye bir oda, iki bekara bir lojman olsa da) ayarladı. Araç gereç bakımından hiçbir yoksunluk yaşatmadı. Kişiliğimize göstermiş olduğu ilgi ve saygıdan dolayı kendimizi hep "özel" ve "saygın" hissettik. Bize bir görev verirken bile, aynı incelikle hareket ediyordu. Makamına "çay içmeye" davet ediyor, görevlendirme yetkisini rica olarak dile getiriyordu.

Sanatı çok sevmesine rağmen, müzik ve tiyatro alanında uzman biri değildi. Bunu da sık sık dile getirirdi. Ancak, bilgisi ve görgüsü "uzman geçinen"lere taş çıkartırdı. Öte yandan uzmanlığı çok önemsiyordu. En önemsiz gibi görünen konularda bile, hepimizden görüş alır, yetinmez kurum dışındaki uzman dostlarına da sorar, kesin kararını ondan sonra verirdi.

Liyakat konusu bugünkü gibi tartışılmazdı. Çünkü hemen herkes liyakete uygun hareket ederdi. Özellikle de Zühtü Hoca. En uygun göreve, o görevi hak eden en uygun kişiyi bulup görevlendirmede "mahir"di. Bu da bize güven veriyordu. Biliyorduk ki, çalışırsak, başarırız. Başarırsak Zühtü Hoca, bize hak ettiğimiz görevi ve yetkiyi verir. Sosyal politika uzmanı olan gözü hep üzerimizdeydi. Sanattan beslenmiş olan vicdan terazisi şaşmazdı.

Nepotizm (işe yerleştirmede kalifiye olmayan akrabalarını kayırma) kelimesini ise o yaşlarda hiç duymazdık. Gerçi çeşitli fakültelerde, benzer soyadları duyunca gülümserdik. Ancak Zühtü Hoca gibi yöneticilerin, yanından ya da aklından geçebilecek bir kavram değildi. O, iş hayatıyla özel hayatını özenle ayırmayı erken yaştan öğrenmiş olmalıydı. Kafasında ve uygulamalarında ikisi arasındaki çizgi netti. Oğlu Mehmet'in konservatuvara, özlediği babasını ziyarete gelmesine bile sıcak bakmazdı. Kendisi gibi incelikli bir kişiliğe sahip olan eşi Mübeccel Hocayla çok sonra, sanıyorum bir mezuniyet yemeği sırasında tanıştık.

Zühtü Hoca, yöneticiliğini eğitimciliğiyle birleştirmişti. O hararetli kuruluş dönemlerinde bile, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesindeki derslerini hiç aksatmadı. Gençlerle sürekli iletişim halindeydi. Gündüz derse gittiğinde, konservatuvara akşamüstü, o da mümkün olmazsa akşam mutlaka uğrardı. Ben de, mesai saatlerine göre hareket etmeyip kurumdan geç çıktığımdan, sık karşılaşır, koridorda ayaküstü söyleşirdik. Eleştirilerini bile, eğitimci kişiliğinin bir yansıması olarak, dolaylı bir biçimde ve incelikle, dahası şakayla karışık dile getirirdi.

Prof. Altan, dikkatli ve deneyimli bir yöneticiydi. Görev süresi boyunca, onun saf içtenliğinden yararlanıp, yetkisinden dolaylı olarak yararlanmaya kalkışanlara, şemsiyesi altında kendi küçük iktidar alanlarını yaratmaya kalkışanlara, kararlı tutumuyla hep set çekmeyi bildi. "Kifayetsiz muhteris"lerin emellerinden kendisini, kurumu ve bizleri korumayı başardı (daha sonra Konservatuvarımızın başına dışarıdan atanmış olan müdürler için aynı şeyi söyleyemeyeceğim).

İki dönemlik (altı yıl) görev süresini tamamlayınca, hepimizi Uygulama Sahnesi'nde toplantıya davet etti. Serinkanlı bir konuşma yaptı ve bizimle "hatıra fotoğrafı" çektirdi. Kalması yönündeki duygusal tepkilerimize şakayla karşılık verdi. Daha önce yaptığı gibi, görevini tamamlamış olmanın huzuruyla "ardına bakmadan" ayrılacaktı. Dediği gibi yaptı.

Ancak, dostane iletişimimiz sonrasında da devam etti. Çünkü bir süre dinlense de, sanatla bağını hiç koparmadı. Dahası bu bağı daha da güçlendirdi. Yeniden üniversite rektörü atanmayan Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen emekliye ayrıldı. 1999'da Eskişehir Büyükşehir Belediye Başkanlığına adaylığını koydu ve seçildi. Prof. Dr. Ö. Zühtü Altan da onun sanat danışmanı oldu. Ancak, Zühtü Hoca, danışmanlığı aşan çalışmalar yaptı. Özellikle Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Şehir Tiyatrosunun, Eskişehir Büyükşehir

Belediyesi Senfoni Orkestrası'nın kurulmasında etkin görev aldı. Devlet Konservatuvarında eğitim almış bazı eski öğrencilerimiz sınavla bu iki kuruma alındı. (Sanıyorum, kalite tutarlılığı bakımından, bu da önem taşımaktadır.)

Bu süre boyunca, dingin bir liman olan Anadolu Üniversitesi'nde kariyerimi sebatla sürdürdüm. Elbette, yönetsel inişler çıkışlar, atamalarda haksızlıklar da yaşandı. Böylece Prof. Altan'ın değerini daha iyi anladık. Bu süre içinde bile, özellikle, Sahne Sanatları Bölümü Başkanı olduğum iki kısa dönemde, danıştığım ve desteğini gördüğüm ender hocalardan biri oldu Zühtü Hoca.

Zühtü Hocanın sanata katkıda bulunduğu sonraki kariyer aşaması ise, Anadolu Üniversitesi Rektör Yardımcılığıdır. Prof. Dr. Fevzi Sürmeli Anadolu Üniversitesi Rektörü olarak seçilip atanınca, Zühtü Hoca, kültür sanat alanından sorumlu Rektör Yardımcısı olmayı kabul etti. Bu dönemde, Devlet Konservatuvarı'na, bu kuruma bağlı olarak çalışan Anadolu Üniversitesi Senfoni Orkestrası'na ve Tiyatro Anadolu'ya önemli katkılarda bulundu.

Üniversiteye ilk adım attığımda karşıma çıkan Zühtü Hoca, kariyerimin son aşamasında da yanı başımda, yol göstericiliğiyle hep önümdeydi. 2009'da, profesör olmaya hak kazandığımda, Prof. Dr. Fevzi Sürmeli, üniversite senatosunda, sembolik olarak cübbemi giydirdi.

Senato salonunda çıktığımda, o mutlu anı paylaşmak ve teşekkür etmek için, Zühtü Hocayı ofisinde ziyaret etmek istedim. Sekreteri, Zühtü Hocanın da zaten beni beklemekte olduğunu, arayıp bana ulaşamadıklarını söylediler. Ofisine girdiğimde beni büyük bir heyecanla karşılayıp kucakladı. Ardından da, Prof. Dr. Sevda Şener'i telefonla arayarak sevinçli haberi verdi. Üzerinde hemfikir oldukları, gelecek vaadeden bir genç, artık Türkiye'nin tiyatro alanınındaki on dolayında profesöründen biri olmuştu. Sevda Hoca, telefonda gözyaşları içinde beni kutladı. Lisans ve yüksek lisans tez danışmanım olan Prof. Dr. Sevda Şener'in, Anadolu Üniversitesi Devlet Konservatuvarı sınavına girdiğimde, benim için referans olduğunu da, işte o gün öğrendim.

Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'ın üstlendiği yöneticilik görevleri (Konservatuvar Müdürlüğü, Belediye Başkan Danışmanlığı, Rektör Yardımcılığı, Yönetim Kurulu Üyeliği, Senato Üyeliği vb.) sırasında akademik kariyerimi tamamladım. Bu süre içinde

yirminin üzerinde kitap yazıp yayımladım. Bunların bazıları çeşitli dillere de çevrildi. Bazı kitaplarımı sevdiğim insanlara ithaf ettim. Zühtü Hocaya da derin saygı duyduğum halde, doğrudan ya da dolaylı olarak yöneticim olduğu bu süre içinde, hiçbir kitabımı ona ithaf etmek aklımın ucundan bile geçmedi. Çünkü her ikimiz de, kayırma/yaranma kültüründen uzak yetiştirilmiştik. Ve karşılıklı olarak, hiç böyle bir beklenti içinde olmadık. Zaten buna ihtiyacımız da yoktu. Her ikimiz de, görevlerimizi layıkiyle yapma gayreti içindeydik.

Ama yıllar sonra, her ikimiz emekli olup Eskişehir'den ayrıldıktan sonra, "Oyun Sanatının Sınırlarında" adlı kitabımı keyifle kendisine ithaf ettim. "Çam sakızı, çoban armağanı" olarak…

Zühtü Hocanın sağlığı daim, ömrü uzun olsun. Tatlı ailesiyle birlikte mutluluğuna mutluluk katsın. Zira bunu fazlasıyla hak etmiştir…

10 Temmuz 2024

ZÜHTÜ ALTAN HOCAMIZ

Prof. Dr. Nüvit GEREK

1976 yılı başında EİTİA hukuk kürsüsünde asistan olarak göreve başladığımda Zühtü Altan Hocam görevli olarak İngiltere'de bulunuyordu. Doktora tezini ve yayınlarını gördüğüm zaman çok titiz, disiplinli ve üretken bir akademisyen olduğunu hemen farkettim ve kendisine hayranlığım daha o zaman başladı.

Hem çok saygı duyduğum ve güvendiğim bir hocam olarak hem de çok sevdiğim bir ağabeyim olarak bana daima destek oldu ve beni gerektiğinde hep korudu. Karar vermekte zorlandığım her konuda kendisine danıştım ve beni her zaman doğru yönlendirdi. Yurt dışına gidebilmem konusunda benden daha çok gayret sarfettiğini belirtmeliyim.

Her zaman çok şık ve özenli giyindiği, son derece nazik ve kibar bir beyefendi olduğu konusunda kendisini tanıyan herkesin hemfikir olduğuna eminim. Uzun çalışma yılları boyunca kimseyle bir sorun yaşadığını, hiç kimseyi kırıp incittiğini görmedim ve duymadım. Meslektaşlarıyla, öğrencileriyle ve diğer çalışma arkadaşlarıyla saygı ve sevgiye dayalı uyumu her zaman takdir uyandırmıştır.

Sevgili hocamız hem hoşgörülü çağdaş bir insandır hem de geleneklerimize saygılı ve bağlıdır. Ailesine ve dostlarına olan düşkünlüğü, son derece vefakâr ve yardımsever oluşu kendisini tanıma şansı olan herkesçe bilinmektedir.

Geniş genel kültürü ve vizyonu mesleki başarılarına da yansımıştır. Müzik ve edebiyat başta olmak üzere pek çok alandaki engin bilgileri tartışılmaz. Hem batı müziğine hem klasik Türk müziğine son derece hâkim olan hocamızın usul ve makamlar konusundaki bilgisine müzikle profesyonel olarak uğraşan çoğu kişinin imrendiğine eminim.

Hocamızın titizliği ve disiplini çalışma hayatında da derhal farkedilebilir. Lisans ve lisansüstü derslerini aksattığı, derslerine geç kaldığı görülmemiştir. Yönettiği tezlerde katkıları ve etkisi derhal göze çarpar. Türkçe'mizi mükemmel kullanması gerek sözlü gerekse yazılı anlatımının çok etkileyici olması hayranlık uyandırır. Bu nedenle öğrencilerinin çok sevdiği ve saygı duyduğu hocamız verdiği derslerde konuların en iyi şekilde öğrenilmesini sağlamıştır. Özellikle "sosyal politika" derslerinden

öğrencilerimizin çok yararlandığını sosyal politikaların ülkemiz için ne kadar önemli olduğunu gayet iyi kavradıklarını biliyorum.

Örgün öğretimdeki çalışmaları yanında açıköğretim sistemine de çok önemli katkıları olmuştur. Açıköğretim Fakültesi ders programlarının hazırlanmasında görev almış, iş hukuku, sosyal politika, sosyal güvenlik hukuku kitaplarının hazırlanışında yazarlık ve editörlük yapmıştır. Bugünkü İletişim Bilimleri Fakültesi başlangıçta Açıköğretim Fakültesi'nin bir bölümü olarak eğitim öğretime başladığında ders programları çok büyük ölçüde hocamız tarafından hazırlanmıştır.

Eğitim öğretim konusundaki hizmetleri yanında başarılı bir yönetici olarak da üniversitemize çok şey kazandırmıştır. Üniversitemiz bünyesinde konservatuar kurulması gündeme geldiğinde, bunun gerçekleştirilmesinin çok zor olduğunu düşünenler çoğunluktayken, kurucu müdür olarak görev alan Zühtü Altan Hoca çok kısa sürede büyük bir başarıyla bu önemli birimi üniversiteye kazandırmıştır. Çok geniş dost çevresi ve iletişim yetenekleri sayesinde hemen hemen tamamı şehir dışından gelen öğretim elemanlarının heyecanla, severek ve isteyerek göreve gelmelerini sağlamıştır. Kuruluş aşamasında başka bir yöneticinin bunu başarabileceğini sanmıyorum.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Bölüm Başkanlığı görevini de uzun yıllar titizlikle, özveriyle ve sabırla yürütmüştür. Genç arkadaşlarımızın çalışma konularının belirlenmesinde ve ileride üstlenecekleri dersler için hazırlanmalarında daima yönlendirici ve teşvik edici olmuştur. Gerçekleştirdiği konferans ve bilimsel toplantılar çok yararlı olmuş bu sayede bölüm sağlıklı bir gelişim sağlayarak bugünkü gücüne ulaşmıştır.

Hocamızın daha yakın zamanlardaki bir idari görevi rektör yardımcılığıdır. 2005-2009 yılları arasında üstlendiği bu görevi de bilinen titizliğiyle ve özenle sürmüş, üniversitemizi başarıyla temsil etmiştir.

Sevgili hocamıza bizlere sağladığı huzurlu çalışma ortamı ve sağladığı olanaklar için, üniversitemize katkıları için hepimiz adına çok teşekkür ediyor kendisine sağlıklı uzun ömürler diliyorum. Uzun yıllar birlikte olabildiğimiz için de kendimi çok şanslı hissediyorum.

ENTELEKTÜEL KONSERVATUVAR MÜDÜRÜ

Prof. Dr. Ayşe Gülriz GERMEN

Anadolu Üniversitesi Devlet Konservatuvarı kurucu müdürümüz Sevgili Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan (bundan sonra Zühtü Bey diye devam etmek istiyorum) denince ilk aklıma gelenler şıklığı, zarafeti ve her zaman beni ve etrafındaki herkesi etkileyen nezaketi ve sonsuz enerjisiyle titiz çalışma biçimidir. Konservatuvarın hem müzik bölümünün hem de tiyatronun günümüz gerek sanat, gerek entelektüel, gerekse eğitim platformunda ülkemizin en önde gelen kurumları arasında olmasının altında yatan gerçek, konservatuvarın kuruluş döneminde atılan bereketli tohumlar ve bu tohumların filizlenmesini sağlayacak doğru kararların olmasıdır. İşte Zühtü Bey bunun gerçek mimarlarındandır. Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen'in rektörlüğü döneminde konservatuvarın hedeflenenler ve yapılanlar göz önünde bulundurulduğunda Zühtü Bey bir platin dönemi gerçekleştirmiştir

Kuruluşundan bugüne kadar görev aldığım konservatuvar tarihi içerisinde Sevgili Zühtü Bey ile sayısız anım olmuştur. Değerli müzisyen Jan Szelepczenyi ile o dönemin konservatuvarda görev alan ilk müzisyenleriyiz ve ben 23 yaşımın getirdiği dinamizm ve tecrübesizliğiyle çok kez istemeden de olsa Zühtü Bey'i kızdırmış olduğumu şimdi aklıma getirdiğimde onun muzip gülüşü gözlerimin önüne çok net biçimde gelmektedir. Şu an da en çok şaşırdığım şey, kendisinin bir müzik ve tiyatro eğitimi geçmişine sahip olmadan, kurucu müdür olduğu Eskişehir Anadolu Üniversitesi Devlet Konservatuvarının bu denli sağlam temelleri oluşturacak bir entelektüeliteye ve gelecek kurgusuna nasıl sahip olduğudur. Zira 35 yıllık süreç içerisinde verdiği kararların çoğu konservatuvar mezununa taş çıkaracak şekilde doğru, yenilikçi ve geliştirici olduğunu her zaman hissetmişimdir. Aşırı mütevaziliğinden, dile getirmekte son derece çekinceli davrandığı müzik ve tiyatro alanındaki yeterliliği, dediğim gibi konservatuvar mezunlarını bile kıskandıracak seviyededir.

Yanılmıyorsam 1989 yılında bugün Hukuk Fakültesi binası olan o dönemin Konservatuvar eğitim binasında ilk defa duvar piyanoları geldiği gün bunların alım işlerini bitirmenin verdiği heyecan içerisinde müzik bölümündeki tüm akademik (yaklaşık 4-5 kişi) kadro toplanmıştık. Sevgili Zühtü Bey bu piyanoyu kim çalmak ister dedikten sonra bana dönerek siz çalar mısınız diye benden açılışı yapmamı rica etti. Her ne kadar bir Klarnet eğitim almış olsam da Ankara Devlet Konservatuvarında aldığımız

zorunlu piyano derslerinin ve sevgili Şükriye Demirel hocamın bana kattıklarıyla Frederick Chopin'in Op 64 No 2 valsini çaldım. Sevgili Zühtü Bey bütün zarafetiyle ne hoş bir Chopin icrasıydı dedi. Bundan sonra karşımda bir idarecinin yanında, bir entelektüelin de olduğunu anlamış ve Ankara'dan Eskişehir'e gelmemin ne kadar isabetli bir karar olduğunu idrak etmiştim.

Bir başka anım da Viyola sanatçısı Borusan Quartet üyesi Efdal Altun'la Ankara'da İngiliz Kültür Merkezi'nde vermiş olduğumuz viyola-klarnet konseri ile ilgili. Konservatuvar kuruluşunun ilk yıllarında sevgili Efdal ile uzun provalardan sonra Cumartesi günü planlanan konser için Cuma öğleden sonra otobüsle Ankara'ya gittik ve akşam provamızı gerçekleştirdik ve Cumartesi günü konsere çıktığımızda sahnede Zühtü Bey tarafından gönderilmiş son derece şık bir çiçekle karşılaştık. İkimiz de ne kadar doğru ve hoş bir kurumda çalıştığımızı birbirimizle paylaşmış ve son derece gururlanmıştık. Çiçekle, içindeki zarif kutlama mesajı bizi konserdeki başarılı performansımız kadar etkilemiş ve mutlu etmişti. Bunun heyecanı içerisinde Pazartesi günü çalışma odama girdiğimde de beni bekleyen masamın üzerinde bir sarı zarfa bir anlam veremedim. Sarı zarf da Zühtü Bey'den gelmişti ve içerisinde bir devlet memuru olduğum ve şehir dışına çıkmak için en az 1 hafta önceden izin almamış olmam dolayısıyla bir uyarı vardı. Gerek eğitim, öğretim hayatımdaki, gerekse de akademik kimliğin kazanılması sürecinde, sorumlulukların farkına vardırıldığı ve başarıların takdir edildiği bir yönetimle çalışmanın ne anlama geldiğini öğrendiğim Zühtü Bey, yaşamımda unutulmaz izler bırakmıştır.

Hem kurucuları arasında başta sözleşmeli sanatçı öğretim elemanı olarak görev aldığım hem de şu anda Türkiye'nin ilk klarinet doçenti ve profesörü olduğum Anadolu Üniversitesi Devlet Konservatuvarı'nın eğitim altyapısını gerçek bilimsel kriterlere dayandıran kişi olarak gördüğüm Zühtü Bey, Türkiye'de sanat ve sanat eğitimine katkısı en yüksek hocalarımızdandır. 1990-2000 yıllarında Birçok konservatuvar mezununun hayatında ilk defa karşılaştığı Bilimsel Araştırma Teknikleri ve yönetimleri gibi akademik öngörüyü ve düşünceyi pekiştirecek dersler onun sayesinde müfredata girmiş ve pozitif bilimsel eğitim vizyonunun ve anlayışının yerleşmesine katkıda bulunmuştur.

İyi ki varsınız Sevgili Zühtü Bey ve sizinle çalışma fırsatım olmuş. Emin olun ki sandığınızdan da çok fazla öğrencinin ve akademisyenin ufku sizin emekleriniz sayesinde açılmış, sanatsal yaratıları, gerek yurt içinde gerekse yurt dışında sanatseverlerle buluşma fırsatı bulmuştur.

AĞABEYİM ÖMER ZÜHTÜ ALTAN

Dr. Yekta KIŞIOĞLU

Yaşamdaki en büyük şanslarımdan birisidir Ömer Zühtü Altan ile uzun yıllar önce tanışmam ve ona yakın olmam bence.

Ancak bir babanın verebileceği karşılıksız ve koşulsuz sevgiyi yaşam boyu ondan gördüm. O, her daim sevgi dolu, olgun, hoşgörülü, güç zamanlarınızda sığınacağınız güvenli bir liman gibidir. Hem iyi hem de kötü günlerimde benimle olmuştur. Ancak sadece bana değil, çevresindeki herkese benzer duygularla yaklaşıp, yardımcı olduğundan kendisi hiç söz etmemiş bile olsa da, iyilik yaptığı kişiler tarafından bilmişimdir. Bunun tersi olarak bugüne kadar, özel yaşamımda kendisine hitap ettiğim gibi Zühtü ağabey benden hiçbir şey istememiştir, kırk yılda bir sağlığıyla ilgili bir sorunu olursa bana çekinerek ricada bulunur.

Zühtü abi aşırı özverili, birikimli bir insandır, öyle ki spordan pek de hoşlanmadığı halde benimle sohbetlerinde spor konuşulurken konudan uzak olmamak için spor medyasını bile takip eder.

Onun entelektüelliğine hiçbir zaman yetişemedim. Resim, edebiyat, müzik olsun herhangi bir konuda yeni gördüğüm, duyduğum bir bilgiyi kendisiyle paylaştığımda bunların hepsini zaten biliyor olduğunu fark ederim.

Zühtü ağabey evde, dışarıda, gece, gündüz her zaman stil ve gusto sahibi bir kişidir. Yaşam konusunda hep onu örnek almaya çalıştım. Özenli ve bakımlı olmayı, giyim kuşam tarzımı, yapmak istediğim şeyi ertelememe felsefesini ondan öğrendim.

Ve ben tanıştığımız günden beri Zühtü abiyi hiç beklemedim, buluşacağımız yere her zaman benden önce gitmiştir. Birkaç kez sadece ondan önce gitmek için randevu saatinden önce vardığımda orada beklediğini gördüm.

Alçak gönüllü ve hoşgörülü, karşısındakileri hiçbir zaman küçümsemeyen, onların düşüncelerine değer veren, ancak verdiği fikirle ve olaylara olan farklı bakış açılarıyla size ufuk açan bir düşünce tarzı vardır. İnsana '*ben hiç bu şekilde düşünmemiştim'* dedirtir.

Ondan tek ricam karda kışta evde kalması, sokaklarda gezip düşmeden sağlığını koruması. Zühtü ağabeyciğim sizden öğreneceğimiz daha çok şey var, siz bize lazımsınız.

NİÇİN BU YAZI ...?

Prof. Dr. Kuvvet LORDOĞLU

Çok sevdiğim bir ağabeye bir meslektaş için bir armağan yazısı istediğinde çoğu insan için ilk akla gelen yazarın çalışma alanı ile ilgili bir konuyu kaleme alıp bunu istenen formda kitabın editörüne yollamasıdır.

Ben belki de aramdaki özel dostluk ilişkisine güvenerek bu konuda çalışmalarım dışında bir gezi yazısı göndermeyi planladım. Öncelikle bu yazıyı o ülkeye gitmeden kararlaştırdım. Orada iken aklımda olan bu yazı nasıl bir yazı olmalı sorusu vardı. Çünkü belki de pek denenmemiş ve bir anı yazısı olmayan bir yazıyı kaleme alacaktım. Belki örneği vardır, bilmiyorum.

Sonuç olarak bir seyahatin sadece bir haftalık bölümünü kaleme alırken o ülke hakkındaki duygu ve düşüncelerimi okuyucu ile ve özel olarak da Armağan sahibi ile paylaşmak istedim.

İçimden bir ses bana Sevgili Zühtü Altan'ın adeta "beni yine kıskandırdın" demesini bekler gibi yazıyı yazarken hafifçe mahcup tarz da kaleme almış olabilirim af ola.

Aramızda geçen bunca yıllık dostluk ve meslektaşlık ilişkisi bana böyle bir yazı yazma cüretini verdi. Artık olan oldu. Dilimizden çıkan sözler gibi yazılarda bizi bir süre bağlayacak. Bu öykü de keşke kurmaca olsa idi. Olamadı ama beni uzun bir yolculuk sonrası henüz uçaktan inmeden bir hayal dünyasına götürdü, sonra yeniden bir uçak yolculuğu ile tekrar geri getirdi. Unutmadan notlar aldım ve paylaştım. Sonuç olarak geri gelmeyi elbette istedim, çünkü sonsuz bir hayal alemi yoktu. Pişman da değilim, belki bir okuyan da aynı hayalleri görür, oraya gitmek ister, belki mutlu bile olur.

Madagaskar Öyküsü; ya da geçmişe doğru hayali bir yolculuk

Bir ülkeyi olmasa bile hayalinizde canlandırdığınız bir mekânı sizin gerçekliğiniz ile örtüşüp örtüşmediğini ancak görünce karar verirsiniz. Bu noktada hepimiz gibi benim de o ülke için hayallerim oluştu. Bu hayallerin gerçekleşmesi yolunda küçük adımlar atıyorum. İşte Madagaskar öyküsü bunlardan biri olarak kaleme alındı.

Adanın hayali ile gerçekte gördüklerim arasında kesinlikle farklılıklar vardı. Belki benim hayallerim çok geniş değil idi, gördüklerimden şaşırmam bundandır. Çok mu zıt şeyler düşündüm? bilmiyorum. Ama Madagaskar adası hakkında genel bilgilerimin gerçeklikle uyuşmadığını anlamak için aradan çok zaman geçmedi.

Genel olarak İlgi alanlarınız sizin gözlüğünüz olur bir ülkeye girince, benim de öyle oldu. Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkeden ekonomik olarak daha alt sıralarda bir ülkeye geldiğinizi hiçbir bilgiye sahip olmasanız da ilk andan itibaren kavrıyorsunuz.

Ağaçlar, bitki örtüsü ve tabi ki insanların ten rengi ilk çarpıcı görüntüler olarak zihninize yerleşiyor.

Özellikle ten renginiz hiç konuşmasanız da karşınızdakine yönelik birçok bilgiyi aktarıyor.

Beyaz tenli olma halinin bütün siyah Afrika için aynı şeyleri çağrıştığını tahmin ediyorum. Mesela Madagaskar da ya da başka bir yerde beyaz adam olmak çevrenizin bir anda dikkatini üstüne toplamanız demektir. Bu sadece size mal satmaya çalışanlar değil otelde sizi karşılayandan, lokantada ki garsona, aracın şoföründen sokaktaki çocuğa benzer anlamları içeriyor.

Muhtemelen, beyazların çoğunlukta olduğu bir ülkede siyah bir insanın dikkati çekmesi gibi orada da biz dikkat çekiyorduk. Bu dikkat çekiş sadece ten rengine bağlı olarak değil giyim kuşam fizik görüntü, dili telaffuz edişiniz, üzerinize dikkati toplamak için yeterli oluyor. Elbette karşınızdakinin size yönelik önyargıları bulunmaktadır. Örnek olarak, 'Mutlaka bizden daha zengindir.' Buraya harcama yapmak için gelmiştir. O zaman biz hazırız diyen bir grup o ülke vatandaşı sizin hatalı bilgilerinizi daha da pekiştirecek eyleme girişir ya da siz öyle düşünürsünüz.

Aradaki mesafeyi korumayı ve yapılan bütün teklifleri elinizin tersi ile itmeye hazırsınız. Bunları yapmanızın size bir fayda sağlamadığı gibi sonuç da alamayacaksınız.

Onlar sizi havaalanından şehre götürecek taksi otobüs ve araç teklif ederler, ne teklif edilirse edilsin fiyatın yarısını döviz cinsinde söylersiniz. Gözünüze basılı tarifeyi gösterince abartılı bir şey teklif ettiğinizi biraz gecikerek anlayabilirsiniz. Yabancı bir

ülkede az bilinen bir ortam da olmak karşınıza çıkan her kişinin sizi kandırmaya niyetli olduğu düşüncesinde kilitlenirseniz.

Belki her yeni mekân her yeni adres sizin kafanızdakiler ile gerçekleşenler arasındaki farkları gösterir. O zaman ne kadar abartılı düşündüğünüzü ya da düşünmediğinizi anlarsınız. Karanlıkta "filin bacağı size fil bacağı gibi" gelmeyecektir. (!)

Madagaskar adasını ya da başka bir yöreyi aktarmanın orada geçirilen zaman ile bağlantılı olduğunu düşünüyorum. Genel olarak hepimizin zamanı kısa ama görmek istediklerimiz çok fazla olunca ayırılan zaman da sınırlı olmaktadır. Sanki içimizdeki bir ses bize, "acele et hadi daha çok şey var görecek" diye sesleniyor. Dünya üzerinde turizm faaliyetleri yani tur şirketlerinin düzenlediği turların azami olarak on, on iki gün arasında değişmesi de bunun göstergesi bence. Bu paket turlar size o ülkenin görülecek yerlerini süratle gezdirip kısa bilgiler sunup kafanızdaki ülke ile gördüklerinizi bağdaştırmaya çalışmakta ve bunu mümkün olan en kısa sürede tamamlamaktadır. Oysa bir ülke de ki kalış süreniz ne kadar fazla ise o ülke hakkında edineceğiniz bilgilerin, dostlukların ve hatta ülkeyi benimseyişiniz üzerinde farklı katkıları olabilecektir. Orada yıllarca kalırsanız da bazen göremedikleriniz sadece ayrıntıdır.

Bu nedenle adaya ayırdığımız bir haftalık süremiz bu anlamda bir mikro deneyim olarak kabul etmek gerekir.

Önce biraz tarih aktaralım; Ada 60'lı yıllarda sömürge olmaktan kendini kurtarmış bir ülke. Bu tarih aynı zamanda siyah Afrika'nın sömürgeci yönetimlerden kurtuluş yıllarına karşılık geliyor. Ulusal kurtuluş savaşlarının başlaması Afrika da Fransız sömürgesi olmaktan ilk kurtulan ülkelerden biri de Madagaskar olmuştur. 1960 yılında bağımsızlık ilanı öncesi dönemde 19. Yüzyılının sonundan itibaren sert bir Fransız sömürge yönetimi altında kalan Madagaskar yerlilerinin top tüfek karşısında uzun sopalarla hazin mücadelesini gezdiğim müzeden öğreniyoruz.

Eski bir sömürge olmanın en önemli unsurlarından biri sonradan gelen siyasi unsurun kendi dilini o ülkenin dili haline getirmesi olmakta. Ülkede konuşulan iki dil var Madagaskarlıların ana dili olan Malgaşça ve Fransızca. Biraz okuyanların Fransızca bilgisi onlarla anlaşmanızı sağlıyor. Onun dışında İngilizcenin yaygın bir kullanımı yok, Ama Madagaskar adasına gelen yabancılara onların öğretmek istedikleri konulardan biri de belki yüreğe ve sıcak bir bakışa sahip olmak kullanılan dilden daha önemli olmasıdır.

Şayet beyaz tenli olmanızın getirdiği ayrıcalığı kullanmaya hevesli değilseniz insanlara sadece dokunmanız bile oradakileri mutlu etmeye yettiğini göreceksiniz. Bu ülke çoğu eski sömürge ülke gibi eski efendilerine çok sıkı ticari bağlarla bağlanmış. Ülkede içilen suyun paketlenmesinden başlayarak hemen bütün ekonomik araçlarının Fransa'ya yakından bağlı olduğunu fark edeceksiniz.

Ülke siyasal olarak artık bağımsız ama ekonomik bağımsızlık çoğu gelişmekte olan ülke gibi Madagaskar için de aynı şeyi söylemek çok zor.

Adanın büyüklüğü Türkiye'nin 2/3 ü kadar yani 580 bin kilometre kare buna karşılık nüfusu tahmini 30 milyon kadar. Geniş ormanlarla ve doğal plajlarla kaplı ünlü Boabap ağaçları olan sahilleri olan ekvator altı tropik bir ülke. Dünyanın dördüncü büyük adası aynı zamanda. Ana kıtaya yani Afrika'ya çok yakın olmasına rağmen konuşulan dillerin çoğu burada yaşayan insanların Endonezya ve Java gibi adalarda konuşulan dille yakın benzerlikleri var. Bu nedenle bu adalardan çok önce geldikleri tahmin ediliyor.

Antananarivo denizden yaklaşık 400 km içerde adanın başkenti. Her şehrin bir sesi ve soluk alışı vardır, bilirsiniz. Bu şehrin sesi motor gürültüsü ve hava kirliliğinde boğulmuş. Şehri biraz yukarda seyredince bu uğultuyu duyarsınız. Yolunuzu eski kale çevirir yavaşça araçların arasında yer bulup cadde kenarında dikkatlice süzülürsünüz. Çıktığını tepenin etrafından bütün kente kuş bakışa bakabilirsiniz. Çıkarken bir duvarın kenarında aslı duran hareketsiz sürüngen sizi korkutmasın o hiç kıpırdamaksızın orada durur. Göz kapakları oynamasa canlı olmadığını düşünürsünüz. Geçin onun kenarından sizi kahveye davet edenlere de gülümseyin "sonra" anlamına gelecek bir bakış fırlatın. Eski teneke kaplı binaların arasından ince bir patikadan aşağıya doğru inmeye meyledin.

İzmir Kadife kaleden varyanta iniyor hissine kapılırsınız. Ama tek ve ciddi fark ile, Yolunuz dar ve bir patikadır. Buradan sadece insanlar geçiyor. Sağınızdan akan küçük su birikintisi de biraz altında çamaşırlar yıkanıyor. Derin bir sohbet eşliğinde. Biraz aşağıda evden çıkan atık sular da aynı dereye karışıyor. İnsan atıkları, sular, çamaşır sodası ve sabun iç içe akıp gidiyor bir başkasının kullanımına doğru ...

Bir kenti tanımanın en iyi yollarından biri olduğu için adımlamaya devam ettikçe karşılaştıklarınız sizi başka bir zamana geri götürdüğünü ve o zaman içinde olup biteni kavramaya çalıştığınızı düşünürsünüz. Ya da artık düşünmeyip o zamana uyum göstermeye gayret edersiniz. Doğrusunu isterseniz ben öyle yaptım. Bulunduğum

zaman ile geçmiş arasındaki gezintinin tadına ancak böyle varırdım. Kıyaslama yapmadan o döneme uyum göstermek ve belki hayıflanmadan, şükretmeden o coğrafyayı içselleştirmek.

Bazı yaşam biçimleri ya da bazı canlıların sadece resimlerini tanırsınız. Görmek veya yakınlaşmak bu ölçüde olmamıştır. Orada Madagaskar adasında buna tanık olmak için çok fazla size fırsat çıkar, geniş bir parkın içinde havuzda dinlenen bir timsaha, ya da bukalemun ile karşılaşma fırsatınız olur. Sizi ürkütecek hiçbir şey olamadan sakince gezinirsiniz bir dizi insanla birlikte,

Öte yandan, adanın merkezine çok yakın bir park içinde bu adaya özgün olduğunu bildiğimiz altı farklı Lemur türü bulunmaktadır. Bu hayvanlara yakından bakıca iri kedi ile şempaze arası bir farklı hayvan ile karşılaştığınızı gözlemleyeceksiniz. Madagaskar'lı sıcak bir rehber size hem bu hayvanları tanıtacak hem de park hakkında genel bilgiler aktaracaktır. Bu sempatik hayvanlara çok yaklaşmadan, yemek yemelerine dolaşmalarını izlemeniz hatta küçük yiyecekler vererek birlikte fotoğraf çektirmeniz bile mümkün olmaktadır. Park aynı zamanda bir botanik bahçesi niteliğinde Madagaskar adasına özgü Baobap ağaçlarının yeni yetme fidanlarını burada yakından görebilirsiniz. Aslında adanın güney batısındaki Morondova kenti yakınlarında bu ağaçlardan oluşan ormanlar bulunduğunu biliyorduk. Bu ağaçlar bilinen en uzun yaşayan ağaç unvanına sahiptir. Yaklaşık 2500 yıl yaşayan bu ağaçların çok uzun bir tarih tanıklığı olduğu aklınıza gelir. Bu ağaçların bulunduğu bölge adanın merkezine bir hayli uzak bölgededir. Buraya gidebilmek için uçak dışında zahmetli ve dönüşünüz belirli ise risk taşıması nedeni ile sorun yaratabilir. Adanın Türkiye'nin yaklaşık 2/3 büyüklüğünde olması ve karayolu ulaşımının tek şerit ve bozuk satıhlar taşıması o bölgeye gidişi zorlaştırmaktadır.

Daha kısa yolculuklar için bile çok uzun zaman sekiz kişilik minibüslerle yapabilirsiniz. O zaman niçin uçak ile dönmeyi düşünmeyesiniz. Şu şart ile hava alanı görevlisi ısrarla sizden telefon ister. Nedeni ise uçak gelmeyecekse size haber iletmek için olduğunu öğrenince, zor da olsa karayolunu tercih edersiniz. Uçuşun iptal olması korkusu size 480 kilometreyi 12 saat içinde yapmak gibi zor bir göreve yönlendirebilir.

Madagaskar adası bir bütün olarak farklı gerçeklerle ya da hayallerle karşılaşmanızın tamı tamına bir öznesi olduğundan hiç kuşku duyamamak gerekir. Benzer şeylerle başka ülkelerde karşılaşmanız mümkündür. Bu adanın benim için en önemli farklılığı

dokunmanın hissetmenin alicenap inceliğini size sunmasıdır. Bunu sizin anlayacağınız biçimde nezaketle yaparken hiç kırıp dökmeden su içer gibi doğal ve çok bildik biçimde size sunmayı becerebilen insanların ülkesinde olduğunuzu düşünün. Her ülkenin insanlarının çok çeşitli ve çok farklı özelliklerini barındırdığını bilmenize rağmen, orada hissettikleriniz, belki de aldığınız bir çiçek soğanının aylar sonra bir gün açması gibi sizi şaşkınlığa çevirmesi gibi olmuştur. Umutla bekleyip farklı bir coğrafyadan aldığınız çiçeğin soğanı çiçeğe dönüşmüştür. Artık o çiçek aklınızın bir köşesine yerleşecektir. İşte Madagaskar adası ve üzerinde yaşayan Malgaşlar size böyle bir duygu yaratacağına bilmeden ama orada yaşadıklarınızdan sonra sizde mutlaka farklı izlenimler sunarak zihninizi bir süre için bile olsa meşgul edecektir. Şu soruyu kendinize sormaktan vazgeçmeyin.” Bu ada gerçek mi? yoksa hepsi birer hayal ürünü olarak size özellikle mi sunuldu?” zaman hep ileriye doğru akarken, sizin gerilerde ne aradığınız? sorusunun belki yanıtını bulamayacaksınız ama Adayı görmenin farkını ve bu farkın ilk oluşu karşısında hafifçe tebessüm edebilirsiniz.

21.06.2024

AKADEMİDE NEZAKET VE BİLGELİĞİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ: PROF. DR. ÖMER ZÜHTÜ ALTAN ÖRNEĞİ

Prof. Dr. Ali Ekrem ÖZKUL

Nezaketten daha büyük hangi bilgeliği bulabilirsin?

Jean-Jack Rousseau

Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan hocamızın emekli olduğunu öğrendiğimde, böylesine bilge ve nazik bireylerin görevlerinden ayrılmasıyla neleri kaybettiğimizi ve katkılarının gelecekte de etkili olup olmayacağını düşündüm. Kendisiyle ilgili bir anı yazısı talebi, büyük bir mutluluk kaynağı oldu; akademide bilgelik ve nezaketin sürdürülebilir bir üniversite için önemini Zühtü Hoca'mız üzerinden anlatma fırsatı sundu.

Akademik dünya, yalnızca bilginin üretildiği ve geliştirildiği bir yer değil, aynı zamanda topluma yön veren, eleştirel düşünceyi teşvik eden bir dinamizm merkezidir. Bu ortamın sağlıklı ve verimli işlemesi için bilgelik ve nezakete dayalı bir kültürün varlığı elzemdir. Bu değerler, akademik ortamın başarısı ve insani yönünün korunması açısından kritik öneme sahiptir. Akademisyenler, bilgileri yanında bu özellikleriyle topluma örnek olmalıdır.

Zühtü Hoca, yalnızca geniş bilgisiyle değil, olağanüstü nezaketiyle de tanınan bir akademisyendi. Üniversitedeki ilişkileri her zaman saygı ve dayanışma temeline dayalıydı. Öğrencileriyle de benzer ilişkiler kurduğuna eminim.

Zühtü Hoca'yı ilk olarak konservatuar müdürlüğü sırasındaki çalışmalarıyla tanıdım; sonrasında Sosyal Bilimler Enstitüsü müdürlüğü döneminde daha yakından tanıma fırsatı buldum. Bu süreçte kendisini güven veren, çalışkan ve zarif bir insan olarak gördüm. Birlikte rektör yardımcılığı görevinde bulunduğumuz dönemde Zühtü Hoca'yı daha da yakından tanıdım. Açıköğretim'den sorumlu rektör yardımcılığı görevine, Açıköğretim'de teknolojik bir sıçrama yapmak gerektiği yönündeki görüşlerim ve çabalarım nedeniyle layık görüldüğümü tahmin ediyorum. Ancak bu süreçte yönetim ve sosyal ilişkiler konusunda öğreneceğim çok şey olduğunu fark ettim ve bu konularda danışabileceğim bir kişi olarak Zühtü Hoca'yı gördüm ve sık sık kapısını çaldım.

Zaman zaman kendisi de odama gelerek üniversite ile ilgili konularda yaptığı görüşmeler ve sohbetler bana önemli bakış açıları kazandırdı.

Zühtü Hoca ile geçirdiğim bu süreçler, onun akademik bilgeliği ve insani değerlerini daha yakından tanımama vesile oldu. Zühtü Hoca, sadece bilgi ve deneyimiyle değil, aynı zamanda nazik ve bilge yaklaşımıyla da birçok kişiye ilham verdi. Bu niteliklerin, bir akademik ortamın sürdürülebilirliği için kritik unsurlar olduğunu düşünüyorum. Üniversitelerin gelecekte de sürdürülebilir bir akademik kültürü koruyabilmesi, onun gibi değerli akademisyenlerin bıraktığı mirasın devam ettirilmesiyle mümkündür.

Bu bağlamda, sürdürülebilirlik kavramını akademik yaşama uygulayarak emekli akademisyenlerin bilgi ve deneyimlerinin döngüsel olarak kullanılmasının önemini vurgulamak istiyorum. Sürdürülebilirlik olgusunun önemli bir enstrümanı olan Döngüsel Ekonomi, kaynakların yeniden kullanımı, yenilenmesi ve geri dönüşümüne odaklanırken, bu ilke akademik yaşamda da uygulanabilir. Emeklilik sürecinde akademisyenler, bilgi ve deneyimlerini danışmanlık yaparak veya yarı zamanlı görevlerle akademik topluluğa katkıda bulunabilirler. Emekli akademisyenler, genç araştırmacılar ve öğretim üyeleri için mentor olabilir. Bu, akademik bilginin sürdürülebilir bir şekilde paylaşılmasını sağlar.

Profesör Zühtü Altan'ın emekliliği, resmi görevlerinin sona erdiğine işaret etse de, akademik çalışmalarını sürdürdüğünü biliyoruz. Sosyal politika üzerine yazdığı eser, akademik birikimlerini paylaşma arzusunu ve toplumsal refah için duyduğu endişeyi yansıtmaktadır.

Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan ile çalışmak benim için büyük bir zevkti. Onun gibi bilge, nazik ve deneyimli bir meslektaşla çalışma fırsatı bulduğum için kendimi şanslı hissediyorum. Umarım üniversitemizde de onun örneklediği bilgelik ve nezaket kültürünü artarak devam etmektedir.

UNUTULMAZ BİR HOCA: PROF.DR. ZÜHTÜ ALTAN

Gülce SÖĞÜTLÜ

1996 yılı, liseden mezun olup, üniversiteye başladığım yıl. Benim için çok önemli bir yıldı. Nasıl bir okuldu üniversite?

Bölümüm Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri. O dönemlerde internet bu kadar gelişmemişti. Etrafımdaki bir, iki kişinin söylediği birkaç bilgi vardı aklımda. Hedefim iş alanında, daha çok çalışanlarla ilgili bir meslek edinmekti.

Hayatında sadece Matematik, Türkçe, Tarih dersleri alan lise mezunu bir öğrenci için üniversitedeki Sosyal Politika, İktisat, Çalışma Ekonomisi gibi alanlar nasıl zor, nasıl bambaşka gelir. Çok korktum, nasıl yapacağım, nasıl öğreneceğim bu konuları dedim kendi kendime. Bu korkularım okul başladıktan 2-3 hafta sonra hiç kalmadı. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin diğer bölümlerine (İşletme, İktisat vb.) göre çok az kişiydik. Toplam mevcudumuz 50 kişiydi. Fakat derse gelen arkadaşlarımızın sayısı daha azdı. 15-20 kişi derslere devam ediyorduk. Sayımız az olduğu için, derslerimiz çok daha samimi ve keyifli geçiyordu.

Sosyal Politika derslerini, bu alandaki en önemli akademisyenlerden biri olan değerli hocamız Prof. Dr. Zühtü ALTAN'dan almak çok gurur vericiydi. Zühtü Hocamızla derslerimiz o sıkıcı, mesafeli dersler gibi olmadı hiçbir zaman. Anlatım tarzı, örnekleri, ses tonu bizi çok güzel çekerdi derse. Zühtü Hocamız bilgisini öğrencilerine öyle güzel aktarırdı ki onu dinlerken çok keyif alırdık.

Üniversitede profesör olmak akademik kariyerin en yüksek basamağıdır. Bazı profesörler vardır, öğrencilerine çok yakın hissetmezler kendilerini, bunu da öğrencilerine yansıtırlar. O hocalardan uzak durulur, korkulur. Zühtü Hocamızda dört yıl boyunca bu duyguyu hiç hissetmedik, aksine öğrencilerine karşı her zaman çok babacan, çok içtendir. Bize bilgilerini sonuna kadar aktarmaya can atan bir hocamızdır.

Çok şaşırdığım bir anım var Zühtü Hocamla ilgili.

Bir dersimiz sırasında sınıfın kapısı çaldı. Kat görevlimiz içeriye girdi. Hepimize çay dağıtmaya başladı. O kadar şaşırmıştık ki. Zühtü Hocam, afiyet olsun gençler diyerek derse devam etti. Bu durum sık sık da tekrar etti.

Zühtü Hocam öğrencilerine değer verirdi. Bunu da çok güzel yollarla bizlere aktarırdı. Bu değeri hissettiğim bir başka anım da şöyledir: Bölümde dereceye giren öğrencilere bir jest yapılmıştı. O dönem bölüm başkanlığı görevini yürüten Zühtü Hocam ve bölümdeki birkaç hocamızla birlikte kampüste sadece hocaların girebildiği, çok güzel bir restoranda (Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün en üst katında bulunan Turkuaz adındaki restoran) öğle yemeği yemiştik. Arkadaşlarım ve ben çok onur duymuştuk. Bu bölümde olduğum için kendimi çok şanslı hissetmiştim.

Mezun olduktan sonra Eskişehir Büyükşehir Belediyesi'nde çalışmaya başladım. Çalışacağım birim, kuruluş aşamasındaydı ve kimlerle çalışacağım belli değildi. Merak içindeydim. Öğrendim ki Zühtü Hocam, Eskişehir Büyükşehir Belediye Başkanımız Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen Hocamızın danışmanlığını yapmaktaymış ve belediyeye ait senfoni orkestrası ve şehir tiyatrolarının kurulmasına destek veriyormuş. Nasıl mutlu oldum. Çok sevdiğim Zühtü Hocamla birlikte çalışacaktım. Orkestra ve tiyatronun kadrolarının oluşturulması, sanatçıların hak ve ihtiyaçlarının tamamlanması, orkestra ve tiyatronun tüm halkla ilişkiler çalışmaları ve daha birçok konuda onun yönetiminde çok

güzel bir ekiple birlikte çalışmalar yaptık. O kadar keyifliydi ki. Zühtü Hocam, orada da sahip olduğu bilgisi, donanımı, nazikliğiyle bana ve diğer çalışanlara her konuda destek oldu. İş hayatında da çok fazla şey öğrendim ondan. Sorunlara farklı bakış açısıyla çözüm bulması, olaylara yaklaşımı beni her zaman etkilemiştir. İşler hemen hallolurdu. Senfoni orkestrası ve şehir tiyatrolarının çok sağlam temellerle, prensiplerle başarılı olmasını birlikte sağladık.

Büyükşehir Belediyesi'nden ayrılıp, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi'nde bölümümle ilgili görevime başladım hala da devam etmekteyim. Zühtü Hocam ve diğer değerli hocalarımdan öğrendiklerimi çalışmalarımda uygulamaktayım.

Üniversitenin ilk yılı, o zor zamanlarda çok değerli Zühtü Hocamı tanımak, sonrasında çalışma hayatına onun önderliğinde adım atmak, benim için çok büyük bir şans ve gurur verici oldu. Bana, diğer öğrencilerine ve birlikte çalıştığımız arkadaşlarımıza verdiği destekten dolayı ona müteşekkirim.

DEĞERLİ DOSTUM PROF. DR. ÖMER ZÜHTÜ ALTAN…

Prof. Dr. Fevzi SÜRMELİ

Eğitime 1967 yılının Ekim ayında, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisinde başladım. 1968'in başında, derslerimizin yapıldığı Devlet Demir Yolları Kurslar binasından (Eskişehir Tren İstasyonu yanında bir bina), şimdi (2024) Anadolu Üniversitesi Kampüsündeki Hukuk Fakültesi olan, 1968'de ise Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi'nin yeni binası olarak hizmet gören binada girdiğim bir sınav sırasında, sınav kağıdını, kimlik kartımla kontrol ederek paraflayan görevli gözetmen asistanı, ÖMER ZÜHTÜ ALTAN'ı o gün tanıdım. Candan, güler yüzle başarılar dilerim dedi.

Saniyelik, ama yaşamım boyunca unutmadığım bu güzel dilek, bana büyük bir moral olmuştu.

Sınav sırasında adını bilmiyordum. Sınav biter bitmez diğer görevlilerden adını öğrendim. Asistan Ömer Zühtü Altan.

Gün o gün; aradan ellialtı yıl geçmiş o günden bugüne.

Hep iyi, değerli, saygı ve sevgi ile geçen ellialtı yıl.

Tanıştıktan, 1971'de Akademiden mezun oluncaya kadar ilk üç yıl, çoğu konuyu danışmak ve o yıllarda Akademi için kitap basımı, satımı, ders notları teksir yapma, öğrencilere burs yardımında bulunma gibi çok önemli işleri üstlenen Akademi Koruma Derneği'nde, kendisi yönetim kurulu üyesi ve ben burslu öğrenci statüsünde, derneğin muhasebecisi olarak, daha sonra da öğretim üyesi olarak eğitim ve çeşitli yönetim kademelerinde ilişkimiz devam etti.

2006 yılında rektör seçilip, Cumhurbaşkanı Sayın Ahmet Necdet Sezer tarafından atandığımda Üniversite için çok önemli olduğuna inandığım sanat, kültür faaliyetleri için aklımda hep olan güvendiğim dostum Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'a rektör yardımcılığı teklif ettim. Kabul ettiğinde çok mutlu olmuştum.

2009 Aralık ayına kadar dört yıl içinde dört bine yakın; sanat, spor, eğitim ve kültür etkinliğinin organizasyonunda çok önemli çalışmaları başarıyla yürütmüştür. Dört yıllık 2005-2009 Aralık Rektörlük dönemime değerli katkılar sağlamıştır.

Değerli ağabeyim, arkadaşım, dostum Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'ı tanımak, birlikte görev yaparak, yaşamımda ailece birlikte olmak bana her zaman huzur vermiştir.

1968'in güzel anısıyla selamlar sevgili Zühtü'cüğüm.

Mübeccel'e, Mehmet'e, Ana Maria ve sevgili torunun Tarık'la sağlıkla, huzurla, güzellikler dolu yıllar diliyorum.

ZÜHTÜ HOCAM

Prof. Dr. Yener ŞİŞMAN

Daima beni "sosyal politika alanında birlikte çalıştığımız meslektaşım" diyerek tanıtsa da Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan ile otuz yıllık kesintisiz bir hoca / asistan ilişkimiz olduğunu söyleyebilirim. En azından durum benim açımdan böyleydi. Dolayısıyla yazımda kendisinden, her zaman ifade etmekten büyük onur duyduğum şekilde "Zühtü hocam" diyerek söz edeceğim.

Aşağıdaki metinde öncelikle Zühtü hocamın benim akademik kariyerim ile özel yaşamımdaki etkisinden söz etmeye gayret edeceğim. Bu bölüm elbette öznel değerlendirmelerimi içerecek. İkinci bölümde ise hocamın akademik kişiliği ve karakteristik özelliklerini elimden geldiği kadar objektif bir biçimde okurlarla paylaşmaya çalışacağım[1]. Son kısımda ise Zühtü hocamı doğru bir şekilde anlatabilmek için önemli gördüğüm bir metni, 30 Mayıs 2024 tarihinde "Sosyal Politika Yaşam Boyu Katkı Ödülü" töreninde yaptığı konuşma metnini ekte kutucuk içinde okuyucularla paylaşacağım.

Ancak her şeyden önce sanırım hayatlarımızın hangi noktada kesiştiğini anlatmam gerek…

Tanışmamız ve araştırma görevlisi oluşum

1992 yılında Uludağ Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünü bitirdiğimde ne yapmak ya da ne olmak istediğime henüz karar vermemiştim. Diğer yandan iğneden korkuyor ve sadece bu nedenle askere gitmek istemiyordum. Askerlik görevimi ertelemenin tek yolu ise yüksek lisans yapmaktı. Ancak çok sevdiğim Uludağ Üniversitesi'nde en az iki yıl daha okumam maddi açıdan rahmetli babamı çok zorlayabilirdi. Zira aynı anda ben dahil üç çocuğunu üniversitede okutmaya

[1] Hocamın akademik kişiliği ve karakteristik özelliklerini mümkün olduğunca objektif değerlendirme çabası gösterecek olmama rağmen herkesin kendi perspektifinden baktığı bir dünyada belirli bir sübjektifliğin esasen doğal kabul edilmesi gerektiğini düşünüyorum.

çabalıyordu. Üstelik farklı üniversitelerde okuduğumuz için ailem dört ayrı şehre dağılmıştı. Bu anlamda sevgili annemle birlikte zaten küçük bir mucize yaratmaktaydılar. Dolayısıyla onları maddi olarak daha fazla zorlamamak adına ailemin yanına dönmek ve Anadolu Üniversite'sinde yüksek lisansa başlamak benim açımdan alternatifsiz tek seçenek durumundaydı. Ama hiç bilmediğim bir üniversitede hiç tanımadığım hocalardan onay alarak yüksek lisansa nasıl başlayabileceğimi de bilmiyordum. Danıştığımız bir aile dostumuzun oğlu, ki kendisi araştırma görevlisiydi, bölümdeki hocalarımızın kitaplarını bana ulaştırarak bunlara çalışmamı tavsiye etti. İşin doğrusu Uludağ Üniversitesi'nde Prof. Dr. Tahir Baştaymaz, Prof. Dr. Aysen Tokol, Prof. Dr. Sami Güven, Prof. Dr. Yusuf Alper, Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu, Prof. Dr. Veysel Bozkurt gibi çok değerli hocalardan sosyal politika çerçevesinde dersler almıştım. Bu nedenle kendimi sosyal politika alanına yakın görüyor ve bu alanda kendime kısmen güveniyordum. Diğer yandan özellikle İş Hukuku alanında kimi eksiklerim olduğu da muhakkaktı. Yine de, benim için büyük bir şans olarak Anadolu Üniversitesi'nde yüksek lisans programına kabul edildim. Zühtü hocam ile tanışmamız da bu vesile ile oldu.

Kendisi o dönem Anadolu Üniversitesi Devlet Konservatuvarı'nın kurucu müdürü olarak göreve devam ediyor ve yüksek lisans derslerini de Konservatuvardaki odasında yapıyordu.

İlk dersimizde farklı bir dokuya sahip lacivert bir ceket giymişti. Ceketin içindeki beyaz gömlek, parlak yeşil bir kravatla tamamlanmıştı. Siyah kolej ayakkabıları yine çok net hatırlıyorum. Her şey özenli ve uyumluydu.

Bulunduğumuz oda ise sade, gösterişten ve karmaşadan uzak bir tarzda dekore edilmişti. Makam masasının sağ tarafında bolca gün ışığı girmesine izin vererek ortamı ferahlaştıran büyükçe bir cam bulunuyordu. Yerde duran kilim ve odanın içerisine yayılmış kimisi bakır, kimisi cam çeşitli objeler bu odayı tipik bir hoca odası olmaktan çıkarıyordu. Ayrıca her şey sanki milimetrik olarak ölçülerek yerleştirilmişti.

Bizleri kapıda karşıladı ve hiyerarşik bir ilişki kurmaktan kaçındığı için olsa gerek, bizimle aynı seviyedeki bir koltuğa oturdu, tüm yıl boyunca da derslerini bu koltukta işledi. Ses tonu, diksiyonu, birikimi ve konuları aktarmadaki akıcı üslubuna hayran kalmıştım.

Aslında yüksek lisans derslerimin işte o ilk gününde, sadece "ne olmak" değil, "kim olmak" istediğime de karar vermiştim.

Elbette biraz maceralı oldu. Belki biraz geciktim, bu süreçte belki biraz da üzüldüm. Ama yüksek lisansımı tamamladığımda Zühtü hocamın asistanı olmayı başarmıştım. Benim akademik kariyere girebilmem için hocamın gösterdiği çabaları ise çok uzun yıllar sonra tesadüfen öğrendim. Bugün geriye dönüp baktığımda, Zühtü hocam olmasaydı, muhtemelen çok farklı bir kariyerim, dolayısıyla da çok farklı bir yaşamım olurdu diye düşünüyorum. Dolayısıyla bana sağladığı olanaklar nedeniyle ömrüm boyunca kendisine minnettar olacağım.

Akademik kariyerimdeki etkisi

Yüksek lisans ve doktora tezlerimin konularını -Zühtü hocamdan etkilenmiş olsam da- kendim seçmiştim. Ancak tezlerimin başlığının belirlenmesinde, sistematik çerçevesinin oluşturulmasında sabırlı ve yapıcı yaklaşımı ile hep bana destek olmuştur. Kariyerimin bu döneminde hiç de akıcı olmayan üslubumun gelişmesi için kimi zaman bölük pörçük cümlelerim arasında bağlantı kuracak cümleleri bizzat yazmış, kimi zaman konuya ilişkin yeni kaynaklar önermiş hatta temin etmiş, kimi zamansa imlâ ve noktalama işaretlerindeki hatalarımı düzeltmiştir. Üstelik hiçbir zaman yazdığım metinleri eleştirmekle yetinmemiş, öneriler sunarak tezlerime önemli katkılarda bulunmuştur.

Elbette sadece tezlerimde değil, makalelerimde, kitaplarımda velhasıl yazdığım her metinde Zühtü hocamın desteği ve yönlendirmelerinin etkisi büyüktür.

Hocam yazdığım bütün metinleri büyük bir dikkat ve özenle okur, gerekli gördüğü yerlere, çoğu zaman kurşun kalemle, eğer yazdığı notların birbirine karışması ihtimâli varsa da farklı renkteki kalemleri kullanarak notlar alırdı. Özellikle birden fazla benzer sözcüğü aynı metinde bir arada kullandıysam, bunları tek tek sıralar ve bu sözcüklerden birisini tercih etmemi isterdi. Ancak ifadelerimde genellikle bir düzeltme yapmaz, çok sayıda seçenek sunarak kendi üslubumu bulabilmem için çaba gösterirdi. Kesin yargılar içeren ifadelerimi biraz yumuşatmamı tavsiye eder, akademik üsluba uygun bir yazım dili geliştirmem için beni teşvik ederdi. Çalışmalarımın sistematiği ve başlıkları ile özel olarak ilgilenir, genelden özele ilerleyen bir sistematik ve metni en iyi şekilde yansıtacak başlıklar bulabilmem için derin birikimi ve incelikli ifade tarzıyla alternatifler oluştururdu. Anlatımımı daha kavranabilir kılmak üzere, oklar ile

işaretleyerek cümlelerimin yerlerini değiştirir, kaynakçamı dâhi dikkatle okur, hatalarımı tek tek not alırdı.

Uzun yıllar bu şekilde çalışmak düşüncelerime öylesine tesir etti ki emekliliğinin üzerinden 15 yıl geçmiş olmasına karşın halen her yazdığım metni ilk olarak Zühtü hocam okuyacakmış gibi yazıyorum. Kendi yazdığı metinlerde hep mükemmeli arayan, en ince ayrıntılara dâhi dikkat eden hocamın beğeneceği metinler ortaya çıkartma çabam ise şüphesiz daha yavaş ve daha az üretebilmeme neden oluyor. Ancak bu duruma hiç üzülmediğimi de söylemem gerek.

Diğer yandan hocam, kendi yazdığı metinleri de son bir kez okunmak üzere mutlaka bana iletir, metin üzerinde -aynen kendi yaptığı gibi- özellikle kırmızı bir kalem ile çalışmamı isterdi. Uzun yıllar boyunca fark edemedim ama bendeki de cahil cesareti. Çoğu zaman haddimi çok aşarak hocamın yazdığı metinleri, yerli ya da yersiz demeden kıyasıya eleştirdiğimi hatırlıyorum. Üstelik yaptığım şeyin çok doğru olduğunu düşünüyordum. Alanının en yetkin bilim insanlarından birisi olmasına karşın Zühtü hocam ise her zaman koruduğu nezaketi ile bu durumu karşılar hatta kırmızı kalemle yaptığım işaretlemeler nispetince beni överdi. Şimdi anlıyorum ki özgüvenimin hiçbir temeli yokmuş ve ne kadar "az" bildiğimden bütünüyle habersizmişim. Zühtü hocam ise esas itibariyle kendi yazdığı metinler üzerinde çalışmamı, kariyerinin sıfır noktasındaki bir asistan olarak bu metinleri "düzeltmemi" değil, benim farklı düşünebilmemi, eleştirel bir yaklaşım ile kendimi geliştirmemi sağlamaya çalışıyormuş. Ki bence hocamın sözünü ettiğim bu yaklaşımımın düşünce ve ifade tarzım üzerinde muazzam bir etkisi olmuştur. Bu gerçeği ancak şimdi kavrayabildiğim için kendisinden içtenlikle özür diliyor, tüm hadsizliklerime karşın beni hiç kırmadığı için ayrıca teşekkür ediyorum.

Özel yaşamımdaki etkisi

Tanıştığımız ilk günden bugüne değin hep içten bir destek ve yardım gördüğüm Zühtü hocamın sadece akademik kariyerimde değil özel yaşamım üzerinde de büyük etkisi olmuştur. Örneğin, doktora tezimi tamamladığımda ailemi bizzat arayarak onları tebrik ettiğini ve rahmetli babacığımı onurlandırdığını hatırlıyorum. Hocamın yaptığı bu telefon görüşmesi uzun süre aile içinde konu olmuş ve bana, çok da hak etmediğim ek bir itibar kazandırmıştır. Yine evleneceğim zaman damatlığımı bizzat satın almış, nikah hazırlıklarıma kadar her şeyimle alakadar olmuştur. Eşim ve çocuklarıma, özellikle de

oğlum Ömer'e -belki de kendi adını yaşattığı için- hep özel ilgi göstermiş, hediyeleri ile oğlumu pek çok kez şımartmıştır. Bu ve benzeri nedenlerle hocam sadece benim değil; annem, babam, kardeşlerim, eşim ve çocuklarım kısacası tüm ailem için her zaman çok önemli, saygıdeğer bir isim olacaktır.

Zühtü hocamın akademik kişiliği

Zühtü hocam işine tutkuyla bağlıdır. Akademisyenliği her zaman, adanmışlık duygusuyla sürdürülmesi gereken bir meslek olarak görmüş ve belki de bu nedenle emekli olduktan sonra dâhi -kısa bir ara dışında- ilk günkü heyecanıyla yazmaya, üretmeye devam etmiştir.

Özellikle 2021 yılında ilk baskısı yapılan Sosyal Politikaya Giriş ve birlikte kaleme alarak 2022 yılında yayınladığımız Sosyal Politikanın Temel Konuları kitaplarının yazımında gösterdiği insan üstü gayret ve çalışma disiplini her türlü övgünün üzerindedir.

Yukarıda sözünü ettiğim iki kitabı tamamlamak üzere tarafımca yazılan ve Zühtü hocamın kurguladığı serinin üçüncü kitabı olarak 2022 yılında yayınlanan Sosyal Politikanın Güncel Konuları kitabında da emeği gerçekten büyüktür. Bu kitabın yazımı konusundaki güçlü telkinleri, belki daha doğru bir ifade ile teşviki ya da süreç içerisinde umutsuzluğa düştüğüm pek çok andaki etkili yol göstericiliği olmasaydı bu kitap kesinlikle tamamlanamazdı. Öte yandan bu süreçte Zühtü hocamın disiplinli çalışma temposuna ve en ince ayrıntıya dâhi dikkat eden özenli tarzına uyum sağlamada gerçekten çok zorlandığımı itiraf etmeliyim. Yine bu kitaplar vesilesiyle adımın Zühtü hocam ile birlikte anılmasından büyük bir onur duyduğumu da belirtmeliyim.

Zühtü hocamın akademik kişiliğine ilişkin özenle vurgulanması gereken bir başka özelliği derslerine gösterdiği hassasiyettir.

Hocam, idari görevlerinin yoğun olduğu dönemlerde dahi -rahatlıkla mazeret beyan edebileceği halde- derslerini hiç aksatmaz, üstelik tüm derslerine hazırlıklı girerdi. Kendi yazdığı, on yıllarca üzerinde çalıştığı, sürekli biçimde geliştirdiği, bu anlamda neredeyse ezbere bildiği sosyal politika kitaplarından bir konuyu işleyecek olsa bile dersten bir gün önce mutlaka anlatacaklarını gözden geçirirdi. Bu durum bence, çok sevdiği mesleğine duyduğu büyük saygının bir sonucuydu. On beş yıl boyunca fiilen

asistanlığını yapmış olmama rağmen ne bir dersini bana anlattırmış ne de bir sınav kağıdını okutturmuştur. Hatta derslerini takip etmeyi çok istememe rağmen, beni yanında bile götürmez, kendi akademik çalışmalarımla ilgilenmemi isterdi. Öte yandan "sen zaten bu konuları biliyorsun" diyerek beni onore etmeyi de ihmâl etmezdi. Sınav kağıtlarını okutmazdı ama bir sınav kâğıdının nasıl okunması, âdil notlandırmanın nasıl yapılması gerektiğini de bana hep Zühtü hocam öğretti. Bu amaçla dönem dönem kendi sınav kağıtlarından birkaç tanesini bana okutur, sonrasında aynı sınav kağıtlarını kendisi de okuyarak, nerede hatalar yaptığımı gösterirdi.

Zühtü hocamın öğrencilerine yaklaşımına ilişkin bazı gözlemlerimi de bu vesileyle okurlarla paylaşmak isterim.

Hocam öğrencilerine asla yukardan bakmaz, herkesin düşüncelerine değer verir ve onlarla aynı düzlemde samimi ilişkiler kurardı. Ancak tavrı ve duruşu ile hiç kimsenin kendisiyle saygısız bir ilişki kurmasına da izin vermez, kendine özgü tarzı ile öğrencilerinde her zaman büyük bir hayranlık uyandırırdı.

Kendi hocalarına karşı ise gerçekten vefalıydı. Akademik kariyerinde önemli bir yere sahip olan Prof. Dr. Yusuf Ziya Binatlı ve Prof. Dr. İhsan Erkul başta olmak üzere, Prof. Dr. Akar Öcal, Prof. Dr. Ercan Güven gibi kendisi üzerinde emeği olduğunu düşündüğü insanları daima saygı ile anar, bu isimlerle aynı bölümde olup, onlarla çalışmanın, kendisi için büyük bir şans olduğunu her fırsat ve ortamda dile getirirdi. Elbette hocalarına karşı vefası sadece onları saygı ile anmaktan ibaret değildi. Örneğin Prof. Dr. İhsan Erkul hocamız için bir armağan kitap hazırlama işine giriştiğimizde çok sevinmiş ve bu kitabın İhsan hocamıza yakışan bir eser olması için editörlük görevini üstlenen bizler kadar emek harcamıştır. Bu doğrultuda özellikle İhsan hocamızın yaşamı ve akademik kişiliğinin gelecek nesillere en iyi şekilde aktarılabilmesi için titiz bir çalışma ile otuz sayfanın üzerinde bir yazı kaleme almış ve kitap içindeki görsellerin seçiminden, kapak tasarımına kadar her konuda bize büyük bir destek sağlamıştır. İhsan hocamızı vefatı sonrasında ise hocamızın evinde bulunan ve Sosyal Politika ile İş Hukukunun nadide eserlerini barındıran geniş kitaplığının, İhsan hocamızın arzulayacağı bir biçimde, kütüphanelere kazandırılması için büyük bir zaman ve çaba harcadığının yakın şahidiyim.

Zühtü hocamın yönetim ve temsil görevleri, sanat ile ilişkisi

Akademik kariyerinin önemli bir bölümünde yönetim ve temsil görevleri üslenmesinin akademik üretimini göreli olarak azalttığını kabul etse de bu durumdan hiçbir pişmanlık duymadığına eminim. Çünkü Zühtü hocam; üniversite öğrencileri için büyük kentlerde var olan ya da olması gereken sanatsal ve kültürel ortamları, Eskişehir gibi bir Anadolu kentine taşımanın genel olarak Eskişehir, özelde ise Anadolu Üniversitesi açısından taşıdığı yaşamsal önemin hep bilincinde olmuştur. Ayrıca bir bilim insanının; sadece kadrosunda yer aldığı üniversite, çalıştığı bilim dalı ve öğrencileri için değil, yaşadığı kentin ve elbette ülkesinin gelişmesi yönünden de sorumlukları olduğuna inanmaktadır. Dolayısıyla, Anadolu Üniversitesi Devlet Konservatuarı'nın kurucu müdürlüğü, Rektör yardımcılığı ya da Eskişehir Büyükşehir Belediye Başkanlığı katında Danışma Kurulu Üyesi, Sanat ve Kültür Danışmanı olarak görev aldığı dönemleri bir vakit kaybından ziyade, bilim insanı olarak sorumluğunun doğal bir gereği olarak görmüştür. Sözünü ettiğim bu dönemlerde; "Tiyatro Anadolu", "Anadolu Üniversitesi Orkestrası", "Devlet Konservatuvarı Öğrenci Orkestrası" nın kuruluşunu gerçekleştirmiş olması, "Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Şehir Tiyatroları" ile "Eskişehir Büyükşehir Senfoni Orkestrası" nın kuruluşu ve yönetiminde önemli bir rol alması, Rektör yardımcılığı yaptığı 2006-2009 yılları arasında ise Anadolu Üniversite'nin binlerce sanat, spor, eğitim ve kültür etkinliğinin organizasyonunda gösterdiği büyük başarılar, hem harcadığı zamanın boşa gitmediğinin hem de Zühtü hocamın üstlendiği önemli sorumlulukları lâyıkıyla yerine getirdiğinin kanıtlarıdır.

Diğer yandan Zühtü hocam, nicel olarak potansiyelinin altında bir akademik üretim gerçekleştirdiğini düşünse de öncü çalışmaları, sistematik düşünce ve yalın ifade tarzıyla sosyal politika alanına büyük katkılar sağlamıştır. Daha çok üzerinde yeterince durulmamış sosyal politikaların temel ve güncel konuları üzerinde çalışmış, başka ülkelerde izlenen sosyal koruma rejimlerini araştırmış, karşılaştırmalı çözümlemelerinden yola çıkarak bu konularda ulusal öğretiye görüş ve önerileriyle katkı sunmuş, kendisinden sonra o konularla ilgileneceklerin yolunu aydınlatmıştır. Örneğin 1974 tarihli "Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları" adlı doktora tez çalışması, o güne kadar yapılmış en kapsamlı ve aradan geçen elli yıla karşın halen örnek teşkil eden, benim de sıklıkla atıf yaptığım, doktora tez öğrencilerime referans olarak gösterdiğim bir çalışmadır. Yine yıllar içinde güncelleyerek ve sürekli biçimde geliştirerek bugüne getirdiği sosyal politika kitapları, konuya ilişkin temel başvuru kaynakları arasında yer alır.

Zühtü hocam, bölüm başkanlıkları dâhil tüm idarecilik görevlerinde ise bilgisi ve tecrübesi ile bir denge unsuru olmuş, en hassas, netameli konularda dâhi hiç kimseyi kırmayacak, incitmeyecek çözümler üretebilmiştir. Elbette bu durum sadece çözümler üretmede çok yetenekli olması ile açıklanamaz. Bence Zühtü hocamın bulduğu ve minimum itirazla kabul gören tüm çözümler, her koşulda insan sevgisiyle hareket etmesinin, kimseyi kırmayacak çözümler bulabilmek için kafa yormasının ve gösterdiği büyük çabanın bir sonucudur.

Hocam, sadece akademik alanda değil, yaşamın her alanında insanların birbirlerine değer vermeleri, ölçülü davranmaları, karşısındakini incitmemek için gerekli özeni göstermeleri gereğine inanır. Elbette bu davranış biçimi ve özenin kendisine karşıda gösterilmesini bekler.

Demokrat bir kişidir. Her düşünceye, görüşe açıktır. İyi olanın, iyi olmanın değerini bilir, takdir eder ve iyiliği her koşulda över. Ancak demokrat ve yukarıda kısaca açıklamaya çalıştığım incelikli kişiliğinin kimi zaman anlaşılmadığı ve insanların, kendilerinden farklı düşünce ve yaklaşımları dolayısıyla hocayı zaman zaman haksız şekilde eleştirdiği de olmuştur. Bu haksız eleştiriler karşısında çok üzüldüğünü, buna karşın seviyeli yaklaşımını ısrarla sürdürdüğünü yakinen biliyorum.

Tüm bu nedenlerle Zühtü hocam sadece benim değil, kendisiyle yakından temas etmiş hemen herkesin zihninde olumlu hatıralar bırakmış, özellikle akademik kariyerin başındaki hocalar için hep özenilen bir örnek olmuştur.

Son söz

Zühtü hocam, Anadolu Üniversitesi'ne ürkek bir yüksek lisans öğrencisi olarak geldiğim ilk günden itibaren bana inanmış, beni desteklemiş, kişiler ve olaylar karşısında çoğu zaman bana hissettirmeden beni savunmuş, pek çok ortamda belki de yeterince hak etmediğim halde beni onurlandırmıştır. Dolayısıyla her zaman sevgi ve büyük bir saygı duyduğum, örnek aldığım Zühtü hocama, akademik kariyerimin 30. yılında daha çok benzeyebilmiş olmayı arzu ederdim. Ne yazık ki bu konuda yeterince başarılı olamadım. Örneğin hocamın özenli, mekâna ve zamana uygun, stil sahibi giyim tarzını edinebildiğimi ne yazık ki söyleyemem. Yine hocam kadar disiplinli ve özenli çalışamadığım, akıcı bir hitabet ve yazım becerisine sahip olamadığım da çok açık. Diğer yandan Zühtü hocamın demokrat kişiliği ve insancıl yapısını taklit etmeye devam

ettiğimi ve kısmen de olsa burada başarılı olduğumu düşünüyor ve kendimi teselli ediyorum.

Gerek eserleri gerekse de yetiştiği öğrencilerle sosyal politika alanında derin bir iz bırakan, sadece bana değil etrafındaki birçok insana örnek olan Zühtü hocamın, önce öğrencisi, sonra asistanı ve belki ancak şimdi meslektaşı olmak benim için hep büyük bir onur oldu.

Anadolu Üniversitesi'nin kuruluşundan bugüne en seçkin hocaları arasında yerini aldığından hiç şüphe duymadığım hocam Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'a, eşi sevgili Mübeccel abla, oğlu Mehmet, gelini/kızı Maria C. Franco Vega ve çok sevdiği torunu Tarık Atlas Altan ile paylaşacağı uzun ve çok mutlu bir ömür diliyorum.

Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'ın Ordu Üniversitesi. İİBF, 25. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Kongresi, Sosyal Politika Araştırmaları Derneği "Sosyal Politika Yaşam Boyu Katkı Ödülü" töreninde yaptığı konuşma metni, 30 Mayıs 2024.

Sayın Vali, Belediye Başkanı, Sayın Rektör, sayın Dekan, İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Başkanı, değerli meslektaşlarım, sendikacı yol arkadaşlarım ve sevgili öğrenciler.

Böyle bir ödüle layık görüldüğüm için büyük mutluluk ve onur duyuyorum. Sosyal Politika Araştırmaları Derneği'nin başkanı ile, derneğin değerli üyelerine, Sayın Hakan Toy'a ve şahsında Türkiye Sağlık İş Sendikasına içtenlikle teşekkür ederim.

Söyleyeceklerimin çoğunu söyledim, düşüncelerimi yazarak paylaştım. Bu yüzden, burada duygularımı ifade eden bir teşekkür konuşması yapacağım.

Bu dünyada bir iz bırakmak, kahraman olmak için yetiştirilmedim ve yaşamadım. Düşüncelerimde, yazdıklarımda bana hep bilimsel kuşku eşlik etti. Bir şeyler denediğimi sanıyorum sadece. Ancak, bu ödül benim doğru yolda yürüdüğümü, doğru işler yaptığımı söylüyor. Bana "aferin" deniliyor. Ödülün bu nedenle benim için özel bir değeri var. Mutlu etmenin de ötesinde beni gururlandırıyor.

Çocukluğumu ve gençliğimi güzel ortamlarda, iyi insanlarla birlikte geçirdim, gözümün, kulağımın erişebildiği her yerden, herkesten ve hatta küçük bir çocuktan bile çok şey öğrenerek, yapıcı eleştirilerden yararlanıp, yaşadığım düş kırıklıklarımdan dersler çıkartarak yaş aldım.

Ben her fırsatta ve ortamda dile getirdiğim gibi akademisyen olmak için değil, sosyal politiker olmak için akademisyen oldum. Saygı duyduğum bir mesleğim, çok sevdiğim bir çalışma alanım oldu.

Mesleğimi adanmışlık duygusuyla sürdürdüm. Bu yolda çok ve dürüstçe çalıştım. Bu meslek bana, hatırladıkça beni mutlu eden birbirinden güzel pek çok anı armağan etti. Üniversitemin duvarları benden mesleğim ve öğrencilerim ile ilgili hiç kötü söz duymadı. Eğer yeniden dünyaya gelecek olsam aynı mesleği seçer ve yine sosyal politika bilim dalı üzerinde çalışmayı isterdim.

Benim için bu özel günde öncelikle kendisinden çok şey öğrendiğim Prof. Yusuf Ziyaeddin Binatlı'yı bir kez daha rahmet ve özlemle anmak istiyorum.

Bu ülkenin yetiştirdiği, döneminin önde gelen sosyal politikerlerinden birisi olduğuna yürekten inandığım hocam Prof. Dr. İhsan Erkul ile birlikte çalışabilmek benim için paha biçilmez bir fırsattı. Kendisine duyduğum minnet duygularımı burada hepinizin önünde, içtenlikle bir kez daha dile getireceğim.

Adlarını unutmuş, hayalimdeki suretleri silinmiş de olsa, öğretirken kendilerinden çok şey öğrendiğim öğrencilerimi burada özlemle yad ediyorum.

Tüm sosyal bilimlerin öznesi insandır. Ancak, sosyal politika sosyal adaleti sağlamaya yönelik işlevi ve ahlaki temelleri olan bir bilim dalıdır. Adalet eğer mülkün temeli ise, sosyal adaletin sosyal politikalarla gerçekleştirilebileceği gerçeği gözardı edilemez. Denkleşirici adalet, dağıtıcı adalet, eşitlikçilik, hakkaniyet, doğruluk, ahlâk gibi metafizik kavramlarla da dillendirilen sosyal adaletin sağlanması, tek tanrılı dinlerin de buyruğudur. Hem Batı, hem de Doğu felsefesinde, en yüksek erdem olarak görülür ve ideal devlet yapısının özünü oluşturduğu kabul edilir. Sosyal politika bilim dalının bu özelliği, sosyal politikaların salt duygusal, hümaniter ya da vicdani, ahlaki değil, akılcı (rasyonel) gerekçelere dayalı bir bilim dalı olduğunu açık ve somut biçimde ortaya koyar. Bu yüzden de, Eflatun'dan, Kant'a, Farabi'ye dek, her koşul ve ortamda, egemen olması gereken bir ilke olarak sosyal adaleti sağlamak, adil olmak ideal devletin asli sorumluk ve yükümlülüğü olarak kabul edilir. Bir ülkenin sosyal politikalarının gelişmişlik düzeyi o ülkenin sadece insanına verdiği değerin değil, sosyal ahlakının da şaşmaz göstergesidir.

Bu mesleğe başlarken, çoğumuz gibi ben de gelecek ile ilgili hayaller kurmuştum. Umduklarımın çoğunu gördüm. Göz kamaştırıcı teknolojik gelişmelere yaşarken tanık oldum. Ancak, bazı hayallerim, beklentilerim ne yazık ki gerçekleşmedi.

-Yerküremizde; göçmenler, sığınmacılar, mülteciler yaşama hak ve özgürlüklerini kullanabilmek, karınlarının doyacağı güvenli bölgelere çoluk çocuk gitmek için yollara düşmekte, binlercesi denizlerde boğulmakta, kurtulanlar kendini uygar olarak nitelendiren toplumlarda aşağılanmakta, zorunlu olarak her yere uzak adalara sürgün edilmeye çalışılmaktadır.

-Küreselleşme; ülkeler, bölgeler arasındaki gelir dağılımı adaletsizliğini can yakıcı hale getirmekte, sömürü ile eklemlenerek azmanlaştırmaktadır.

-Ben savaşların silahlı ordular arasında yapıldığını bilirdim. Oysa ki günümüzde savaşlar donanımlı ordular ile masum siviller arasında olmakta, şiddet küreselleşerek ve derinleşerek olağanlaşmakta, on binlerce kadın ve çocuk dünyanın gözü önünde umursanmadan bir devletin silahlı kuvvetlerince katledilmektedir.

-Demek ki bazılarımızın hayatının, başkalarınınkinden daha az değerliymiş, demek ki uluslararası hukukun uygulanmasının isteğe bağlıymış (opsiyonel), demek ki uluslararası kurum ve kuruluşlar güç sahibi ülkelerin mutlak yönetimleri ve denetimleri altındaymış, demek ki temel insan hak ve özgürlükleri sınırlara, ırklara, inançlara göre değişebilen değerlermiş diye düşünerek kederleniyorum.

-Ve yine ne acıdır ki; pek çok ülkede kayıt dışı istihdam, atık toplayıcılar, sokak çocukları, güvencesiz çalışanlar, kayıtlı istihdamın önüne geçmiştir. Hak ve yararlarını savunmak için kurulan meslek örgütleri güç ve prestij kaybetmekte, çevre sorunları giderek ağırlaşmaktadır.

-Kitle iletişim araçların digitalleşerek çeşitlenmesiyle yeni bir medya düzeni oluşmuş, iletişim bilimleri ve sanatlarının tüm güç ve etkinliğinden yararlanılarak dezenformasyon küresel bağlamda mücadele edilmesi gereken bir risk haline dönüştürmüştür. Nitekim, Bu yıl Dünya Ekonomik Formu'nun yayınlanan 2024 yılı risk raporunun ilk sırasında "dezenformasyon" yer aldı. Daha da ürkütücü ve düşündürücü olanı "Dezenformasyon+Şirketokrasi+Elitokrasi+Popülizm"in, günümüzde mahşerinin 4 atlısı gibi demokrasilerin sağlıklı işleyişini engelleyen bir tehdit haline geldi.

-Göz kamaştırıcı onca gelişme pandemi döneminde yer küremizin hemen her yöresinde milyonlarca insanın ölmesine ne yazık ki engel olamadı.

Bu ve buna benzer olumsuzlukları başlarımızı çevirip görmezden gelemeyiz. İnsan, kendi dertlerinin yanında, başkalarının dertleri ile de dertlenebilmeledir. Çünkü, bizler ahlaki olgunluğa sahip, evreni bütün olarak kavrayabilen, bulguları değiştirebilen ve biçimlendirebilen en gelişmiş canlılarız. Sadece ulusal değil, küresel bağlamda yaşanabilir bir dünyanın kurulabilmesi ancak böyle mümkün olabilir.

Bu olumsuzluklara tanık olmak beni üzüyor ama umutlarımı kırmıyor. Genç sosyal politikerlerin daha çok çalışarak, seslerini daha çok duyurarak, aktüel siyasette daha etkin yer alarak benim düş kırıklıklarımı yaşamayacaklarına inanıyor, sizlerin benim kuşağımın yaşadığından daha iyi, daha güzel, kirlerinden arınmış bir dünyada var olmanızı diliyorum.

Beni dinlediğiniz ve yaşadığım mutluğu paylaştığınız için teşekkür ediyorum.

Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan

DEĞERLİ BÜYÜĞÜM

Güven TUNCEL

Değerli büyüğüm ve Saygıdeğer Prof. Dr. Ömer Zühtü ALTAN hocam ile ilk tanışmam 1990 yılları başında kendisinin de kurucu müdür olarak görev yaptığı Devlet Konservatuvarı Müdürlüğü yıllarında oldu. Daha sonra hocamla yollarımız 2001 yılı ortalarında Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü görevine atanınca çakıştı. Ben Enstitü Sekreteri olarak görev yapıyordum. Kendisi son derece kibar, nazik, açık fikirli, cana yakın, biz çalışanları kollayan ve sorunlarımız ile ilgilenen yüzünde hep tebessüm olan bir baba gibiydi.

2006-2009 yılları arasında Rektör yardımcılığı görevini yürüttüğü dönemde bende Genel Sekreter yardımcılığı ve Genel Sekreterlik görevlerini yürüttüm. Bu süre içerisinde kendisinin bilgi birikimi ve yönlendirmeleri bana son derece yardımcı olmuştur. Üniversitemizin geleneksel hale gelen Mezuniyet törenleri ve Öğrenci şenlikleri programlarında Halkla ilişkilerden sorumlu Rektör yardımcısı olarak çok büyük katkı ve emekleri elbette unutulmazdı.

Gerek akademik. Gerekse idarecilik dönemlerinde öğrencilerimize ve çalışanlara yönelik tutumu ve kibar davranışları her zaman hatırlanacaktır.

Ben sevgili hocama ve değerli ailesine bundan sonraki yaşamlarında da sağlıklı ve huzurlu günler diliyorum. İyi ki varsınız ve sizi tanımışım.

PROF. DR. ÖMER ZÜHTÜ ALTAN

Nezih VARCAN

1980 yılı başında o dönemde Anadolu Üniversitesine dönüşmemiş Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Maliye Kürsüsünde asistan olarak göreve başladığımda, aynı binada farklı birimlerde görev yapan en kıdemli hocalarla tanıştırılmıştık. Kıdemli hocalar yanında onlardan daha genç ama benden yaklaşık 10-15 yıl daha kıdemli hocalarla da tanışmıştık. Zühtü Hoca ihtiyaç duyacağım konularda her zaman yardımcı olacağını belirten içten ve samimi konuşmasıyla, davranış ve giyinişiyle ben de çok olumlu bir intiba oluşturmuştu. Bunun sonucunda sonraki yıllarda dostlukla ve içtenlikle konuşacağım bir ağabeyim olmuştu.

Sonrasında 20.07.1982 de önceki kapsamından farklı bir şekilde Anadolu Üniversitesi adıyla yeni bir üniversite kuruldu. Bu Üniversite 1958 yılında kurulan Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi ile birlikte, o dönemde Eskişehir de bulunan diğer yükseköğretim kurumlarının birleştirilmesiyle oluşturulmuştu. Bu tarihten sonra oluşan Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin çatısı altında çalışırken değişik ortamlarda kendisiyle belli konularda sohbet etme imkânı da doğabiliyordu. Bu sohbetlerden de yararlanmış oluyorduk.

Asistan olarak görev yaparken İngiltere'ye akademik çalışmalar için ya da yabancı dillerini geliştirmek için dil okullarına giden bazı arkadaşlarımıza İngiltere/Londra hakkında bilgi verirken verdiği ayrıntılara şahit olmuştum. Bu yapısı genç meslektaşlarına yardımcı olma çabasının yanında sahip olduğu birikimi kendisinde saklamayıp ayrıntılarıyla paylaşması nedeniyle aklımda kalan hususlardan biriydi.

1993 yılında kurulan İktisat Fakültesi kadrosuna geçip, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden ayrılınca görüşmelerimiz göreceli azalmıştı. 2001 yılında benim rektör yardımcısı olarak görev yaptığım dönemde üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne Zühtü Hoca atanınca özellikle Enstitü Yönetim Kulu üyesi de olmam nedeniyle Enstitü Yönetim Kurulu toplantılarında daha sık görüşüyorduk. O dönemde, Zühtü Hocanın yöneticilikten keyif almadığını ancak görev verildiğinde de arkadaşlarını kıramayıp bu görevi üstlendiği şeklinde bir kanaate sahip olmuştum.

Anadolu Üniversitesinde 2005 yılı sonunda yapılan Rektör Seçimi sonucunda, Prof. Dr. Fevzi Sürmeli'nin Rektör olarak atanmasıyla başlayan dört yıllık dönemde, Zühtü Hoca ile beraber rektör yardımcısı olarak göreve başlamıştık. Bu dönemin başında da arkadaşı olan Rektör'ün beraber çalışma teklifini kıramamıştı. 2009 yılı sonunda biten bu dört yıllık yönetim döneminde doğal olarak kendisiyle çok yakın çalışma olanağı buldum. Bu süre içindeki iletişimimiz sonucunda, kendisini ilk gördüğümdeki gibi kibar, açık fikirli, görevini yaparken çözüm odaklı, sonuçlarını paylaşırken ben değil biz anlayışı ile hareket eden, cana yakın, tebessümünü eksik etmeyen yapıdaki ağabeyimle iyi bir dostluk kurmuş olduk. Sorumlu olduğu konularda görevini en iyi şekilde yapma titizliğinin yanı sıra yakın çalışma arkadaşlarıyla, kendinden çok daha genç çalışanlarla ve öğrencilerle sürdürdüğü ilişkilerin, demokratik, nazik ve anlayışlı olduğunu gözlemlemiştim. Yukarıda belirttiğim güzel unsurların benden çok daha iyi düzeyde kendisi tarafından gerçekleştirilmesi bu gözlemimde etken olmuş olabilir.

Benim 2006 yılı öncesinde Prof. Dr. Engin Ataç'ın Rektörlüğü döneminde (1998-2005) sekiz yıl rektör yardımcısı olarak görev yapmam nedeniyle beni bu görevde kıdemli görüp, bazı konularda bana fikir sormaktan ve özellikle çalışma odama gelip bunu yapmasından neredeyse rahatsız olurdum. Zira büyüğüm olarak beni odasına çağırıp sorsa bile kendisine yardımcı olmaktan onur duymuş olacakken, bu tip konuları hiç önemsemeyip tam bir tevazuu içinde olan davranışları az sayıda kişi de olan hasletlerdi.

Ekonomik ve sosyal dengelerin kurulmaya çalışıldığı bir ortamda her düzeyde çalışanın çok önemli rolleri olduğunu bilerek ve ona göre davranarak bir yönetim oluşturma gayreti içinde, Zühtü Hocanın bölümünde olsun ya da olmasın meslektaşlarıyla olan ilişkilerini çok içten ama bir o kadar mesafeli yürüttüğünü düşünmüştüm. Meslektaşları dışındaki çalışanlarla da ilişkilerini örnek düzeyde yürüttüğünü gözlemlemekteydim.

2008 yılında Anadolu Üniversitesinin 50. Yıl kutlamaları kapsamında yoğun bir şekilde yapılan konferans, kongre, panel, seminer, sempozyum, çalıştay gibi bilimsel etkinliklerde, festival, film, konser, sergi, tiyatro, tören gibi sosyal ve kültürel etkinliklerin düzenlenmesinde ve başarılı geçmesinde yönetici olarak büyük emeğine tanık olmuştum.

Öğrencilerin mesleki gelişimlerinin yanı sıra, ders dışındaki zamanlarının değerlendirilmesi ve enerjilerinin olumlu bir yaratıcılığa yönelmesinde önemli yapılar olan ve Üniversitemizde çok sayıda olan "Öğrenci Kulüplerinin" desteklendiği ve

özendirildiği politikalarda Zühtü Hocanın yoğun emeğini hatırlarım. Ayrıca her yıl Haziran ayı içinde Eskişehir Atatürk Stadında yaklaşık 20.000 kişi huzurunda büyük bir şölen şeklinde yapılan mezuniyet törenlerinin aksaksız yürütülmesinde de görevi nedeniyle yoğun çalışması söz konusuydu.

Üniversitemizde özellikle öğrencilerimizin her yıl merakla ve heyecanla bekledikleri, özenle hazırlandıkları Bahar şenlikleri; öğrencilerin Eskişehirliler ile paylaştığı ve Vilayet meydanında başlayan, şehrimizin caddelerinde devam eden Bahar Yürüyüşleri ile başlıyordu. Bu etkinliklerin de başarılı ve güzel geçmesinde kendisinin yönetici olarak payı büyüktü.

Anadolu Üniversitesinde kırk yıl çalıştıktan sonra da sürdürdüğü bilimsel çalışmalarını emekliğini izleyen yaklaşık on yıllık dönem sonunda 2021 yılında basılan "Sosyal Politikaya Giriş" adlı ders kitabı ile taçlandırdığını düşünüyorum. Kitabı zarif bir notla ve ayrıca telefon ederek bana gönderdiğinde, hemen merakla inceledim. Kitabın konusu alanım olmamakla beraber, kolay anlaşılır, kapsamlı ve titiz bir çalışmanın ürünü olduğunu gördüm. Sadece öğrencilerin değil konuya ilgi duyan herkesin yararlanacağı bir çalışmayı, çok güzel bir baskı kalitesiyle yine çok güzel bir düzenleme biçimiyle bastırıp yayınlamıştı. Emeklilik döneminde de mesleki bilgilerini, bu alanda öğrenim gören öğrencileri, genç meslektaşları ve alandaki uygulamacılar ile paylaşmanın bir sorumluluk olduğunu genç meslektaşlarına sadece sözleriyle değil uygulamaları ile göstermekten mutluluk duyduğu açıktı.

Değerli Ağabeyim Zühtü Hocaya, Eşi Mübeccel Altan, oğlu Mehmet Altan ve gelini Maria C. Franco Vega ile torunu Atlas Tarık Altan başta olmak üzere tüm aile bireyleriyle sağlık ve mutluluk içinde uzun bir yaşam diliyorum.

14 Şubat 2024

AKADEMİK METİNLER

SOSYAL POLİTİKA KAVRAMI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Tahir BAŞTAYMAZ[1]

GİRİŞ

Her istediğimiz anında gerçekleşseydi politika diye bir şey olmazdı. Politika, en geniş anlamda insanların hayatlarını düzenleyen genel kuralları oluşturmak, korumak ve değiştirmek için gerçekleştirilen faaliyetlerdir. Politikanın temel özelliği, genellikle rakip görüşlerin ve birbiriyle rekabet halindeki çıkarların uzlaştırıldığı bir çatışmayı çözme süreci olarak da tasvir edilir (Heywood, 2011: 27). Sosyal politika toplumsal açıdan istenen konuma gelmek için izlenmesi gereken yollar ve önlemler olarak kısaca özetlenebilir.

Sosyal politika 19.yüzyılda Batı Avrupa'da gerçekleşen Sanayi Devriminin yarattığı büyük zenginliğe karşılık bu zenginliği yaratan emekçilerin içine düştüğü derin sefaletin bir sonucu olarak gelişen toplumsal problemlere karşı diğer akımlarla birlikte doğmuş ve toplumsal hayatı yaşanabilir kılmaya dönük bir disiplindir. Sanayileşmeyle birlikte değişen toplum yapısı içinde daha önceleri görülmeyen problemler büyük kavgalar çıkardığında çözüm arayışları sosyal politika disiplinini gündeme getirmiştir. Gerçekten sosyalizm, anarşizm, kooperatifçilik, sendikacılık aynı dönemde doğmuş ve toplumsal kargaşaya ve yoksulluğa ve sosyal dışlanmaya karşı bir tepki, muhalefet ve daha iyi olarak düşünülen sürdürülebilir bir toplumsal yaşamı oluşturmayı hedefleyen akımlardır.

İnsanların daha iyi bir toplumsal düzen arayışları aydınlanma dönemi ile başlayan bir süreçtir. Modern çağ öncesinde toplumsal düzenin aynı doğanın düzeni gibi insan müdahalesinin ötesinde tanrısal bir iradeye göre şekillendiğine inanılıyordu. Bu nedenle toplumsal yapıyı şekillendirmek veya toplumsal yapıdan kaynaklanan sorunları gidermek için toplumsal yapıya müdahale etmenin tanrının işine karışmak gibi

[1] Prof. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi

algılanması söz konusuydu. İlk çağlarda insanlar dünyayı sihirli güçler tarafından oluşturulan ve idare edilen bir yer olarak kabul ediyorlardı. Dereler ağaçlar, bulutlar, dağlar bu güçlerin ikamet ettiği yerler olarak kabul ediliyordu. Zamanla insanoğlu dünyanın oluşum ve gelişiminin dayandığı esasları anlamaya başladığında sihirsel güçler yerine bilimsel kuralları öne çıkarttı.

Toplumsal düzenin tabii bir düzen olmayıp insanlar tarafından oluşturulduğu fikri genel kabul görmeye başladığı andan itibaren daha adil, daha yaşanabilir, daha sürdürülebilir, daha güvenli bir düzenin esasları araştırılmış ve politikalar oluşturulmuştur. Diğer bir ifadeyle, aydınlanma devrimiyle birlikte yaratıcı akıl iyi bir toplumun inşasına yönelmiştir. Hürriyet, eşitlik ve adalet bu toplumun temel esasları olarak belirginleşmiştir.

Sosyal politika, liberal sanayi kapitalizminin olumsuz sonuçları üzerine çareler üretmeye yönelik bir akım olarak belirginleşmiş olması nedeniyle uzun bir süre, kapitalizmi muhafaza edecek, onun yarattığı sorunları giderecek bir politikalar bütünü gözüyle değerlendirilmiştir. Oysa sosyal politika toplumsal değişim ile ortaya çıkan ve insanın iradesiyle şekillendirmeye başladığı toplumsal egemenlik mücadelesinin sonuçları olarak kabul edilmelidir.

Sosyalistler, sosyal politikayı liberalizmin yarattığı olumsuz sonuçları gidererek kapitalizmin yaşamasına fırsat sağladığı gerekçesiyle eleştirmişler ve kendi idealleri olarak gördükleri nihai hedefe, sosyalizme varma yolunda bir engel olarak görmüşlerdir. Bu anlamda sosyal politika kapitalizmin devamını sağlayan tedbirler olarak görülmektedir. Ancak günümüze doğru sosyal politika, değişen ve gelişen koşulların da etkisi ile çok daha geniş bir anlam ve içerik kazanmış, bir rejim mücadelesinden çok refah ve huzurun elde edilmesi ve devamlılığının sağlanması mücadelesi olarak belirginleşmiştir. Bireyler güven, refah ve toplumsal huzur talep ettiği sürece sosyal politika var olacaktır.

En çok şeyin değiştiği ve en çok şeyi değiştiren yüzyıl olarak adlandırılan 19.yüzyıl içinde oluşan şartlara yönelik gelişen sosyal politika tedbirleri dar anlamda sosyal politika tedbirleri olarak adlandırılmaktadır. Bu yüzyılda ortaya çıkan bağımlı çalışma düzeninde işçi işveren arasındaki üretim ve bölüşüm ilişkilerinin sonucunda işçi sınıfı büyük bir sefalet ile karşı karşıya kalmıştır. Sanayileşme ile birlikte toplumun içinde büyük bir çoğunluğa ulaşan işçiler yoksulluk ve kötü çalışma şartları altında,

katlanılması zor bir hayat sürdürürken, sermaye sahipleri, bankerler, spekülatörler verimliliğin getirdiği büyük bir zenginliğe ulaşmış, orta çağın aristokratlarından daha ihtişamlı bir yaşantıya kavuşmuşlardı. Yaşanan bu tezatlar proleterler ile sermaye sahiplerini büyük bir kavgaya, birbirlerini ve sistemi tahrip etmeye yöneltmişti. Bu ortamda barışçı çözüm yollarının aranması ve oluşturulması ve düzenin devamını sağlayacak politikalar olarak sosyal politika tedbirlerinin ortaya çıktığı görülmektedir.

Türkiye'de ilk Sosyal Politika eğitimi, İstanbul Üniversitesi'nde 1933 üniversite reformundan sonra başlamıştır. Hitler Almanya'sından kaçan bilim insanlarının Atatürk'ün davetiyle Türkiye'ye gelmesiyle birlikte Batı dünyasındaki pek çok yeni disiplinler de Türk üniversitelerine giriş yapmıştır. Prof.Dr Gerhard Kesler (1883-1963) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi bünyesinde kurulan "İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsünde sosyal siyaset eğitimini başlatmıştır. 1936 yılında adı geçen enstitünün çekirdek teşkil etmesiyle İktisat Fakültesi'nde Sosyal Siyaset Kürsüsü kurulmuş ve bu alanda eğitime başlamıştır.

Prof. Kesler'in öğrencileri Prof.Dr Orhan Tuna, Prof.Dr. Sebahaddin Zaim, Prof.Dr. Nevzat Yalçıntaş, Prof.Dr. Turan Yazgan onun takipçileri olarak Kürsüyü geliştirmişlerdir. 1950'li yıllardan itibaren Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinde Prof. Dr Cahit Talas da Toplumsal Politika kürsüsünü kurarak bu alanda güçlü bir yapı oluşturmuştur. Adil İzveren, İhsan Erkul, Mesut Gülmez, Prof. Dr. Rüçhan Işık, Prof.Dr. Kurthan Fişek Prof.Dr. Pars Esin, Prof. Dr. Alpaslan Işıklı gibi akademisyenler bu yapıda yetişmiş ve sosyal politika literatürüne çok değerli katkılar sağlamıştır. Daha sonraları Bursa Üniversitesi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, İzmir Dokuz Eylül Üniversitelerinde Sosyal politika bölümleri bu disiplinin giderek yayılmıştır. 2021 yılı itibarıyla 32 devlet üniversitesinde genellikle İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri bünyesinde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri bulunmaktadır. Prof. Dr. G. KESSLER'e göre Sosyal Siyaset, sosyal sınıfların hareketleri, çelişme ve çekişmeleri karşısında devleti ve hukuk düzenini tutmaya ve idame etmeye yönelmiş bir siyaset olarak tarif etmektedir (Kesler, 1945). Prof Dr. Orhan TUNA Sosyal Politikayı, sanayileşmenin doğurduğu sosyal problemler karşısında, iki sınıf arasındaki tezatları ve mücadeleleri hafifletmeye, mümkün olduğu takdirde bunları ortadan kaldırmaya, mevcut ve yürürlükteki düzeni devam ettirmeye ve sağlamlaştırmaya yönelmiş bir siyaset olarak tanımlamıştır (Tuna, 1998). Prof. Dr. Cahit TALAS'ın tanımında ise Sosyal politika 19.yüzyılda kapitalist ekonomik düzende Sanayi Devrimi ile birlikte oluşmuş bağımlı çalışma düzeni içindeki sömürünün ortaya

çıkardığı insanlık dışı şartlardan çalışanları kurtarmak ve insanca yaşama çareleri üretmek ve uygulamaktır (Talas, 1979). Prof. Dr. Turan YAZGAN da Sosyal Politikayı huzur ve refah üzerinden tanımlamıştır. Sosyal politika toplumsal huzur ve refahı birlikte temin etmeye yönelik tedbirler manzumesidir. Huzur ve refah toplum tarafından talep edildiği sürece sosyal politikaya ihtiyaç olacaktır. Prof. YAZGAN'a göre huzur ve refah birbiri ile çelişen iki kavram ancak ikisi de toplum için gerekli iki kavramdır. Kalkınma olmaksızın huzur avutucu bir kavram, huzursuz bir kalkınma ise amaç olan insanın araç haline dönüşmesidir.

Görüldüğü gibi ülkemizde sosyal politika dar anlamda ele alınarak yorumlanmaya çalışılmış ve özellikle de kapitalist düzende emek ve sermaye ilişkileri üzerine bina edilmiştir. Doğal olarak bu bakışın bir sonucu olarak sosyal politika kapitalist düzenin devamını sağlamayı hedefleyen bir anlayışı temsil etmektedir.

Ülkemizde ikinci kuşak sosyal politikacılar sosyal politikanın daha geniş tanımı üzerinden hareket etmişlerdir. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesinden Prof.Dr. Meryem KORAY Sosyal Politikaya güncel bir bakış getirmiş ve sosyal politika uygulamaları işçi sınıfına ait bir politika olmaktan çıkarak sosyal eşitlik ve sosyal adalet temelli ve yükselen toplumsal temelli hareketlerden etkilenerek değişim geçiren politikaya dönüştüğünü vurgulamıştır (Koray, 2000). Yine aynı şekilde Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinden Prof. Dr. Ahmet Makal, "**İnsana en yakın bilim dalı sosyal politikadır**" vurgusunu yapmaktadır. Eskişehir Anadolu Üniversitesinden Prof. Dr. Ömer Zühtü ALTAN Sosyal politika, sosyal nitelikli politikalar bütününden oluştuğunu belirterek soayal politikanın ilgi alanını oldukça genişletmiştir.[2]

Dr. Maviş Yıldırım'ın çalışmalarında kullandığı sosyal politika tanımında ise "**Sosyal Politika güçlü gurupların güçsüz guruplarla kurduğu ilişkileri sağlıklı bir şekilde dengeleyen koruyucu önlemler**" olarak vurgulanmaktadır. Ayrımcılık ve ayrımcılığın önlenmesi üzerinde çalışmalar yapan Dr. Yıldırım sosyal politika için yurttaşlık kimliğinin güçlendirilmesinin önemini vurgulamaktadır.[3]

[2]Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Ömer Zühtü ALTAN, **Sosyal Politikaya Giriş,** Nisan Kitabevi Yayınları, Eskişehir 2021.
[3] Daha ayrıntılı bilgi için Bkz. Maviş Yıldırım, **Ayrımcılık, Etnisite, Çalışma Hayatı**, Gazi Kitabevi Ankara 2021.

Benim bakış açıma göre, sosyal politika iyi bir topluma ulaşmayı hedefleyen tedbirler manzumesi ve politikalar bütünü olmak durumundadır. Bir birey kendisi için belirlediği iyi bir yaşama, iyi bir toplum olmadan ulaşamaz. İyi toplum, bireylere insan onuruna yakışır bir yaşam sürme fırsatı sağlayan toplumdur. Gelişme ve ilerleme fırsatı sağlayan huzur ve refahı birlikte temin eden politikalarla örülü bir toplum iyi toplumdur. Dikkat edilirse sosyal politika başlangıçta kapitalist düzende işçi işveren sınıfları arasındaki üretim ve bölüşüm ilişkilerinin üzerine odaklanmış iken yani dar anlamda sosyal politika tanımından hareket ederken günümüze doğru sosyal politika toplumsal sorunların daha geniş kapsamlı olarak ele alınmasını benimsemiştir. Günümüzde işçi işveren arasındaki konularının öneminin azaldığını söylemiyoruz, ancak günümüz dünyasındaki sorunların çok daha genişlediği çok daha karmaşık hale geldiğini ve toplumsal bütünlüğü tehdit eden yeni konuların ortaya çıktığını belirtmek durumundayız.

Avrupa iki dünya savaşında çok büyük ekonomik ve sosyal kayıplarla karşılaştığında sosyal yapının tekrar inşa edilmesi sürecinde belirli hedefler doğrultusunda sosyal politikalara ihtiyaç duymuştur. Toplumun yeniden inşası esnasında, var olan liberal sistemin yol açtığı sorunların çözümü, daha etkin bir toplumsal hayatın kurgulanması kamunun üstlenmesi gereken bir görev olarak kabul edilmiştir. Böylece Liberal devlette olmayan bir anlayış ve devlet örgütlenmesi sosyal devlet hedefiyle birlikte ortaya çıkmıştır. Sosyal politika kamu eliyle yürütülen daha iyi bir yaşam ve çalışma koşulları oluşturmaya, işsizliği önlemeye, herkes için etkili bir güvenlik sağlamaya ve sosyal dışlanmayı ortadan kaldırmaya yönelen politikalar bütünü olarak belirginleşmiştir.

Benim bakış açıma göre geniş bir alana yayılan sosyal politikayı hedefleri üzerinden açıklanması gereğinin daha uygun olacağı kanısındayım. Üniversitelerimizde den sosyal politika derslerinin klasik yaklaşımları tarihi konular olarak ele alıp daha güncel konulara yönelmesi gerektiğini düşünüyorum.

Sosyal Politikanın Hedefleri

Toplumsal Harmoni

Sosyal politika 19. yüzyılın sosyo-ekonomik şartlarından doğmuş bir disiplindir. Sanayi Devrimi ile birlikte yükselen sanayi kapitalizmi içindeki emek ve sermaye sınıfları arasındaki paylaşım mücadelesi çatışmalara yol açtığında bütün toplum bundan

etkilenmiştir. Uzun yıllar boyu sosyal politika, iki sınıf arasındaki mücadelenin barışçı yollardan çözümlenmesini ve mevcut düzenin büyüme ve gelişme içinde sürdürülebilmesi için tedbirler oluşturmaya yönelmiştir. Öncelikle sosyal hukukun geliştirilmesi ile çalışanların çalışma ilişkilerinden doğan hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için örgütlenme özgürlüğü sosyal politikanın merkezi konusu olmuştur. Bu gün endüstri ilişkileri sistemi adını verdiğimiz sitemin tesisi ile ekonomik barışın geliştiği gözlenmektedir. Demokrasinin tüm kurum ve kuralları ile bütün hayatı kapsayacak hale getirilmesi, sürdürülebilir bir düzen sağlamıştır. Emekçilerin ekonomik ve siyasal örgütlenmesi, haklarına örgütlü yapı içinde ulaşmaları, çalışma barışını sağlamış bu barış ortamı daha sonra bütün topluma yayılmıştır.

Günümüz toplumları çok daha karmaşık bir yapıdadır. Menfaatler çeşitlenmiş, toplumsal gerginlikler farklı boyutlara ulaşmıştır. Etnik ve dinsel kimlikler başta olmak üzere çatışmalar farklı alanlara sıçramıştır. Diğer bir ifadeyle toplumun dağılmasına yol açabilecek gerginlikler emek sermaye düzleminin ötesine geçmiş, bu nedenle günümüz sosyal politikası çok daha farklı konuları ele almak durumundadır. İki sınıflı çatışma biçiminden çoklu çatışma alanları ve konularıyla ilgilenmek durumunda olan devletler bütün menfaatleri göreceli bir şekilde sosyal uyuma dayalı olarak barış içinde yaşatmak durumundadır. Günümüzün ihtiyacı toplumsal sınıfların ve katmanların birbirleriyle uyumlu bir biçimde barış içinde yaşamasıdır. Bu açıdan sosyal politikanın öne çıkan hedefi sosyal harmoniyi sağlamaktır.

Açık Toplum Yapısı

Sosyal politikanın hedeflerinden birisi de açık bir toplum yapısına ulaşmaktır. Bireylerin iktisadi ve sosyal statülerini kendilerinin belirleyebilmesi ve kendileri tarafından tanımlanmış iyi bir yaşama kavuşma olanağına sahip olmak olarak kısaca açıklanabilir. Kişilerin kendi azim ve çalışkanlıkları ile kendi kaderlerini kendilerinin belirleyebilmesi, ne istiyorlarsa onu olabilmeleri açık toplumu oluşturur. Kapalı toplumlarda ise bireylerin toplumsal hiyerarşideki yerleri aile ve feodal ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkar. Diğer bir ifadeyle bireyler sosyal konumlarını ailelerinden miras yoluyla devir alırlar. Bireylerin iktisadi ve sosyal hayattaki yerlerini belirleyebilmesine iktisadi ve sosyal mobilite de denmektedir.

Açık toplum fikri ilk defa Henri Bergson tarafından oluşturulmuş bir fikirdir. Açık toplumlarda devlet toleranslı ve bürokrasiden uzaktır, politik sistemler şeffaf ve

esnektir. Devlet hiçbir sırrı halkından gizleyemez, bu toplum modeli tamamen otoriterlik karşıtıdır ve herkes yine kendi bilgisine "emanet edilmiştir". Siyasi hürriyetler ve insan hakları açık toplum yapısının temel taşlarıdır. Karl Popper'in iki ciltlik "Açık Toplum ve Düşmanları" ndaki tanımına göre açık toplum, siyasilerin kan dökülmeden devrilebileceği, liderlerin ancak askerî darbe veya kanlı devrimler sonucu devrilebildiği kapalı toplumun tam tersi olan bir toplum yapısıdır. Baskıcı diktatörlükler ve otokratik mutlakiyetler kapalı toplum yapısının gözlenebileceği devletlerdir.

Toplumsal katmanlar arasında hareket edebilmek ve kendi statüsünü belirleyebilmek öncelikle bireyin ailesinin yapısı ve olanaklarıyla ilgili olmaktadır. Birey zengin bir ailenin içine doğmuşsa, ailesi eğitimli kentli bir aile ise yeterli beslenerek sağlıklı ve iyi eğitim olanaklarından yararlanarak kendi kaderini belirlemekte daha şanslı olacaktır. Maddi olanakları olmayan ailelerin çocuklarının kendi beklentilerine uygun bir yaşam oluşturmaları onların isteklerinden ziyade şanslarıyla ilgilidir ve bu şans genel için oldukça düşüktür. Hayatın başlangıç şartlarının herkes için eşitlenmesi, herkese en azından eşit sağlık ve eğitim hizmetlerinin sağlanmasına bağlı kalacaktır. Eşit hak ve yükümlülüklere tabi olan insanların vatandaş olarak bir arada ortak hedeflere yönelmelerini de sağlayacaktır.

Toplumda alt kesimlerdekilerin üst kesime çıkma şansları düşük ise toplumsal eşitsizlik, toplum içinde bölünme ve hoşnutsuzluk o derece yükselecektir. Yaşanacak olası iktisadi krizlerden en çok yoksullar etkilenmektedir. Piyasalarda oluşan krizlerin faturasını üst kesimler yansıtabilirken alt kesimlerin bu faturalardan kurtulamaması eşitsizliğe giden yolu oluşturur. Örneğin faiz, kar ve rant enflasyon karşısında kendilerini koruyabilme yani enflasyonu yansıtabilme olanağına sahip iken, ücretler ve maaşlar yansıtma olanağı bulamadıkları için enflasyon altında ezilmekte hatta artan ücretlerin enflasyona neden olacağı gibi söylemlerle enflasyonist bir ortamda ücret artışlarına sınırlamalar bile getirilmektedir. Ekonomik krizlerde işsizliğin artması da ücret artışlarını sınırlayacaktır.

Orta Sınıfların Güçlendirilmesi

Bütün toplumların benzer ortak bir görünümü vardır. Ekonomik açıdan bakıldığında toplumlarda yüksek gelirliler, orta gelirliler ve düşük gelirliler olarak bir kademelenme görülür.

En yüksek gelirli olanlar toplum içinde sayısal olarak azınlıkta olsalar da ekonomik ve siyasal alanda çok etkin konumdadırlar. Bu kesimin en büyük kaygıları varlıklarını korumak ve hâkim konumlarını sürdürebilmektir. Öncelikleri her şeyden önce servetlerini güven altına almak ve yüksek bir kazanç oranıyla değerlendirmektir.

Kamu finansmanı açısından bakıldığında bu kesimin ödediği artan oranlı direkt vergiler devlet bütçesinde önemli bir paya sahiptir. Bu nedenden dolayı sürekli vergi mükellefi olarak iktidarların hedefinde olmaktan şikayet etmektedirler. Servetlerini gizlemek ve vergi cenneti olarak adlandırılan yerlere aktarma eğilimleri olduğu iddia edilmektedir. Aslında siyasal olarak var olan düzenin ve oluşmuş bulunan statükonun değişmesini istemedikleri bilinir. Yani değişimin kendi konumlarını olumsuz etkileyeceğini düşündükleri için ılımlı bir değişime bile çok taraftar olmazlar. Siyasi ve iktisadi tutucu oldukları söylenebilir. Bu nedenlerle merkezi siyaseti kontrolleri ve baskıları altında tutmaya gayret ederler. Onların varlıklarına güven veren her yer yerleşilip yaşanacak yer olarak kabul edildiği için varlıklarının bir bölümünü güvenli bölgelerde değerlendirme eğilimi bilindiği için siyasal iktidarlar da onları tedirgin edici kararlar almamaya gayret ederler.

Orta gelirliler kesimi çok daha kalabalık bir kesimdir. Orta sınıfı, iflas etmeden veya devlet yardımı almadan ekonomik şoklarla başa çıkabilenler olarak tanımlayanlar da bulunmaktadır. Aslında orta sınıflar ekonominin hem talep hem de arz yönünü oluşturdukları için, piyasa ekonomisinin döngüsü sağlamak açısından önemli bir görev üstlenmişlerdir.

Orta sınıfın tanımı, ekonomik durumları ve yaşam refahı düzeyine göre ülkeden ülkeye değişmektedir. Tanımlardan birine göre orta sınıf, gelirleri günde 11 ile 110 dolar arasında değişenlerden oluşur.. Son 10 yılda orta sınıf önemli ölçüde büyümüştür. 2009 yılında orta sınıfa mensup kişilerin sayısı 1,8 milyara ulaşmıştır. 650 milyon ile çoğunluğu Avrupa'da yoğunlaşırken, Asya'da 500 milyon, Kuzey Amerika'da 340 milyona ulaşmıştır.2018'e gelindiğinde bu sayı 3,6 milyarın üstüne çıktı yani son 10 yılda ikiye katlandı. 2030 yılında ise 5,3 milyara ulaşması beklenmektedir.[4] Orta sınıf kavramını, bir "gelir kategorisi" olarak kullananlar kadar, "davranış kategorisi" olarak değerlendirenler de bulunmaktadır. Kuşkusuz "yaşam biçimleri" ve "yaşam tarzları"

[4] Abdullah Raddadi, “Orta Sınıfın Önemi”, https://www.indyturk.com/node/239786.

önemli ölçüde hane halkı gelirleri ile ilgilidir. Orta sınıfı hem "gelir kategorisi" hem de "davranış kategorisi" olarak kavramak gerekir (Bozkurt, 2011).

Esnaf ve zanaatkarlar, devlet memurları, küçük ticaretle uğraşanlar, kendi nam ve hesabına çalışanlar, büyük çiftçiler ve kalifiye işçilerden oluşan bu kesim, toplumun istikrarlı gelişmeden ve büyümeden yana olan kesimidir. İstikrar ve gelişme arayışı içindedirler. Beklentileri kendileri ve içinde yaşadıkları toplum için huzur ve refahın reformist bir şekilde geliştirilmesidir. Dengesizlik yaratacağı ve belirsizlik taşıdığı için hızlı değişimlerden yana değillerdir. Kısacası vatan ve millet için kaygıları yüksektir. Bu kesinin gelişmesi ve sayısal olarak artması toplumsal istikrar ve bütünlük açısından önemli olduğu söylenebilir.

Orta sınıf ekonomik açıdan çok önemlidir. Çünkü tüketim talebinin büyük bir bölümünü, orta sınıfın yarısından fazlasını oluşturduğu hane içi tüketim oluşmaktadır. Diğer bir ifadeyle, toplam talebin ağırlıklı bir bölümünü bu kesimler tarafından sağlanmaktadır bu nedenden dolayı kapitalist ekonominin üretim - tüketim döngüsünü sağladıkları için siyasal iktidarların önemsediği bir kesimdir. Bu kesimin ekonomideki sermaye birikimiyle de bağı bulunmaktadır. Sürekli talep ve tüketim yoluyla yerel ekonomiyi etkin bir şekilde yönlendirdiği için orta sınıfın olumlu etkisi kendisi büyüdükçe artar. Büyümesine önem vermek, iç ekonominin büyümesini motive etmek için şarttır.[5]Ancak iktisadi krizlerde orta sınıfların daha hızlı erimesi söz konusudur. İşsizlik ve enflasyon çalışanları yoksullaştırırken yaşlı işgücünün işe dönüşleri daha da zor olması çaresizliği arttırmaktadır. Özellikle sosyal güvenlik sistemlerinin krizler karşısında bozulması, kamusal destek programlarının azalması durumu daha da kötüleştirmektedir. Dünyada özellikle son dönemlerde yaşanan finansal krizlerin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde orta sınıfları yoksullaştırdığı görülmüştür. Eğer zenginler daha da zenginleşirken orta ve alt kesimlerin durumları da iyileşiyor olsaydı, sorun çok büyümezdi. Ancak günümüzde pek çok ülkede orta sınıfların erimesi üst gelirlilerle farkların açılması pek çok sosyal problemi de beraberinde getirmektedir.

[5] Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Irmak KARADEMİR HAZIR, Sibel KALAYCIOĞLU, Kezban ÇELİK, "Orta Sınıfların Farklı Kesitleri Sınıf Geçmişi, Kültür Pratikleri ve Mesleki Statü", **SAD / JSR Sosyoloji Araştırmaları Dergisi** / Journal of Sociological Research Cilt / Volume 19 Sayı / Number 2 (Ekim/October 2016): (64-107).

En alttakiler ise çalışma ile işsizlik arasında bulunan kentsel alanların varoşlarına yığılan kırsal kökenli insanlardan oluşur. Yoksulluk ve çaresizlikleri onların görünen ilk özellikleridir. Devlet ve onun siyasal yönetiminde yer alan hükümetler tarafından çoğunlukla ihmal edilmiş olduklarını düşünürler. Diğer bir ifadeyle alt sınıfların çaresizlikleri iktidar sahipleri tarafından kolaylıkla bir manipülasyon aracına dönüştürülebiliyor ve gerçeklerden uzak tutularak sorgulamadan yaşamaları ve kaderci bir anlayış geliştirmeleri isteniyor.[6] Gerçekten de kamu hizmetlerine ulaşma açısından handikaplı durumdadırlar. Yoksulluk sınırında hatta zaman zaman açlık sınırında gelirler elde ederler ve ekonomik krizler bu kesimin yaşam şartlarını daha da çekilmez bir hale getirebilir. Sağlık ve eğitim yetersizliği onların çaresizliklerini daha da arttırmaktadır. Kentlerin varoşlarında çoğunlukla kendi oluşturdukları düzensiz yapılarda yaşarlar hatta genellikle de kendi oluşturdukları enformel işleri yürütürler. Siyasal açıdan bakıldığında en köktenci eğilimler bu kesimlerde hayat bulur. Radikal değişimler, siyasal ve toplumsal şiddet eğilimleri bu kitle tarafından desteklenir. Genellikle kendilerine ekmek yoksa başkalarına da huzur olmayacağını dile getirirler. Toplumsal huzur ve refah hedefleniyorsa bu kitleye dönük sosyal ve ekonomik destekleyici politikaların öncelikle hayata geçirilmesi ve onların çaresizliklerinin ortadan kaldırılarak orta gelirliler kesimine geçirilmeleri gereklidir. Bu nedenle devlet zengin ve varlıklı kesimlerden artan oranlı vergiler ile oluşturdukları bütçeyi en alta aktaracak yöntemler oluşturmalıdır. Yani devlet modern bir Robin Hood olmalıdır. Ancak liberaller ve en üst gelirliler bu vergilerin kendi yatırım isteklerini engelleyeceğini ve bunun da istihdam artışını engelleyeceğini söyleyerek itiraz ederler. Genellikle siyasal iktidarı etkileyebildikleri ölçüde sosyal reformları, vergi reformlarının oluşmasını engelleyebilirler. Orta sınıflar ekonomik krizler ve izlenen yanlış politikalarla aşağıya doğru hareket ederek alt gelirlileri arttırırlarsa sosyal, iktisadi ve siyasal krizler kaçınılmaz olarak karşımıza çıkacaktır. Bu nedenle sosyal politika en alttaki sınıfları destekleyen ve çaresiz düşük gelirlileri orta sınıflara çekmeye yönelen tedbirler olarak değerlendirilebilir.

Üçlü tabakalarda yukarıya doğru hareketlilik eğitim sağlık gibi hizmetlerin artışıyla beraber istihdam imkanlarının herkese adaletli olarak sunulması yani fırsat eşitliğine bağlıdır. Aynı zamanda kamusal olanakların liyakat esasına göre dağıtılması önemlidir.

[6] Daha ayrıntılı bilgi için Bkz. Aydın Ördek, "Orta Sınıflar ve Toplumsal Değişme", Gazete Duvar, 29 Ocak Salı 2019.

Diğer bir deyişle yukarı doğru hareketleri engelleyen bariyerler bulunmaktadır. Oysa aşağı doğru hareketlilik için her türlü sosyo-ekonomik ve siyasal krizler, devlet düzeninin yozlaşması kurumsal bozulmalar, gelir dağıtıcı ve yeniden gelir dağıtıcı kanalların tıkanması yeterli olacaktır. İzlenen makro ekonomik politikaların bölüşüm ilişkilerine olumsuz etkilemesi kaçınılmazdır. 1980 den sonra bütün dünyaya küreselleşme olarak dayatılan Neo-Liberalizmin ve yatırım yerine rant arayışına yönelen sermaye ile gelir adaletsizliğinin dünyada doruk noktasına çıktığı görülmektedir. Diğer taraftan vergi politikalarının vergi yüklerinin adaletli dağıtılamaması, rant gelirlerinin vergi dışı bırakılması, artan oranlı gelir vergileri yerine tüketimden alınan dolaylı vergilerin tercih edilmesi orta gelirlilerin yoksullaşması hızlandırarak en aşağıdakilerin büyümesine yol açılmaktadır.

Aşağıdaki tablo 2021 ile 2022 arasında Türkiye'de gelir guruplarının nasıl değiştiğini ve orta sınıfların nasıl hareket ettiğini göstermesi açısından güzel bir örnektir.

[7]

[7] Şenol Babuşçu, https://t.co/7r2eXXCUZd

Zenofobinin Yol Açtığı Toplumsal Nefret ve Sosyal Dışlanmanın Engellenmesi

Zenofobi, yabancı korkusu-nefreti anlamında olup, Yunanca ξένος (xenos,yabancı) φόβος (phobos,korku) kelimelerinin birleşiminden oluşmuştur. Kişinin yabancılardan ya da bir şekilde kendisinden farklı olan insanlardan korkmasına ve nefret etmesine verilen addır. Değişik olanın tehlikeli olduğu düşüncesiyle oluşan bir korkudur. Değişik olanı kendilerine zarar vermeden yok etme dürtüsü olarak da açıklanabilir. Bu rahatsızlık hem korkuyu hem de nefreti içeriyor. Bu nefret kimi zaman bir topluluğun içindeki göçmenlere veya azınlıklara; kimi zaman da çeşitli kültürel özelliklere karşı olabiliyor. Çeşitli kültürel özelliklere yöneltilen zenofobi örneğin dile giren yabancı kelimelere karşı alınan tavırda, kişilerinin aksanlarına yöneltilen alayda veya o kültürün özelliklerine yöneltilen küçümsemede gözlenebiliyor. Zenofobi için şöyle bir klinik tanım yapılabilir: "Herhangi bir destekleyici gerekçe olmaksızın bir ırkın mensuplarına ya da göçmenlere yöneltilen irrasyonel korkular ve bunun sonucu oluşan abartılı korunma davranışlarını ifade eder.

Irkçılık da bazen zenofobinin uç bir türü olarak nitelendirilmektedir. Zenofobi zaman zaman bilimkurguda dünya-dışı varlıklardan korkma anlamında da kullanılmaktadır. Amerikan Psikiyatri Birliğinin "Akıl Hastalıklarının Teşhisi ve İstatistikleri El Kitabı" na göre bu fobi, fobinin nesnesiyle karşı karşıya kalan hastanın aşırı bir kuruntuya kapılmasına yol açtığı söylenmektedir. Zenofobinin temelinde farklı gerekçeler yatsa da ön plana çıkan nedenler şunlardır:[8]

- Devletlerin etnisiteyi temel alan politikaları (seçilmiş, kutsal ırk gibi)

- Yabancı ya da göçmenlerle ilişkide yaşanmış geçmiş temelli kötü deneyimler.

- Söz konusu yabancı yada göçmenlerle ilgili toplumda oluşan dil ve buna bağlı gerçekçi olmayan analizler. (Lakap takmak, aşağılayıcı fıkra yada hikayeler oluşturmak vb…)

- Kültürel farklılığı yorumlamada gerçekçi olmayan tutumlar

- Belirli bir grubun davranışlarını gerçekçi olmayan bir algıyla genelleştirmek

[8] Kariyer İstihdam Merkezi, http://www.aktuelpsikoloji.com

- Farklı siyasal görüşleri zararlı ve düşman olarak algılamak ve kara propaganda yapmak

- Millet (ulus) tanımını soy bağı üzerinden oluşturmak ve aynı topraklarda yaşayan farklı etnik grupları ihanet etme eğiliminde olan düşmanlar olarak görme ve göstermek.

- İktidarların iç politikada tıkanmışlık ve tükenmişlik sendromunu düşman yaratarak seçmenleri konsolide etme çabası

Zenofobinin iki türü vardır. Birincisi bir topluluğun içinde olan ama o topluluğun bir parçası sayılmayan bir gruba karşı duyulan korkudur. Bu genellikle göçmenler ya da azınlıklar olur, fakat bazen yüzyıllardır bir arada olunan bir grup da olabilir. Zenofobinin bu türü tehcir ve en kötü durumda soykırım gibi vahşi ve saldırgan tepkilere de yol açabilir. İkincisi ise temelde kültüreldir ve bu durumda korkunun nesnesinin, yabancı sayılan kültürel farklılıklarıdır. Bütün kültürler dış etkilere maruz kalmaktadır ancak kültürel zenofobi genellikle belli şeylere yönlenmiştir, başka dillerden gelen sözcükler, içinde yaşanılan toplum tarafından benimsenmeye başlanmış tutumlar gibi. Nadiren insanlara karşı bir saldırıya dönüşür ama kültürel veya dilsel saflaştırma gibi politik kampanyalarla sonuçlanabilir.

Zenofobi genellikle muhafazakâr tutumlar takınan insanlarda daha yüksek olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle sağ siyaseti benimseyenlerde yoğunlaştığı görülür. Toplumu yabancıların saldırısından koruma, kültürü yabancı kültürlerin boyunduruğundan kurtarma, dini inançları farklı inançlardan ve şeytanın aldatmalarından uzak tutmak esasına göre oluşan davranışlarla açıklanmaktadır. Aşırı sağcıların yabancılara karşı giriştiği saldırganlık örneklerinde bu özellikler sıkça vurgulanmıştır. Örneğin Batı Avrupa'daki Neo – Nazi , Neo- Faşist hareketler bu olguya çok açık örnekler olarak gösterilebilir.

Günümüz toplumlarında farklı özellikleri olan guruplar bulunmaktadır. Göçler bu çeşitliliğin artmasına yol açmaktadır. Gerçekten birbirine benzer bireylerden oluşmuş homojen bir toplum dünya üzerinde bulunmamaktadır. Farklı olanların topluma entegre olamamaları, gerginlikleri ve çatışmaları artıran bir nedendir. Üstelik çağımızda giderek belirginleşen popülizm, siyaset hayatında bu farklılıkları kullanan ayrıştırıcı ve düşmanlaştırıcı söylemlerle hareket eden siyasetçileri ortaya çıkartmaktadır (Müller,

2019). Popülistler sadece ve sadece kendilerinin halkı temsil ettiğini söyleyerek siyasi rakiplerini ahlaksız ve yozlaşmış elitler olarak itham ederler. İktidara ulaştıklarında ise hiçbir muhalefeti meşru olarak kabul etmez ve sürekli halkın sahici bir parçası olmadığı suçlamasını tekrar ederler. Kendileri halkın tamamını temsil ediyorlarsa kendileri dışında olanlar halktan olamazlar olsa olsa halka düşman yabancı unsurlardır. Popülistler çatışma üzerinden büyümeyi, kendilerini destekleyenleri çoğaltmayı ve bir arada tutmayı benimsedikleri için siyasi rakiplerini halkın düşmanları olarak görmeleri ve göstermeye çalışmaları toplumsal bütünlük ve güvenlik sorunlarını arttırır. Bir diğer ifadeyle eğitimsiz cahil topluluklar korkularıyla yönetilirler. Bunu bilen kötü niyetli politikacılar cahil halk kesimlerini bir arada tutarak (konsolide ederek) kendilerini desteklemeleri için korkular yaratırlar ve kendilerini bu zahiri tehditlerle mücadele edenler olarak takdim ederler. Bu durum demokrasinin toplum içinde benimsenmesini de doğal olarak engeller.

Genellikle ekonomik krizlerin derinleşmesi, siyasal istikrarsızlıkların artması, toplumsal gerginlikler toplum içinde yaşanan farklı olanlara karşı düşmanlığı arttırır. Hatta bu gerginlikleri siyasal anlamda kullanarak siyasal gücünü ve etkisini arttırmak isteyen siyasal partiler de ortaya çıkabilir ve kültürel saflaştırma istekleriyle birlikte yabancı ve farklı olan unsurların toplumdan dışlanması hedefleyen kampanyalar yayılabilir. Anayasal hakların, insan haklarının çiğnenmesi sıradanlaşmaya başlar. Geçmişten günümüze taşınan düşmanlıkları da kullanılabilmesi, tarihin yeniden yorumlanmasına dayalı tutumlar benimsenebilir. Daha kötüsü, siyasal iktidarın ve devlet adına hareket eden devlet memurlarının bu akıma kapılması toplumu kötüleştirir. Adalet dağıtıcılarının bu tutumları benimsemesi ise toplumu yaşanılamaz bir noktaya getirir. Bu nedenlerden dolayı sosyal politika toplumsal bütünlüğü sağlamak açısından yabancı düşmanlığını azaltmaya yönelik entegrasyon politikalarına yer vermek ve popülizmle de mücadele etmek zorundadır.

Vatandaşlık Haklarını Geliştirme ve Vatandaş Yaratma

İnsanın sosyopolitik bir varlık olarak ortaya çıkardığı beş ana kimlik bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla feodalite, monarşi, tiranlık, ulus ve yurttaşlıktır. Kimlik hem "kapsayıcı" hem de "dışlayıcı" özellikleri olan bir kavramdır. Dışlayıcı yönü o kimliğe sahip olmayanların ulaşamadığı ayrıcalıkları ve hakları ifade ederken kapsayıcı yönü ise o kimliğe sahip olanların farklı özellikleri olsa dahi ortak olarak kullandıkları ayrıcalıkları ve hakları işaret etmektedir.

Feodal ilişki uşak ile efendi arasındaki bağlarla, astın hizmeti, üstün himayesi ile belirginleşen hiyerarşik bir statüyü ifade etmektedir. Monarşik sistemde monark (hükümdar) o siyasal yapıya dahil olan ve onun uyruğu statüsündeki tüm diğer kişilerden ayrı ve üstündür. Uyruktan da hükümdarın şahsında ve tacında belirginleşen ülkeye ve kişiye sadakat göstermesi yani kısaca sessizce itaat etmesi beklenir. Diktatörlük gibi totaliter rejimlerde ise bireyin statüsü daha da alçalmıştır. Bireyler tek adam ne yaparsa yapsın her şeyi ile uymak ve tek adamı desteklemek durumundadırlar. Bireyler kendilerini bir ulusla özdeşleştirirlerken statülerini bir kültürel gurubun üyeleri olarak kabul ederler. Gerçekten insan toplumları tarihin büyük bölümünde yöresel olarak kendilerini değerlendirdiler.

İnsanların kendilerini bir ulus içinde değerlendirmeleri çok sonraları ortaya çıktı. Bu kimlik biçimine ait duygu ulus sevgisi ve o ulusun geleneklerine dair bilinçten doğmaktadır. Yurttaşlık kimliği, devlet tarafından verilen haklarda ve hepsi de eşit statüde, özerk birer kişi olarak yurttaş bireylerce yerine getirilen görevlerden doğar. İyi yurttaş devlete bağlılık duygusu besleyen ve görevlerini yerine getirme sorumluluğunu taşıyandır.[9] Yurt sevgisini insanlar ailelerinden öğrenebilirler ama hayatları boyunca pekişecek olan yurttaşlık bilinci okullarda yani eğitimin milli, merkezi, laik ve eşit olarak yapıldığı yerlerde, toplumun kurallarını, eşitlik ilkesinin ve kardeşlik ruhunu önemini kavrayacaklardır. Diğer bir ifadeyle farklı kimliklerin çok daha üst bir kimlik olan yurttaşlık kimliğinde buluşması yurttaşlık kimliğinin kapsayıcı olarak toplumu kuşatması önemli olacaktır. Zira kimlik kavramı hem kapsayıcı hem de dışlayıcı bir özellik göstermektedir üst kimliğin öne çıkarılması dışlayıcılıktan ziyade kapsayıcılığın vurgulanması açısından önemlidir.[10] Yurttaşlığın haklarla beraber yükümlülüklerle geliştiğini göreceklerdir. Bu bir sosyalleşme süreci olarak ortaya çıkacak ve bir ortak üst kimlik olarak benimsenecektir.

Toplumlar karmaşık hale geldikçe çoklu kimlik çatışmaları kaçınılmaz olarak karşımıza çıkmaktadır. Farklı kimlikler, farklı çıkarlar ve bu farklı çıkarların birbirileriyle giriştikleri paylaşım mücadeleleri birbiri ile çatışan sınıflı bir toplum yapısını öne çıkarmıştır. Çatışan sınıflar zaman zaman savaşan sınıflara dönüştüğünde toplumlarında çöküşüne yol açmıştır. Bu durum 19. yüzyıldan 20. yüzyıla aktarılan önemli bir

[9] Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Derek Heater, Yurttaşlığın Kısa Tarihi, İmge Kitabevi, İstanbul 2007.
[10] Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Zygmunt Bauman, **Kimlik**, Heretik Yayınları, Ankara 2020.

problemdir. Kimlik tartışmaları son elli yılın temel konusudur. Alt kimlik, üst kimlik, etnik kimlik, dini kimlik gibi çok fazla tartışma alanı bulunmaktadır. Günümüzde kimlik siyasetinin öne çıkması toplum içindeki farklı kültürlerin daha belirgin hale gelmesi ve bu farklılıkların kendilerini kabul ettirme mücadeleleri ile geliştiği görülmektedir. Farklılıkların toplumsal bütünlüğe ve devlete zararlı olacağı düşüncesi ise karşı tepkileri ve çatışmaları doğurmaktadır. Sonuçta kimlik siyaseti, bir grubun kimliğini, siyasal-kültürel bir benlik davası sürecine karşılık gelen bir yöntemle yeniden biçimlendirerek kolektif kimlik duygusunu benimseyerek grubun ötekileştirilmesine karşı koyan bir siyaset tarzı olarak öne çıkmaktadır (Heywood, 2018: 246). Birleşmiş Milletler'e göre **dünya** üzerinde 195 egemen **devlet** ya da **ülke** bulunmaktadır. Egemen **devlet** ya da **ülke** tanımı, kendi sınırları **olan** ve **bağımsız** bir hükümete sahip siyasi yapıları tanımlar. Birleşmiş Milletler'e üye 193 **ülke** bulunmaktadır. Vatikan ve Filistin gözlemci statü kapsamında değerlendirilir. Bu devletlerin bünyesinde 600 yaşayan dil grubu ve 5.000 etnik grup bulunmaktadır. Çok az ülkede, yurttaşların aynı dili konuştukları ve aynı etnik-ulusal gruba bağlı olduğu söylenebilir (Kymlicka, 2015: 26). Var olan bu çeşitlilik potansiyel olarak ayrılıkçı, dil hakları, bölgesel özerklik, siyasal temsil, toprak iddiaları, göç ve vatandaşlığa kabul politikaları, ulusal semboller gibi bir dizi sorunu da beraberinde getirecektir.

Birçok ülkede azınlık milliyetçiliği milli güvenlik ve siyasi istikrar açısından bir tehdit olarak algılanmaktadır. Azınlıkların bir tehdit olarak değerlendirilmediği toplumlarda bile bu konunun uyuyan ve zaman içerisinde dışarıdan gelen kışkırtmalarla harekete geçebilecek bir potansiyel sorun olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu nedenlerle toplum içinde bulunan etnik ve dinsel azınlıklara baskı uygulanması ayrılıkçı hareketlere girme ihtimallerine karşı güçlenmelerini önleyecek önlemler alınması yaygın görülen politikalardır. Oysa bu baskılar eşit özgür vatandaş olma haklarının engellenmesine ve kendileri ayrıma tabi tutuldukları için bir kin birikimine yol açacaktır. Ampirik olarak kanıtlar göstermiştir ki, azınlıklara egemen ulusal grupla bütünleşmesi yönünde baskı yapmak hiçbir işe yaramamaktadır (Kymlicka, 2015: 16). Devlet ne zaman azınlığın haklarını kısıtlasa ve onlar üzerinde baskılar uygulasa azınlıklarda sadakatsizliğin artması ve ayrılıkçı hareket tehlikesinin azalacağı yerde çoğalmasına yol açmıştır.

Küresel ölçekli sosyo- ekonomik değişimler karşısında kimlik tartışmalarının arttığı görülmektedir. Küreselleşme dalgaları, uluslararası örgütlenen sermaye buna karşı yerel kalan emek, çokuluslu şirketlerin dünyayı etkileme güçlerini arttırmaları, kapitalizmin

değişen dinamikleri, uluslararası iş piyasaları gibi etkenlerle ulus devletlerin güçlerini azaltan etkiler yaratmışlardır. Bu gelişmeler de ister istemez farklı kimliklerin öne çıkmasına ve kimlik çatışmalarına yol açmıştır.[11] Küreselleşme ile yayılan ve bireyciliği önceleyen kültür de bireyleri hızla bencil, haz saplantılı tüketicilere dönüştürerek, birbirine düşman kimliklere sahip vatandaşlık bağları zayıf kişilere dönüştürmüştür (Yıldızoğlu, 2020: 9).

Ekonomik ve siyasal darboğazların yaşandığı dönemlerde bu tür farklı kimlikleri tek büyük bir kimlik, vatandaşlık kimliği altında toplayabilmek günümüzde giderek önem kazanmıştır. Milli birliğin ve bütünlüğün sağlanabilmesi emperyalist dünya mücadelesinde son derece önemlidir ve milli kimliğin oluşturulmasına ve güçlendirilmesine bağlıdır. Bu anlamda farklılıkları yok etmeden, varlıklarını koruyarak toplumsal bütünlüğü güçlendirecek entegrasyon politikalarına ihtiyaç bulunmaktadır. Toplumsal bütünlük kimlik çatışmalarının barışçı yollardan çözümlenmesine bağlı olduğu görülmektedir. Kimlik çatışmalarının ulusları parçalayan bir araç olarak kullanıldığı günümüzde sosyal politika bu alanla da ilgilenmek durumundadır. Vatandaşlık kimliğinin oluşturulması ve güçlendirilmesi milli, merkezi, laik ve toplumcu bir eğitim sistemin kurulmasıyla mümkündür. Bunun yanı sıra, sağlık, ekonomik refah ve güvenlik gibi asgari koşulların medeni bir hayatın temeli olarak kabul edilmesiyle vatandaşlık kavramının daha geniş bir çerçevede değerlendirilmesini zorunlu kılmıştır.

Huzur ve Refahın Birlikte Temin Edilmesi

Bir toplumun refah ve huzurunun aynı anda sağlanması çok çeşitli araçları gerektirir. Refah maddi bir anlam taşır, fakat hangi araçlara sahip olan insan ve toplumlar refah içindedir sorusuna kolayca cevap verilemez. Ancak karşılaştırmalar ile şu toplumun bu topluma göre daha müreffeh olduğundan bahsedilebilir. Refah, iktisadi bir konudur. Geniş anlamıyla bolluk olarak da adlandırabileceğimiz bir durumdur ve refahın maddi tatminden geldiğine inanılmasından doğmaktadır. Bolluk, mallara kolay ulaşılabilir ve düzenli üretilebilir olmasını ifade etmektedir. Bu yaklaşım ne kadar çok şeye sahip isek, da o kadar iyidir (Jackson, 2021: 33). İktisat biliminin hedefi refahtır. Müreffeh olmak demek, açlığın ve evsizliğin ortadan kaldırılması, yoksulluğa ve adaletsizliğe son

[11] Daha ayrıntılı bilgi için bkz. T.H. Marshall, T. Bottomore, Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar., Gündoğan Yayınları, Ankara 2000.

verilmesi, güvenli ve barış içinde bir dünya ümit etmektir (Jackson, 2021: 2). Ancak tek başına refah toplumun hedefi olamaz. Huzur olmadan refah iktisadi araçların insanca kullanılmasını terk etmek hatta insanı amaç olmaktan çıkarıp araç haline getirmek anlamı taşır. Gerçekten bir toplumda bütün insanlar zorla çalıştırılarak, yeni ihtiyaçlar yaratmadan, asgari ihtiyaçları karşılayarak büyük bir sermaye birikimi sağlamak ve büyük bir üretim gücüne erişmek mümkün olabilir. Hatta bu büyük üretim gücü ortaya muazzam bir zenginlik çıkarabilir. Ancak zenginliğin topluma yansımaması bu durumu anlamsız hale getirir. O halde ne pahasına olursa olsun kalkınma sosyal politikasının hedefi olamaz (Yazgan, 1974).

Huzur ise daha manevi bir kavramdır ve biraz da durgunluk ifade eder. Toplumları huzur açısından karşılaştırmak çok daha güçtür. Bir bireyin huzuru, ailenin huzuru, toplumun huzuruna göre daha kolay belirlenebilir. Huzur bir bakıma bireyin beklentilerinin yerine getirilmesi, tatmin edilmesidir. Tatmin, psikolojik bir duygu olup ölçülemez. Kural olarak arzu ettiğini başaran insan tatmin olmuştur. Arzusu az olan ve bunu gerçekleştiren kişi de tatmin olmuştur. Sosyal politikanın amacı yalnızca huzur değildir. Eğer öyle olsaydı ilkel bir toplum gelişmiş bir topluma göre huzurlu olabilirdi. Bir toplumun yüksek ideallerle dolu olması, o toplumu başarıya yöneltir. Ancak başarı için gerekli olan imkanlar ile hedefler arasında büyük farkların olması huzursuzluk kaynağıdır. Tersi olan durumlarda da kaynakların çok olmasına karşılık hedeflerin sınırlılığı, insanların tembelliği ve vurdum duymazlığı ortaya çıkar. Sosyal politika disiplini, her iki durumu da göz önüne alarak huzur ile refahın aynı anda gerçekleştirilmesini hedefler. Bu yönüyle sosyal politika yüksek insanlık ideallerini hedeflerken, diğer taraftan bu ideale varmadaki külfetlerin ve sonunda elde edilen nimetlerin toplum içinde adil dağılımını sağlayarak, bütün toplumsal kesimler arasında uzlaşmanın yollarını aramaktadır. Bu bağlamda tüm toplumun güven içinde bir yaşama kavuşması ve bireylerin gelecek kaygılarının giderilerek kendileri tarafından özgürce belirlenmiş yaşam hedeflerine ulaşmalarının temini sosyal politikanın temel hedefidir. Öyleyse sosyal politika demokrasi, özgürlük ve hürriyetlerin genişletilmesi konularıyla yakından ilgilenecektir.

Sosyo-Ekonomik Gelişmenin Sürdürülebilirliği İçin Sosyal Politika

Sürdürülebilir bir düzen oluşumu günümüzdeki politikaların ana hedeflerindendir. Ekonomik büyümenin sosyal gelişme olmadan sağlanması bir anlam taşımamaktadır. Aynı şekilde ekonomik gelişmeyle beraber doğan çevre sorunları da toplumların

yaşamını olumsuz olarak etkilemektedir. Hava, su ve toprak kirliliği insan sağlığını bozmaktadır. Bu kirlilikler ve çevre tahribatı sanayileşmeden ve onun ihtiyaç duyduğu ham madde ve enerji kaynaklarına olan ihtiyaçtan doğmaktadır. Giderek artan enerji ihtiyacı nükleer santrallerle karşılandığında ortaya çıkan nükleer atıklar ve onların depolanması sorununu bütün insanlığı ilgilendiren bir sorundur. Hidroelektrik santralleri doğal hayatı bozmakta, çevrenin geri dönüşü mümkün olmayan bozulmasına yol açmaktadır. Aynı şekilde fosil yakıtların yanmasıyla ortaya çıkan kirleticilerin sera etkisi yaratması, küresel ısınma ve iklim değişiklikleri kaliteli bir yaşamın sürdürülebilirliğini zora sokmaktadır. Sosyal politika sürdürülebilir bir yaşam için sürdürülebilir bir ekonomik düzeni hedeflemektedir.

İyi Bir Toplum Yapısına Ulaşmak

Bireyler kendileri için hayalini kurdukları ve istedikleri 'iyi' bir yaşama 'iyi bir toplum' olmadan asla ulaşamayacaklarını anlamışlardır. Pakistan asıllı İngiliz düşünür ve yazar Ziauddin Sardar bu düşünceyi 2007 de Sürdürülebilir Kalkınma Komisyonu için hazırladığı raporda ***"İyi insan, iyi bir yaşamı sadece iyi toplumda yaşayabilir. Refah sadece diğer insanlara karşı ödevleri ve sorumlulukları hesaba katan bir hal olarak tasavvur edilebilir."*** diyerek vurgulamıştır. İşlerin yolunda gitmesini istemek, insanların ortak dileğidir. Toplum zor zamanlardan geçerken işlerin sizin için iyi gitmesi pek teselli edici olmaz. Toplumda yaşayan insanların refahı iç içe geçmiştir (Jackson, 2017: 1). Birbirinden kolaylıkla ayrılmaz. Şili'deki sosyal protesto hareketleri içinde kullanılan "Fakir için ekmek yoksa zengin için de huzur olmayacak!" sloganı bu gerçeği çok açık olarak dile getirilmektedir. Ancak iyi; kişiye, zamana ve yaşanan yere göre değişir. "İyi" nin ne olduğuna dair tartışmalar yanında iyi topluma nasıl ulaşılacağına dair tartışmalar da önem kazanır. Her şeyden önce İyi bir toplum; verimli olarak üreten, ekolojik olarak sürdürülebilir bir düzen kuran, ürettiğini adil bölüşen, toplumsal hayata utanma ve aşağılanma korkusu olmadan katılan, okuldan aldıkları eğitimi kullanabilen, çalışmaya değer işler bulan bireylerin çoğunlukta olduğu, herkesin temel insan haklarından eşit olarak yararlandığı, özgürce yaşayabileceği, toplum içindeki sosyal ve iktisadi statüsünü kendi çaba ve yetenekleriyle belirleyebileceği, sosyal ve iktisadi hareketliliğin olduğu, yaşam ve gelecek güvencesinin herkese eşit sunulduğu ve daha önemlisi anlaşmazlıkların kaba güce başvurmadan hukuk kuralları içinde çözümlendiği ya da demokrasi oyununun kuralları dahilinde çözümlendiği, herkesin insan onuruna yakışan bir hayat sağlayan sürdürülebilir bir toplumdur.

Bir toplumun iyi bir toplum olup olmadığını belirleyebilmek için şu sorulara açıkça cevap vermek gerekir.

- İnsanlar iyi beslenebiliyorlar mı?
- Önlenebilir hastalıklara karşı güvendeler mi?
- Uzun yaşıyorlar mı?
- İnsanların karşısına utanma ya da aşağılanma korkusu olmadan çıkabiliyorlar mı?
- Okulda aldıkları eğitimi kullanabiliyorlar mı?
- İstedikleri zaman yakınlarını, arkadaşlarını ziyaret edebiliyorlar mı?
- Anayasal haklarını baskıya uğramadan kullanabiliyorlar mı?

Müreffeh olmak demek, açlığın ve evsizliğin ortadan kaldırılması, yoksulluğa ve adaletsizliğe son verilmesi, güvenli ve barış içinde bir dünya ümit etmektir (Jackson, 2017). Bu tanım belki çok kaba hatlarıyla böyle çizilebilir. Ülkede bu ilkelerin varlığına duyulan inanç insanları bir arada tutmaya yardım eder. Bu inancın tesis edilememesi veya yitirilmesi ise toplumsal çöküş ve toplumsal parçalanma olarak görülür.

Böyle bir toplumu gerçekleştirmek ve sürdürmek büyük zorluklar taşımaktadır. Üstelik zorlukları arttıran bir unsur da böyle bir toplumun sıfır noktasından değil belirli bir toplumsal geçmiş üzerine kurulacak olmasıdır. Dahası böyle bir topluma ulaşmak, yanında değişen zamana bağlı olarak daha iyisini gerçekleştirmek sürekli gelişmeyi hedeflemek ve bu gelişmeyi toplam kalite anlayışı içinde gerçekleştirmek gerekmektedir. Çünkü çağdaş uygarlığın ulaştığı seviyede insan ve kalite odaklı bir anlayış doruğa çıkmıştır. Son olarak bütün toplumların benzer hedefler oluşturması kaynak kıtlığı sorununu ortaya çıkarır ve kaynaklar üzerindeki uluslararası mücadele tarihte bilindik sorunlarını tekrar tekrar doğurur.

Her toplumun geçirdiği oluşum süreci farklı olsa da, olgunlaşma düzeyi ve toplumun sorunları farklı noktalarda odaklansa da varılmak istenen olgunluk aynı olacaktır. Mesela, toplumları rahatsız eden olaylar farklılaşsa da insanların huzur ve refah istekleri

değişmeyecektir. Diğer bir ifadeyle toplumun yapısında problemler yaşanırken bireylerin huzur ve rahatından kimse bahsedemez. Çok doğaldır ki, toplumlarda refah ve huzurun sağlanması ve bunların adaletli dağılımı kendiliğinden gerçekleşmez. İnsanlar güvenlik içinde ve elden geldiğince iyi yaşamak için birlikte hareket etmek zorunda kalırlar. Çünkü insanlar, barışçıl ve düzenli bir toplum oluşturmak için birleşmedikçe doğal haklarını kaybedebilirler. Bu gerçek anlaşıldığı andan itibaren birtakım araçlara ve politikaların üretilmesi zorunluluğu sosyal politika disiplininin gelişimini zorlayacaktır.

Bütün hedefleri gözeterek sosyal politikayı özetlersek:

- Sosyal Politika bir devlet politikasıdır. Özel kesime bırakılamaz. Özel sektörün zaman zaman geliştirdiği sosyal sorumluluk projeleri sosyal politika tedbirlerinin yerini alamaz. Sosyal politika gelişmesini büyük ölçüde insan haklarının ve demokrasisinin gelişmesine borçludur. İnsan hakları dediğimiz bu haklar çeşitli uluslararası belgelerde yer alan kişi hakları, yurttaş hakları, sosyal-ekonomik-kültürel-siyasal hak ve özgürlükleri kapsamaktadır.

- Sosyal politika demokrasinin gelişimini de hedeflemek ve demokrasiye karşı oluşan totaliter eğilimlerle de mücadele etmek durumundadır. Sosyal politikanın hedeflerine ancak demokratik bir rejim ile ulaşılabilir.

- Devlet bir yandan sosyal sınıflar ve çıkarlar arasında uzlaşma sağlama ihtiyacı ve arayışı içindedir. Öte yandan devletin tüm toplumun çıkarlarını kollamak üzere piyasaya bırakılmayacak hizmetleri yerine getirme yükümlülüğündedir.

-Sosyal politikanın sosyal devlete ihtiyacı vardır.

- Demokratik siyasal hakların genel bir nitelik kazanmasını ve insan haklarına ekonomik ve sosyal boyutlar eklenmesinin arkasında işçi sınıfının mücadelesinin yattığını bilinmektedir.

- Sosyal politika önce işçi sınıfına ait önlemler olarak başlamışsa da zaman içinde toplumun çeşitli kesimlerine ve çeşitli toplumsal sorunlara yönelmiş tüm toplumun sosyal gelişmesini sağlamaya ve yaşam koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan bir vatandaşlık hakkına dönüşmüştür.

- Sosyal politika günümüzde toplumsal düzeni ve bütünlüğü ilgilendiren daha geniş kapsama ulaşmıştır. Artık toplumda çıkarları çatışan işçi ve işverenleri uzlaştırmaya çalışmaktan öte tüm toplumda bulunan ve toplumsal düzende rahatsızlık yaratmaya yönelik olan tüm çatışmalarla ilgilenmektedir.

- Sosyal politika sosyal dışlanmaya maruz kalan toplum kesimlerinin topluma entegrasyonu için çareler üretmek durumundadır.

- Sosyal politika orta sınıfları güçlendirmeye yönelik politikalardır. Toplumların ekonomik ve sosyal istikrarı orta sınıfların ağırlığına bağlıdır. Alt sınıflar ise hayatlarından memnun olmayan her şeyin hemen kökten değiştirilmesini isteyenlerden oluşur. Her türlü ihtilalci kaynaşma bu sınıfın içinde hayat bulur yerleşir. Üst sınıflar ise gelire ve servete sahip oldukları için statükonun değişimini istemedikleri gibi mevcut durumu totaliter yöntemlerle sürdürme eğilimine de girebilirler. Üstelik onların bu durumu sürdürmeyi sağlayacak siyaseti satın alma güçleri de vardır.

- Sosyal politika sosyal hayatta sürekli gelişmeyi hedefleyerek sürekli sosyal reformlar ile yaşamda toplam kaliteyi hedefler.

- Sosyal politika toplumsal ve ekonomik nimetlerin ve külfetlerin toplumsal sınıflara ve katmanlara adil dağılımını hedeflerken önceliği en zayıf ve yoksul toplumsal sınıflara ve katmanlara verir.

- Yoksulluk ve onun neden olduğu sosyal dışlanma ve sosyal politikanın ortadan kaldırılması sosyal politikanın temel konusudur.

- Sürekli değişen ve gelişen sosyal hayatın değişen ve gelişen problemlerine göre sosyal politika tedbirleri de, kendini güncellemek zorunda olduğu için dinamik bir karakter çizer. Donmuş, kalıplaşmış tedbirler manzumesinden çok sürekli hazırlanan ve yenilenen tedbirler olarak belirginleşir.

- Sosyal politikanın dikkate alması gereken önemli bir husus da, toplumsal tembelliğe ve kaynak savurganlığına yol açmadan handikaplı gruplara insanca yaşayabilecekleri bir ortam sağlamaktır. Bunun için sosyal politikanın en önemli hedefi yoksulluk ve yol açtığı sorunlarla mücadele etmektir.

- Günümüzde ulusların içinde yaşanan ve uluslararası gelişmelerden etkilenen her türlü değişimi de yakından izlemekte ve ulusal bütünlüğü pekiştirmeye yönelik tedbirleri de içermektedir.

- 20. Yüzyılın son çeyreğinde oluşan ve gelişen ve kendisini küreselleştiren neo-liberal düzen toplumsal yapıda yeni tehditleri ortaya çıkarmıştır. 21. Yüzyılın ilk çeyreğinde Yeni Dünya Düzeninin yarattığı olumsuz sonuçlar çok daha belirginleşmiştir. Bu sorunların başında düzeni sürdürülemez hale getiren makro ve mikro açıdan eşitsizlikler gelmektedir.

- Yeni Dünya Düzeninin bir sonucu olarak yaşanan toplumsal parçalanmalar ve Ulus bütünlüğünün bozulmasıyla ortaya çıkan ülkeler arası hatta kıtalar arası göçlerle oluşan sığınmacı ve mültecilerin sorunları ile sığınmacıların yöneldiği ülkelerde oluşan yabancı düşmanlığının körüklediği aşırı sağcı siyasal iktidarlar dünya barışını tehdit etmektedir. Sosyal politikanın yeni yüzyıldaki en önemli konuları bu sorunlara çareler üretilmesi olacaktır.

Sosyal politika iktisat, sosyoloji, hukuk, psikoloji, siyaset, tarih gibi temel sosyal bilimlerden destek alırken kentleşme, çevre ve ekoloji gibi tabii bilimlerle de bağlar kurmaktadır.

KAYNAKÇA

Bozkurt, R. (2011). Toplumların Omurgası Orta Sınıf Sorgulanıyor. *Dünya Gazetesi* 18 Kasım 2011.

Heywood, A. (2011). *Siyaset*, Ankara: Adres Yayınları.

Heywood, A. (2018). *Siyaset*, Ankara: BB101 Yayınları.

Jackson, T. (2017). *Büyümesiz Refah*, İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.

Jackson, T. (2021). Büyümesiz Refah, İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları. 2021, s.33

Kesler, G. (1945). *İçtimai Siyaset*, İstanbul: Gençlik Kitabevi Neşriyatı, İstanbul 1945.

Koray, M. (2000). *Sosyal Politika*, Bursa: Ezgi Kitabevi.

Kymlicka, W. (2015). *Çokkültürlü Yurttaşlık: Azınlık Haklarının Liberal Teporisi*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Müller, J, W. (2019). *Popülizm Nedir?*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Talas, C. (1979). *Sosyal Ekonomi*, Ankara: S Yayınları.

Tuna, O. (1988). *Sosyal Siyaset*, İstanbul: Filiz Kitabevi.

Yazgan, T. (1974). *Sosyal Politika Dersleri*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları.

Yıldızoğlu, E. (2020). *Yeni Faşizm*, İstanbul: Cumhuriyet Kitapları.

PROF. DR. CAHİT TALAS SOSYAL POLİTİKA ÖDÜLÜ: 13. YILINDA BİR DEĞERLENDİRME

Ahmet MAKAL[1]

GİRİŞ

Türkiye'de sosyal politika disiplininin öncülerinden Cahit Talas'ın anısına tesis edilen *Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü*, 2012 yılında verilmeye başlanmıştı. 2024'te artık ödülün 13. yılına ulaşmış durumundayız. Bu vesileyle, ödüle ilişkin bilgileri kalıcı kılmak ve tarihe not düşmek amacıyla, geçmişten günümüze ödülü değişik boyutlarıyla değerlendirmenin faydalı olacağını düşünüyoruz. Değişik ülkelerde, başta akademik çalışmalar olmak üzere, eğitim ve diğer biçimlerde kendi bilim alanlarına çalışmalarıyla katkıda bulunmuş insanlar adına ödüller konması yaygın biçimde rastlanan bir durumdur. Bu ödüllerin işlevleri çok yönlüdür. Öncelikle alana bilimsel çalışmalarıyla katkıda bulunmuş, eğitim yoluyla kendisinden sonraki kuşakların yetişmesine katkıda bulunmuş bir bilim insanının anısını yaşatmak, ismini ve eserlerini kendisinden sonraki dönemlerde yaşayacak insanlara aktarmak bu işlevlerin en önemlilerinden biridir. Bu yolla, kişinin alana katkı ve yaklaşımı canlı tutulmuş olmaktadır. Diğer taraftan ödül aracılığıyla, alanda başarılı çalışmalar yapan genç insanların çalışmalarını teşvik etmek ve bu çalışmaların tanınırlığına katkıda bulunmak da ödülün önemli işlevleri arasındadır. Ülkemizde de değişik alanlardan bilim insanları adına verilen ödüller varsa da bunlar akademik açıdan gelişmiş ülkelerdeki kadar çok ve yeterli değildir. Hatta bazı alanlarda hiçbir ödülün mevcut olmadığı bile görülmektedir. Bu koşullar altında, Türkiye'de sosyal politika disiplininin öncü birkaç isminden biri olan Prof. Dr. Cahit Talas anısına bir ödül düzenlenmiş olması ve bu ödülün 13 yıldır aksamadan sürdürülüyor olması bizatihi önemli sayılmalıdır. Ödül, hocamızın anısını, çalışmalarını ve alana katkısını canlı tutmak açısından elbette değerlidir. Ancak Ödül, Türkiye'de toplumsal önemi giderek artarken, akademik dünyamızda giderek daha az değer verildiği gözlenen sosyal politika düşüncesinin canlı tutulmasına katkısı açısından da önemlidir. Diğer taraftan bu ödül, başvuran ve ödüle değer görülen insanlar açısından

[1] Prof. Dr., Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Emekli Öğretim Üyesi.

bakıldığında da onların yetişmelerine ve düşünsel gelişmelerine katkıda bulunması açısından anlamlıdır. Süreç içinde bugüne kadar ödüle/övgüye değer görülen çok sayıda araştırmacı, üniversitelerde değişik bölümlerde akademik kadrolarda çalışmaktadırlar. Ödüle/övgüye değer görülen çok sayıda çalışma da kitap olarak yayınlanmıştır. Nihayet tüm bu işlevleriyle birlikte düşünüldüğünde, ödülün Türkiye'de sosyal politika/çalışma ilişkileri alanına yaptığı tüm dolaysız ve dolaylı katkılarıyla değer taşıdığı, kendisinden beklenen işlevleri yerine getirdiği görülmektedir. Bir yerde, Ödülün Türkiye'de sosyal politika alanının geçmişini bugüne ve yarına taşıma gibi önemli bir işlev yüklenmesi yanında, bizatihi alanın gelişmesine katkıda bulunduğu da söylenebilir.

HOCAMIZ CAHİT TALAS'IN SOSYAL POLİTİKA ALANINA KATKILARINA DÂİR

Cahit Talas, Türkiye'de sosyal politika disiplininin öncülerinden biriydi. 1930'lu yıllarda İstanbul İktisat Fakültesi'nde Gerhard Kessler'le başlayan sürecin, 1950'lerden başlayarak Ankara'da oluşan ikinci ayağının mimarıydı. İsviçre'de doktorasını tamamlayıp yurda döndükten sonra görev yaptığı Çalışma Bakanlığı'ndaki katkılarından sonra, 1953 yılında Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde göreve başlamış, 1983 yılındaki emekliliğine ve 2006 yılındaki ölümüne kadar, Türkiye'de sosyal politika disiplininin gelişimine çok farklı boyutlarda hayatî katkılarda bulunmuştu. Bu katkıların hepsi önemli olmakla ve birbirinden ayrılmaz bir bütün oluşturmakla birlikte, en önemlisi kuşkusuz akademik çalışmalarıyla yaptığı katkıdır. 1948 yılında basılan doktora tezinden 1992 tarihli son kitabı Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi'ne kadar, telif ve çeviri 20'ye yakın kitabı, bunun yanı sıra 1952'den başlayarak, ağırlıklı olarak Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi'nde yayınlanan çok sayıda makalesi, alanın gelişmesine büyük katkıda bulunmuştur[2]. Bu çalışmalar, kendinden sonraki

2 Cahit Talas'ın yayınlarının 1990 yılına kadar olan tam listesi için bakınız (Gülmez, 1990, ss. 105-113).

araştırmacıların çalışmalarına katkı yanında, değişik yüksek öğretim kurumlarındaki öğrencilerin yetişmelerinde de faydalı olmuştur. Cahit Talas'ın sosyal politika alanına katkılarının ikinci önemli alanı eğiticiliğidir. 1953-1983 yılları arasında Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde Sosyal Siyaset ve İş Hukuku Kürsüsü'nün, daha sonra ise Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nün başkanlığını yapan Talas, gerek bu kurumda lisans ve lisansüstü düzeyde verdiği dersler, gerekse diğer kurumlardaki dersleriyle kendinden sonraki sosyal politikacılar kuşağının yetişmesine büyük katkıda bulunmuştur. Kendisinin başkan olduğu kürsü ve bölümde asistanlık yapmış olmayı ve doktora düzeyinde kendisinden ders almış olmayı büyük bir bahtiyarlık addederim. Talas'ın Siyasal Bilgiler Fakültesi'nin akademik ve eğitsel yaşamına Dekan olarak yaptığı katkılar da göz ardı edilmemelidir. Hocamızın kendisinden direkt biçimde ders almayan çok sayıda akademisyenin gelişimi üzerinde de akademik çalışmaları, toplantılar, jüriler ve diğer etkinlikler aracılığıyla büyük bir etkisi olmuştur. Üçüncü olarak Talas, 1960 sonrası hükümetlerde Çalışma Bakanlığı yaparak, bir uygulayıcı olarak da Türkiye'de sosyal politikanın gelişmesine katkıda bulunmuştur. Akademik yaşamı öncesinde Çalışma Bakanlığı'nda görev yaparken Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 sayılı Sözleşme'sinin onaylanmasında rol oynayan Talas, bakanlığı döneminde de Avrupa Konseyi'nin Avrupa Sosyal Şartı'nı Türkiye adına imzalamıştır. Talas bunların dışında da toplumsal hayatın her zaman içinde olmuş, Birleşmiş Milletler Türk Derneği, Tarih Vakfı, Bilar İnsan Hakları Derneği ve daha birçok kuruluşta üye ve yönetici olarak çalışmıştır[3].

3 Cahit Talas'ın sosyal politika alanına katkılarına ilişkin değerlendirmeler için bkz. (Makal, 2007, ss. 43-45; Gülmez, 2007, ss. 23-26).

ÖDÜLÜN HAZIRLIK ÇALIŞMALARI VE DESTEKLER

Türkiye'de sosyal politika disiplininin gelişimine bu kadar büyük katkıları olan Cahit Talas hocamızın 2006 yılında vefatından sonra, anısını yaşatmak üzere bir sosyal politika ödülü tesis edilmesinin anlamlı ve yararlı olacağı düşüncesi zihnimde tedrîcî biçimde oluştu. Ancak başlangıçta bunu gerçekleştirmek için gerekli olanaklara sahip değildik. 2008 yılının Ocak ayında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölüm başkanlığına ve Sosyal Politika

Araştırma Merkezi müdürlüğüne atanmam, en azından bu olanakların bir bölümüne sahip olma olanağını yarattı. Aynı yıl Merkez olarak gerçekleştirmeye başladığımız ve her yıl yaptığımız Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi'nin başarısı ve sosyal politika câmiasında gördüğü kabul ile burada kazandığımız organizasyon deneyimi, Talas Ödülü'nün de gerçekleştirilebileceği düşüncesini pekiştirdi. Ancak böylesine kapsamlı bir organizasyonu gerçekleştirmek için gerekli maddi olanaklara henüz sahip değildik. Yapacağımız işin anlamını kavrayan, bize destek olacak bir kurumsal desteğe ihtiyacımız vardı. DİSK'e bağlı Sosyal-İş Sendikası ile kurduğumuz bağlantı, bize ihtiyaç duyduğumuz her türlü desteği sağladı. Başta Sendika Genel Başkanı Metin Ebetürk olmak üzere, sendika yöneticilerinden Mahsun Turan ve diğer bazı sendika çalışanları, bu desteği yıllarca kusursuz biçimde sürdürdüler. Çalışmalarıyla ödüle değer görülen araştırmacılara ödül olarak verilecek meblağın sağlanması yanında, jüri üyelerinin ve ödül alanların yaşadıkları kentlerden Ankara'ya geliş gidişlerinin sağlanması, etkinlik afiş ve davetiyelerinin, ödül kitapçığının basımı ve dağıtımı ile ödül töreninin gerçekleştirilmesi konularında Sosyal-İş'ten eksiksiz bir destek gördük. Daha sonra Sosyal-İş'te gerçekleşen yönetim değişikliği ve yeni yönetimle ödülün anlamı

konusunda görüş birliği sağlayamamamız, sendikayla bağlantımızı sürdürmemizi olanaksız kıldı. Bu koşullarda ödülü birkaç yıl böylesi bir destek olmaksızın yürüttük. Bu dönemin pandemi koşullarına denk gelmesi ve ödül töreninin fiilen imkânsız hâle gelmesi, ödül süreçlerini esas olarak internet üzerinden yürütmemizi zorunlu kıldı. 2023 yılından itibaren yeni bir sendika ile, Türk-İş'e bağlı Tez Koop-İş sendikasıyla iş birliği içine girdik. 2023 yılı ödülü bu iş birliğiyle gerçekleştirildi.

Ödül, 2012-2016 yılları arasında Siyasal Bilgiler Fakültesi'nin çatısı altında ve Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi tarafından yürütüldü. Ankara Üniversitesi bünyesindeki araştırma merkezlerinin kapatılması, geleceğe yönelik büyük bir belirsizlik yarattığından, ödül Mülkiyeliler Birliği'ne alındı ve 2017'den itibaren Birliğin çatısı altında düzenlendi. SBF döneminde Fakülte yönetiminden, özellikle de Dekan Prof. Dr. Celal Göle'den her türlü destek ve yardımı gördük. Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nün genç öğretim elemanları da ödülün yürütülmesiyle ilgili konularda katkılarını esirgemediler. Mülkiyeliler Birliği döneminde ise Birliğin yıllar içinde değişen yönetimlerinden ve her üç genel başkanından da ödülün yürütülmesinde yakın ilgi ve destek gördük.

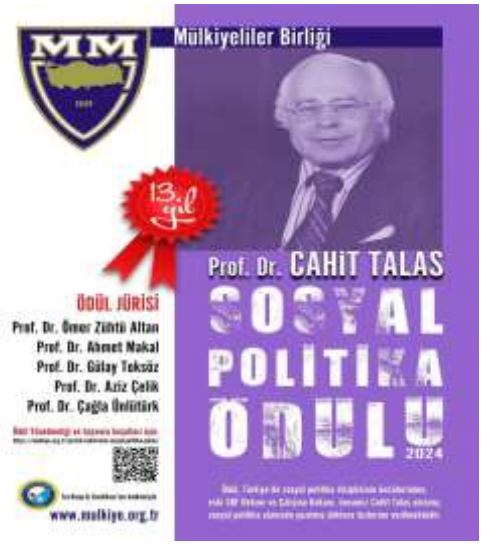
ÖDÜL TÖRENLERİ

Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü, pandemi yılları hariç tutulursa, esas olarak Ekim ayı ortalarında yapılan törenlerle sahiplerine verildi. Bu törenler, 2016 yılı dâhil olmak üzere Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde Aziz Köklü Salonu'nda yapıldı. Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi'nin ilk gününde yapılan bu törenler yaklaşık 45 dakika sürmekteydi. Törende ödüle/övgüye değer bulunan çalışmaların sahiplerine ödülleri/başarı belgeleri esas olarak Jüri üyelerince ya da diğer hocalar tarafından takdim edildi. Başarılı çalışmaların sahipleri de belgelerini alırken, kısa birer konuşma yapma olanağına sahip oldular. Ödül için hazırlanan basılı kitapçıklar da tören günü, salonda hazır bulunanlara ulaştırıldı. Kalabalık bir ortamda gerçekleştirilen törenlere; Dekan, Siyasal Bilgiler Fakültesi yanında diğer üniversitelerin hocaları, sendikal câmiadan kişiler ve kazananların aileleri de katıldı. Coşku içinde geçen törenlere ilişkin

video kayıtları, belirli yıllar itibariyle Youtube'da da yer almaktadır[4]. 2017'den başlayarak ise ödül törenleri, Mülkiyeliler Birliği'nin salonlarında gerçekleştirildi.

ÖDÜLÜN İŞLEYİŞ SÜRECİ

Başlangıçtan bu yana ödül süreci, her yıl mart ya da nisan aylarında o yılın ödül duyurusunun sosyal medyada ilânıyla başlamaktadır. Bu ilânda, her yıl yenilenen ödül afişi eşliğinde, ödüle başvuru koşulları ve süresi ilân edilmektedir. Daha çok bilgi için, araştırmacıları Siyasal Bilgiler Fakültesi döneminde Sosyal Politika Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin (SPAUM) web sitesinde yer alan Ödül Yönetmeliği'ne yönlendirdik. Mülkiyeliler Birliği döneminde ise bu bilgiler, Birliğin sitesinde özel bir bölümde yer aldı ve yönlendirme buraya yapıldı. Değişik boylarda bastırılan ödül afişleri ise Türkiye'deki tüm Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri ile değişik üniversitelerdeki Sosyal Politika Araştırma Merkezleri'ne gönderildi. Duyurular bölüm haberleşme listesi aracılığıyla tüm Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri öğretim üyelerine de iletildi.



Ödül 2012 yılından itibaren doktora ve yüksek lisans olmak üzere iki kategoride verildi. Zaman içinde yaşanan en önemli değişiklik, 2023

[4] 2012 yılı tören videosu için, https://youtu.be/rDSqbGGpZUo?si=xyyavuiyIgYGpQ2i

2013 yılı tören videosu için, https://youtu.be/ZLQ3l9Rpv0o?si=HsZuNLc2pPB0scwD

2014 yılı tören videosu için, https://youtu.be/vBihFhp_2lI?si=voux8oLTpwhw_xEo

2015 yılı tören videosu için, https://youtu.be/_Dhz3mFHfT0?si=Rv0w_mVZxDzhGMKM

yılından itibaren ödülün sadece doktora tezlerine verilmeye başlanması oldu. Bu kararın alınmasında ödüle başvuran tezlerin sayıca artması yanında, özellikle yüksek lisans tezlerinin doktora tezlerine göre daha niteliksiz olması rol oynadı. Jürinin zamanını sadece doktora tezlerine ayırmasının hem daha faydalı olacağı hem de ödülün amacına daha uygun olacağı düşüncesi ön plâna çıktı. Ödül için bugüne kadar değişik başvuru süreleri verilmiş olmakla birlikte, bu süre genel olarak 31 Temmuz olarak belirlendi. 31 Temmuz'a kadar yapılan başvuruların kabulünden sonra ise tez konularına ve jüri üyelerinin çalışma alanlarına göre, her tezin iki jüri üyesinin okumasından geçecek şekilde dağıtılması yoluna gidildi. Bu süreçte, jüri üyeleri iki ay içinde üzerlerine düşen tezleri okuyarak, ayrıntılı biçimde hazırlanmış ölçütler içeren bir forma göre değerlendirmelerini yapmakta, tereddüt doğması durumunda, bu tezler diğer jüri üyeleri tarafından da değerlendirilmeye alınmaktadır. Jüri üyeleri raporlarında ödüle değer/övgüye değer buldukları tezleri de belirtmekte, daha sonra tüm jüri üyeleri bu raporları değerlendirerek, nihaî olarak ödüle ve övgüye değer bulunan tezleri belirlemektedirler. Sonuçlar başarılı bulunan tez sahiplerine iletildikten sonra, gene sosyal medya ve Mülkiyeliler Birliği'nin web sitesinde açıklanmaktadır. Pandemi yıllarına özgü uygulamalar hariç tutulursa, genellikle ekim ayı içerisinde Ankara'da bir ödül töreni yapılmakta, bunu küçük bir kokteyl izlemektedir. Ankara dışından gelen ödül/övgü sahibi araştırmacıların ulaşım ve barınma olanakları iş birliği içinde olduğumuz sendika tarafından karşılanmaktadır. Ödül töreni için küçük bir kitapçık da bastırılmakta ve ödül günü dağıtılmaktadır. Bu kitapçıkta, Jüri'nin ödül/övgü gerekçeleri ile kazananların özgeçmişleri yer almaktadır. Bugüne kadar Ödül ile ilgili bilgiler, düzenli biçimde olmasa da sosyal medyada, ulusal gazetelerde, haber sitelerinde, sendika dergileri ile çeşitli üniversitelerin ve diğer kuruluşların web sitelerinde de yer almıştır[5].

JÜRİLER

Ödülün işlerliğe kavuşması için, başlangıçtan itibaren bir jüri gerekiyordu elbette. Jürinin oluşumunda, akademik çalışmalarıyla sosyal politika alanında kabul görmüş olmak en önemli ölçüt oldu. Bunun yanında, jüri üyesi olmak zaman ve iş yükü konusunda büyük bir fedakârlık gerektireceği için, bu sorumluluğu gönüllü olarak üstlenme iradesi de belirleyici faktörlerden biriydi. Birlikte uyum içinde çalışabilecek

5 Ulusal basında yayınlanan yazılara bir örnek olarak bkz. Özveri (2020).

bir jüri oluşturma kaygımız da önemliydi. Jüride en azından birkaç üye için, bir Mülkiye bağlantısı olması ve sağlığında Cahit hocayı tanımış olma faktörleri de sübjektif etkiler olarak devrede oldu. Sonuçta birlikte sorumlu ve gönüllü olarak çalışabilecek beş kişilik bir jüri oluştu.

2012 yılındaki ilk jüri, Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan, Prof. Dr. Mesut Gülmez, Prof. Dr. Gürhan Fişek ve Prof. Dr. Ahmet Makal ile Doç. Dr. Aziz Çelik'ten oluşuyordu. İlk yıldan sonra Gülmez ve Fişek yoğun çalışmaları nedeniyle jüriden ayrıldı, yerlerini Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu ve Prof. Dr. Gülay Toksöz aldı. Bu jüri 2022 yılı dâhil olmak üzere görev yaptı. 2023 yılından itibaren iş yoğunluğu nedeniyle jüriden ayrılan Selamoğlu'nun yerini Prof. Dr. Çağla Ünlütürk aldı. 13 yıllık deneyimimiz, jüri oluşumunda rol oynayan ölçütlerimizin anlamlılığını gösterdi ve jüri üyeleri uyum içinde ve özverili bir çalışma ortaya koydular.

HAKEM KOMİTELERİ

Zaman içerisinde ödüle başvurular tedrîcî biçimde arttı. Öyle ki, 2020'lere yaklaşırken yılda 30 civarında başvuru yapılmaya başlandı. Bu, jüri üyeleri açısından okuma ve değerlendirme yükünü ciddi ölçüde artırdı. Diğer taraftan başvuru sayısındaki artış tez konularının çeşitlenmesini de getirdi. Bu durumda, giderek bazı konular jüri üyelerinin tümünün çalışma alanlarının dışına çıkmaya başladı. Bu sorunlara bir çare olarak, aslında Ödül Yönetmeliği'nde yer alan bir hükmün yaşama geçirilmesi yoluna gidildi ve ihtiyaç duyulduğunda bazı tezler için jüri dışından hakemler de görevlendirilmeye başlandı. Bu hakemler, üniversitelerimizdeki ağırlıklı olarak Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinin konuya yakın hocalarından seçildi. Değerlendirmelerde eşdenliliği sağlamak amacıyla, hakemlerden gelen değerlendirmelerin jüri üyeleri tarafından da gözden geçirilmesi yoluna gidildi. Böylece artan başvuru sayısından kaynaklanan sorunlar büyük ölçüde bertaraf edilmiş oldu ve farklı uzmanlık alanlarındaki meslektaşlarımızın bilgi ve görüşlerinin de değerlendirme sürecine dâhil edilmesi mümkün hâle geldi.

ALAN MESELESİ

Ödül başvurularında, Ödül Yönetmeliği'nde yer alan, tezlerin "sosyal politika" alanında yazılmış olmaları ölçütü esas belirleyici oldu. Üniversitelerde, tezler hangi bölümlerde yazılmış olurlarsa olsunlar, içerik itibariyle sosyal politika alanında olmaları yeterli görüldü. Başlangıçta bu konuya ilişkin bir sorun yaşanmadı. Ancak zamanla başvurular artıp, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri dışından başvurular çoğalırken, sosyal politika alanının ne kadar geniş ya da dar tanımlanmasının uygun olacağı konusu zorunlu olarak gündeme geldi. Tezlerin sosyal politika konularıyla kısmen bağlantılı olması da yeterli sayılabilir miydi, örneğin? Bu tartışmalar, örneğin sosyal hizmet gibi bazı alanlardan gelen tezlerin çoğalmasıyla daha da önemli hale geldi. Jüri, sosyal politikayı geniş biçimde yorumlama anlayışına sahip olmakla birlikte, esas itibariyle bu alanın dışında olan bazı çalışmaları değerlendirme dışı tutma durumuyla karşı karşıya kaldı. Alan dışı olmakla birlikte, çok başarılı tezlerle de karşı karşıya kaldık. Bu durumdaki bazı tez sahiplerine durumu açıklayan iletiler göndererek, tezlerinin başarılı olmakla birlikte, salt alan dışı olduğu için değerlendirmeye alınmadığını açıklama yoluna gittik. Yazımız içinde yer alan yayınlanan kitapların listesi ile EK'te yer alan Ödüle/Övgüye Değer bulunan çalışmaların listesi, konu çeşitliliğinin ve Jüri'nin bu konudaki anlayışının bir göstergesidir. Hem üniversite ve fakülte hem bölümler itibariyle geniş bir çeşitlilik mevcuttur. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Sosyal Hizmetler, Hukuk, Sosyoloji bunlar arasındadır. Çok daha az sayıda olmakla birlikte, ödüle/övgüye değer görülenler arasında bürokrat ya da serbest meslek mensupları da bulunmaktadır. Ödüle/övgüye değer görülen araştırmacıların hemen hemen tamamı günümüz itibariyle değişik üniversitelerde akademisyen olarak çalışmaktadır, aralarında yurt dışındaki üniversitelerde çalışanlar da bulunmaktadır.

DİL MESELESİ

Ödül Yönetmeliği'nde başvuru koşulları sıralanırken, Türkçe çalışmalar dışında, jüri üyelerinin değerlendirebileceği diğer yabancı dillerde yapılmış çalışmalarla da başvurulabileceği belirtilmişti. Başlangıçta başvuruların sadece Türkçe çalışmalarla yapılmasının daha doğru olacağı yönünde de görüşler olmakla birlikte, zaman içinde ağırlık kazanan görüş, günümüz Türkiye'sinde nitelikli bazı yüksek öğretim kurumlarında eğitim dilinin İngilizce olduğu göz önüne alınarak, jüri üyelerinin değerlendirme yapabileceği İngilizce yazılmış tezlerle de başvurulabileceği yönünde oldu. Zaman içinde ödüle özellikle Orta Doğu Teknik Üniversitesi ve Boğaziçi

Üniversitesi'nde İngilizce olarak yazılmış nitelikli tezler yanında, yurt dışındaki üniversitelerde yapılmış çalışmalarla da başvuruldu ve bunlardan bir bölümü ödüle/övgüye değer bulundu.

ÖDÜLLÜ KİTAPLAR

12 yıl boyunca ödüle ya da övgüye değer görülen çalışmaların toplam sayısı 48'e ulaştı. İçsel dağılıma bakıldığında ise durum şöyledir: Doktora, ödül: 6; Doktora, övgüye değer: 22; Yüksek Lisans, ödül: 2; Yüksek Lisans, övgüye değer: 18. Saptayabildiğimiz kadarıyla, bu 48 çalışmadan 14'ü ödül süreci sonrasında değişik yayınevleri tarafından kitap olarak da basıldı. Bu 14 kitaptan 12'si doktora tezleridir. Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü'ne ya da övgüye değer görülmenin, bir anlamda çalışmaların kitaplaşmasını kolaylaştırdığı ifade edilebilir. Basılan kitapların hemen tamamında, kapakta ya da kitap içinde çalışmanın Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü ile bağlantısı belirtildi. Aşağıda bu kitaplardan saptayabildiklerimizi, ödül yılına göre sıralı olarak sunuyoruz. Çalışmalar yayına hazırlanırken kısmî isim değişiklikleri yapıldığı için, kitap isimleri ödüle/övgüye değer görülen tez başlıklarından farklılaşabilmektedir. Basıldığı bilgisine sahip olmadığımız için bu listede yer alamayan az sayıda başka çalışmaların da olması ihtimal dâhilindedir.

- Dr. Murat Özveri / Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasızlaştırma (1963-2009), Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayını (2012, Doktora, Ödül)

- Dr. Süreyya Algül / Türkiye'de Sendika-Siyaset İlişkisi - DİSK (1967-1975), İletişim Yayınları (2013, Doktora, Ödül)

- Dr. Sidar Çınar / Öteki 'Proleterya' - De-proletarizasyon ve Mevsimlik Tarım İşçileri, Nota Bene Yayınları (2013, Doktora, Övgüye Değer)

- Dr. Orkun Saip Durmaz / Türkiye'de Öğretmen Olmak - Emek Süreci ve Yeniden Proleterleşme, Nota Bene Yayınları (2014, Doktora, Övgüye Değer)

- Dr. Volkan Yılmaz, Health Reform and New Politics of Health Care in Turkey, Palgrave MacMillan (2014, Doktora, Ödül)

• Dr. Denizcan Kutlu / Türkiye'de Sosyal Yardım Rejiminin Oluşumu - Birikim, Denetim, Disiplin, Nota Bene Yayınları (2015, Doktora, Övgüye Değer)

• Dr. Özge Sanem Özateş / Malumun İlanı - Kadın Emeğinin Saklı Yüzü: Ev İçi Bakım Emeği, Nota Bene Yayınları (2015, Doktora, Övgüye Değer)

• Ceyhun Güler / Dünden Bugüne Uluslararası Sendikal Hareket - Yeni Arayışlar ve Sendikal Stratejiler, Nota Bene Yayınları (2015, Yüksek Lisans, Övgüye Değer)

• Dr. Serter Oran / Emeğin Sokak Hâli - Türkiye'de Katı Atık Toplayıcıları, Nika Yayınevi (2017, Doktora, Övgüye Değer)

• Dr. Şebnem Kılıç / Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler, Beta Yayıncılık (2018, Doktora, Övgüye Değer)

• Erkan Kıdak / Küreselleşmenin Koridorlarında Yeni Enternasyonalizm - Taşımacılık Sektöründe Uluslararası Sendikacılık, Siyasal Kitabevi (2019, Yüksek Lisans, Övgüye Değer)

• Dr. Deniz Gürler / İşgal, Direniş, Üretim - İşçi Denetimi Mücadelesi, İletişim Yayınları (2021, Doktora, Övgüye Değer)

• Dr. Feyza Turgay / Devlet, Emek ve Şehir - Erken Cumhuriyet Döneminde (1936-1960) İzmit SEKA Fabrikası, Sosyal Tarih Yayınları (2021, Doktora, Övgüye Değer)

• Dr. Hande Heper, İş İlişkisinde İşçinin İradesi, Seçkin Yayıncılık (2022, Doktora, Övgüye Değer)

SONUÇ

Bireysel tarihim açısından bakıldığında, Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü'nü, Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi ile birlikte, meslekî hayatımın en anlamlı, en onur verici etkinliği olarak kabul ediyorum. Başlamasına vesile olduğum ve sürdürülmesine katkıda bulunduğum için mutluyum. Ödül, geride bıraktığımız 13 yıl boyunca Cahit Talas hocamızın anısına saygı yanında, Türk sosyal politika yaşamına da anlamlı katkılarda bulunmuş, sadece düzenlenmesine katkıda bulunanların değil, tüm

câmianın önemli bir etkinliği hâline gelmiştir. Bunda kuşkusuz en büyük pay, yıllar boyunca Ödül Jürisi'nde görev yapan ve akademik çalışmalarına ayırabilecekleri önemli bir zamanı Ödül etkinliğine ayıran değerli meslektaşlarımızındır. Bu meslektaşlarımız, etkinliğin Siyasal Bilgiler Fakültesi çatısı altında ve Sosyal-İş'ten destek alınarak yürütüldüğü dönem dışında, tezleri değerlendirme yanında, zaman zaman afiş ve kitapçıkların hazırlanmasından dağıtımına, tören organizasyonuna, adaylarla yazışmaya kadar normal olarak bir sekretaryanın üstlenmesi gereken görevleri de yerine getirmişlerdir. Kendilerine ne kadar teşekkür edilse azdır. Gelinen noktada, Ödül'ün bir sekretaryaya sahip olması, çözülmesi gerekli sorunlar arasında başta gelmektedir. Diğer taraftan, her ne kadar Ödül ile ilgili duyurular için Mülkiyeliler Birliği web sitesi ile Facebook'taki Prof. Dr. Cahit Talas Sayfası ve Sosyal Politika Grubu sayfası kullanılıyorsa da önümüzdeki dönemlerde kalıcı bir web sitesi oluşturulması da büyük fayda sağlayacak, böylece Ödül'le ilgili bilgi, doküman ve görsellerin tümünü içerecek bir kolektif hâfıza alanı yaratılması mümkün hâle gelecektir. Diğer taraftan, Ödül'ün 15. yılı yaklaşmaktadır ve bu vesileyle 2026'da ödülün tarihçesini içeren bir kitapçığın yayınlanması anlamlı olacaktır. Hocamızın anısını yaşatma yanında, Türkiye'de sosyal politika alanına değişik yönleriyle katkıda bulunan Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü'nün varlığını hep sürdürmesini diliyoruz. Bunda da ödülü şimdi sürdürmekte olan kuşak yanında, geleceğin sosyal politikacı kuşaklarına büyük sorumluluk düşüyor.

KAYNAKÇA

AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi (2012, Ekim 12). Prof. Dr. Cahit TALAS Sosyal Politika Ödül Töreni 11 Ekim 2012 [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=rDSqbGGpZUo

AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi (2013, Kasım 4). Prof. Dr. Cahit TALAS Sosyal Politika Ödül Töreni - 2013 [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=ZLQ3l9Rpv0o

AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi (2014, Ekim 30). Prof. Dr. Cahit TALAS Sosyal Politika Ödül Töreni - 2014 [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=vBihFhp_2lI

AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi (2015, Ekim 28). Prof. Dr. Cahit TALAS Sosyal Politika Ödül Töreni - 2015 [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=_Dhz3mFHfT0

Gülmez, M. (1990). Cahit Talas'ın yayınları. A. Işıklı ve M. Gülmez (Ed.). *Cahit Talas'a armağan* (ss. 105-113) içinde. Mülkiyeliler Birliği Yayınları.

Gülmez, M. (2007). Sosyal politika biliminin öncüsü Prof. Dr. Cahit Talas. *Çalışma ve Toplum*, (12), 23-26.

Makal, A. (2007). Cahit Hocaya ve akademik mirasına dair. B.Ceylan-Ataman (Ed.). *Cahit Talas anısına: Güncel sosyal politika tartışmaları* (ss. 43-45) içinde. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.

Özveri, M. (2020, Eylül 23). Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü. *Evrensel*. https://www.evrensel.net/yazi/87207/prof-dr-cahit-talas-sosyal-politika-odulu?fbclid=IwAR0_1O8xTVqUjLbaWjgqIOxuNFLaD6l79mhyQKtT5qxmrwY8x2yKydlORBs_aem_AUVgAHn-M4vggNlpoFFjKZgzZ9OmfxB1a7bxBI24HKrB0RYpcgaa64R9lbVD52FxIaM

EK: ÖDÜL'E/ÖVGÜYE DEĞER BULUNAN ÇALIŞMALARIN LİSTESİ:

2012, Doktora, Ödül:

- Dr. Murat Özveri, Türkiye'de Uygulanan toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sistemin Sendikalaşma Üzerine Etkisi (1983-2009)

2012, Yüksek Lisans, Ödül:

- M. Onur Arun, A Contribution to the Poverty Studies in Turkey: With a Framework of Capability Approach: The Case of General Directorate of Social Assistance and Solidarity

2013, Doktora, Ödül:

- Dr. Süreyya Algül, Türkiye'de Sendika Siyaset İlişkisi: DİSK Örneği (1967-1975)

2013, Doktora, Övgüye Değer:

- Dr. Sidar Çınar, Bağımlı Çalışma İlişkileri Kapsamında Mevsimlik Tarım İşçilerinin Malatya Örneği Üzerinden Analizi

2013, Yüksek Lisans, Ödül:

- Tolga Tezcan, Discrimination Experienced by Disabled Employees in the Public Sector: 'Institutional Discrimination Area'

2013, Yüksek Lisans, Övgüye Değer:

- Ahmet Miraç Sönmez, Türkiye'de Kamu Personel Rejiminde Yardımcı Hizmetler Sınıfında Alt İşverenlik: Sağlık Bakanlığı Üzerine Bir Araştırma

2014, Doktora, Övgüye Değer:

•Dr. Orkun Saip Durmaz / Emek Süreci ve Yeniden Proleterleşme: Türkiye'de Öğretmen Örneği

2014, Yüksek Lisans, Övgüye Değer:

•Samet Yaşar, Mütareke Döneminde İstanbul'da İşçi Hareketleri (1919-1922)

•Mehmet Atilla Güler, Sosyal Dışlanma bağlamında Yeni Toplumsal Hareketler: Yunanistan, Arap Baharı, İspanya ve Amerika Birleşik Devletleri

2015, Doktora, Ödül:

• Dr. Volkan Yılmaz, Health Reform and New Politics of Health Care in Turkey

2015, Doktora, Övgüye Değer:

• Dr. Denizcan Kutlu, Türkiye'de Sosyal Yardım Rejiminin Oluşumu

• Dr. Özge Sanem Özateş Gelmez, Kadının Bakım Emeğinin Evde Bakım Uygulaması Üzerinden değerlendirilmesi, Bir Karma Yöntem Araştırması: Ankara Mamak Örneği

2015, Yüksek Lisans, Övgüye Değer:

• Ceyhun Güler, Uluslararası Sendikal Hareket İçinde Yeni Bir Oluşum Çabası: Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ve Sendikal Stratejileri

2016, Doktora, Ödül:

• Dr. Alpkan Birelma, In Search of the Working Class: Workers' Subjectivities and Resistance in an İstanbul Neighborhood

2016, Yüksek Lisans, Övgüye Değer:

- Tuğba Canbulut, Sosyal Hizmet Uzmanlarının Yoksulluk Algısının Yoksullukla Mücadele Programlarına Etkisi

- Serap Gün, Etnikleşen Yoksıulluk: Çingeneler/Romanlar Örneği

2017, Doktora, Övgüye Değer:

- Dr. Serter Oran, Sınıf ve Kültürel Kimlikler Üzerinden Katı Atık Toplayıcılarının Gündelik Çalışma Pratikleri: Ankara İlinde Nitel Bir Araştırma

2017, Yüksek Lisans, Övgüye Değer:

- Meltem Azdemir, İstanbul: Emeğin Kenti, Kentin Belleği, Belleğin Mekânları

2018, Doktora, Övgüye Değer:

- Dr. Gökhan Topçu, Türkiye'deki Sosyal Politikaların Aile Merkezliliğine Babalık Tecrübesinden Bakmak: Ankara Örneği

- Dr. Şebnem Kılıç, Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler

2018, Yüksek Lisans, Övgüye Değer:

- Serkan Çelik, Cittaslow Hareketi ve Seferihisar Örneği: Tarım, Emek, Mülkiyet İlişkileri ve Mekân Bağlamında Bir Çözümleme

- Dicle Dilan Özmen, Engellilere Yönelik Alternatif İstihdam Modelleri: Korumalı İşyeri Örneği

2019, Doktora, Ödül:

- Dr. Tahir Emre Gencer, Göç Süreçlerindeki Çocukların Karşılanamayan Gereksinimleri: Ankara ve Hatay'da Yaşayan Suriyeli Çocuklar Örneği

2019, Doktora, Övgüye Değer:

- Dr. Zeynep Serap Tekten Aksürmeli, Suriye'den Gerçekleşen Göç Sonrası Gaziantep'te Yerli ve Göçmen Yoksulluğu

- Dr. Hilmi Etçi, Sendikal Kriz Çıkmazında Sendikalara Yönelik Algı ve Y Kuşağı: Eskişehir Örneği

- Dr. Özal Çiçek, Türkiye'de Şeker Fabrikalarının Özelleştirilmesinin Üretici Sınıflar Üzerindeki Etkileri ve Alternatif Model Arayışları

2019, Yüksek Lisans, Övgüye Değer:

- Erkan Kıdak, Uluslararası Sendikal Örgütlerin Ulusal Sendikalara Etkisi: Türkiye'de Taşımacılık İşkolu Örneği

- Hasan Aslan, Uluslararası Mevsimlik Tarım Göçü: Artvin Örneği

- Müjge Uçungan, Hapishanelerde Annelerinin Yanında Kalan Çocuklar: Türkiye Örneği

2020, Doktora, Övgüye Değer:

- Dr. Bilge Cengiz / Türkiye'de "Düzenli" Göçün Yönetimi ve Göçmenlerin Değişen Düzenlileşme Pratikleri

- Dr. Bilge Filiz / Avrupa Birliği'nde Aktif Sosyal Politikalar ve Sosyal Adalet Algısı: Türkiye ve İspanya Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz

- Dr. Nursel Durmaz / Refah Rejimlerinin Kadının İşgücü Arzı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği

2020, Yüksek Lisans, Övgüye Değer:

- Nil Belgin Boyacı / Dijital Emek Platformları ve Sendikalar

- Ulaş Taştekin / The Metal Storm: 2015 Wave of Strikes in the Turkish Automotive Sector

- Hüsem Demirler / Sosyal Dışlanma Boyutuyla Üniversite Mezunu Genç İşsizler Üzerine Bir Araştırma: Bursa Örneği

2021, Doktora, Övgüye Değer:

- Dr. Feyza Turgay / Erken Cumhuriyet Döneminde İzmit SEKA Fabrikasında Emek Rejimi

- Dr. Ercem Erkul / Çocuk Yoksulluğunun Ekosistem Perspektifi Temelinde Analizi

- Dr. Deniz Gürler / 20. Yüzyıldan 21. Yüzyıla İşçi Denetimi Bağlamında Fabrika İşgalleri ve İşgal Fabrikaları Hareketi

2021 Yüksek Lisans, Övgüye Değer:

- Şehide Zehra Keleş / A Three-Layered Analysis of Turkey's Social and Economic Support Program: Intentions, Implementations and Gender Outcomes

- Gülten Çakmak / Günümüzde Çocuk İşçiliğinin Sosyoekonomik Nedenleri: Türkiye ve Meksika Örnekleri

2022, Doktora, Ödül:

- Dr. Kerem Berkman / Çocuk Yoksulluğu ile Mücadelede Bir Sosyal Politika Önerisi: Asgari Gelir Garantisi Modeli

2022 Doktora, Övgüye Değer:

- Dr. Hande Heper / İş İlişkisinde İşçinin İradesi

- Dr. Engin Fırat / Kadına Karşı Şiddet Uygulayan Erkeklere Yönelik Sosyal Hizmet Uygulamalarının Değerlendirilmesi: Bir Model Önerisi

- Dr. Merve Kayaduvar / Şehir Hastanelerinde Sağlık Emek Sürecinin Dönüşümü

2022 Yüksek Lisans, Övgüye Değer:

- Gizem Nur Bulut / Mühendis Emeğinin Eğretileşmesi: Bursa'da Tekstil Mühendisleri Üzerine Nitel Bir Araştırma

2023, Doktora Övgüye Değer:

- Dr. Mehmet Öçal / Üniversite Öğrencilerine Yönelik Sosyal Politika Uygulamaları ve Öğrencilerin Yaşam Koşullarına Etkisi

- Dr. Aslı Kaykısız / Tarımda Çocuk Emeğinin Hane İçinde Yeniden Üretimi: Adıyaman Tüttün İşçiliği Örneği

- Dr. Baran Gürsel / Sınıf Çalışmalarında Deneyim ve Öznelliği İncelemeye Yönelik Bir Yaklaşım ve Model Önerisi

BAĞLANTIYI KESME HAKKI

Aysen TOKOL[1]

GİRİŞ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı gelişimi ve Covid-19 salgını çalışma yaşamını önemli ölçüde değiştirmiş, çalışanların bir bölümü için birçok işkolu ve meslekte her zaman her yerde çalışmayı ve her zaman her yerde ulaşılabilir olmayı mümkün kılmıştır. Bu durum bir yandan çalışanlar ve işverenler açısından olumlu sonuçlar yaratırken diğer yandan çalışanların iş-yaşam dengesi ile fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz şekilde etkilemiş, bu durum bağlantıyı kesme hakkının önem kazanmasına neden olmuştur. Bağlantıyı kesme hakkı ilk olarak Covid-19 salgını öncesi Fransa'da gündeme gelmiş, Fransa'da yapılan yasal düzenleme diğer ülkeler için model oluşturmuştur. Bu ülkeyi daha sonra İtalya, Belçika ve İspanya izlemiştir. Covid-19 salgını ile birlikte uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla bağlantıyı kesme hakkı daha fazla ülkede tartışılmaya başlanmıştır.

Günümüzde bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili uluslararası düzeyde doğrudan bir düzenleme bulunmamakta, konu çalışma ve dinlenme süreleri, iş sağlığı ve güvenliği, iş- yaşam dengesi ile ilgili uluslararası belgelerdeki düzenlemeler çerçevesinde ele alınmaktadır. Ulusal düzeyde ise; bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili olarak yasa/yasama modeli (Fransa modeli) ile öz-düzenlilik modelinin (Alman modeli) uygulandığı görülmektedir. Yasa/yasama modelini benimseyen ülkelerde bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili düzenlemelerin kapsam, uygulamaya yönelik yaklaşım, yaptırımların varlığı ve niteliği açısından farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Diğer taraftan bağlantıyı kesme hakkının sert ve yumuşak olmak üzere iki farklı yaklaşım çerçevesinde uygulandığı göze çarpmaktadır.

Bu çalışmada bağlantıyı kesme hakkı çeşitli yönleriyle ele alınmaktadır. Çalışmada ilk olarak bağlantıyı kesme hakkı tanımlanmakta, bağlantıyı kesme hakkının önem kazanmasının nedenleri üzerinde durulmaktadır. İkinci olarak bağlantıyı kesme hakkı ile

1 Prof. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

ilgili uluslararası düzenlemeler ele alınmaktadır. Ulusal düzeyde ise: yasa/yasama modeli ile öz-düzenlilik modelleri çerçevesinde bağlantıyı kesme hakkı incelenmektedir. Son olarak bağlantıyı kesme hakkının uygulanması ile ilgili yaklaşımlar incelenmektedir.

BAĞLANTIYI KESME HAKKI KAVRAMI

Bağlantıyı kesme hakkı[2] kısaca "çalışanın dijital bağlantılar ve dijital iletişim araçları yoluyla kendisine verilen işleri çalışma saatleri dışında yapmayı reddetme hakkı" olarak ifade edilmektedir (Dung, Yen ve Ha, 2022: 2825).

Avrupa Birliği; bağlantıyı kesme hakkını "çalışanların e-maillere, telefon görüşmelerine veya kısa mesajlara yanıt vermemenin olumsuz sonuçlarıyla karşılaşmadan, çalışma saatleri dışında iş amaçlı iletişim araçları da dâhil olmak üzere dijital iletişim araçlarını kapatma hakkı" olarak tanımlamaktadır (Dung, Yen ve Ha, 2022: 2825).

Avrupa Parlamentosu; bu hakkı "bir çalışanın işle ilgili görevlerden kaçınma ve işle ilgili bir amaç için işverenle iletişim özellikle de e-mail ve telefon gibi dijital iletişim araçları aracılığıyla iletişim kurmama hakkı" olarak ifade etmektedir (Ludera-Ruszel ve Naumowicz, 2023:202).

Eurofound endüstri ilişkileri sözlüğünde bağlantıyı kesme hakkı "bir çalışanın işten uzaklaşabilme ve çalışma saatleri dışında ve tatil günlerinde e-mail veya diğer mesajlar gibi işle ilgili dijital iletişimden kaçınma hakkı" olarak tanımlanmaktadır (Eurofound, 2021b:29; Kabadayı, 2022).

Bağlantıyı kesme hakkı; çalışma saatleri dışında dijital iletişimin kullanılmasını sınırlandırmak, çalışanlara evlerinde işle ilgili herhangi bir faaliyette bulunmama hakkı sağlamak üzere tasarlanmıştır. Bu hak sadece bağlantının kesilmesi ile sınırlı kalmamakta, çalışanın bağlantı kurmadığı için cezalandırılmaması veya sürekli bağlantıda kaldığı için ödüllendirilmemesi anlamına da gelmekte ve çalışanın bireysel hakkı olarak kabul edilmektedir (UNI Global Union, 2019).

2 Literatürde bağlantıyı kesme hakkı kavramı yerine "işçinin ulaşılamama hakkı" (Aydın ve Kutlu, 2020; Doğan, 2021; Ünal, 2023), "irtibatı kesme hakkı" (Esen, 2021; Kabadayı 2022), "ulaşılabilir olmama hakkı" (Ugan Çatalkaya, 2016) kavramları da kullanılmaktadır.

Bağlantıyı kesme hakkının temel olarak üç ana unsuru bulunmaktadır. Bunlar; çalışma saatleri dışında çalışmama hakkı; çalışma saatleri dışında işle ilgili konularda çalışmayı reddettiği için cezalandırılmama hakkı; başka bir çalışanın bağlantıyı kesme hakkına saygı gösterme görevi (çalışma saatleri dışında düzenli olarak e-mail göndermemek veya dijital iletişim araçları ile aramamak) olarak belirtilebilir (The Workplace Relations Commission, 2021:4; Grassick, 2023; Wanigasinghe, 2020:83).

BAĞLANTIYI KESME HAKKININ ÖNEM KAZANMASININ NEDENLERİ

1990'lı yılların sonuna kadar işyeri ve çalışma süreleri açıkça tanımlanmış, iş ve özel yaşam kesin çizgilerle birbirinden ayrılmıştır (Von Bergen, Bressler ve Protor, 2019a: 1; Von Bergen ve Bressler, 2019b:51; Aydın ve Kutlu, 2020: 262). Ancak bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelere bağlı olarak akıllı telefonların, taşınabilir dizüstü bilgisayarların, tabletlerin, akıllı saatlerin ve diğer dijital iletişim araçlarının artan kullanımı "her zaman bağlantıda olma", ``her zaman çevrimiçi" veya ``her zaman görev başında olma" gibi yeni bir kültürün ortaya çıkmasına neden olmuştur (Aghenitei, 2023: 8).

Günümüzde artık birçok çalışan için iş sadece işyeri ile sınırlı değildir. Çalışanlar kendilerine ulaşılmasını sağlayan dijital iletişim araçlarını yanlarında taşıdıkları sürece "her yerde", "her zaman- gece, hafta sonu veya tatilde-" çalışabilmekte (Von Bergen, Bressler ve Protor, 2019a:1), müşterileri, iş arkadaşları veya işverenleri ile iletişim kurabilmekte, fiziki olarak işyerlerinden ayrılsalar bile işlerinden ayrılamamaktadırlar (Marcum, Cameron ve Versweyveld, 2018:74; Von Bergen, Bressler ve Protor, 2019a:1). "Her zaman, her yerde çalışabilme yeteneği" kolaylıkla "her zaman, her yerde çalışma beklentisine" dönüşebilmektedir (Dagnino,2020:2; Von Bergen, Bressler ve Protor, 2019a:12). Artık birçok çalışan için işyerinde önceden belirlenmiş bir çalışma süresinde çalışmanın geçerliliğini yitirdiği düşünülmekte, birçok ülkede " dijital 7/24/365, 7/24 çalışma, 7/24 sınırsız işyeri kültürünün" ortaya çıktığı ve yaygınlaştığı görülmektedir (Von Bergen, Bressler ve Protor, 2019a: 1; Shaari ve Amirul, 2023: 2; Marcum, Cameron ve Versweyveld, 2018:74).

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin yanı sıra Covid-19 salgını uzaktan çalışmanın öneminin ve uzaktan çalışanların sayısının artmasına neden olmuştur. Covid-19 salgını ile birlikte "sonsuz çalışma/ sınırsız çalışma" potansiyelinin uzaktan çalışmada ortaya çıkma olasılığının ne kadar yüksek olduğu daha belirgin şekilde

görülmüştür. Bunun sonucunda bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili tartışmalar artmış, çalışanlara bağlantıyı kesme hakkı tanınması daha önemli hale gelmiştir (Aghenitei, 2023:1; Ludera-Ruszel ve Naumowicz, 2023: 202; Pucheta ve Costa, 2022:972; Eurofound, 2020:1,62; Eurofound ve ILO: 2017:49).

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinin artan kullanımı çalışanlar açısından hem olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu teknolojiler bir taraftan işin nasıl organize edileceği ve çalışma süresinin nasıl yönetileceği konusunda çalışanlara daha fazla esneklik sağlayabilmekte, bu durum iş-yaşam dengesini olumlu şekilde etkileyebilmektedir (Shaari ve Amirul, 2023: 2). Diğer taraftan bilgi ve iletişim teknolojileri ile desteklenen esnekliğin "iki tarafı keskin bir bıçak/kılıç" olduğu da açık bir şekilde görülmektedir. Zira bilgi ve iletişim teknolojilerinin yoğun kullanımı çalışanların dinlenme, özel yaşam ve sağlık hakkı gibi temel haklarını tehdit etmektedir (Pucheta ve Costa, 2022: 970).

Bilgi ve iletişim teknolojileri halen e-mail, kısa mesaj ve telefon görüşmeleri yoluyla 7/24 işe bağlı olmayı yeni bir norm haline getirmiştir. Özellikle akıllı telefonlar ve akıllı saatler adeta çalışanları işe bağlayan bir kelepçeye dönüşmüştür (Jochman, 2021: 209). Çalışanlar bireysel iş sözleşmelerinde aksi kararlaştırılmadıkça çalışma süreleri dışında kendilerine gönderilen işlerle ilgilenme yükümlülüğü altında olmamakla birlikte iş e-maillerine ve telefon görüşmelerine yanıt vermezlerse, bunun gelecekte kendileri için olumsuz sonuçlara yol açacağından korkmaktadırlar. Bu durum ise onları "yaşamak için çalışmaktan ziyade çalışmak için yaşayan bir insana" dönüştürmektedir (Dung,Yen ve Ha, 2022:2825).

Çalışanları çalışma sürelerinden sonra dijital iletişim araçları ile çalışmaya devam etmeleri yönünde yapılan baskı; hem uzaktan çalışanların hem de işlerini işyerinde yürüten çalışanların iş-yaşam dengesini bozmakta, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz şekilde etkilemektedir. Çalışanların dijital iletişim araçlarının mümkün kıldığı sürekli bağlantı nedeniyle iş yapmak zorunda kalmaları veya çalışma süresi dışındaki sürelerde çalışmasalar bile her an bir iş beklentisi içinde olmaları hem kendilerinde hem de ailelerinde büyük bir gerilim yaratmaktadır. Bu durum evlilikte stresin artmasına, çocuk ile ebeveyn arasındaki ilişkinin bozulmasına ve çocuk gelişiminde sorunlara neden olmaktadır (Dolobáč ve Skolodová, 2022:168-169; Von Bergen, Bressler ve Protor, 2019a: 3-4; Von Bergen ve Bressler, 2019b:54).

Son araştırmalar, her zaman, her yerde çalışma kültürünün çalışanların stres, depresyon, anksiyete, tükenmişlik, uyku bozuklukları ve genel sağlık durumunun bozulmasına neden olduğunu ortaya koymaktadır. Her zaman bağlantıda olma aynı zamanda çalışanların mahremiyeti ve özerkliği konusunda da ciddi endişelere yol açmaktadır. Diğer taraftan çalışma süresi dışında bağlantı, çalışanın verimliliği üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmakta, bu durum çalışan ile işveren arasındaki ilişkiyi de olumsuz şekilde etkilemektedir (Wanigasinghe, 2020: 82-83; Von Bergen ve Bressler, 2019b: 54; Shaari ve Amirul, 2023:2). Araştırmalar sürekli olarak yorgun, stresli olan çalışanların iş kazası geçirme, hastalanma veya işe devamsızlık olasılığının daha yüksek olduğunu, işverenlerin aşırı bağlantı kurulan çalışanların verimliliğinin daha düşük olduğunu gözlemlediğini, daha fazla çalışmanın mutlaka daha iyi bir çalışmayla sonuçlanmadığını ortaya koymaktadır (Von Bergen, Bressler ve Protor, 2019a: 3)

7/24 iletişim sorununun boyutunu belirlemek amacıyla farklı tarihlerde yöneticilere ve çalışanlara yönelik çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Örneğin; Challenger vd. (2017) tarafından 150 yönetici ile yapılan bir araştırmada; yöneticilerin %82,9'u çalışanlarla çalışma saatlerinden sonra, genellikle kısa mesaj veya e-mail yoluyla iletişim kurduklarını, %42'si bunu gerçekleştirmeyi düşündüklerini belirtmişlerdir (Von Bergen, Bressler ve Protor,2019a: 2; Von Bergen ve Bressler, 2019b:52).

Konu çalışanlar açısından ele alındığında; her zaman bağlantıda kalmak, yöneticilerini etkilemek ve kariyer basamaklarını tırmanmak isteyen çalışanlar için genellikle örtülü bir beklenti olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, bazı çalışanların sürekli olarak işle ilgili mesajlara bakma konusunda takıntılı oldukları görülmektedir. Bunun nedeni cep telefonlarının doğası gereği bağımlılık yapması olarak ifade edilmektedir. Madde bağımlılığı gibi aşırı teknoloji kullanımı da iş-özel yaşam arasındaki sınırları zorlayabilmektedir. Örneğin, Jackson, Dawson ve Wilson (2003) tarafından yapılan bir araştırma; çalışanların %70'inin e-mail mesajlarını altı saniye veya daha kısa sürede okuduğunu, e-mail mesajlarının %85'inin mesaj alındıktan sonra iki dakikadan daha kısa bir sürede okunduğunu belirlemiştir. Matusik ve Mickel (2011) tarafından yapılan bir araştırmada, birçok çalışanın bağlantıda kalmak için güçlü bir dürtü hissettiği, işle ilgili e-mailleri banyoda bile okuduğu ortaya çıkmıştır (Von Bergen, Bressler ve Protor, 2019a: 2; Von Bergen ve Bressler, 2019b: 52,54).

Yaratıcı Liderlik Merkezi tarafından 2012 yılında yapılan bir başka araştırmaya göre; akıllı telefon kullanan çalışanların %60'ı hafta içi 13.5 saat, hafta sonları beş saat

işlerine bağlı kalmaktadırlar. Çalışanların %87'si iş ile ilgili olarak bir iş arkadaşı ile çalışma saatleri dışında iletişim kurmanın normal olduğunu düşünmektedir. Çalışanların %60'ı işle ilgili e-maillere çalışma saatleri dışında, %82'si tatil sırasında, %53'ü banyoda, %18'i araç kullanırken yanıt vermektedir. Ayrıca iş-yaşam dengesi kuşaklar açısından ele alındığında; teknolojik gelişmelerin hızlı olduğu dönemde büyüyen Y kuşağındaki çalışanlar (1981-1996 yılları arasında doğanlar) ile hiçbir zaman teknolojisiz yaşayamayan Z kuşağındaki çalışanların (1996-2012 yılları arasında doğanlar) iş-yaşam dengesine diğer kuşaklardan daha fazla önem verdikleri ancak bu kuşakların aynı zamanda teknoloji bağımlılığıyla da mücadele ettikleri görülmektedir. Y kuşağındakiler hem zorlayıcı bir bakış açısıyla hem de bir sonraki günün işini hafifletme arzusuyla kendilerini e-mailleri kontrol etmek ve telefon mesajlarına yanıt vermek zorunda hissetmektedirler. Bu durum 2000'li yılların başından bu yana önemli ölçüde artmıştır (Marcum, Cameron ve Versweyveld, 2018:75-76).

BAĞLANTIYI KESME HAKKI İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER

Uluslararası Düzenlemeler

Günümüzde hiçbir uluslararası belgede bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili doğrudan düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bu hak; dijital çağda dinlenme hakkının doğal bir uzantısı ve ileri bir insan hakkı (Dung, Yen ve Ha, 2022: 2825), çalışanın dinlenme hakkının uygulanmasının özel bir yolu olarak görüldüğünden (Jaworska, 2022: 53) ve çalışanın iş-yaşam dengesinin sağlanması, kişiliğinin korunması (Doğan, 2021,115,117), sağlığı ve güvenliği ile yakından ilgili olduğundan (Jaworska, 2022:53); çalışma ve dinlenme süreleri, iş sağlığı ve güvenliği, iş-yaşam dengesi ile ilgili uluslararası belgelerdeki düzenlemeler çerçevesinde ele alınmaktadır (Dolobáč ve Skolodová, 2022: 165; European Parliament, 2020:5; Urbane,2022).

Buna göre; Birleşmiş Milletler'in insan hakları ile ilgili belgelerinden;

- 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 24. Maddesi[3] (Dung, Yen ve Ha, 2022: 2825; Shaari ve Amirul,2023:5; Dolobáč ve Skolodová, 2022:165).

3 Herkesin, dinlenme ve boş zamana hakkı vardır. Bu, çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılması ve belirli aralıklarla ücretli tatil yapma hakkını da kapsar.

• 1966 tarihli Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 7b/d maddesi[4] konu ile ilgili dolaylı düzenlemeler arasında sayılmaktadır (Dolobáč ve Skolodová, 2022:165).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün;

- 1 sayılı Çalışma Süreleri (Sanayi) Sözleşmesi (1919),
- 30 sayılı Çalışma Süreleri (Ticaret ve Büro İşleri) Sözleşmesi (1930),
- 14 sayılı Hafta Tatili (Sanayi) Sözleşmesi (1921),
- 20 sayılı Gece Çalışması (Fırınlar) Sözleşmesi (1925),
- 47 sayılı Haftada Kırk Saat Çalışma Sözleşmesi (1935),
- 49 sayılı Çalışma Sürelerinin Azaltılması (Cam-Şişe İşleri) Sözleşmesi (1935),
- 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ve 164 sayılı Tavsiye Kararı (1981),
- 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlar Sözleşmesi ve 165 sayılı Tavsiye Kararı (1981) (Ünal, 2023: 57-62; Wanigasinghe, 2020: 83-85, ILO) bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili dolaylı düzenlemelerdir.

Bölgesel düzeyde Avrupa Konseyi belgelerinden Avrupa Sosyal Şartı'nın adil çalışma koşulları hakkını düzenleyen 2. maddesi[5] bağlantıyı kesme hakkı çerçevesinde ele alınmaktadır (Doğan,2021:120).

4 Bu sözleşmeye taraf devletler;… b. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları; d. Dinlenme, boş zaman ve makul çalışma süresi ve ücretli dönemsel tatillerle, resmi tatillerde ücret verilmesini sağlayacak adil ve elverişli çalışma koşullarından herkesin yararlanma hakkını tanır.

5 Âkit Taraflar, adil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere; 1- Verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin aşamalı olarak azaltılmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatleri sağlamayı 2- Ücretli resmi tatil olanağı sağlamayı 3- En az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı 4- İçinde bulunulan tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerdeki riski ortadan kaldırmayı ve bu risklerin henüz yeterince azaltılamadığı ya da kaldırılamadığı

Avrupa Birliği belgelerinde de bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır (Urbane, 2022; Eurofound, 2021b; Lerouge ve Trujillo-Pons, 2022). Avrupa Birliği hukuku halen açıkça tanımlanmış ve tanınmış bir bağlantıyı kesme hakkı içermemektedir. Ancak Avrupa Birliği hukukunun çeşitli kaynaklarına özellikle direktiflere daha yakından bakıldığında bağlantıyı kesme hakkıyla bir bağlantı kurulabilmektedir (Dolobáč ve Skolodová, 2022:165).

Nitekim 2000 tarihli Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 31/2[6] maddesi (Urbane, 2022; European Parliament, 2020:5) ile Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nun (2017) 20 ilkesi özünde bu hakkı kapsamaktadır. Özellikle Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nun 9. İlkesi (iş- yaşam dengesi) ile 10.ilkesi (sağlıklı, güvenli ve iyi uyarlanmış iş ortamı ve verilerin korunması) özel olarak bağlantıyı kesme hakkına yer vermese de bu hakkın özünü oluşturmaktadır (Urbane, 2022; European Parliament, 2020:5; Eurofound, 2021b). Avrupa Sosyal Haklar Sütunu bağlayıcı değildir. Ancak Avrupa Birliği'ne üye ülkelerdeki yasaların uyumlaştırılması açısından kritik bir öneme sahiptir (Urbane, 2022).

Avrupa Birliği direktifleri arasında ise;

- İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi (89/391/EEC)

- İşyerinde Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereksinimlerine İlişkin Direktif (89/654/EEC)

- Ekranlı Araçlarla Görülen İşler İçin Asgari İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifi (90/270/EEC)

- Çalışma Süreleri Direktifi (2003/88/EC)

---

durumlarda bu işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlamayı 5- İlgili ülke veya yörenin geleneklerine göre dinlenme günü olarak kabul edilen günle olabildiğince bağdaşmak üzere, haftalık bir dinlenme günü sağlamayı 6- Çalışanların derhal ve en geç çalışmaya başladıkları tarihten itibaren iki ay içinde, sözleşmenin ya da iş ilişkisinin asli unsurları hakkında yazılı olarak bilgilendirilmelerini sağlamayı 7- Gece çalışması yapan çalışanların yaptıkları işin özellikleri göz önünde tutularak alınacak önlemlerden yararlanmalarını sağlamayı taahhüt ederler.

6 Her çalışan, azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve ücretli yıllık izin haklarına da sahiptir.

- Ebeveynler İle Bakıcılar İçin İş-Yaşam Dengesi Direktifi (2019/1158/EU)

- Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Direktifi (2019/1152/EU) bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili olarak ele alınmaktadır (Eurofound,2021a:1; Eurofound, 2021b; Eurofound,2023: 5)

Bu direktifler arasında özellikle Çalışma Süreleri Direktifi (2002/88/EC)[7] önemlidir (Dolobáč ve Skolodová, 2022:165; Eurofound, 2021a:1).

Avrupa Birliği Adalet Divanı da çalışanların dinlenme hakkı dolayısıyla bağlantıyı kesme hakkı anlayışının geliştirilmesinde önemli rol oynamıştır (Urbane, 2022). Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın Çalışma Süreleri Direktifi'nin uygulanmasıyla ilgili kararları arasında;

- 21.02. 2018 tarihli C-518/15 sayılı davaya ilişkin kararı[8],

- 14.05. 2019 tarihli C-55/18 sayılı davaya ilişkin kararı[9] (European Parliament, 2020: 7; Eurofound, 2021a.1),

- 9.03.2021 tarihli C-344/19 sayılı davaya ilişkin kararı[10] bağlantıyı kesme hakkı tartışmaları ile ilişkilidir (Eurofound, 2021: 12).

7 2003/88/EC sayılı Direktif üye devletler bakımından çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla asgari çalışma ve dinlenme sürelerini düzenlemektedir. Direktifin 2. maddesine göre çalışma süresi "ulusal mevzuat ve/veya uygulamalar doğrultusunda, işverenin tasarrufunda olmak kaydıyla ve kendi faaliyetleri ve görevleri için çalışanın çalıştığı herhangi bir süre"; dinlenme süresi, "çalışma süresi dışında kalan herhangi bir süredir". Direktifin; 3.maddesi günlük dinlenme süresini, 4.maddesi çalışma süresi içindeki ara dinlenmeleri, 5. maddesi haftalık dinlenme süresini, 7.maddesi yıllık izin süresini, 6. maddesi ise çalışma süresini haftada en fazla 48 saat olarak düzenlemektedir (ÇSGB, 2014:91). Direktif; çalışma süresi ve dinlenme süresi arasında ikili bir ayrım yapmış, çalışanlara sadece dinlenme hakkı tanımakla kalmamış aynı zamanda yeterli dinlenme hakkı da vermiştir (md.2/9). Bu ikili ayrım son derece önemlidir. Zira çalışanın bağlantıyı kesme hakkı bu düzenlemeden anlaşılabilmektedir (Pucheta ve Costa, 2023: 973; Jaworska, 2022:53-55).

8 C-518/15 sayılı davaya ilişkin kararında; ABAD, 2003/88/EC sayılı Direktifin 2. maddesine göre; evden çalışanların işverenin çağrılarına cevap vermekle yükümlü olduğu sürenin çok kısa bir süre de olsa çalışma süresi olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir. ABAD'ın bu kararı, bağlantıyı kesme hakkı açısından önemli bir karar olarak değerlendirilmektedir (Lerouge ve Trujillo –Pons, 2022). Ayrıca ABAD üye devletlerin, işverenin çalışma süresi ile ilgili kayıtları net ve şeffaf şekilde tutma sorumluluğunu tanımlaması gerektiğini ifade etmiştir (Urbane, 2022).

9 C-55/18 sayılı davaya ilişkin kararında; ABAD, işverenlerin günlük çalışma sürelerinin ölçümü için özel bir sistem kurmaları gerektiğini belirtmiştir (Eurofound, 2021a:1).

Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın dinlenme hakkının çalışanların temel hakkı olduğu ve dinlenme süreleri kapsamında bağlantıyı kesme hakkının çalışanların sahip oldukları hakların bir parçası olduğu yönündeki tespiti önemlidir (Urbane,2022).

Avrupa'daki sektörler arası sosyal taraflar[11] arasında imzalanan Uzaktan Çalışma Çerçeve Anlaşması (2002) ile Dijitalleşme Çerçeve Anlaşması (2020) (Eurofound, 2021a:1, 12-13; Eurofound, 2021b; Eurofound, 2023: 5) bağlantıyı kesme hakkı açısından önemli belgelerdir.

Uzaktan Çalışma Çerçeve Anlaşması, bağlantıyı kesme hakkının ilk temellerinin atıldığı çerçeve anlaşma olarak kabul edilmektedir (Esen, 2021:61).

Dijitalleşme Çerçeve Anlaşması dijitalleşme bağlı olarak çalışma yaşamında ortaya çıkan bir dizi sorunu ele almaktadır. Anlaşmanın ikinci bölümünde bağlanma ve bağlantıyı kesme ile ilgili on üç önleme yer verildiği görülmektedir[12] (European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation, 2020: 3, 10; Eurofound, 2021a: 14). Ancak sosyal taraflar arasında imzalanan çerçeve anlaşmaların direktiflerden farklı

[10] C-344/19 sayılı davaya ilişkin kararında; ABAD, işverenlerin, çalışanları psiko-sosyal risklere karşı koruma yükümlülüğünün önemini vurgulamıştır. ABAD, Çalışma Süreleri Direktifi madde 2/2 uyarınca dinlenme süreleri olarak belirtilen süreleri dikkate almaksızın işverenlerin, çalışanların sağlık ve güvenliği açısından risk oluşturacak kadar uzun veya sık aralıklarla dinlenme süresi oluşturamayacaklarını belirtmiştir (Eurofound,2021a:12).

11 Avrupa düzeyinde sosyal taraflar Avrupa Sendikalar Konfederasyonu, BusinessEurope, Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi, Avrupa Zanaatkârlar, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği'dir.

12 Bu önlemler; Eğitim ve farkındalık önlemleri; Çalışma süresi, uzaktan çalışma ve mobil çalışma kurallarına saygı gösterilmesi; Uyumluluğu sağlamaya yönelik uygun önlemler; Özellikle sağlık ve güvenlik açısından aşırı iletişimde olmanın risklerini içeren e-mail gibi dijital araçların nasıl kullanılacağı da dâhil olmak üzere, çalışma süresi, uzaktan çalışma ve mobil çalışma kurallarına nasıl uyulacağı konusunda işverenlere ve çalışanlara rehberlik ve bilgi sağlanması; Çalışma saatleri içinde dijital araçların özel amaçlarla kullanımına ilişkin politikalar ve/veya belirlenen kurallar konusunda net olmak; Yönetimin çalışma saatleri dışında iletişim kurmaktan kaçınan bir kültür oluşturma taahhüdü; Personel sayısı da dâhil olmak üzere iş organizasyonu ve iş yükü ortaklaşa tanımlanması ve değerlendirilmesi gereken temel unsurlar olmalıdır; Kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesi, çalışma saatleri dışında iletişim kurulmasını gerektirmemelidir; Çalışma süresi mevzuatına, toplu sözleşmedeki çalışma süresi hükümlerine, bireysel sözleşmedeki düzenlemelere tam saygı gösterilmelidir. Çalışana ulaşılabilir olma zorunluluğu yoktur; Yukarıda belirtilen durumla ilgili olarak çalışılan her fazla süre için uygun tazminat ödenmelidir; Çalışanlara ulaşılamaması durumunda onların zarar görmesini önlemeye yönelik çözümler ve suçlama içermeyen bir kültür için destek ve uyarı prosedürleri oluşturulmalıdır; Yöneticiler ve çalışanlar ve/veya onların temsilcileri arasında iş yükü ve iş süreçlerine ilişkin düzenli bilgi alışverişi; Uyarı ve destek prosedürleri; İşyerinde izolasyonun önlenmesi sağlanmalıdır şeklinde sıralanmıştır (European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation, 2020:10; Eurofound, 2021a:14).

olarak sosyal taraflara ve üye ülkelere özgü usul ve yöntemlerle uygulamaya konulduğu da dikkate alınmalıdır (Urbane,2022).

Diğer taraftan 21.01.2021 tarihinde Avrupa Parlamentosu bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili tavsiyeler içeren bir Karar (2019/2181(INL) kabul etmiştir. Bu Karar ile bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili bir direktif oluşturulması için Avrupa Komisyonu somut adımlar atmaya çağırılmıştır (Jaworska, 2022: 52). Avrupa Parlamentosu bu Kararı ile bağlantıyı kesme hakkını; hem dijital çağın yeni çalışma şekillerinin ayrılmaz bir parçası olan temel bir hak hem de Birlik düzeyinde tüm çalışanların haklarının korunmasını sağlamaya yönelik önemli bir sosyal politika aracı olarak kabul etmiştir (Pucheta ve Costa, 2023: 974). Parlamento bu kararı ile aynı zamanda bağlantıyı kesme hakkının yaygınlaştırılmasını da teşvik etmiştir (Dagnino,2020:4).

Kararın ekinde de 14 maddeden oluşan bir direktif taslağına yer verilmiştir. Direktif taslağının içeriği kısaca aşağıdaki şekildedir:

- Direktif taslağında bağlantıyı kesme, "çalışma saatleri dışında doğrudan veya dolaylı olarak dijital iletişim araçları aracılığıyla işle ilgili faaliyetlere veya iletişimlere katılmamak anlamına gelir" şeklinde tanımlanmıştır (md.2/1), Çalışma süresinin tanımı için Çalışma Süreleri Direktifi madde 2/1'deki tanıma atıf yapılmıştır (md.2/2). Bağlantıyı kesme hakkının statüleri ve çalışma koşullarına bakılmaksızın tüm sektörlerde, tüm çalışanlara tanınması öngörülmüştür (md.1/1).

- Üye devletler bu hakkın korunması için işverenlerin gerekli önlemler almalarını sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Bu amaçla üye devletler işverenlerin, çalışanların mahremiyet haklarına ve kişisel verilerinin korunmasına uygun olarak, her çalışanın her gün çalıştığı sürenin ölçülmesine olanak tanıyan objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistem kurmalarını sağlayacaklardır. Çalışanlar çalışma sürelerinin kaydını talep etme ve elde etme imkânına sahip olacaklardır (md.3/2). Üye devletler, işverenlerin bağlantıyı kesme hakkının adil, yasal ve şeffaf bir şekilde uygulamasını sağlayacaklardır (md.3/3).

- Üye devletler; sosyal taraflara danışarak, çalışanların bağlantıyı kesme hakkını kullanabilmeleri ve işverenlerin bu hakkı adil ve şeffaf şekilde uygulamalarını sağlamak için en azından bazı çalışma koşullarını sağlayacaklardır. Bu koşullar işle ilgili izleme araçları da dâhil olmak üzere, dijital iletişim araçlarının iş amacıyla kapatılmasına

ilişkin pratik düzenlemeler; çalışma süresini ölçen sistem; bağlantıyı kesme hakkıyla ilgili olarak psiko-sosyal risk değerlendirmeleri de dâhil olmak üzere sağlık ve güvenlik değerlendirmeleri; işverenlerin, çalışanın bağlantıyı kesme hakkını uygulama gerekliliklerine ilişkin istisnalara ilişkin kriterler; bir istisna yapılması halinde, çalışma süresi dışında yapılan işlere ilişkin tazminatın 89/391/EEC, 2003/88/EC, 2019/1152/EU ve 2019/1158/EU ve ulusal yasa ve uygulamalara uygun olarak nasıl hesaplanacağını belirleyen kriterler; bu paragrafta atıfta bulunulan çalışma koşullarıyla ilgili olarak işverenler tarafından işletme içi eğitim de dâhil olmak üzere alınacak farkındalık tedbirleri şeklinde belirtilmiştir (md.4).

- Üye devletlere; bağlantıyı kesme hakkını kullanan çalışanların korunmasını sağlamak ve bağlantıyı kesme hakkının kullanılmasına dayalı olarak işveren tarafından bu çalışanlara karşı herhangi bir yaptırım uygulanmasını önlemek amacıyla uygun önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu hakkı kullanması nedeniyle çalışanın iş akdinin feshedilmesi veya işverenin diğer olumsuz muamelesine maruz kalması halinde işten çıkarmanın veya diğer olumsuz muamelenin başka gerekçelere dayandığını kanıtlama yükümlülüğü işverene verilmiştir (md.5).

- Üye devletlerin; direktif tarafından sağlanan hakların ihlâli durumunda çalışanların tazminat hakkına sahip olmalarını sağlamaları, sendikalara veya diğer çalışanların temsilcilerine, çalışanlar adına veya onları desteklemek amacıyla ve onların onayıyla idari işlemlerde bulunma olanağı vermeleri öngörülmüştür (md.6).

- Üye devletlere; işverenlerin, her çalışana bağlantıyı kesme hakkına ilişkin bilgiyi yazılı olarak vermelerini sağlama yükümlülüğü getirilmiştir (md.7).

- Üye devletler; bağlantıyı kesme hakkının ihlâli durumunda uygulanacak cezalara ilişkin kuralları belirleyeceklerdir. Öngörülen cezalar etkili, orantılı ve caydırıcı olacaktır (EUR-Lex,2021; Dolobáč ve Skolodová, 2022: 170-171).

Avrupa Parlamentosu'nun bu Kararı'ndan sonra Avrupa Komisyonu, bu alandaki herhangi bir yasama girişiminin Avrupa'daki sektörler arası sosyal taraflarla istişareye tâbi olması gerektiğini belirtmiş, sosyal tarafları uzaktan çalışma, dijitalleşme ve bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili diyalog sürecini başlatmaya çağırmıştır. 2022 Aralık ayında sosyal taraflar Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkındaki Antlaşma'nın 154. maddesi uyarınca bu konulara ilişkin görüşmelere başlamışlardır (Eurofound, 2023:5)

Ulusal Düzeyde Uygulanan Modeller

Ulusal düzeyde bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili olarak iki modelin uygulandığı görülmektedir. Bunlar; Yasa/Yasama Modeli -Fransız Modeli (Legislative Model) ile özel işletmelerin kendi bireysel veya işkolu düzeyinde gereksinimlerine uygun politikalar benimsedikleri, gönüllü, Alman Öz- Düzenlilik Modeli'dir (German Self-Regularity Model) (Secunda, 2019; 5,27,29; Dolobáč ve Skolodová, 2022:167; Von Bergen, Bressler ve Proctor, 2019a:13; Von Bergen ve Bressler, 2019b:63).

Yasa/Yasama Modeli İle İlgili Farklı Görüşler

Günümüzde bağlantıyı kesme hakkının yasa ile düzenlenmesi konusunda farklı görüşler bulunmaktadır.

Olumsuz görüşe sahip olanlara göre;

- Mevcut mevzuat; çalışma süresi sonunda çalışanların dijital iletişim araçlarını (e-maillere, telefon aramalarına veya kısa mesajlara cevap vermemelerinin olumsuz sonuçlarıyla karşılaşmadan) kapatabilmeleri açısından yeterlidir. Sadece işverenlerde ve çalışanlarda farkındalık yaratılması ve uygulamanın iyileştirilmesi gerekir.

- Toplu pazarlık sorunu çözmenin en iyi yoludur. Mevcut toplu pazarlık sistemi ile sorun zaten çözülebilmektedir.

- Günümüzde stres ve tükenmişlik giderek artan bir sorundur. Ancak bu sorunun nedenleri karmaşıktır ve sadece işle ilgili değildir. Bu nedenle farklı çözümlere ihtiyaç duyulmaktadır.

- Hem işverenlerin hem de çalışanların gereksinimlerini karşılamak için çözümlerin işyerlerine ve çalışanların durumuna göre farklı olması gerekir. Bu nedenle mevzuat yerine rehberlik tercih edilmelidir (Eurofound, 2020:23-24).

Günümüzde örneğin; Polonya'da bağlantıyı kesme hakkının yasa ile düzenlenmesi gerekli görülmemekte, mevcut çalışma süresi ile ilgili düzenlemelerin, dijital iletişim araçlarının yanlış kullanılmasının olası olumsuz etkileri de dâhil olmak üzere, çalışanların dinlenme süresini yeterince koruduğu kabul edilmektedir. Benzer şekilde İsviçre'de son yıllarda Federal Meclis'te konu tartışılmış ancak önemli bir gelişme

sağlanamamıştır. Zira yasama ve yürütme organları içindeki büyük bir çoğunluk mevcut çalışma süresine ilişkin kuralları yeterli görmekte ve bu konunun özel olarak düzenlenmesinin gerekli olmadığını düşünmektedir (Aghenitei, 2023:8). Finlandiya ve İsveç'te de konu tartışılmakta ancak sosyal taraflar bu konuda herhangi bir yasal düzenlemenin gerekli olmadığı konusunda büyük ölçüde görüş birliği içinde bulunmaktadırlar. Benzer durumun Almanya için de söz konusu olduğu görülmektedir (Eurofound, 2020:29).

Diğer taraftan iş-yaşam dengesinin nasıl kurulacağı, bir çalışandan diğerine değişen kişisel bir karardır. Bazıları için teknoloji bir "tasma", diğerleri için önemli bir esneklik kaynağı olabilir. Tüm çalışanların zorunlu olarak bağlantıyı kesmesini öngörmek, bazı çalışanlara zarar verebilir. Eurofound ve ILO (2017) tarafından yapılan bir araştırma, düzenli olarak çalışma saatleri dışında çalışan çalışanların kişisel veya aile sorunlarını çözmek için normal çalışma süresi içinde izin alma konusunda kendilerini daha rahat hissettiklerini belirlemiştir. Ayrıca işyeri ile bağlantıyı kesmenin strese, kaygıya, yarım kalmış iş endişesine ve bir şeyleri kaçırma korkusuna neden olabileceği de görülmüştür. Bu nedenle en basit ifade ile bağlantıyı kesme yasası 7/24/365 veya 7/24 çalışma kültürünü ortadan kaldırırken, geleneksel 9.00- 17.00 çalışma dönemini de geri getirecektir. Özellikle müşteri odaklı birçok işletme; çalışanların e-maillerine erişimlerinin veya çalışma saatleri dışında müşterilerle iletişim kurmalarının yasaklanmasının ne pratik ne de gerçekçi olduğunu düşünmektedir (Von Bergen, Bressler ve Protor, 2019a: 11; Von Bergen ve Bressler, 2019b:61).

Olumlu görüşe sahip olanlara göre ise;

- Bilgi ve iletişim teknolojileri ve Covid-19 salgını nedeniyle uzaktan çalışmanın yaygınlaşması iş-yaşam dengesi arasındaki sınırları bulanıklaştırmış, bu durum çalışanların sağlık ve refahını olumsuz şekilde etkilemiştir. Ayrıca sürekli bağlantıdan kaynaklanan stres ve diğer mesleki hastalıklar, işverenler ve sosyal güvenlik sistemleri üzerinde giderek daha fazla yük oluşturmaya başlamıştır.

- Mevcut çalışma süresi ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler yeni teknolojiler karşısında güncelliğini kaybetmiştir. Bu nedenle konu ile ilgili oluşturulan veya oluşturulacak mevzuat, çalışma süresi, iş sağlığı ve güvenliği ve iş-yaşam dengesi ile ilgili mevcut hakları uygulamanın en iyi yoludur. Ayrıca konuyla ilgili çok sayıda içtihat, ayrıntılı bir yasal düzenleme yapılmasını gerekli kılmaktadır.

• Toplu pazarlık tüm işyerlerini kapsamamakta, bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili maddeler içeren toplu sözleşmeler bulunmamakta veya bu tür düzenlemeler yetersiz kalmaktadır. Bazı durumlarda işverenler bu hakkın toplu pazarlıkla düzenlemesine istekli değildir (Eurofound, 2020:22-23).

AVRUPA ÜLKELERİNDE BAĞLANTIYI KESME HAKKI İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER

Bağlantıyı kesme hakkı Covid-19 salgınından önce ilk kez Fransa'da yasa ile düzenlenmiş, Fransa öncü ülke olmuştur. Fransa'yı daha sonra İtalya, Belçika ve İspanya izlemiştir (Eurofound, 2022: 27; Eurofound, 2023:7). Salgın sonrası uzaktan çalışma ile bağlantılı olarak Yunanistan, Portekiz, Slovakya, Hırvatistan (2023) ve Lüksemburg'da (Eurofound, 2023:7) bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili yasal düzenlemeler yapılmış, İrlanda'da Uygulama Kuralları kabul edilmiştir (Grassick, 2023). Avrupa ülkeleri ile Avrupa dışındaki bazı ülkeler Fransa'ya benzer yasal düzenleme yapma eğilimi içinde olmuş (Wanigasinghe, 2020: 87), bu nedenle Fransız mevzuatında mevcut olan boşluklar bu ülkelerin mevzuatlarında da tekrarlanmıştır (Wanigasinghe, 2020: 88).

Tablo 1. Avrupa'da Bağlantıyı Kesme Hakkı İle İlgili Yasal Düzenleme Yapan Ülkeler ve Yasal Düzenlemeler

Ülkeler	**Covid-19 Salgını Öncesi**	**Covid-19 Salgını Sonrası**	**Yasal Düzenlemeler**
Fransa	X		Özel sektörde 2016 yılında değiştirilen İş Yasası'nın L-2242-17 maddesi; Kamu sektöründe 12. 02. 2016 tarih ve 2016-151 sayılı Kararname
İtalya	X		22.05. 2017 tarih ve 81 sayılı Yasa'nın 19.maddesi

Belçika	X		Özel sektörde 3.10.2022 tarihinde değiştirilen 26.03. 2018 tarihli Yasa'nın 16 ve 17. maddeleri; Kamu sektöründe Kamu Çalışanlarının Statüsüne İlişkin 2.10.1937 tarihli Kraliyet Kararnamesi'nde 2.12. 2021 tarihinde yapılan değişiklik; 1.02. 2022 tarihinden itibaren yürürlükte olan 20.12.2022 tarih ve 702 sayılı Genelge
İspanya	X		5.12.2018 tarih ve 3/2018 sayılı Yasa'nın 88 maddesi; 22.09. 2020 tarih ve 28/2020 sayılı Kraliyet Kararnamesi, 9.07.2021 tarih ve 10/2021 sayılı Uzaktan Çalışma Yasası'nın 18. Maddesi
Yunanistan		X	Özel sektörde 16.09.2021 tarih ve 4808/2021 sayılı Yasa'nın 67/10. maddesi; Kamu sektöründe 4807/2021 sayılı Yasa'nın 18. Maddesi
Portekiz		X	6.12.2021 tarih ve 83/2021 sayılı Yasa
Slovakya		X	1.04.2021 tarih ve 76/2021 sayılı Yasa
İrlanda		X	1.04.2021 tarihli İşverenler ve İşçiler İçin Bağlantıyı kesme Hakkına İlişkin Uygulama Kuralları
Lüksemburg		X	13.06.2023 tarihinde değişiklik yapılan İş Yasası'nın L.312-9 ve L.312-10 maddeleri

Kaynak: Tablo Eurofound (2022) Telework in the EU: Regulatory Frameworks and Recent Updates, Publications Office of the European Union, Luxembourg, s.27; Eurofound (2023) Right to Disconnect: Implementation and Impact at Company Level, Publications Office of the European Union, Luxembourg, s.7 ve vd kaynaklardan yararlanılarak hazırlanmıştır.

• Fransa'da bağlantıyı kesme hakkı özel sektörde 1.01.2017 tarihinde yürürlüğe giren, 8.08.2016 tarih ve 2016-1088 sayılı Yasa'nın 55. maddesi ile Fransız İş Yasası'nın L 2242-17 maddesinde düzenlenmiştir (Bell, Lasek-Markey, Eustace ve Pahlen, 2021:21). İş Yasası'nın L2242-17 maddesi son olarak 2.09.2021 tarih ve 2021/1018 sayılı Yasa'nın 4. maddesi ile değiştirilmiştir. Yeni düzenleme 31.03.2022 tarihinden beri yürürlüktedir (Article L2242-17). Bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili düzenlemenin yapılmasında; Areva (2012), Thalés (2014), Orange (2016) gibi

şirketlerdeki düzenlemeler, sosyal taraflar tarafından 19.06.2013 tarihinde imzalanan "işyerinde yaşam kalitesini iyileştirmeye yönelik bir politikaya doğru" başlıklı meslekler arası ulusal sözleşme, Fransız Yargıtayı'nın 2001 ve 2004 yılındaki kararları, Orange Group yöneticisi Bruno Mettle tarafından 2015 yılında bakanlığa sunulan, dijital dönüşüm ve iş yaşamına ilişkin Mettle Raporu önemli rol oynamıştır (Eurofound, 2023:10; Eurofound, 2021a:18; Bell, Lasek-Markey, Eustace ve Pahlen, 2021:21; Aydın ve Kutlu, 2020: 266; European Parliament, 2020:4; Dung, Yen ve Ha, 2022: 2826; Eurofound ve ILO, 2017: 50; UNI Global Unıion, t.y: 3; UNI Global Union,2019; Pucheta ve Costa, 2022: 974; Chiuffo, 2019:3). Kamu sektöründe ise; 12.02.2016 tarih ve 2016/151 sayılı Kararname ile uzaktan çalışmaya ilişkin bir çerçeve oluşturulmuştur. Ancak Kararnamede bağlantı kesme hakkı açıkça belirtilmemiştir. 2017 Mart Genelgesi'nde kamu yönetiminin bağlantıyı kesme hakkına saygı duymasının önemi vurgulanmıştır. 2021 Temmuz ayında da ilgili taraflar arasında çalışanların uzaktan çalışma talep etme hakkını belirleyen ve bağlantıyı kesme hakkını düzenleyen uzaktan çalışmaya ilişkin bir çerçeve anlaşma imzalanmıştır (Eurofound, 2023:8,14).

• İtalya'da, Girişimci Olmayan Serbest Mesleğin Korunmasına Yönelik Tedbirler ve İstihdam Zamanı ve Yerinin Esnek Bir Şekilde İfade Edilmesini Teşvik Eden Tedbirlere İlişkin 22.05.2017 tarih ve 81/2017 sayılı Yasa'nın 19.maddesi ile bağlantıyı kesme hakkı kabul edilmiştir (Eurofound, 2023:10,12; Pucheta ve Costa, 2022: 975).

• Belçika'da bağlantıyı kesme hakkı özel sektörde Ekonomik Büyümenin ve Sosyal Uyumun Güçlendirilmesine İlişkin 26.03. 2018 tarihli Yasa'nın 16 ve 17. maddesinde düzenlenmiş ancak ilgili maddeler ilk düzenlemenin yetersiz kalması nedeniyle 3.10.2022 tarihinde değiştirilmiş yeni düzenleme 1.01.2023 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kamu sektöründe Kamu Çalışanlarının Statüsüne İlişkin 2.10. 1937 tarihli Kraliyet Kararnamesi'nde 2.12. 2021 tarihinde yapılan değişiklik ve 1.02. 2022 tarihinden itibaren yürürlükte olan 20.12. 2021 tarih ve 702 sayılı Genelge ile tüm federal devlet çalışanlarına bağlantıyı kesme hakkı verilmiştir (Eurofound, 2023:10,8).

• İspanya'da bağlantıyı kesme hakkı Kişisel Verilerin Korunması ve Dijital Hakların Garanti Altına Alınmasına İlişkin 5. 12. 2018 tarih ve 3/2018 sayılı Organik Yasa'nın 88. maddesinde düzenlenmiştir (Eurofound, 2022: 28; Eurofound, 2021a:19; Wanigasinghe, 2020: 87). Yasa esas olarak İspanyol vatandaşlarının dijital haklarını korumak ve İspanya mevzuatını Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 27.04.2016 tarih

ve 2016/679 sayılı Yönetmeliği'ne uyarlamak amacıyla kabul edilmiştir (Kabadayı, 2022; Pucheta ve Costa, 2022: 975). Ancak bu düzenlemeden önce AXA (2017) ve Philips Ibérica (2018) gibi şirketlerde bağlantıyı kesme hakkının düzenlendiği görülmektedir (Pucheta ve Costa, 2022: 974, 975). Uzaktan çalışanlara yönelik olarak Uzaktan Çalışmaya İlişkin 22.09.2020 tarih ve 28/2020 sayılı Kraliyet Kararnamesi'nde bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili bir düzenleme yer almaktadır (Eurofound, 2021a:19). Son olarak 9.07.2021 tarih ve 10/2021 sayılı Uzaktan Çalışma Yasası'nın 18. maddesinde bağlantıyı kesme hakkı düzenlenmiştir (Lerouge, Trujillo-Pons, 2022).

• Yunanistan'da 4808/2021 sayılı Yasa'nın 67. maddesi özel sektörde uzaktan çalışmanın koşullarını belirlemekte, 67/10'da bağlantıyı kesme hakkı açıkça düzenlenmektedir. Kamu sektöründe ise; bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili düzenleme 1.01. 2023 tarihinde yürürlüğe giren ve uzaktan çalışmaya ilişkin ilkelere yer veren 4807/2021 sayılı Yasa'da yer almaktadır. Bu Yasa'nın 18. maddesi "bir uzaktan çalışanın, sözleşmede belirtilen çalışma süreleri dışında, olumsuz muamele görme endişesi olmaksızın, görevini yerine getirmek için kullandığı bilgi iletişim araçlarından ayrılma hakkına sahip olduğunu" belirtmektedir (Eurofound, 2023:8,15).

• Portekiz'de uzaktan çalışma ile ilgili mevcut rejim; İş Yasası'nda ve iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili yasada (98/2008) değişiklik yapan 83/2021 sayılı Yasa ile değiştirilmiştir. Yeni mevzuat 6.12. 2021 tarihinde kabul edilmiş, 1.01. 2022 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu bağlamda dinlenme süreleri ve tatillere saygı gösterilmesi hakkı da dâhil olmak üzere uzaktan çalışmaya ilişkin bir dizi önemli değişiklik gerçekleştirilmiştir. Yasada açıkça bağlantıyı kesme hakkı kavramına atıfta bulunulmamış ancak 'işverenlerin, mücbir sebepler dışında, dinlenme süresi boyunca çalışanlarla iletişim kurmaktan kaçınması gerektiği" (md.169/B)" belirtilmiştir (Eurofound, 2022: 28,29; Pucheta ve Costa, 2022:976).

• Slovakya'da bağlantıyı kesme hakkı 1.03. 2021 tarihinde yürürlüğe giren 76/2021 sayılı Yasa ile İş Yasası'nda yapılan değişiklik çerçevesinde uygulamaya konmuştur (Eurofound, 2022: 28; Eurofound, 2023:10). İş Yasası'nın 52/10 maddesine göre; "Evden veya uzaktan çalışma yapan bir çalışan, kendisine talimat verilmedikçe veya kendisi kabul etmedikçe veya fazla çalışma hariç günlük dinlenme ve haftalık dinlenme sırasında, iş izninde, izin süresince, işin iptal edildiği bir tatilde veya çalışmaya engel durumlarda evden veya uzaktan çalışma için kullanılan iş ekipmanını kullanmama hakkına sahip olacaktır. Bir çalışanın belirtilen bu süre içerisinde işi

yapmayı veya bir talimata uymayı reddetmesi halinde, işveren bu durumu yükümlülüğün yerine getirilmemesi olarak değerlendirmeyecektir" (Dolobáč ve Skolodová, 2022: 172).

• İrlanda'da 1.04.2021 tarihinde yürürlüğe giren İşverenler ve Çalışanlar İçin Bağlantıyı Kesme Hakkına İlişkin Uygulama Kuralları; işverenlere, çalışanlara ve onların temsilcilerine bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili rehberlik ve en iyi uygulamalar sağlamayı amaçlamaktadır (The Workplace Relations Commission, 2021:3). Kurallar çalışma saatleri ile ilgili mevcut yasayı tamamlamayı, her işyeri için tek bir yaklaşım yerine işyerlerinin kendi politikalarını geliştirmelerine rehberlik etmeyi hedeflemektedir (Irish Congress of Trade Unions, 2021). İrlanda mevzuatına göre; bu kurallar bağlayıcı olmamakla birlikte mahkeme veya İşyeri İlişkileri Komitesi'ndeki işlemlerde dikkate alınacaktır (Bell, Lasek-Markey, Eustace ve Pahlen: 2021, 11; Silkin, 2021; Grassick, 2023).

• Lüksemburg'da 13.06.2023 tarihinde bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili hüküm getirmek amacıyla İş Yasası'nda değişiklik yapan yasa tasarısı kabul edilmiş, yeni yasa 4.07.2023 tarihinde yürürlüğe girmiştir (CSW Law-Now, 2023). Halen İş Yasası'nın L.312-9 ve L.312-10 maddelerinde bağlantıyı kesme hakkı düzenlenmektedir. Bu düzenlemenin yapılmasında; Temyiz Mahkemesi'nin 2.05. 2019 tarihli kararı ile Ekonomik ve Sosyal Konsey'in bağlantıyı kesme hakkının tanınmasını ve işyerlerinde uygulanmasını teşvik edecek mekânizmaların uygulanmasını tavsiye eden görüşü etkili olmuştur (Eurofound, 2023:11).

ULUSAL DÜZENLEMELERİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

Farklı temel özellikler Avrupa ülkelerindeki bağlantıyı kesme hakkına ilişkin hükümleri karakterize etmekte ve birbirinden ayırmaktadır. Bunlardan en önemlileri; düzenlemenin kapsamı (istihdam türü ve işyerindeki çalışan sayısı), uygulamaya yönelik yaklaşım (doğrudan veya toplu sözleşmeler yoluyla uygulama) ile yaptırımların varlığı ve niteliğidir (Eurofound, 2023:7).

Kapsam

Bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili düzenlemelerin kapsamı ülkelere göre farklılık göstermektedir. Buna göre;

• Fransa, Belçika, Yunanistan gibi bazı ülkelerde kamu ve özel sektörde bağlantıyı kesme hakkı için ayrı yasal düzenlemeler bulunmaktadır.

• Yunanistan ve Slovakya gibi bazı ülkelerde bağlantıyı kesme hakkı sadece uzaktan çalışanlar için geçerlidir. Yunanistan'da özel sektörde uzaktan çalışanlar, kamu sektöründe uzaktan çalışabilen tüm daimi memurlar ve daimi ve belirli süreli çalışanlar için bağlantıyı kesme hakkı söz konusudur. Slovakya'da bu hak ara sıra uzaktan çalışanlar dâhil tüm uzaktan çalışanlar için geçerlidir. Fransa'da kamu sektöründe uzaktan çalışanlar için bağlantıyı kesme hakkı söz konusudur.

• Lüksemburg, Portekiz gibi bazı ülkelerde bağlantıyı kesme hakkı işlerini düzenli olarak veya ara sıra uzaktan yürütmek için bilgi ve iletişim teknolojileri kullanan çalışanlar için geçerlidir (Eurofound, 2023:8,10; Chiuffo,2019:12).

• İrlanda'da Uygulama Kuralları sadece uzaktan çalışanlar için değil, farklı istihdam şekilleri ile çalışan tüm çalışanlar için geçerlidir (The Workplace Relations Commission, 2021:1; Irish Congress of Trade Unions, 2021).

• İtalya'da bağlantıyı kesme hakkı sadece kamu ve özel sektördeki akıllı çalışanlar (işveren ile bireysel iş sözleşmesi yaparak çalışma saatlerinin bir bölümünü uzaktan çalışabilen, farklı mevzuata tabi olan ve daha düzenli evden çalışma eğiliminde olan çalışanlar) için geçerlidir (Eurofound, 2021a:19; Eurofound, 2023:10).

• Belçika ve Fransa gibi bazı ülkelerde özel sektörde çalışan sayısı dikkate alınmaktadır. Örneğin; Belçika'da en az 20, Fransa'da en az 50 çalışanı olan özel sektör işyerleri için bağlantıyı kesme hakkı söz konusudur. Ancak halen Fransa'da mahkemeler ve toplu sözleşmeler 50 çalışan sayısını dikkate almamaktadır (Eurofound, 2023: 10; Froger-Michon, 2018). Fransa'da ayrıca özel bir çalışma şekli olan ve çalışma sürelerinin, saat üzerinden değil de gün üzerinden hesaplandığı, "forfait jours" kapsamında olanlar ve bu çalışma şeklini uygulayan işyerleri için de bağlantıyı kesme hakkı söz konusudur (Ünal, 2023:64; Frogan-Michon, 2018; Chiuffo,2019: 12).

Uygulamaya yönelik yaklaşım

Bağlantıyı kesme hakkının uygulanmasına yönelik yaklaşım ülkelere göre farklılık göstermektedir (Eurofound,2022: 29).

• Fransa'da yasa işkolu ve işyeri düzeyinde toplu sözleşmelerle uygulanmalıdır. Özel sektörde 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde kadınlar ve erkekler arasındaki mesleki eşitlik, yaşam kalitesi ve çalışma koşullarıyla ilgili yıllık müzakereler sırasında bağlantıyı kesme hakkı da ele alınmalıdır. Özellikle 11'den fazla çalışanı olan işyerlerinde taraflar arasında anlaşma sağlanamaması halinde madde L2242-17/7'e göre işverenin işyerinde kurulu olan Sosyal ve Ekonomik Komite'ye danıştıktan sonra bir işyeri yönetmeliği hazırlaması gerekir. Bu yönetmelik, bağlantıyı kesme hakkının uygulanmasına ilişkin hüküm ve koşulları tanımlamalı, çalışanlar, yöneticiler ve üst düzey yöneticiler için dijital araçların makul kullanımına ilişkin eğitim ve farkındalık önlemlerini içermelidir (Eurofound, 2022: 30; Eurofound, 2023:11; Eurofound, 2021a:18).

• Lüksemburg'da yasa işkolu veya işyeri düzeyinde toplu sözleşmelerle uygulanmalıdır. İşkolu veya işyeri düzeyinde bir toplu sözleşmenin bulunmaması halinde, işyeri düzeyinde bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili özel bir plan yapılmalıdır. Bu özel planın dijital araçlardan bağlantının kesilmesine ilişkin uygulamaya yönelik düzenlemeleri, teknik önlemlerin yanı sıra farkındalık ve eğitim önlemlerini, bağlantıyı kesme hakkına ilişkin istisnaları ve bu durumunda uygulanacak tazminat ile ilgili düzenlemeleri içermesi gerekir. En az 150 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde özel planın uygulamaya konulması ve değiştirilmesi, işveren ile personel heyeti arasındaki karşılıklı anlaşma ile yapılmalıdır. 150'den az çalışanı olan işyerlerinde işveren, bu planı uygulamaya koymadan veya değiştirmeden önce personel heyetini bilgilendirmeli ve onlara danışmalıdır (CSW Law-Now, 2023: Eurofound, 2023:13)

• İspanya'da Organik Yasa'nın 88. maddesine göre; işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi veya işveren ile çalışanların temsilcileri arasında yapılan anlaşma ile bağlantıyı kesme hakkının kapsamı belirlenmelidir. Ayrıca 10/2021 sayılı Yasa toplu sözleşmelerin uzaktan çalışmada bağlantıyı kesme hakkının etkili bir şekilde kullanılmasını garanti altına almak için uygun araçları, önlemleri ve çalışma organizasyonunu oluşturması gerektiğini belirtmektedir (Pucheta ve Costa, 2022: 975). Toplu sözleşmenin bulunmaması halinde işveren, çalışanların temsilcileri ile müzakere ettikten sonra, yönetim pozisyonlarında olanlar da dâhil olmak üzere tüm çalışanlar için, bağlantıyı kesme hakkını kullanma yöntemlerini içeren, dijital araçların makul kullanımı konusunda çalışanlar için eğitim ve farkındalık önlemlerini düzenleyen bir işyeri yönetmeliği hazırlamalıdır (Eurofound, 2022:30; Aydın ve Kutlu,2020:269).

• Belçika'da özel sektörde bağlantıyı kesme hakkı işyeri toplu iş sözleşmelerine dâhil edilmeli bu olası değilse işyeri yönetmeliğinde bir hüküm bulunmalıdır. Ancak ulusal veya işkolu düzeyinde toplu sözleşmede düzenlemenin varlığı halinde bu gereklilik söz konusu değildir. Toplu sözleşmeler veya işyeri yönetmeliği, bağlantı kurma ve bağlantıyı kesme yöntemlerini belirleyerek, çalışanların çalışma saatleri dışında bağlantıyı kesme hakkını sağlamalıdır (Eurofound, 2023:8).

• İrlanda'da Uygulama Kuralları toplu sözleşmeler veya işyerinde oluşturulan politikalar yoluyla uygulanmalıdır (Eurofound, 2023:13). Kurallar işverenin bağlantıyı kesme politikası geliştirmesi için çalışanlarla veya sendika ile proaktif bir ilişki sunmasını önermektedir (Silkin, 2021).

• İtalya'da Yasa bağlantıyı kesme hakkını açık bir şekilde hak olarak tanımamakta ancak fiili çalışma sürelerini, bağlantı ve bağlantıyı kesme yöntemlerini tanımlamayı bireysel iş sözleşmesine bırakmaktadır. Yasa'ya göre çalışan ile işveren arasında akıllı çalışmayı sağlayan bireysel sözleşme, 'çalışanın dinlenme sürelerine ilişkin hükümlerin yanı sıra dijital araçlardan bağlantısının kesilmesini sağlayacak her türlü teknik ve kurumsal önlemleri de içermelidir" (Eurofound, 2021a: 18-19; UNI Global Union, t.y:5; Pucheta ve Costa, 2022:975). Bu koruma 30/2021 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 2/1 maddesi ile daha da güçlendirilmiştir (Pucheta ve Costa,2022:976).

• Yunanistan'da dijital iletişim araçları ve çalışmayı kolaylaştıran diğer araçlarla bağlantının kesilmesini sağlamak için gereken teknik ve kurumsal araçlar, uzaktan çalışma sözleşmelerinin zorunlu bir parçası olmalı ve işveren ile çalışanların temsilcileri arasında işyeri düzeyinde belirlenmelidir. İşveren ve çalışanların temsilcileri arasında bir anlaşma sağlanamaması halinde işverenin bunları taslak haline getirmesi ve bunları tüm uzaktan çalışanlara iletmesi gerekir. Bağlantı ve bağlantı kesme yöntemleri de işverenle uzaktan çalışan arasındaki bireysel iş sözleşmesine ya işe alım sırasında ya da bireysel iş sözleşmesinin uzaktan çalışmayı içerecek şekilde değiştirilmesi sırasında dâhil edilmelidir (Eurofound, 2023:12).

Yaptırımlar

Ulusal düzeyde bağlantıyı kesme hakkını içeren mevzuat genel olarak özel yaptırımlar öngörmese de işverene çeşitli cezalar uygulanabilmektedir.

• Belçika'da özel sektörde ulusal veya işkolu düzeyindeki toplu sözleşmelerde yer alan hükümlerin uygulanmaması veya işyeri düzeyindeki sözleşmelerin ihlâli cezai veya hukuki yaptırımlarla sonuçlanabilmektedir.

• Fransa'da işveren, işyerinde mesleki eşitlik, yaşam kalitesi ve çalışma koşulları ile ilgili yıllık müzakere yapma yükümlülüğüne uymaması halinde yaptırıma maruz kalabilmektedir.

• Yunanistan, Lüksemburg ve Slovakya'da iş müfettişleri iş yasasının ihlâli durumunda para cezası uygulayabilmektedir.

• İspanya'da Veri Koruma Ajansı, yasadaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere para cezası verme yetkisine sahiptir (Eurofound, 2023:13).

AVRUPA ÜLKELERİ DIŞINDA DİĞER ÜLKELERDE YASAL DÜZENLEMELER

Avrupa ülkeleri dışında Şili, Arjantin, Kolombiya, Peru, Brezilya, Meksika, Ukrayna, Kazakistan ve Avusturalya'da bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili yasal düzenlemeler bulunmaktadır.

• Şili'de, 26.03.2020 tarih ve 21.220 Sayılı Yasa ile İş Yasası'na uzaktan çalışma ve çalışma yöntemlerinin esnekleştirilmesine ilişkin hükümler eklenmiş, uzaktan çalışanlara bağlantıyı kesme hakkı tanınmıştır. Böylece Şili Avrupa dışında bağlantıyı kesme hakkını yasalaştıran ilk ülke olmuştur. (Industrial Relations and Labour Law, Mayıs 2020; UNI Global Union, t.y: 2,6). Halen Yasa'nın 152/J maddesine göre; "işveren, uzaktan çalışanların iletişime, talimatlara veya diğer gerekliliklere yanıt vermek zorunda kalmayacakları süreyi garanti ederek, onların bağlantıyı kesme haklarına saygı göstermelidir. Bağlantı kesme süresi, 24 saat içinde en az 12 saat kesintisiz olmalıdır. İşveren hiçbir durumda dinlenme günlerinde veya yıllık tatillerde uzaktan çalışanlarla iletişim kuramaz. Onlara talimat veremez veya başka şartlar getiremez" (Lerouge ve Trujillo–Pons, 2022). Şili'de bağlantıyı kesme süresinin ihlâli durumunda para cezası öngörülmektedir. Cezalar şirketin büyüklüğüne ve ihlâlin önemine göre değişmektedir (Salazar, 2023).

• Arjantin'de, 1.04.2021 tarih ve 27.555 sayılı Uzaktan Çalışma Yasası'nın 5.maddesine göre; "uzaktan çalışan, çalışma saatleri dışında ve izin süreleri boyunca

kendisine ulaşılamama ve dijital araçlardan ve/veya bilgi ve iletişim teknolojilerinden kopma hakkına sahip olacaktır. Bu hakkı kullandığı için uzaktan çalışanın cezalandırılması söz konusu değildir. İşveren, uzaktan çalışandan çalışma saatleri dışında herhangi bir şekilde görevini yerine getirmesini veya kendisi ile iletişime geçilmesini isteyemez" (Lerouge ve Trujillo–Pons, 2022). Yasa işletme faaliyetlerinin farklı zaman dilimlerinde yerine getirilmesi veya objektif bir nedenin varlığı halinde çalışma saatleri dışında işverenin uzaktan çalışan ile iletişime geçmesine izin vermektedir. Her durumda uzaktan çalışanın işgününün başlangıcına kadar yanıt verme zorunluluğu bulunmamaktadır (Buracco,2023).

• Kolombiya'da 2022 yılında yürürlüğe giren 2191 sayılı Yasa, bağlantıyı kesme hakkını; "tüm olağan çalışma programı veya azami yasal program dışındaki zamanlarda veya tatillerde veya molalarda çalışma ortamları veya faaliyetleriyle ilgili konularda teknolojik olsun veya olmasın herhangi bir araç veya araç yoluyla iletişim kurmama hakkı" olarak tanımlamaktadır. Bu hak, çalışma gününün bitmesinden sonra başlamalıdır. Hak hem kamu hem de özel sektör için geçerlidir. Yasaya göre; işveren çalışana program dışında talimat vermekten kaçınmalı onun dinlenme süresinden, izinden, tatilden, kişisel ve aile yaşamından etkin ve tam olarak yararlanmasını sağlamalıdır. Ayrıca işveren hakkın nasıl güvence altına alınacağını; çalışanların hakkın ihlâli halinde başvurabilecekleri şikâyet mekanizmalarını ve araçlarını belirleyen prosedürü; şikâyetlerin işleme konulması için gerekli süreci garanti eden uyuşmazlık çözüm mekanizmalarını içeren bir iç politika oluşturmalıdır. Yasa'da bağlantıyı kesme hakkına aykırı olan veya belirlenen güvenceleri zayıflatan hükümlerin veya anlaşmaların geçersiz olacağı belirtilmektedir. Kolombiya'da bağlantıyı kesme hakkının kullanılması ile ilgili olarak bazı istisnalar söz konusudur. Bunlar; faaliyetlerinin veya işlevlerinin doğası gereği sürekli olarak göreve hazır bulunması gereken çalışanlar; mücbir sebeplerin varlığı; uygulanabilir bir alternatif olmaması koşuluyla hizmetin sürekliliği veya acil durumların çözülmesi için işletmede ekstra görevlerin yerine getirilmesi gereken durumlar şeklinde belirtilmiştir (Toffoletto de Luca Tamajo, 2024).

• Peru yasaları, işverenlerin, çalışanların bağlantıyı kesme hakkına saygı duyma yükümlülüğüne sahip olduklarını belirtmektedir. Çalışanlar dinlenme sürelerinde, tatillerde ve iş ilişkisinin askıya alındığı diğer durumlarda bağlantıyı kesme hakkına sahiptir. Dijital bağlantıyı kesme süresi bir iş gününün sonu ile bir sonraki iş gününün başlangıcı arasındaki süreyi kapsamalıdır. Azami çalışma süresine ilişkin kurallara tabi olmayan işçiler için günlük bağlantı kesme süresi 24 saatlik bir süre içinde en az 12 saat

kesintisiz olmalıdır. İşveren, fazla çalışma için bir anlaşma olmadıkça veya bireylere veya mülke yönelik yakın tehlikeden kaçınmanın gerekli olduğu durumlar dışında, çalışandan dijital bağlantının kesildiği süre boyunca görevlerini veya koordinasyonu yerine getirmesini isteyemez. Bu gibi durumlarda, çalışma fazla çalışma olarak kabul edilir. Bunun fazla çalışma ücreti veya dinlenme ile telâfi edilmesi gerekir (Toffoletto de Luca Tamajo, 2024).

• Brezilya'da bağlantıyı kesme hakkı; vardiyalar arasında 11 saatlik mola, 30 gün tatil, günde en fazla iki saat fazla çalışma (birkaç istisna dışında) ve 24 saatten fazla nöbet tutma yasağı gibi diğer bağlantılı yasal haklarla güvence altına alınmıştır. Bu yasal hakların gözetilmemesi ve güvence altına alınmaması işveren için idari para cezaları ile sonuçlanabilmektedir. İhlâlin tekrarlanması halinde mahkemeler bağlantıyı kesme hakkının gözetilmediği gerekçesiyle çalışana manevi tazminat ödenmesine hükmedebilecektir (Toffoletto de Luca Tamajo, 2024)

• Meksika'da bağlantıyı kesme hakkı sadece uzaktan çalışma bağlamında geçerlidir. İşveren, uzaktan çalışanla çalışma süresi ve bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili ayrıntıları içeren bireysel bir iş sözleşmesi yapmakla yükümlüdür. Ayrıca işveren diğer koşulların yanı sıra bağlantıyı kesme hakkını da içeren bir uzaktan çalışma politikası oluşturmalıdır. Ancak Meksika'da ne yasa ne de diğer düzenlemeler bağlantıyı kesme hakkının nasıl uygulanacağı ile ilgili ayrıntılı kurallar getirmemektedir (Tostado, 2023).

• Ukrayna'da bağlantıyı kesme hakkı öncelikle uzaktan çalışanlar için geçerlidir. Ukrayna mevzuatı; uzaktan çalışanlara bir dinlenme süresi garanti edilmesini ve bunun bireysel iş sözleşmesi şartlarının veya iş disiplininin ihlâli olarak değerlendirilmemesini öngörmektedir. Bağlantıyı kesme süresi uzaktan çalışmaya ilişkin bireysel iş sözleşmesinde belirlenmelidir. Uzaktan çalışmaya ilişkin bir iş sözleşmesinin olmaması halinde işyeri kuralları tarafından belirlenen çalışma saatleri dikkate alınmalı ve çalışana bağlantıyı kesme hakkı çalışma saatleri dışında genellikle akşam 18.00'den sabah 9.00'a kadar verilmelidir. Ukrayna'da bağlantıyı kesme hakkının ihlâli nedeniyle işverene yönelik özel bir yaptırım öngörülmemiştir. Ancak işveren iş kanunu gerekliliklerinin ihlâl edilmesinden sorumlu tutulabilir ve işverenin her ihlâl için belirlenen tutarlarda para cezası ödemesi gerekebilir (Voynarovska, 2023).

• Kazakistan İş Yasası uzaktan çalışanların bağlantıyı kesme hakkını doğrudan belirlemektedir. Buna göre; İş Yasası'nın 77 ve 86. maddelerinde belirtilen istisnalar

dışında işverenin çalışma saatleri dışında çalışandan işverenle iletişim kurmasını talep etme hakkı bulunmamaktadır. Uzaktan çalışanın normal çalışma saatleri dışında çalışmasına sadece yazılı rızası ve İş Yasası tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak fazla çalışma ücreti ödenmesi halinde izin verilir (Toffoletto de Luca Tamajo, 2024).

• Avusturalya'da 26.02 2024 tarihinde Kraliyet Onayı alan 2024 Adil Çalışma Mevzuatı Değişikliği (Boşlukların Kapatılması No. 2) Yasası ile çalışanlar 2009 Adil Çalışma Yasası kapsamında kodlanmış bağlantıyı kesme hakkına sahip olmaya bir adım daha yaklaşmışlardır. Yeni düzenleme ile çalışanlara, makul olmadığı sürece çalışma saatleri dışında işverenden (işle ilgili konularda üçüncü kişilerden) gelen iletişim veya iletişim girişimlerini izlemeyi, okumayı veya bunlara yanıt vermeyi reddetme hakkı tanınmıştır. Bu hak; e-mailler, çağrılar, kısa mesajlar veya işle ilgili mesajlaşma platformları da dâhil olmak üzere gerçekleştirilen veya gerçekleştirilecek olan her türlü iletişimi kapsamaktadır. Adil Çalışma Yasası'nın 3/1 bölümü uyarınca bağlantıyı kesme hakkının bir işyeri hakkı haline gelmesi nedeniyle işveren, çalışma saatleri dışında bağlantı kurmayı makul bir şekilde reddeden çalışana karşı olumsuz eylemde bulunmamalıdır. Yeni düzenleme çalışma saatleri dışında iletişim kurmayı reddetmenin veya işle ilgili iletişim girişiminde bulunmanın makul olup/ olmadığı konusunda belirleyici nitelikteki faktörleri kapsamlı bir şekilde belirtmemiş ancak bunun belirlenmesinde bazı faktörlerin dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir. Bu faktörler; bağlantının nedeni; bağlantı yöntemi ve bağlantıdan kaynaklanan kesinti düzeyi; bağlantının kurulduğu/bağlantı girişiminde bulunulduğu süre boyunca çalışanın çalışmaya hazır olması veya çalışma saatleri dışında fazla çalışması halinde kendisine ödenen ücret; çalışanın üstlendiği rolün niteliği ve sorumluluk düzeyi; çalışanın kişisel koşulları (aile veya bakım sorumlulukları dâhil) şeklinde belirtilmiştir. Yasaya göre; bağlantı kurmayı veya işle ilgili bağlantı girişiminde bulunmayı reddetmenin makul olup/ olmadığı konusunda çalışan ile işveren arasında bir anlaşma sağlanamaması halinde taraflar öncelikle konuyu işyeri düzeyinde çözmelidir. Sorunun işyerinde çözülememesi durumunda, taraflardan biri sorunun çözülmesi için Adil Çalışma Komisyonu'na başvurabilir. Komisyonun kararına işveren uymak durumundadır. Karara uyulmaması halinde işveren her ihlâl için para cezası ödeme riski ile karşı karşıya kalabilecektir. Yeni düzenleme 2019 Adil Çalışma Yasası'na göre; çalışanlara daha fazla koruma sağlamasına karşılık bu hak, reddetmenin makul olduğu durumlarla sınırlıdır. Bağlantıyı kesme hakkı 15'den fazla çalışanı olan işyerlerinde 26.08. 2024,

daha az çalışanı olan işyerlerinde 26.08.2025 tarihinden itibaren uygulanacaktır (Peacock-Smith, Aitchison ve Peet, 2024; Hamilton ve Sofianos, 2024; Murphy, 2024).

Alman Öz-Düzenlilik Modeli

Almanya'da bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili bir yasal düzenleme bulunmamaktadır İşyerinde İşçilerin Güvenliği ve Sağlığının Korunmasında İyileştirmeleri Teşvik Etmek Amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerinin Uygulanmasına İlişkin Yasa, Çalışma Süreleri Yasası, Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 2003/88/EC Çalışma Süreleri Direktifi bu konuya ilişkin belirli yasal sınırlamalar getirmektedir.

Sosyal taraflar arasında mevcut yasalar ile direktifin çalışanların dinlenme hakkını koruduğu, dinlenme süresi boyunca herhangi bir kesinti yapılmasını yasakladığı bu nedenle bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili ayrı bir yasal düzenleme yapılmasının gerekli olmadığı konusunda görüş birliği bulunmaktadır (Jordan, 2018).

Öz-düzenlilik olarak ifade edilen model çerçevesinde Alman İşveren Sendikaları Konfederasyonu; Alman Sendikalar Konfederasyonu, Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı ile birlikte hem çalışanların hem de işverenlerin gereksinimlerini karşılayan çeşitli düzenlemeler geliştirmiştir. Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı da, bağlantıyı kesme hakkı konusunda çalışanlara güvence veren bir politika uygulamaya koymuştur. Bu politikaya göre; işverenler sadece acil eylem gerektiren istisnai durumlarda çalışma saatleri dışında çalışanlarla iletişime geçme hakkına sahip olacaklardır. Ayrıca çalışanlar çalışma saatleri dışında gönderilen mesajlara yanıt vermemeleri nedeniyle herhangi bir yaptırımla karşı karşıya kalmayacaklardır (Wanigasinghe, 2020: 89, Secunda, 2019: 29, 31; Jordan, 2018; European Parliament, 2020:4).

Almanya'da öz-düzenlilik modeli ilgili sosyal taraflara, işyerinin ve işkolunun gereksinimlerine uygun dinamik düzenlemeler oluşturma olanağı sağlamaktadır. Ancak bu modelin çalışanlar açısından olumlu görünmesine karşılık uygulamada esaslı bir koruma sağlama olasılığının oldukça düşük olduğu ileri sürülmektedir. Ülkede halen büyük şirketlerin ilerici girişimlerine rağmen, küçük ve orta ölçeklilerin bağlantıyı kesme hakkının düzenlenmesi konusunda isteksiz oldukları görülmektedir (Wanigasinghe, 2020, 89)

Bağlantıyı Kesme Hakkının Uygulanması İle İlgili Yaklaşımlar

Günümüzde bağlantıyı kesme hakkının uygulanmasında temel olarak “sert (hard)' ve 'yumuşak (soft)’ olmak üzere iki farklı yaklaşım söz konusudur.

Sert yaklaşımın temel unsurlarını;

- Bağlantıyı kesmenin zorunlu olması,
- Belirlenmiş bir zaman aralığında sunucular ve dijital araçların kapatılması, bağlantının kesilmesi,
- Belirlenmiş bir zaman aralığında e-mail akışının engellenmesi,
- Tatillerde ve önceden belirlenmiş bir zaman aralığında iletilen e-maillerin otomatik olarak silinmesi,
- Sadece belirli durumlar için istisna getirilmesi oluşturmaktadır.

Yumuşak yaklaşımın temel unsurlarını;

- Bağlantının kesilmesinin çalışanın sorumluluğuna bırakılması,
- İşçinin bağlantıyı kesmenin olumsuz sonuçları ile karşı karşıya kalmadan, çalışma saatleri dışında mesajlara yanıt vermeme hakkı,
- Dinlenme zamanının önemi/ sürekli bağlantıda olmanın sağlık ve iş-yaşam dengesi üzerindeki olumsuz etkileri konusunda farkındalığın artırılması,
- Çalışanlara ve yöneticilere e-mailin makul kullanımı ve iş süreçlerinin organizasyonunu içeren eğitim verilmesi,
- Yöneticilerin örnek davranış göstermeleri,
- Bağlantının izlenmesine yönelik prosedürler oluşturulması,

- Çalışana (ve/veya müşterilere) çalışma saatleri dışında iletişimlere yanıt verme zorunda olmadığını hatırlatan mesajlar gönderilmesi (Eurofound, 2021a: 32; Eurofound, 2020: 64)

- Bağlantıyı kesme hakkının ihlâline ilişkin şikâyet prosedürü oluşturulması,

- Bağlantılı olma/ olmama süreleri (resmi tatiller, yıllık izin) ve bağlantının kesileceği zamanın kesin olarak belirlenmesi oluşturmaktadır.

İki yaklaşım arasındaki temel fark; sert yaklaşımın, bir mesaja yanıt verip/ vermeme kararının sorumluluğunu işverene yüklemesidir. Bu durum istihdam ilişkisindeki eşit olmayan güç dengesi nedeniyle, şirket veya yönetim kültürünün aşırı bağlantıyı ödüllendirmesini veya çalışanın bağlantıyı kesme hakkına sahip olmasına rağmen kendini bir mesaja yanıt vermek zorunda hissetmesini engellemektedir. Ancak küreselleşmiş bir şirket veya çalışma ortamında, zamana bağlı sert bağlantı kesintisi, zaman dilimleri arasında çalışmayı daha da zorlaştırabilmekte ayrıca çalışan ve işveren açısından esnekliği sınırlandırabilmektedir (Eurofound, 2021a: 32-33,44).

Hangi yaklaşımın tercih edileceği ise; şirketlere göre farklılık gösterebilmektedir. Almanya'da Volkwagen, BMW, Daimler-Benz, Audi, Telekom, Puma gibi büyük şirketler işyeri düzeyinde bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili farklı yaklaşımlar uygulayabilmektedirler (Bell, Lasek-Markey, Eustace ve Pahlen, 2021:21; European Parliament, 2020: 4). Örneğin; 2012 yılından beri Volkswagen'de, 2014 yılından beri BMW'de çalışma saatleri dışında şirketin sunucusuna ulaşan tüm e-mailler beklemeye alınmakta veya silinmekte ve şirket telefonları çalışma günü sonundan bir sonraki günün başına kadar hizmet dışı bırakılmaktadır (Von Bergen ve Bressler, 2019b: 55). Daimler-Benz 2014 yılından beri çalışanlara e-mail yazılımını izinli oldukları sırada gelen e-mailleri otomatik olarak silecek şekilde ayarlayabilme olanağı tanımaktadır. "Tatilde Posta" adı verilen bilgisayar programı, bir e-mail gönderildiğinde, gönderene çalışanın işyeri dışında olduğunu, e-mailinin belirli bir süre sonra silineceğini bildiren otomatik bir yanıt vermekte, onu, bu süre içinde acil bir durum olması halinde başka bir çalışan ile iletişime geçmeye davet etmektedir (Wanigasinghe, 2020:89; Von Bergen ve Bressler, 2019b: 56; Von Bergen, Bressler ve Proctor, 2019a: 5, Kabadayı, 2022; Chiuffo,2019:15). İspanya'da AXA 2017 yılında bağıtlanan işyeri sözleşmesi ile çalışanlara çalışma saatleri dışında akıllı telefonlarını kapatma hakkı vermiş, Renault e-

mail göndermeyi ve iş amaçlı akıllı cep telefon kullanmayı akşam ve hafta sonları sınırlandırmıştır (Kabadayı, 2022).

SONUÇ

Bağlantıyı kesme hakkı günümüzde çalışma yaşamında en fazla tartışılan konulardan biridir. Bu hakla ile ilgili ilk tartışmalar bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışma yaşamında yarattığı dönüşüm ile birlikte Fransa'da gündeme gelmiştir. Covid-19 salgını ile birlikte uzaktan çalışma ile bağlantılı olarak küresel düzeyde tartışılmaya başlanmıştır. Halen Avrupa'da Fransa, İtalya, Belçika, İspanya, Yunanistan, Portekiz, Slovakya, Hırvatistan ve Lüksemburg'da bağlantıyı kesme hakkı yasa ile düzenlenmekte, İrlanda'da Uygulama Kuralları bulunmaktadır. Avrupa dışında ilk düzenleme salgın sonrası Şili'de yapılmış, bu ülkeyi Arjantin, Kolombiya, Peru, Brezilya, Meksika, Ukrayna, Kazakistan ve Avusturalya izlemiştir.

Bağlantıyı kesme hakkının yasa ile düzenlenmesi konusunda günümüzde farklı görüşler bulunmaktadır. Nitekim halen Polonya, İsviçre, Finlandiya, İsveç, Almanya gibi birçok ülkede mevcut çalışma süresi ile ilgili düzenlemelerin yeterli olduğu, konunun ayrıca yasa ile düzenlenmesinin gerekli olmadığı konusunda sosyal taraflar arasında büyük ölçüde görüş birliği bulunmaktadır. Örneğin; öz-düzenlilik adı verilen modeli uygulayan Almanya'da sosyal taraflara, işyerinin ve işkolunun gereksinimlerine uygun dinamik düzenlemeler oluşturma olanağı sağlanmaktadır.

Yasal düzenlemenin yapıldığı ülkelerde ise; bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili düzenlemeler kapsam, uygulamaya yönelik yaklaşım, yaptırımların varlığı ve niteliği açısından farklılıklar göstermektedir. Halen mevcut olan tüm yasal düzenlemeler incelendiğinde; örneğin kapsam açısından, birçok ülkede bu hakkın tanındığı çalışan sayısının sınırlı kaldığı görülmektedir. Nitekim Yunanistan, Slovakya, Şili, Arjantin, Meksika'da sadece uzaktan çalışanlar veya İtalya'da olduğu gibi sadece akıllı çalışanlar bu haktan yararlanabilmekte, Fransa, Belçika, Yunanistan gibi az sayıda ülkede kamu ve özel sektörde çalışanlar için ayrı düzenlemeler bulunmaktadır. Uygulamaya yönelik yaklaşım ve yaptırımlar açısından incelendiğinde; örneğin İtalya'da yasa ne hakkın içeriğini ne de dinlenme süresini düzenlememektedir (Aydın ve Kutlu, 2020: 269). Slovakya'da yasada yapılan düzenleme yetersiz bulunmakta, pratik önemi ve uygulamaya yönelik yararı açısından tartışma konusu olmaktadır (Dolobáč ve Skolodová, 2022: 175). Fransız'da da çoğu işverenin bu hakla ilgili bir politika

oluşturmadığı görülmektedir. 2021 yılında yapılan bir araştırmaya göre; Fransa'da uzaktan çalışanların %60'ı bağlantıyı kesme hakkına sahip değildir. İspanya'da; 2021 yılında her üç çalışandan sadece biri bağlantıyı kesme hakkının kendi işyerinde tanındığını belirtmektedir. Benzer şekilde İrlanda'da 2021 yılı sonunda çalışanların %14'ü, Uygulama Kurallarına rağmen işverenlerin bu hakkı tanımadığını ifade etmektedir (Reilly,2023).

Günümüzde bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili uluslararası düzeyde doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bu hak Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği'nin çalışma ve dinlenme süreleri, iş sağlığı ve güvenliği, iş- yaşam dengesi ile ilgili belgelerdeki düzenlemeler çerçevesinde ele alınmaktadır. Son olarak Avrupa Birliği düzeyinde 2021 yılında Avrupa Parlamentosu bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili tavsiyeler içeren bir Karar kabul etmiş, bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili bir direktif oluşturulması için Avrupa Komisyonu somut adım atmaya çağırılmıştır. Kararın ekinde de 14 maddeden oluşan bir direktif taslağına yer verilmiştir. Bunun üzerine Avrupa Komisyonu Avrupa'daki sektörler arası sosyal tarafları uzaktan çalışma, dijitalleşme ve bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili diyalog sürecini başlatmaya çağırmıştır. 2022 Aralık ayında da sosyal taraflar arasında görüşmeler başlamıştır.

Günümüzde bağlantıyı kesme hakkı temel olarak sert ve yumuşak olmak üzere iki farklı yaklaşım çerçevesinde uygulanmaktadır. Her iki yaklaşımın unsurları birbirinden farklılık göstermekte, hangi yaklaşımın uygulanacağına şirketler kendi koşullarına göre karar vermektedirler.

KAYNAKÇA

Aghenitei, M. (2023). Rights of Workers to Disconnect Globally, SARA Law Research Center, *International Journal of Legal and Social Order*, 1, 1-10. Article L2242-17, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893940 adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

Aydın,U ve Kutlu,M.(2020). The Right to Disconnect: Lessons from Europe and Turkish Labour Law- İşçinin Ulaşılamama Hakkı: Türk İş Hukuku ve Avrupa'dan Dersler, *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(2), 261 – 280.

Bell, M., Lasek-Markey,M., Eustace, A. ve Pahlen,T. (2021). A Right to Disconnect: Irish and European Legal Perspectives. A Public Policy Report of the COVID-19 Legal Observatory, School of Law Trinity College, Dublin.

Buracco, P.H. (2023). Argentina, The Right to Disconnect Which Countries Have Legislated?, https://iuslaboris.com/insights/the-right-to-disconnect-which-countries-have-legislated/ adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

Chiuffo, F. M. (2019). The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work', https://www.academia.edu/39778268/The_Right_to_Disconnect_or_How_to_Pull_the_Plug_on_Work adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

CSM Law-Now (2023). Luxembourg Labour Code: Introduction of the Right to Disconnect, https://cms-lawnow.com/en/ealerts/2023/07/luxembourg-labour-code-introduction-of-the-right-to-disconnect adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

Dagnino E.(2020) Working Anytime, Anywhere' and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies, 9*(3), 1-19.

ÇSGB (2014). Çalışma Zamanlarının Düzenlenmesine Ait Belirli Hususlara İlişkin 4 Kasım 2003 Tarih ve 2003/88/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi", Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, Yayın No: 11, Ankara.

Doğan, S. (2021). Dijitalleşmenin Çalışma Yaşamına Etkisi: İşçinin Ulaşılamama Hakkı. K. D. Yenisey ve S.E. Emrağ (Ed.). *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV* (s. 209-144) içinde. On İki Levha Yayıncılık.

Dolobáč, M. ve Skolodová, K. (2022). The Right to Disconnect in the Context of Employees' Mental Health. Adam Mickiewicz University Law Review, 163-179. doi 10.14746/ppuam.2022.14.08.

Dung, N. D., Yen, N. H. ve Ha, T. N. Q (2022). The Right to Disconnect in Europe and Some Suggestions for Vietnam. *Science & Technology Development Journal – Economics - Law and Management*, *6*(2), 2823-2831.

Esen, B. (2021). COVID-19 Pandemisinde Uzak Çalışma, "İrtibatı Kesme Hakkı" ve İş Hukukunu Dijital Çağın Gerekliliklerine Göre Güncelleme İhtiyacı. *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, 207, 55-66.

EUR-Lex (2021). The Right to Disconnect, European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL)), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021 adresinden erişildi. (Erişim tarihi:19.04.2024).

Eurofound ve ILO (2017). Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work, Joint ILO-Eurofound Report, Luxembourg.

Eurofound (2020). Right to Disconnect in the 27 EU Member States, Working Paper. Referance number WPEF20019.

Eurofound (2021a). Right to Disconnect: Exploring Company Practices, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2021b). Right to Disconnect. European Industrial Relations Dictionary, https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect adresinden erişildi. (Erişim tarihi.19.04.2024).

Eurofound (2022). Telework in the EU: Regulatory Frameworks and Recent Updates, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2023). Right to Disconnect: Implementation and Impact at Company Level, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Parliament (2020). Right to Disconnect. Briefing, https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf adresinden erişildi. (Erişim tarihi 19.04.2024).

European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation (2020). https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

Froger-Michon, C (2018). "Situation in France", Switching on to Switching off: Disconnecting Employees in Europe?, CMS Law Now, https://cms-lawnow.com/en/ealerts/2018/09/switching-on-to-switching-off-disconnecting-employees-in-europe adresinden erişildi. (Erişim tarihi 19.04.2024).

Grassick, M. (2023). Do Your Employees have a Right to Disconnect?, https://www.peninsulagrouplimited.com/ie/blog/do-your-employees-have-a-right-to-disconnect/ adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2014).

Hamilton, J ve Sofianos, J. (2024). What Employers Need to Know About the New "Right to Disconnect', https://www.holdingredlich.com/what-employers-need-to-know-about-the-new-right-to-disconnect adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

ILO (t.y.). Labour Standards, https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

Industrial Relations and Labour Law (Mayıs, 2020). https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-may-2020/news/article/1590154111-chile-modified-the-labour-code-to-include-provisions-on-telework-law-n-21-220 adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

Irish Congress of Trade Unions. (2021). Ireland' New Right to Disconnect: How it Works, https://www.ictu.ie/blog/irelands-new-right-disconnect-how-it-works adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

Iudicone, F. (2017). Italy: New Rules to Protect Self-employed Workers and Regulate ICT-based Mobile Work, https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2017/italy-new-rules-protect-self-employed-workers-and-regulate-ict-based-mobile adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

Jaworska, K. (2022). The Right to Disconnect. Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, *Studies on Labour Law and Social Policy, 29*(1), 51-58. doi:10.4467/25444654SPP.22.005.15373.

Jochman T. (2021). Effects on Employees' Compensation Under the Right to Disconnect. *Marquette Benefits and Social Welfare Law Review, 22*(2), 209-224.

Jordan, C. (2018). Switching on to Switching off: Disconnecting Employees in Europe?. CMS Law Now, https://cms-lawnow.com/en/ealerts/2018/09/switching-on-to-switching-off-disconnecting-employees-in-europe adresinden erişildi. (Erişim tarihi 19.04.2024).

Kabadayı, E. S. (2022). Dijital Çağda Çalışanların İrtibatı Kesme Hakkı. Hukuk ve Bilişim, https://www.hukukvebilisimdergisi.com/dijital-cagda-calisanin-irtibati-kesme-hakki/ adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

Lerouge, L. ve Trujillo –Pons F. (2022). Contribution to the Study on the Right to Disconnect' from Work. Are France and Spain Examples for Other Countries and EU Law?. *European Labour Journal*, *13*(3), 450-465.

Ludera-Ruszel, A. ve Naumowicz, K (2023). Personal Dimension of the Right to Disconnect in the EU Directive Draft. Studies on Labour Law and Social Policy, *30*(3), 201–209.

Marcum,T., Cameron, E.A. ve Versweyveld, L. (2018) Never Off the Clock: The Legal Implications of Employees' After Hours Work. *Labor Law Journal*, 69(2) Summer 2018, 73-82. https://www.researchgate.net/publication/327797798_Never_Off_the_Clock_The_Legal_Implications_of_Employees'_After_Hours_Work adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

Murphy, J. (2024). Fair Work Amendment Bill 2024. Bills Digest No. 52, 2023–24, https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/legislation/billsdgs/9619777/upload_binary/9619777.pdf adresinden erişildi. (Erişim tarihi:19.04.2024).

Peacock-Smith, K., Aitchison, E ve Peet,A. (2024). Do not Disturb: Australian Employers and the Right to Disconnect. https://www.twobirds.com/en/insights/2024/australia/do-not-disturb-australian-employers-and-the-right-to-disconnect adresinden erişildi. (Erişim tarihi 19.04.2024)

Pucheta, M ve Costa, A. C. R. (2022). Going Beyond the Right to Disconnect in a Flexible World: Light and Shadows in the Portuguese Reform. *Industrial Law Journal, 51*(4), 967–984.

Reilly, A. (2023). Teleworking, Work Life Balance and the Right to Disconnect: Can Current and Emerging Law Adequately Protect Teleworkers?. *8th Conference of the Regulating for Decent Work Network, Ensuring Decent Work in Times of Uncertainty*. The International Labour Office Geneva, Switzerland , 10-12 Temmuz.

Salazar, M. (2023). Chile, The Right to Disconnect Which Countries Have Legislated? https://iuslaboris.com/insights/the-right-to-disconnect-which-countries-have-legislated/ adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

Secunda, P. M. (2019). The Employee Right to Disconnect. *Notre Dame Journal of International&Comperative Law*, *9*(1), 3, 1-39.

Shaari,S.C ve Amirul, S.R. (2023). Flexible Working Arrangemants (FWAs) in Malaysia: The Missing Component of the Right to Disconnect. *3rd Riau annual Meeting on Law and Social Sciences, IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1181 (2023) 012013, doi.10.1088/1755-1315/1181/1/012013.

Silkin, L.(2021). Ireland: New Code of Practice on the Right to Disconnect. https://www.lewissilkin.com/en/insights/ireland-new-code-of-practice-on-the-right-to-disconnect adresinden erişildi. (Erişim tarihi:19.04.2024).

The Workplace Relations Commission (2021). Code of Practice for Employers and Employees, on the Right to Disconnect, https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

Toffoletto de Luca Tamajo. (2024). The Right to Disconnect Around to World, https://iuslaboris.com/insights/laws-on-the-right-to-disconnect/ adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

Tostado, D.P. (2023). Mexico, The Right to Disconnect Which Countries Have Legislated?. https://iuslaboris.com/insights/the-right-to-disconnect-which-countries-have-legislated/ adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

UNI Global Union (2019). The Right to Disconnect: Best Practices. https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right_to_disconnect-en.pdf adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

UNI Gobal Union (t.y) Legislating a Right to Disconnect,, https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/uni_pm_right_to_disconnect_en.pdf adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19. 04. 2024).

Urbane, M. (2022) The Future of the Employee's Right to Disconnect in the European Union and Latvia. Conference Paper, doi: 10.54941/ahfe1002285, https://www.researchgate.net/publication/361258719_The_Future_of_the_Employee's_Right_to_Disconnect_in_the_European_Union_and_Latvia adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

Ugan Çatalkaya, D. (2016) Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence "Ulaşılabilir Olmama" Hakkı, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayısı*, 733-751.

Ünal, E. (2023). *İşçinin Ulaşılamama Hakkı*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Von Bergen, C.W, Bressler, M.S ve Proctor, L.T. (2019a). On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect. *Employee Relations Law Journal, 45*(2),1-18.

Von Bergen, C.W ve Bressler, M. S. (2019b). Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect. *Journal of Applied Business and Economics*, *21*(2), 51-69.

Voynarovska, O. (2023) Ukraine, The Right to Disconnect Which Countries Have Legislated?. https://iuslaboris.com/insights/the-right-to-disconnect-which-countries-have-legislated/ adresinden erişildi. (Erişim tarihi: 19.04.2024).

Wanigasinghe, N. (2020) Can I Switch off? Can't Breathe!. University of Colombo Review (Series III), 1(1),81-93.

TÜRK İŞ HUKUKU AÇISINDAN GÜNÜMÜZDE MODERN KÖLELİK

Tankut CENTEL[1]

GİRİŞ

Esas olarak XV inci yüzyılda başlayıp XIX uncu yüzyıla kadar süren kölelik. günümüzde değişik biçimler altında kendisini göstermektedir. Gerçekten, denizcilikte güçlü duruma gelen İngiltere, geçmişte kölelikte lider durumuna ulaşmıştır. Bu bağlamda, sözgelimi Bristol ve Liverpool gibi İngiliz limanları, köle ticaret gemilerinin çıkış noktasını oluşturmuştur. Günümüzde ise, İngiltere, modern kölelik üzerine 2015 yılında özel bir yasayı yürürlüğe koyan ülke durumuna gelmiştir.

Günümüzde "modern kölelik" ya da "köleliğin yeni biçimleri" olarak değerlendirilen insan ticareti, küresel anlamda önemli bir toplumsal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Yenidünya, 2007: 5). Bu bağlamda, Türkiye, Asya ve Avrupa kıtaları arasında geçiş ülkesi olması itibariyle, özel bir coğrafi konuma sahiptir. Nitekim, geçmiş tarihi köklerinde köleliği yasaklamış olmasına karşın, Türkiye'nin modern kölelik uygulamalarıyla karşılaştığı görülmektedir. Özellikle, insan ticaretine yönelik uygulamalar, Türkiye'yi de derinden etkilemiş durumdadır.

Ancak, modern köleliğe ilişkin uygulamalar, köleliğin geçmişe ilişkin ülkemizdeki tarihi gelişimden soyutlanamamaktadır. Buna göre, aşağıda ilkin köleliğin tarihi kökleri üzerinde durulmuş ve daha sonra, ülkemiz hukuk sistemindeki kölelik benzeri uygulamalar ele alınarak hukuken değerlendirilmiştir.

[1] Prof. Dr., Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi, tcentel@ku.edu.tr.

KÖLELİK İLİŞKİSİNE İLİŞKİN TARİHİ KÖKLER

Osmanlı Devleti Dönemi

Eski Türk Devletleri'nde köleliğin varlığı tartışmalıdır. Buna karşılık, Türkler, İslamiyet'i 751 yılındaki Talas Savaşı'nda kabul ettikten sonra kurdukları devletlerde, kölelik kurumunu İslami esaslara uygun olarak uygulamışlardır (Engin, 1998: 21).

Osmanlı Devleti'nde kölelik mevcut olup; köleler kişilere ait olabileceği gibi, devlete ait de olabilirdi. Devlete ait kölelerin kaynağı, savaşlarda elde edilen esirlerin beşte biri ile devlet adamlarının kurulan köle pazarlarından aldığı kölelerdi. Nitekim, esir pazarlarının bir düzen çerçevesinde yürütülmesi amacıyla, köle pazarlarına ilişkin hükümlere Osmanlı Kanunnameleri'nde yer verilmiştir (Akgündüz, 1995: 174; Yenidünya, 2007: 100). Çünkü, köle ticareti, ekonomik yönden bireyler için olduğu kadar, devlet için de önem taşımaktaydı. Buna göre, esir pazarlarının düzeni, alışverişin denetimi ve devlet payının toplanması gibi hizmetler, *"esirciler emini"* unvanıyla anılan bir görevli tarafından yürütülmekteydi (Akgündüz, 1995: 171; Yenidünya, 2007: 101). Devlet, sınırları içinde köle alan ve satanlardan esir başına pay almaktaydı. Esir pazarlarında köle tüccarları arasından seçilen *"esirciler şeyhi"*; esir borsasını yönetir, kölelerin bedence sömürülmelerini engelleyici önlemler alır ve *"esirciler emini"*yle her konuda işbirliği yapardı (Yenidünya, 2007: 101).

Köle ticareti, belirli bir düzen altında, serbestçe yapılırdı. İstanbul piyasasına köleler, genel olarak, köle gemileriyle taşınırdı. Kırım Hanları, Çerkez Beylerinden her yıl vergi karşılığı belirli sayıda köle alarak, bunları gemilerle İstanbul'a gönderirlerdi. Bunun gibi, Afrika'da biraraya getirilen köleler, Kahire ile Bağdat, Şam ve Halep pazarlarına ve buralardan da İskenderiye yoluyla İstanbul'a aktarılırdı. Nitekim, Afrika'dan getirilen siyahi köleler, İstanbul başta olmak üzere, Anadolu'nun değişik yerlerinde alıcı bulmuştur. Özellikle hizmet sektöründe ve hadım edildikten sonra büyük konaklarda istihdam edilen siyahi köleler, esas olarak Darfur'dan getirilmekteydi. Darfur Kervanı, 500 esir tüccarının esirleri 5.000 deveyle birlikte Circe'ye geldiğinde, burada esir ve deve başına vergi öder; buradan Kahire'ye ulaşırdı. Darfur Kervanı, yılda bir kez gelirdi. Mısır'a ulaşan köle kervanları, İskenderiye aracılığıyla Antalya başta olmak üzere Anadolu'ya sevk ediliyorlardı. Bu yollarla yılda ortalama olarak 5.000-6.000 köle Mısır'a getirilir ve Mısır'ın en büyük köle pazarı olan Kahire'de satılırdı (Yağcı ve Akkaya: 123).

Osmanlı Devleti'nde köleliğin temel kaynağı, savaşta esir alma ile doğum yollarıydı (Engin, 1998: 51). Ancak, kölelerin satınalma yoluyla sağlanması da, kabul edilmişti. Bu çerçevede Afrika toplumlarından farklı din ve uluslara mensup tüccarların getirdikleri ve esir pazarlarında sattıkları siyah köleler ile Kafkas'lardan gelen Çerkez, Rus ve Gürcü köleler, İstanbul başta olmak üzere, Osmanlı şehirlerindeki esir pazarlarında satılmış ve satınalınmıştır. Ticaret yoluyla kölelik, kaçırma veya hediye ya da ailelerin satışıyla köleleştirme biçiminde ortaya çıkmıştır. Kaçırma yoluyla köleleştirmenin cezası ölüm olmasına rağmen Macaristan, Rusya, Polonya, Ukrayna, Kafkasya ve Afrika başlıca kaçırma bölgelerini oluşturmuştur (Yenidünya, 2007: 99-100).

Batı Avrupa'da köle ticaretinin ve köleliğin kaldırılması için atılan adımlardan, Osmanlı Devleti etkilenmiştir. Nitekim, kölelik ve köle ticareti, 19 uncu yüzyılın ortalarından sonlarına kadar bir dizi ferman ve yasayla kaldırılmaya çalışılmıştır. Ancak, Türkiye Cumhuriyeti kurulana kadar, bu uygulamaların az da olsa devam ettiği söylenebilmektedir.

Bu anlamda, köle ticareti, Osmanlı Devleti'nde Sultan Abdülmecid tarafından, Ocak 1847 tarihli bir fermanla yasaklanmış ve *"İstanbul Esir Pazarı"* kaldırılmıştır. 1857 tarihli bir fermanla da, Afrikalı köle ticareti tüm Osmanlı ülkesinde tamamen yasaklanmıştır. Yine, köle ticaretinin ilga edilmesi amacıyla, 1880 yılında Osmanlı-İngiliz Antlaşması imzalanmıştır (Akgündüz, 1995: 175-176; Yenidünya, 2007: 101).

Ancak, tüm bu ilerlemelere rağmen köle ticareti, gizli de olsa, bir süre daha devam etmiştir. Nitekim, Esir Pazarı dağıtıldıktan sonra I. Meşrutiyet'e (1908) kadar, Afrika'dan getirilen kölelerin İstanbul'da bazı han ve evlerde satılmasına devam olunmuştur (Yenidünya, 2007: 101).

Diğer yandan, Osmanlı Devleti'nde zorunlu çalışma uygulamaları, maden ve yapı işleri (köprü-yol) ile savaş endüstrisinde gerçekleşmiştir. 1800'li yıllara kadar süresi çok uzun olan askerlik, ücretli sayılmış ve devlet askerleri istediği gibi çalıştırabilmiştir. Yeniçeri ocağının kaldırılmasından sonra, Osmanlı Devleti'nde büyük değişiklikler yapılmış ve askerler, işgücü olarak zaman zaman kullanılmıştır (Turgan, 2015: 28-30).

Osmanlı Devleti'nin yeterli kömür elde etmekte sürekli başarısız olması karşısında, 1867 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi çıkarılmıştır. Sağlıksız ve engelli olanlar

dışında, Zonguldak Ereğli kömür havzasındaki tüm erkekler, maden işçisi olarak kaydedildi. Maden işi için seçilenler, nöbetleşe her yılın önceden belirli olan bazı günlerinde görev yapmak zorundaydılar (Turgan, 2015: 38).

Erken modern dönem itibariyle Osmanlı'daki angarya düzenlemeleri, genel olarak erkeklerin yol yapmalarını, ağaç kesmelerini, maden çıkarmalarını ya da istihkam inşa etmelerini zorunlu kılmıştır. Bunun karşılığında söz konusu işçiler, genellikle vergi muafiyeti kazanır ya da ücret alırlardı. Örneğin, 1860'lı yılların sonlarındaki düzenlemeler, köylülerin yılda dört günlerini yol inşaatına vermelerini şart koşmuştur. Ayrıca, angarya, 19 uncu yüzyılın sonlarında enazından bazı demiryollarında öncelikle kullanılan emek biçimi haline gelmiştir (Turgan, 2015: 39).

Ülkede gerek yurt dışı ve gerekse yurt içinde çalıştırılmak üzere İstanbul'dan işçi yazımının yoğunlaşması üzerine Osmanlı Devleti; 1888 yılında kabul ettiği bir hukuki düzenlemeyle, işçi yazmak için çeşitli mercilerden izin alınmasını ve izin almadan işçi yazanların ve yazdıranların hapse mahkum edilmelerini, bu işe göz yuman devlet memurlarının işten çıkarılıp üç ay hapis cezasına çarptırılmalarını öngörmüştür (Turgan, 2015: 41).

Köleliğin Yasaklanması

Osmanlı Devleti'nin 1876 Anayasası, köleliği yasaklamamış olmakla birlikte, karşılığı verilmeksizin zorunlu çalışma yaptırılması anlamına gelen angaryayı yasaklamıştır. Böylece, bilinen klasik kölelik yasağı anlayışının, zorunlu çalışma yasağına yöneldiği görülmektedir. Nitekim, daha sonra Osmanlı Devleti'nde yol, köprü, kanal, maden, inşaat, çekirge itlaf etme gibi alanlarda zorunlu çalışmaya başvurulmuştur.

Köleliğin kaldırılmasına ve aykırı davrananlara hafis cezası öngörülmesine karşılık, köleleştirilmiş Afrikalı'ların ücret ödenmeksizin çalıştırılmasına devam edilmiştir. Bunun gibi, yeniden yapılanma ve bunlarla ilgili hukuki süreçler içine girilmediği görülmüştür.

KÜRESEL KÖLELİK KURUMUNUN MİRASI

Türkiye'nin Onayladığı Uluslararası Sözleşmeler

Tarihi gelişim süreci içinde köleliğin kaldırılmasıyla ilgili aşağıdaki uluslararası sözleşmeler, Türkiye tarafından kabul edilmiş bulunmaktadır:

- Beyaz Kadın Ticaretinin Engellenmesi Sözleşmesi (1910) – Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasını tanıyan Lozan Antlaşması'yla kabul edilip onaylanmıştır.

- Kadın ve Çocuk Ticaretinin Engellenmesi Sözleşmesi (1921) - Lozan Antlaşması'yla kabul edilip onaylanmıştır.

- Kadın Ticaretinin Engellenmesi Sözleşmesi (1933) – 15/4/1935 tarihli ve 2693 sayılı Yasa'yla onaylanmıştır.

- Kölelik ve Köle Ticaretinin Yasaklanmasına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi (1926) – 5/6/1933 tarihli ve 2273 sayılı Yasa'yla onaylanmıştır (1953 tarihli Protokol ile eki, 14/1/1955 tarihinde imzalanmıştır).

- Çocuk Hakları Sözleşmesi (1990) – 9/12/1994 tarihli ve 4058 sayılı Yasa'yla onaylanmış, 27/1/1995 tarihli ve 22184 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır).

Diğer yandan, zorunlu çalışmaya ilişkin:

- 29 sayılı Zorunlu Çalışmaya İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, 23/1/1998 tarihli ve 4333 sayılı Yasa'yla (RG. 27.1.1998, No. 23243),

- 105 sayılı Zorunlu Çalışmanın İlgasına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, 14/12/1960 tarihli ve 162 sayılı Yasa'yla (RG. 21.12.1960, No. 10686),

Türkiye tarafından onaylanmıştır.

Ayrıca, Avrupa Konseyi İnsan Ticaretine Karşı Eylem Sözleşmesi (2009), Türkiye tarafından 30.1.2016 ve 6667 sayılı Yasa'yla onaylanmıştır.

Ulusal Mevzuat

Türk mevzuatında hukuki önlemler olarak, ilkin, Anayasa'nın 17 nci maddesi, *"Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbi zorunluluklar ve yasada yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya işleme tabi tutulamaz"* hükmüne yer vermektedir.

Yine, Anayasa'nın 18 inci maddesinde, *"Hiç kimse zorla çalıştırılamaz. Angarya yasaktır"* denilmek suretiyle, kişinin kendi isteği ve rızası hilafına çalışmaya zorlanması menedilmektedir. Bunun gibi, Anayasa'nın 50 nci maddesi, işgücü istismarına yönelik eylemleri yasaklamaktadır.

Diğer yandan, Anayasa'nın 19 uncu maddesi, bireyin bedeni hareket serbestisini korumaktadır. Söz konusu özgürlük alanı; bireyin emniyet içinde olmasını, keyfi olarak yakalanıp tutuklanmamasını, dilediği gibi hareket edebilmesini, dolaşım ve özel yaşam özgürlüğünün müdahalelerden arındırılmasını gerektirmektedir. Böylece, kişi güvenliği; bireye, hem bedeni ve hem de manevi açıdan, devletin veya diğer bireylerin himmetinde olmama ve özgürlüklerden yoksun bırakılmama hakkını vermektedir.

Bunların dışında, insan ticaretinin uluslararası sözleşmelerle yasaklanmış bir eylem olması bakımından, Anayasa'nın 90 ıncı maddesinin dikkate alınması söz konusudur. Buna göre, usulüne göre yürürlüğe konulan uluslararası antlaşmalar, yasa hükmünde olup; bunlar hakkında, Anayasa'ya aykırılık iddiasıyla, Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamamaktadır. Bunun gibi, usulüne göre yürürlüğe konulan temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası antlaşmalar ile yasalar arasında farklılık olduğunda, uluslararası antlaşma hükümleri üstün tutulacaktır.

Ceza hukuku bakımından, Türk Ceza Kanunu'nun 80 inci maddesi, insan ticaretini suç olarak kabul etmektedir. Buna göre, *"zorla çalıştırmak, hizmet ettirmek,fuhuş yaptırmak veya esarete tabi kılmak ya da vücut organlarının verilmesini sağlamak maksadıyla tehdit, baskı, cebir veya şiddet uygulamak, nüfuzu kötüye kullanmak, kandırmak veya kişiler üzerindeki denetim olanaklarından veya çaresizliklerinden yararlanarak rızalarını elde etmek suretiyle kişileri ülkeye sokan, ülke dışına çıkaran, tedarik eden, kaçıran, bir yerden başka bir yere götüren veya sevk eden ya da barındıran kimseye*

sekzi yıldan oniki yıla kadar hapis ve onbin güne kadar adli para cezası verilir" (bent 1).

Ayrıca, iş ve çalışma özgürlüğünün ihlali, Türk Ceza Kanunu'nun 117 nci maddesi tarafından cezalandırılmaktadır. Buna göre, *"çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağlılığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru le bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir"* (bent 2).

Öte yandan, insan ticareti mağdurlarının Türkiye içerisinde çoğunlukla kaçak çalıştırıldıkları dikkate alındığında, Uluslararası İşgücü Kanunu'nun önemi ortaya çıkar. Nitekim, 28/7/2016 tarihli ve 6735 sayılı *Uluslararası İşgücü Kanunu*, yabancıların Türkiye'deki çalışmalarını izne bağlamıştır. Buna göre, yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışmaları veya çalıştırılmaları yasaktır. Çalışma izinlerini verme yetkisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na aittir (m. 6). Bu bağlamda, yabancıların ve işverenlerin, yasadan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmedikleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş müfettişleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sigorta müfettişleri ve sigorta denetmenleri tarafından denetlenmektedir (m. 23). Ayrca, çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştırdığı tespit edilen işverenlere her bir yabancı için idari para cezası uygulanır (m. 23). Her ne kadar izin almaksızın çalışan yabancıların da idari para cezasına çarptırılacağı yasada belirtilmekteyse de, bunu sadece kendi iradesiyle çalışan yabancılar açısından dikkate almak, yerinde olur. İnsan ticareti suçunun mağduru olan yabancılar ise, kendi iradeleriyle değil, rızaları hilafına çalıştırılmaktadır (Yenidünya, 2007: 50).

Bunun dışında, fuhşa sürüklenmek üzere Türkiye'ye getirilen kadınların Türk vatandaşlığına geçirilmesi, insan ticareti eyleminin yasal bir görüntü altında kolayca yapılmasını sağladığı için, başvurulan yöntemlerden biridir. Nitekim, önceki dönemde, evlenme yoluyla Türk vatandaşlığına geçme iradesini beyan eden yabancı kadının otomatikman Türk vatandaşlığını kazanması, bu yola başvurmayı cazip hale getirmiştir.

Ancak, günümüzde 5901 sayılı *Türk Vatandaşlığı Kanunu*, evlenme yoluyla vatandaşlığın otomatikman kazanılmasına olanak tanımadığı gibi, Türk vatandaşlığının kazanılmasını sıkı bazı şartların gerçekleşmesine bağlamıştır (m. 11 ve 16). Böylece, Türk Vatandaşlığı Kanunu, öncelikle muvazaalı evliliklerin önlenmesi düşüncesiyle,

yabancı uyruklu kadınların bu tarz yasal görüntüler altında fuhşa sürüklenmesini engellemeye çalışmaktadır.

Nihayet, 10/7/2003 tarihli ve 4925 sayılı *Karayolu Taşıma Kanunu*; taşımacılık yapılabilmesi için, Ulaştırma Bakanlığı'ndan yetki belgesinin alınmasını zorunlu kılmaktadır (m. 5). Bunun gibi, söz konusu yasaya dayanılarak çıkarılan Karayolu Taşıma Yönetmeliği, yetki belgelerinin verilmesini sıkı bazı genel ve özel şartların yerine getirilmesine bağlamış; taşımacı şoförlerin, insan kaçakçılığından özgürlüğü bağlayıcı ceza almamış olmalarını öngörmüştür (m. 34). Buna göre, anılan yasa ile ilgili yönetmeliği; belirtilen düzenlemeler yoluyla, insan ticareti ve göçmen kaçakçılığı fiilleri çerçevesinde, kişilerin ülke sınırlarından dışarıya veya dışarıdan ülke sınırları içerisine naklini önleyici ve caydırıcı etkileri bakımından önem taşımaktadır.

Anayasa'nın 10 uncu maddesi; herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri nedenlerle ayırım gözetilmeksizin yasa önünde eşi olmasını öngörmektedir (para. 1). Bu düzenlemenin ırka dayalı ayrımcılığı kapsadığı görülmekle birlikte; temelinde, geçmişteki köleliğin yasaklanması uygulamasının yanısıra, laik Türkiye Cumhuriyeti'nin din ve cinsiyet eşitliğini de hedeflemesi yatmaktadır.

Anayasa'nın 18 inci maddesinde, *"Hiç kimse zorla çalıştırılamaz. Angarya yasaktır"* denilmek suretiyle, kişinin kendi isteği ve rızası hilafına çalışmaya zorlanması men edilmektedir (f. 1).

Ancak, Anayasa'nın 18 inci maddesi, zorunlu çalışmayla bağlantılı olarak, bazı istisnalara yer vermektedir. Buna göre, şekil ve şartları yasayla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar ile olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler ve ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorunlu çalışma sayılmamaktadır (f. 2).

Bu bağlamda, geçmişte Anayasa Mahkemesi; sadece, fazla çalışmanın bir saatinin günlük iş ücretinin içinde sayılmasına ilişkin yasal hükmü iptal etmiştir. Buna karşılık, Anayasa Mahkemesi; sandık kurulunda üye olarak seçilen kişilerin zorunlu olarak çalıştırılmasına, köyün işlerinin imece usulüyle yapılmasına, köyün içme sularının bozulması halinde failler bulunamazsa masrafların köylülerce karşılanmasına, noterlerin

protesto işlemlerinden elde ettikleri gelirin o yerlerdeki noterler arasında eşit olarak bölüştürülmesine, zabıt katiplerine ve diğer mahkeme çalışanlarına olağan çalışma saatlerinin dışında ve resmi tatil günlerinde çalışma yükümlülüğünün öngörülmesine ilişkin yasa hükümlerini, hukuka uygun bulmuştur.

Bunun gibi, 1982 Anayasası döneminde Anayasa Mahkemesi'nin benzer şekilde tatil günlerinde veya çalışma saatleri dışında mahkeme çalışanlarının iş yerine çağrılmasını, uzman tabiplerin 300 ila 600 gün arasında devlet hizmeti yükümlülüğüne tabi tutulmasını, aile hekimlerine ve aile sağlığı elemanlarına haftalık çalışma süresi ve mesai saatleri dışında ihtiyaç halinde nöbet görevi verilmesini, stajını okulda yapan ortaöğretim öğrencilerine ücret ödenmemesini hukuka aykırı bulmamıştır. Yine, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin kararlarını izleyen Anayasa Mahkemesi, zorla çalıştırma yasağına ilişkin bireysel başvuru kararlarında, henüz bir ihlal kararı vermis değildir (*bkz.* Usta, 2021: 419-420).

Bunların dışında, insan ticaretinin uluslararası sözleşmelerle yasaklanmış bir eylem olması bakımından, Anayasa'nın 90 ıncı maddesinin dikkate alınması söz konusudur. Buna göre, usulüne göre yürürlüğe konulan uluslararası antlaşmalar, yasa hükmünde olup; bunlar hakkında, Anayasa'ya aykırılık iddiasıyla, Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamamaktadır. Bunun gibi, usulüne göre yürürlüğe konulan temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası antlaşmalar ile yasalar arasında farklılık olduğunda, uluslararası antlaşma hükümleri üstün tutulacaktır (f. 5).

MODERN KÖLELİĞİN SORUN OLARAK KABULÜ

Modern Köleliğin Farkına Varılması

Çağdaş kölelik, Türk hukuk sisteminde doğrudan ve özel bir yasayla düzenlenmiş değildir. Buna karşılık, çağdaş kölelik biçimlerinin, değişik yasa hükümlerinde ele alındığı görülmektedir. Bunun gibi, Türkiye, çağdaş kölelik biçimlerini yok etmeye yönelik uluslararası belgelerin önemli bir bölümünü kabul etmiştir.

Bu bağlamda, *"Avrupa Konseyi İnsan Ticaretine Karşı Eylem Sözleşmesi"*, Türkiye tarafından 19.3.2009 tarihinde imzalanmış ve daha sonra 30.1.2016 tarihinde onaylanmıştır. Söz konusu onay doğrultusunda, 17.3.2016 tarihli *"İnsan Ticaretiyle Mücadele ve Mağdurların Korunması Hakkında Yönetmelik"* kabul edilmiştir.

Ayrıca, Türkiye, göçmenler bakımından, Avrupa'ya geçiş kapısı durumundadır. Bu durumda, çağdaş kölelik sorunu, hem bir ulusal hukuk sistemi sorunu ve hem de diğer hukuk sistemlerinin çağdaş köleliğin yok edilmesi yolundaki sorumluluğunun paylaşılması sorunu olarak ortaya çıkmaktadır.

Modern Köleliğin Neden ve Sonuçları

Geçmişteki kölelik uygulamaları, ilkin, savaşlar sonucunda ganimet olarak elde edilen insanların köle olarak zorla çalıştırılmasına ve de birer meta olarak satılması veya hediye edilmesine dayalı gelişmiştir. Bunun sonucunda, savaş yoluyla sağlanan esirler, köle olarak saray veya ev hizmetinde kullanılmıştır. Yine, söz konusu kişilerin, birer mal gibi satıldığı veya hediye edildiği görülmüştür. Bu anlamda, Osmanlı Devleti'nde cariyelerin, ev hizmetlerinin yanısıra, seks hizmetinde köle olarak çalıştırıldıkları söylenebilir.

Günümüz Türkiyesi'ndeki çağdaş kölelik uygulamaları ise, geçmişteki Osmanlı Devleti döneminde ortaya çıkan kölelik uygulamalarından farklıdır. Nitekim, çağdaş kölelik uygulamaları, daha çok, insan ticareti şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Gerçkten, insan ticareti, bireyin sömürülüp nesne durumuna getirildiği, çağdışı bir fiildir. Kişinin her türlü temel hakkından yoksun bırakıldığı bu eylem, *"kölelik"* kurumuyla ilişkilendirilebilir. Nitekim, eski zamanların kölelik olgusu, günümüzde insan ticareti olarak, insanların zorla çalıştırılmasına dayanmaktadır. Buna göre, insanlar; rızaları hilafına zorla çalıştırılmak, esarete benzer koşullara bağlı kılınmak, fuhşa sürüklenmek veyahut vücut organlarının verilmesini sağlamak üzere tedarik edilmekte, nakledilmekte, kaçırılmakta ve sevk edilmektedir. Mağdurlar, çoğunlukla kadınlar ile çocuklar olmaktadır (Yenidünya, 2007: 1).

Bu bağlamda, insan ticaretine ilişkin verilere değinilecek olduğunda; resmi makamlar (İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığı) tarafından doğrulanan insan ticareti mağdur sayısı, 2024 yılının başı itibariyle, 223'dür (bkz. https://www.goc.gov.tr/insan-ticareti-ile-mucadele-istatistik). Elbette, bu sayı, resmi makamlara intikal etmiş olaylar temel alınmak suretiyle hazırlanmıştır. Oysa, insan ticareti suçu, yapısı gereği gizli gerçekleştirilmektedir. Bu da, birçok vakanın resmi makamlara intikal ettirilmemesi anlamını taşımaktadır. Buna göre, insan ticareti mağdur sayısının, çok daha fazla olduğu söylenmektedir (Usta, 2021: 144).

Ayrıca, modern kölelik bağlamında insan ticareti, resmi makamlar açısından TCK m. 80 bağlamında cinsel sömürü, işgücü sömürüsü, zorla dilendirme, zorla evlendirme, çocuk satışı, organ/doku ticareti ve çocuk asker kapsamında değerlendirilmektedir (bkz. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (yay.), 2020 Türkiye'nin İnsan Ticaretiyle Mücadele Yıllık Raporu: 66). Oysa, insan ticareti mağdur sayısının, çok daha fazla olduğu söylenmektedir (Usta, 2021: 144).

KÖLELİĞİN TANIMI

Türkçe Anlamı

Türkçede köle; savaşta esir alınan, yabancı ülkelerden zorla kaçırılıp özgürlükten yoksun bırakılan veya başkasından satın alınan kimse olarak tanımlanmakla birlikte, birinin emri altında bulunan ve özgür olmayan kimse şeklinde tanımlanmaktadır. Burada, kölelik nedenlerinden biri olarak kabul edilen "esir" sözcüğünü tanımlamakta yarar vardır. Nitekim, Arapça *"esir"* söcüğünün Türkçedeki karşılığı *"tutsak"*tır. Arapça savaş tutsağının sözcük anlamı olan esir, ip ve benzeri şeylerle sıkıca bağlamak anlamına gelen *"esr"* kökünden türemiştir. Arapçada esir, daha çok savaşçı durumunda olup da savaş sonucu ele geçen erkekler için kullanılmaktadır. Ancak, günümüzde köle ile esir, aynı anlamda kullanılmamakta; kölelik ile esirlik, farklı hukuki durumları anlatmaktadır. Bununla birlikte, esirliğin kölelik nedenlerinden bir tanesi olduğu söylenebilmektedir (Usta, 2021: 10-11).

Uluslararası Belgelerdeki Tanımlar

Türkiye'nin taraf olduğu Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, kölelik kavramının Sözleşmede yer almasına rağmen herhangi bir tanımının bulunmaması nedeniyle, ilgili uluslararası sözleşmelere göndermede bulunmaktadır. Nitekim, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Sözleşmenin 4 üncü maddesinde yer alan köleliliğin kapsamını incelerken, 1926 tarihli Kölelik Sözleşmesi'ndeki tanıma dayanmıştır (Uncular, 2016: 108).

Yine, Türkiye'nin onaylamış bulunduğu Kölelik, Köle Ticareti, Köleliğe Benzer Uygulama ve Geleneklerin Ortadan Kaldırılmasına Dair Ek Sözleşme'nin 1 inci ve 7 nci maddeleri, kölelik terimi ile köle ticareti tanımına açıklık getirmektedir.

Köleliğin Anlamı

Kölelik, insanlardan bazılarının başka insanlara kayıtsız ve şartsız olarak zorla yüklemiş olduğu bağlılık ve hizmet yükünü ve bu durumun sonucunda yükümlü durumda bulunan insanın hukuki durumunu anlatmaktadır. Böylece, kölelik, bireyin sahip olması gereken her türlü haktan yoksun bir biçimde, alınıp satılabilen bir mal olarak görülmesi ve bir eşya gibi mülkiyet hakkına konu teşkil etmesi anlamına da gelmektedir. Bu anlamda, köle, esas olarak özgür olmayan bir toplum sınıfından gelen, alınıp satılabilen ve ekonomik bir araç olarak olarak görülen kişidir. Nitekim, kölelik, zorla çalıştırmanın tipik ve en ağır biçimidir. Buna göre, kölelik, sahip olunan kişinin özgür bir insandan daha alt derecede bir statüye sokulması, tamamen hukuki olarak tahakküm altına alınıp medeni ve siyasi haklardan yoksun bırakılmasıdır (Usta, 2021: 8-9).

Türk Hukuk Sisteminin Yaklaşımı

Türk hukuk sistemi, *"sömürü"* kavramına ilişkin bir tanımı içermemektedir. Ancak, özel hukuk sözleşmelerinde sömürülen taraf, sözleşmeyi iptal etme yetkisine sahip bulunmaktadır. Kamu hukuku açısından ise, kişinin sömürülmesi, insan ticareti suçunda korunan menfaat olarak ortaya çıkmaktadır.

Nitekim, insan ticareti, insanı kişi olmaktan çıkarıp, obje durumuna getirecek bir bağımlılık ilişkisi içine sokmakta ve bireyi kişiliğini ifade etme yeteneğinden yoksun bırakıp onun özgür iradesini ortadan kaldırmaktadır. Bir kimsenin diğer bir kimseye ve onun fiziki, ekonomik sömürüsüne tümüyle boyun eğecek biçimde köleleştirilmesi ve ticaret yoluyla nesne haline getirilmesi, kişiliğe bağlı özgürlüklerin kullanılmasını olanaksız kılar ve bireyin toplum içindeki değerini ortadan kaldırır. Bu açıdan, insan ticareti suçunun yaptırıma bağlanmasıyla, sömürüye karşı insan onuru korunmaktadır.

Türk mevzuatı, *"kölelik"* ve *"zorunlu çalışma"* kavramlarının tanımını içeren düzenlemeleri içermemektedir. Buna karşılık, cebri veya mecburi çalıştırma ile bunun ortadan kaldırılması hakkındaki 29 ve 105 sayılı uluslararası çalışma sözleşmeleri, Türkiye tarafından onaylanmış ve yürürlüğe konulmuştur. Sözkonusu sözleşmeler içinde 29 sayılı Sözleşme, herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetleri, "zorunlu çalışma" olarak tanımlamaktadır (m. 2/1). Türkiye anılan sözleşmeyi kabul ettiği için, bu tanımın Türk hukuk sistemi bakımından da geçerli ve bağlayıcı olduğu söylenmelidir.

Yine, Türk mevzuatının *"insan ticareti"* konusunda, belli bir tanımı içerdiği görülmez. Buna karşılık, insan ticareti suçunu düzenleyen Türk Ceza Kanunu'nun 80 inci maddesi; *zorla çalıştırmak, hizmet ettirmek, fuhuş yaptırmak veya esarete tabi kılmak ya da vücut organlarının verilmesini sağlamak maksadıyla tehdit, baskı, cebir veya şiddet uygulamak, nüfuzu kötüye kullanmak, kandırmak veya kişiler üzerindeki denetim olanaklarından veya çaresizliklerinden yararlanarak rızalarını elde etmek suretiyle kişileri ülkeye sokma, ülke dışına çıkarma, tedarik etme, kaçırma, bir yerden başka bir yere götürme veya sevk etme ya da barındırma* eylemlerini *"insan ticareti"* olarak kabul etmektedir (f. 1).

Buna karşılık, çağdaş kölelik biçimlerinin sıralandığı bir liste, Türk mahkeme kararlarıyla ortaya çıkmış değildir. Bununla birlikte, Türk mahkemelerinin, Birleşmiş Milletler Özel Raportörü'nün veya uluslararası örgütlerin denetim organlarının raporlarını ve bunların sonuçlarını kaynak almasına, hukuken bir engel yoktur. Ancak, Türk mahkemelerinin bu yönde verilmiş kararlarına rastlanmamaktadır.

MODERN KÖLELİK YAKLAŞIMI

Günümüz Kölelik Anlayışı

Geçmişteki kölelik anlayışı, günümüzdeki çağdaş kölelik uygulamalarından oldukça farklıdır. Ancak, sonuçta insanların özgür olmaksızın çalışmaya zorlanmaları söz konusudur. 'Çağdaş kölelik' kavramına başvurma, günümüz uygulamalarını geçmiştekilerden ayırdetme bakımından yararlıdır. Diğer yandan, modern kölelik anlatımı, köleliğin günümüzde hala başka şekillerde de olsa devam ettiğini göstermektedir. Nihai amaç ise, köleliğin tüm şekilleriyle ortadan kaldırılması olmalıdır.

Bu bağlamda, sağlık işçilerinin 36 saatlik nöbet uygulaması, covid-19 pandemi döneminde çağdaş köleliği andırır bir görünüm kazanmıştır. Nitekim, bazı kliniklerde asistan hekimlerin 36 saat çalıştığı durumların olduğu, bizzat Sağlık Bakanı tarafından doğrulanmıştır. Bunlara örnek bir olayda, Rümeysa Şen adlı asistan hekimin, 36 saatlik nöbet çıkışı trafik kazasında hayatını kaybetmesi hekimleri ayağa kaldırmış ve genç asistanın ölümü, görev yaptığı hastane önünde protesto edilmiştir. Örnek olayda söz konusu asistanın hekim meslektaşları, 36 saatlik nöbet uygulaması ile zorlu çalışma koşullarının genç asistanın ölümüne neden olduğunu savunmuş ve iş bırakarak eyleme

katılmıştır (https://haber.sol.org.tr/haber/meslektaslari-doktor-rumeysa-berin-sen-icin-eylemde-316723).

Türk Hukuk Sisteminin Yaklaşımı

Türk hukuk sistemi, çağdaş kölelik uygulamalarını iyileştirme konusunda, daha çok insan hakları alanında alınacak önlemlerle ilgilenmektedir. Bu konuda, sektörel bazda tedbir almaya başvurulması söz konusu değildir.

Çağdaş kölelik uygulamalarına karşı etkin uyuşmazlık çözüm yollarına başvurulması, modern kölelikten kurtulma için gerçekçi görünmemektedir. Nitekim, 2018 yılının başından itibaren alternatif çözüm yolları olarak, Türkiye'de iş davalarında zorunlu arabuluculuk sistemi kabul edilmiştir. Ancak, zorunlu arabuluculuk sistemi, işçiler bakımından önemli hak kayıbı anlamını taşımıştır.

Çağdaş kölelikle müdadelede Türk hukuk sistemine, daha çok ceza hukuku yaklaşımı hakimdir. Nitekim, salt insan ticareti suçuyla ilgilenilmektedir. Bunun gibi, çağdaş kölelik uygulamalarını yasaklayan uluslararası sözleşme metinleri, Türkiye tarafından onaylanmış; ancak, bu uluslararası düzenlemeler, doğrudan iç (ulusal) hukukta uygulanabilir hale getirilmemiştir. Özellikle uluslararası çalışma sözleşmelerinin hükümleri genellikle kendiliğinden yürürlüğe girecek nitelikte olmadıkları için, bunlar çoğu kez hükümet için direktif niteliğini taşımaktan öteye gidememektedir.

Bu konuda, ticaret sınırlaması olarak, modern kölelik uygulamaları içinde üretilmiş malların ithalini yasaklayıcı hükümlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun gibi, mal satin alınırken ürünün etiketine bakılıp modern kölelik uygulaması içinde üretilmiş malları satin almama konusunda, Türk halkında farkındalık bilincinin yaratılması önem taşımaktadır. Nitekim, tüketici bakımından, malın fiyatının ucuz olması yerine, o ürünün çağdaş kölelik uygulamasından uzak olup olmadığı önemli olmalıdır.

Modern Kölelikle Mücadelenin Önemi

Ticari işletmelerin günümüzde giderek artan sosyal sorumlulukları, iş çevrelerinin kural tanımayacak biçimde ticari faaliyette bulunmalarına engel oluşturmaktadır. Küresel ekonomide iş çevrelerinin sadece bulundukları ülke yerine tüm dünyada ticaret yapabilmeleri, bunların bulundukları ortamlarda insanların maddi ve manevi varlıklarını dikkate almalarını, çevreye zarar vermemelerini ve yolsuzluklarla mücadele etmelerini

gerektirmektedir. Buna göre, ticari işletmelerden insan haklarına uygun ortamlarda faaliyette bulunmaları beklenmektedir. Bu bağlamda, Alliance 8.7 gibi çağdaş kölelik hakkındaki mevcut inisyatiflerin önemi büyüktür. Ancak, Türkiye'deki çevrelerin Alliance 8.7'yle çok fazla yakından ilgilendikleri söylenemez.

Birleşmiş Milletler'in iş çevrelerine yönelik olp insan haklarını ilgilendiren önemli bir çalışması, özgün adıyla, *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework'dür*. Bu bağlamda, ortaya konulmuş yönlendirici ilkeler, iş çevrelerinin insan haklarına uymasını sağlama yönünde atılmış olup, Küresel Sözleşme'ye (Global Compact) oranla ticaret ile insan hakları arasındaki bağlantıyı daha ayrıntılı biçimde kaleme almış bir metin olarak ortaya çıkmaktadır (Centel, 2017: 7).

Söz konusu ilkeler tarafından hedeflenen insan haklarının yer aldığı temel metinler, Türkiye tarafından onaylanmış durumdadır. Söz konusu uluslararası metinlere Türkiye'nin taraf olmasına ve bunları onaylayıp kabul etmiş bulunmasına karşın, bu standartların bazılarının uygulamada tam olarak gerçekleştirilmesinde güçlük yaşanmaktadır. Nitekim, Türkiye'deki resmi denetim örgütünün, yeterli bir denetim yaptığından söz edilememektedir.

Diğer yandan, herhangi bir yasal yükümlülüğün bulunmayışı yüzünden, Türkiye'de ticari şirketlerin insan haklarına uyma sorumluluklarını yerine getirmek üzere, uygun politika ve süreçlere sahip bulundukları genelde görülmemektedir. Buna göre, ticari işletmelerin, sözgelimi web sayfalarında vizyonları belirtilirken, insan haklarına uyma sorumluluklarını yerine getireceklerine ilişkin bir politikayı taahhüt ettiklerinin belirilmesinde yarar vardır. Bunun gibi, Türkiye'de ticari işletmelerin, insan haklarına uyma konusunda teknik değerlendirme yapmalarına da pek rastlanmamaktadır. Oysa, ticari işletmeler, insan hakları risklerini ölçmek ve değerlendirmek durumundadır. Bu konuda, ticari şirketlerin kendi içlerinde ve/veya dışarıdan bağımsız uzmanlara yaptıracakları insan hakları incelemelerine ve ilgili gruplar ile diğer ilgili paydaşlarla uygun biçimde yapılacak danışma toplantılarına ihtiyaç duyulmaktadır (Centel, 2017: 14].

Ulusal Hukuk Yapısının Değerlendirilmesi

Türk hukuk sistemi, insan ticaretini ve zorla çalıştırmayı yasaklayan ve cezalandıran hukuki düzenlemeleri bakımından yeterli olmasına karşın, insan sömürüsüne dayalı diğer çağdaş kölelik uygulamalarına yabancıdır. Bu konuda, uluslararası sözleşmelerin onaylanmış olması, yerinde görülmektedir. Buna ek olarak, hukuki kuralların bulunmasına karşılık, bunların yeterli ve etkili bir biçimde uygulandığı söylenememektedir. İnsan ticaretine yönelik sayısal verilerin gerçekte resmi verilerin çok çok üzerinde olması da, bunu göstermektedir.

Gerçekten, çağdaş kölelik uygulamaları, küresel bir sorundur. Ulusal ve uluslararası düzenlemelerin, bu küresel sorun karşısında, yetersiz kaldıkları ise açıktır. Nitekim, modern kölelik mağdurlarının birçoğu, savunmasızlığın, kırılganlığın, güvensizliğin ve korkunun etkisiyle yetkili makamlara başvurmamaktadır. Bunun gibi, çokaz sayıdaki başvuranın yolsuzluk, rüşvet veya yetersiz eğitim gibi nedenlerle koruma mekanizmalarını harekete geçiremediği de bir gerçektir (Usta, 2021: 422).

SONUÇ

Günümüzde gelişmiş ekonomiler, modern köleliğin artışına yalnızca kendi ulusal sınırları içinde işlendiğinde değil, ithal ettikleri ürünler aracılığıyla da katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle, küresel tedarik zincirindeki şeffaflığın artırılması ve modern kölelik riski taşıyan ürünlerin ülke içerisine girişine izin verilmemesi önem taşımaktadır.

Buna göre, insanların sınırlardan yasa dışı yollardan geçişini önlemek adına alınan önlemler ve insanların geçiş izni alabilmesi için çıkartılan güçlükler, modern köleliğe bulaşmış ürünlerin geçişinde de uygulanmalıdır. Bu konuda, gelişmiş ülkeler ve küresel şirketler, samimi adımlar atmadıkları ve ekonomik karlarından insanlar uğruna vazgeçmedikleri sürece, çağdaş kölelik sorunu devam edecektir. Çünkü, çağdaş kölelikle mücadele, uluslararası işbirliği ve köleliğin sınır ötesi boyutu gözönünde bulundurulduğu takdirde önem kazanmaktadır (Usta, 2021: 422-423).

KAYNAKÇA

Akgündüz, A. (1995). *İslam Hukukunda Kölelik-Cariyelik Müessesesi ve Osmanlı'da Harem*. İstanbul: Osmanlı Araştırmaları Vakfı.

Centel, T. (2017). İş Yaşamına ve İnsan Haklarına İlişkin Rehber İlkeler Işığında Türk İş Mevzuatı ve Uygulaması. *TİSK Akademi*, 23: 7-16.

Engin, N. (1998). *Osmanlı Devletinde Kölelik*. M. Ü. İlahiyat Fakültesi Vakfı

Turgan, G. K. (2015). *Türkiye'de 1923-1960 Yılları Arası Zorunlu Çalışma*. İstanbul: M. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü (yüksek lisans tezi).

Uncular: (2016). Prohibition of Slavery and Forced Labour in the Light of ECHR and the Case Law. *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. IV/2: 103-125.

Usta, O. (2021). *Türk Hukuku ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Bağlamında Kölelik, Kulluk ve Zorla Çalıştırma Yasağı*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık.

Yağcı, Z. G./Akkaya, M. (2017). Güney-Kuzey Köle Ticaretinde Antalya Limanı. *Turkish Studies*, 12/26: 115-130

Yenidünya, A. C. (2007). *İnsan Ticareti Suçu (TCK. m. 80)*. Ankara: Turhan Kitabevi.

DÜNDEN BUGÜNE FEDERAL ALMANYA'DA KAMU GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTLENME VE SENDİKAL HAKLARI: TÜRKİYE İÇİN DEĞERLENDİRMELER

Alpay HEKİMLER[1]

GİRİŞ

Kamu görevlilerin örgütlenme ve sendikal hakları bilindiği üzere ülkemizde ne sosyal politikanın ne de kolektif iş hukukunun araştırma alanının odağında yer almaktadır. Her ne kadar bu konu bağlamında ortaya konan çalışmalar belirli dönemler itibariyle artışlar göstermiş olsa da hiçbir zaman işçi sendikacılığının popülaritesine ulaşmamıştır. Nitekim yapılacak basit bir inceleme bu alanda üretilen yayınların ağırlıklı olarak ülkemizde kamu görevlilerin örgütlenme haklarının genişletildiği ve tartışıldığı dönemlerde yoğunlaşmakta olduğunu ortaya koyacaktır. Böylelikle 1961 Anayasası ile birlikte kamu görevlileri sendikacılığının önünün açıldığı, 1965'te uygulama yasası ile şekillendiği dönemi izleyen birkaç yıl ve de 2001 yılı öncesi ve sonrasında yaşanan gelişmeler doğrultusundaki sınırlı yıllarda bilimsel çalışmaların yoğunlaşmakta olduğunu görmekteyiz. Bu dönemler dışında üretilen yayınlar ise alana çok önemli katkılar sağlamak ile birlikte oldukça kısıtlı kalmıştır. Vurgulanması gereken diğer bir husus da kamu sendikacılığı konusunu üzerinde istikralı çalışan akademisyen sayısının son derece sınırlı olduğu gerçeğidir.

İşin doğası gereği her dönem içinde belirli konulara ilişkin daha fazla araştırma ve inceleme yapılmakta, ortaya çıkan sorunlara ilişkin tespit ve önerilerde bulunmak suretiyle, uygulama boyutuna da önemli katkılar sağlanarak yol gösterici olunmaktadır. Bilimin de asıl gayelerinden biri de şüphesiz budur. Global ölçekte bunun en son örneğini Corona-Pandemisi döneminde, farklı disiplinler boyutunda hep birlikte, hatta şimdiye kadar görülmeyen bir boyutta yaşanmıştır.

[1] Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, ahekimler@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-6679-8180

Sosyal politika, endüstri ilişkileri, iş hukuku gibi disiplinlerin sosyal bilimlerin en dinamik ve gelişmelerden en fazla etkilenen alanlarından oldukları tartışmasızıdır. Odağında insan, çalışan olan bu disiplinlerde "işçilerin korunması gerektiği" felsefesinden hareketle işçilerin bireysel ve kolektif düzeyde hakları inceleme ve araştırma konusu yapılmaktadır. Nitekim bu temel yaklaşım anılan bilim dallarının ortaya çıkma ve gelişme nedenini oluşturmaktadır.

Ancak çalışan kavramı, bilindiği üzere "işçi" kavramından çok daha geniş bir kapsama sahip olup, işçi statüsü dışında emeğini arz eden diğer kişileri de içinde barındırmaktadır. Bunların başında ülkemizde kamu personeli olarak da adlandırılan "kamu görevlileri" gelmektedir. Her ne kadar resmi rakamlara göre çalışanların ağırlığını işçi statüsünde emeklerini arz etmekte olanlar oluştursa da (Organisation for Economic Co-Operation and Development, [OECD] 2023) kamu kesiminde çalışanların sayıları özellikle milenyum dönüşümünden sonra izlenen özelleştirme ve devletinin belirli alanlardan çekilme politikaların sonucunda düşmüş de olsa halen önemli bir sayıya tekabül etmektedir. Bu çalışmanın kaleme alındığı tarih itibariyle Çalışma Bakanlığının yayınlamış olduğu son veriler Temmuz 2023 dönemine ait olup, söz konusu verilere göre 2.858.424 kişinin kamuda istihdam edilmekte olduğu görülmektedir. (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, [ÇSGB], 2023)

Uluslararası ölçekte kamu görevlilerinin istihdam içindeki paylarına ilişkin olarak en güvenilir bilgi kaynaklarından birisini OECD rakamları oluşturmaktadır. 2024 yılı itibariyle 38 ülkenin üyesi olduğu OECD'nin 2023 yılına ait raporunda. (OECD, Ueber, 2023), önceki yıllara ait raporlarda da olduğu üzere, kamu görevlilerinin toplam istihdam edilenler içindeki paylarının ülkeler bakımından çok büyük farklılık arz ettiği görülmektedir. Önceki yıllara ait veriler göz önünde bulundurulduğunda İskandinav ülkelerindeki kamu kesiminin, toplam istihdam içindeki oranının oldukça yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu olgunun ardında yatan nedenlerin ancak burada ele alma olanağımız bulunmamaktadır. OECD ortalaması %18,6 iken söz konusu oran Norveç, İsveç ve Danimarka'da %30 seviyesinin üzerinde seyretmekte, kamu payının en düşük olduğu ülke olan Japonya'da ise %4,6 olarak tespit edilmektedir. Japonya'yı sırasıyla Kore %9 ve Federal Almanya %11 oranları ile izlemiştir. Türkiye için ise oran %14 olarak belirlenmiştir.

Türkiye'de kamu görevlileri sayısının oransal olarak düşüklüğünün yanında kamu görevlilerine örgütlenme haklarının diğer Avrupa ülkelerine nazaran oldukça geç tarihlerde bir hak olarak tanınmasının kamu görevlileri sendikacılığı alanında çalışmaların sınırlı olmasının temel nedeni olarak açıklanmakta, hatta savunulmaktadır.

Şüphesiz olarak her iki argümanın geçerli yanları bulunmaktadır. Ancak bu olgu yine de kamu görevlilerine ilişkin araştırmaların sınırlı olmasını haklı çıkarmamaktadır.

Bu noktada önemle vurgulanması gereken husus, bu durumun da kesinlikle salt Türkiye'ye has bir pratik olmadığı yönündedir. Eş anlatımla, birçok ülkede kamu görevlilerinin örgütlenme hakları bağlamında geçirdikleri evreler ve halen sahip oldukları haklar, yaşadıkları sorunlar ve talepleri gibi konular işçi sendikacılığı ile karşılaştırıldığında ikinci plana itilmiş durumdadır.

Diğer ülke uygulamalarında, özellikle de bu yazıya konu olan Federal Almanya[2] uygulamasında ortaya konulacağı gibi, kamu ve özel kesimde örgütlenme hakkı arasında büyük farklıkların olmaması, kamu görevlilerinin örgütlenme ve sendikal haklarına ilişkin kapsamlı çalışmaların yapılmasını belirli ölçüde gerekli kılmamaktadır. Çalışan iki grup arasındaki temel fark örgütlenme hakkı boyutundan çok, toplu pazarlık ve iş mücadelesi araçlarının kullanılması kapsamında kendisini göstermektedir. Oysa ülkemizde bilindiği üzere, kamu görevlilerinin sendikal hak ve özgürlükleri, işçilere kıyasla çok büyük farklılıklar gösterdiği gibi, hakların icrası boyutunda oluşturulan yapı da birbirinden tümden ayrışmaktadır.

Bir anlamda Türkiye'de akademik boyuta sendikacılık hareketi içinde üvey evlat muamelesi gören[3] kamu görevlileri sendikacılığı konusuna daha derinden değinilmesi ve özellikle karşılaştırmalı çalışmaların yapılarak yazına kazandırılması gerektiği görüşündeyiz. Bu alanda çalışan akademisyenlerin bir anlamda görev ve sorumlukları salt var durumu ortaya koymak değil, onun ötesinde karşılaştırmalı çalışmalar kapsamında elde ettikleri sonuçlar doğrultusunda mevcut yapının uluslararası standartlar ölçütüne taşınmasına yönelik yön verici, hatta yol gösterici olmaktır. Ütopik olmak ile

[2] "Almanya" ve "Federal Almanya" kavramları çoğu zaman doğru bir şekilde kullanılmamaktadır. "Federal Almanya" dan söz ettiğimizde II. Dünya Savaşından sonra ilan edilen, 1949 yılında kabul edilen Anayasa'ya göre federatif idare yapıya sahip bir ülkeden söz etmekteyiz. Oysa "Almanya" denildiği zaman, Federal Almanya Cumhuriyeti dönemini de içine alan, ancak II. Dünya Savaşı dönemi öncesini, Weimar Cumhuriyeti dönemini, Alman Birliğinin sağlandığı Reich dönemini ve öncesini de içine alan tarihsel dönemi kastetmekteyiz. Dolayısıyla "Almanya" kavramı "Federal Almanya'ya" oranla çok daha geniş bir dönemi kapsamaktadır.

[3] "Üye evlat" betimlemesine Mesut Gülmez'in Türkiye Barolar Birliği tarafından yayınlanmış olan "Anayasa ve Uyum Yasaları" adlı eserde yer halan "Uyum Düzenlemelerin Üvey Evladı: Sendikal Haklar" başlıklı makalesinden esinlenerek burada yer verilmiştir. Bkz.: https://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/anayasa-uyum.pdf. (Erişim Tarihi: 18.03.2024).

birlikte, neden diğer ülkeler için model oluşturabilecek bir yapının ihdas edilmesi yönünde önerilerin geliştirilmediği hatta geliştirilemediğinin de ayrıca sorgulanması gerekmektedir. Ancak bu konunun etraflıca değerlendirilmesi ayrı bir yazının konusunu oluşturduğundan burada daha fazla ayırtılara girmememize olanak bulunmamaktadır.

Bu çalışmanın konusu, kamu görevlilerinin örgütlenme ve sendikal hakları alanında yapılan yayınların sayısal azlığının nedenlerini irdelemek değildir. Çalışma ile amaçlanan, Türk literatüründe gözlemlemiş olduğumuz bir boşluğun giderilmesine belirli ölçüde katı sağlamak üzere bir ülke uygulamasını genel hatlarıyla açıklayarak, kamu görevlileri ile işçilerin örgütleneme haklarının ülkemizde olduğu üzere çok da farklılaşmadığını ortaya koymak ve Türkiye açısından bir perspektif çizmektir.

Bu bağlamda çalışmanın ilk bölümünde ayrıntılara girmeden, Almanya'da sendikal hareketin kamu görevlileri boyutunda tarihsel gelişimine kısaca yer verildikten sonra, statü hukuku boyutunda kamu görevlisi kavramı genel hatları ile irdelenerek kamu görevlilerinin örgütlenme ve sendikal haklarının yasal çerçevesi spesifik ayrıntılara girmeden değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Ancak bu konunun seçilmiş olmasının esas nedenini, çalışmanın yayınlanacak olan Armağan kitabının atfedildiği değerli Hocamız ***Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'ın*** bizzat kendisi oluşturmaktadır. Hocamız ülkemizde sosyal politika disiplininin gelişmesi boyutunda çok sayıda eseri Literatürümüze kazandırmış olmak ile birlikte Hocaların Hocası olarak sayısız akademisyene örnek ve yol gösterici olmuştur. Çalışmalarında klasik anlamda tanımlayabileceğimiz alanların dışına çıkarak, ele alınmamış konuları geniş bir perspektif ile ortaya koyan, sosyal politika disiplininin ülkemizde gelişmesi yolunda çok önemli katkılar sağlayan değerli Hocamızın bu yaklaşımı farklı alanlarda çalışan akademisyenler ve uygulayıcılar için de örnek teşkil etmiştir. Bu bakımından ülkemizde çok fazla incelenmemiş olan bir konunun ele alınarak armağan edilmesi uygun görülmüştür.

KAMU GÖREVLİLERİ BOYUTUNDA ALMANYA'DA SENDİKAL HAREKETİN ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ

Dünya'nın en önemli sanayi ülkelerinden biri konumunda olan Almanya'da sendikacılık hareketi oldukça köklü ve dinamik olarak tanımlayabileceğimiz bir geçmişe sahiptir. Bilindiği üzere İngiltere'de başlayan mekanizasyon süreci beraberinde sanayi devrimini

yaratmış ve Dünya tarihini derinden etkileyecek yeni bir düzenin kuruluşuna öncülük etmiştir. Ancak makineleşme süreci Almanya'ya 1830'lu yıllar ile birlikte kademeli ve de coğrafi bölgeler arasında dengesiz bir biçimde ulaşmaya başlamıştır. Bu nedenle literatürde 1830-1850 yılları erken sanayileşme dönemi olarak tanımlanmaktadır. Ancak her ne kadar sanayileşme süreci Almanya'ya nispeten geç olarak ulaşmış olsa da kazanılan ivme sonucunda sanayileşme hızı bakımından İngiltere'yi geride bırakmıştır[4]. Özellikle demir çelik ve tekstil alanında elde etmiş olduğu başarılar ile tarihe damgasını vurmuştur. Ancak tekstil sektörü hiçbir zaman İngiltere'deki gibi bir ağırlık kazanmamış olsa da demir çelik sektöründe kurulan işletmelerin belli başlıları günümüzde halen faaliyetlerini sürdürmektedirler.

Bir ülkede şüphesiz olarak sendikacılığın doğup gelişmesinde, siyasi ortam, belirleyici faktörler arasında en önemlilerinden biridir. Bu bakımdan sanayileşme sürecinin beraberinde yaratmış olduğu sosyal ortamdan bağımsız olarak Almanya'nın içinde bulunduğu siyasi ortam da çok açık bir biçimde sendikacılık hareketinin yönünü bu ülkede de tayin etmiştir.

Bu bakımında detaylı olarak sendikal hareket gelişmelerini esas itibariyle alt dönemlere ayırarak analiz etmek gerekecektir. Ancak bu yönde bir inceleme çalışmanın konusu olmamakla birlikte mutlak olarak dinamikleri daha net biçimde kavrayabilmek adına bazı temel hususlara yer verilmesi gerektiğini düşündüğümüzden iki alt başlık altında kısaca söz konusu gelişmeleri ele almak uygun düşmektedir.

Nitekim Almanya'da birçok alanda olduğu üzere 20. yüzyılda sendikacılık alanında da esas kırılma noktasını 1933 yılı oluşturmaktadır. Eş anlatımla Hitlerin iktidara gelmesi ile birlikte demokratik alanda o güne değin elde edilen tüm kazanımlar kaybedilmiş ve Dünya tarihinde görülmemiş bir vahşet sürecinin temelleri atılmıştır. Bu bakımdan Almanya'da sendikacılık tarihini genel hatlarıyla ele aldığımızda II. Dünya Savaşı öncesi ve yeniden toparlanma ve hakların geri verilip genişletildiği savaş sonrası olmak üzere iki bölümde incelenmesi uygun düşecektir.

[4] Bu konu hakkında geniş açıklamalar için özellikle Bkz. Michael Schneider, Kleine Geschichte der Gewerkschaften – Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute, Bundeszentrale für politische Bildung Bonn, 2000, s: 19.

İlk Sendikalardan II. Dünya Savaşına Kadar Olan Dönemdeki Gelişmeler

Sanayileşme sürecinin Almanya'ya ulaşmasıyla birlikte üretim süreci, küçük zanaatçılardan fabrika üretime kaymış ve bu süreç diğer ülkelerdekine benzer biçimde yeni, ağır çalışma ve yaşam koşullarını beraberinde getirmiştir. Bu koşullar işçilerin bir araya gelerek daha sonradan sendikalara dönüşecek olan işçi derneklerini kurmaya itmiştir. Ancak bu dönüşüm sürecinin burada tek bir cümle ile yer vermiş olmamıza rağmen çok da kolay, doğal ve sancısız bir süreç sonucunda geliştiği yanılgısına kapılmamak gerekir. Her şeyden önce uzun soluklu bir öğrenme sürecinin sonucunda işçi sınıfın ortaya çıkan sorunlarının ancak bir araya gelmesi ve organize bir biçimde hareket edebilmesi halinde, özetle kolektif olarak çözüme kavuşturulabileceği bilincin yerleşmesi zaman almıştır.

Bu doğrultuda 1840'lı yıllar ile birlikte, yani sanayileşmenin ilk döneminde özellikle hastalık ve ölüm hallerinde yardımlaşma amacıyla ilk dernekler kurulmuş ve ihtiyaç sahiplerine çeşitli yardımlarda bulunmuşlardır (Schneider, 2000, s:24). Ancak yardım derneklerin dışında, kilise ve burjuva tarafından desteklenerek kurulan eğitim dernekleri de örgütlenme bilincinin gelişmesi boyutunda önemli katkıları oluştur ki, bunlar arasında başta 1844 yılında Berlin ve Hamburg'da ve 1845'te Hannover'da kurulan dernekler gelmektedir. Dayanışma bilincinin gelişmesinde nihayet, tespit edebildiğimiz kadarıyla ülkemiz literatüründe henüz üzerinde bir çalışmanın yayınlanmadığı grev derneklerin (*Streikverein*) etkisi yadsınamaz (Schneider, 2000, s:24). Kurulan dernekler daha sonradan ilk dönemlerinde, esas itibariyle komünist-sosyalist, Hristiyan ve liberal ideolojileri benimseyen sendikaların kurulmasına ve alman sendikacılık hareketinin üç temel ideoloji kapsamında gelişmesine zemin hazırlamıştır.

Ancak Almanya'daki sendikal hareketi özellikli hale getiren bir husus da diğer ülkelerde yaşanmış olan olumsuzluklardan adeta ders çıkararak örgütlenmenin ve ortaya konan taleplerin şekillenmiş olmasıdır[5]. Almanya endüstri devrimi ortaya çıkan sosyal sorunları dilimize "sosyal soru" (*soziale Frage*) olarak tercüme edilmesi mümkün olan tek bir kavram altında bütünleştirmeyi başarmış ve bu doğrultuda politikalar geliştirmiş

[5] Almanya'da özellikle çalışanlara yönetenime katılım hakkı tanınması yönünde talepler ortaya konmuş ve bu doğrultuda birçok ülkeden ayrı olarak önemli kazanımlar elde edilmiştir. Konu hakkında detaylı bilgi için Bkz.: Alpay Hekimler, Avrupa Birliği ve Birlik Üyesi Ülkelerde Yönetime Katılım – Birlik Adayı Türkiye İçin Perspektifler, Legal, İstanbul, 2006.

ve uygulamaya almıştır. Diğer bir ifadeyle, sanayileşmenin beraberinde getirmiş olduğu kötü çalışma koşulları, yaşam standartları, işsizlik, yoksulluk, sağlık problemleri gibi tüm sorunlar tek bir kavram kullanılmak suretiyle bütünleştirilmiştir. Bu yönüyle "sosyal soru" aslen sosyal politikanın doğuşuna da öncülük etmiştir. Günümüzde de halen bu kavram etkin olarak kullanılmaktadır. Nitekim 21.yy. da çalışan sorunlarının "yeni sosyal soru" (*neue soziale Frage*) kavramı altında ele alındığını ve söz konusu kavramın Heiner Geissler tarafından literatüre kazandırılmış[6] olduğunu anımsatmamız yerinde olacaktır.

Demokratik hakların gelişmesi ve Weimar Cumhuriyeti Anayasasın şekillenmesi üzerinde önemli etkileri olan 1848 ihtilaline haklarının güçlendirilmesi beklentisi ile birçok işçi dernekleri de katılım sağlamıştır. İhtilalden sonra çok sayıda dernek kurulmuş olunsa da iki yıl gibi kısa bir süre sonra faaliyetleri yasaklanmıştır. 1848 devrimi ancak işçi sendikacılığı boyutunda, dayanışma bilincinin güçlenmesi üzerine önemli etkiler yaratmıştır. Nihayetinde devrimin doğrudan sonucu, burada bize ayrılan yer nedeniyle detaylara girme olanağımız bulunmayan 1848 yılında Pauls Kilisesinde bir Anayasanın hazırlanılması sürecine girilmesi olmuştur[7]. Yine burada özellikle, Frankfurt Parlamentosu olarak da anılmaya başlanan yeni oluşum sayesinde işçilerin taleplerini açıkça dile getirebilecekleri ve Anayasa sürecine dahil edilmesine imkân tanıyan bir yapı da yaratılmış olundu. Ancak bilindiği üzere birçok faktöre bağlı olarak 1848 darbesi nihayetinde başarısızlıkla sonuçlanmıştı.

Devrimden iki yıl sonra ise ifade ettiğimiz üzere derneklerin faaliyetleri yasaklanmıştır. Her ne kadar 11 Mart 1850 tarihli Prusya Dernekler Kanunu, dernek kurmayı güvence altına almış olsa da aynı yasa işçilerin dernekleşmesini yasaklamıştır. Bu açıdan ilgili düzenleme ülkemizdeki 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu'ndaki düzenleme ile paralellikler göstermektedir.

1860'lı yıllarda işçilerin durumlarının giderek kötüleşmeye başlamasının sonucunda, işçilerin yeniden örgütlenmelerine izin verilmiş ve işçiler de çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik olarak grevlere başvurmuşlardır. 1873 yılında matbaa

[6] Bu konuda geniş açıklamalar için Bkz.: Petra Dobner, Neue Soziale Frage und Sozialpolitik, VS Verlag, Münster, 2007.
[7] Bu konuda geniş açıklamalar için Bkz.: Christoph Stoll, Die Paulskirche und die erste Verfassung der Deutschen, Verlag Moor und Partner, Graeflingen, 1989.

işçilerinin ücret ve çalışma koşullarını düzenleyen ilk ulusal toplu iş sözleşmesi bağıtlanmıştır. Ancak Otto von Bismarck'ın sendikaların aşırı derecede güçlendikleri kaygısı nedeniyle 1878 yılında Sosyalist Yasası'nın (*Sozialistengesetz*) kabul edilmesi ile birlikte, birçok sendikanın faaliyetlerine son verilmiştir. Bu yasaya rağmen ancak sendikal hareket bir anlamda yer altında örgütlenmeye devam etmiştir.

1890 yılında Sosyalist Yasası'nın yürürlükten kaldırılması sonucunda sendikalar yeniden kurulabilmiş ve ilk üst örgüt olan Alman Sendikaları Genel Komisyonu (*Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands*) oluşturulmuştur. 1900 yılında yaklaşık 700 bin üyesi bulunan sendikaların üye sayıları 1910 yılında 2 milyon sınırını aşmıştır[8]. Bilindiği üzere 1890-1914 dönemi, Wilhelm Dönemi (*Wilhelminisches Zeitalter*) olarak tarihe damgasını vurmuş ve bu dönem içinde sendikal hareket ivme kazanmıştır. Ancak bu dönem içinde sorunsuz bir biçimde çalışanların örgütlendiği ve hakların geliştiği bir ortamdan söz edebilmek mümkün değildir[9].

I. Dünya Savaşı, her yerde olduğu üzere Almanya'daki sendikal hareketin gelişimini etkisi altına almış,[10] yenilgi ile savaştan çıkan Almanya'da II. Wilhelm'in tahtan feragat etmesi ile birlikte demokrasiye geçilerek, Weimar Cumhuriyeti dönemine girilmiştir.

Weimar Cumhuriyeti döneminde sendikalar resmi olarak işçileri temsil eden örgütler olarak tanınmıştır (Hekimler, 2019, s: 431). Bu dönem Alman sendikacılık hareketi bakımından önemli kazanımlar elde edilen bir dönem olarak tarihin sayfaları arasına kaydedilmiştir. 1918-1933 yılları arasını kapsayan dönemde sendikal hareket parçalanmış bir yapı arz etmekteydi. Zira işçiler, memurlar ve diğer kamu görevlileri kendi sendikalarını kurmuşlar, çalışanların statüsünden ayrı olarak ayrıca siyasi görüşler bakımından sosyalist, sosyal demokrat, Hristiyan muhafazakâr, liberal, işçi ve memur sendikaları biçiminde ayrışmışlardı.

1918 yılının sonuna gelindiğinde, o tarihe kadar kurulmuş olan memur örgütlerinin üst kuruluşu olarak Alman Memurlar Birliği (*Deutscher Beamtenbund – DBB*) kurulmuştur.

---

[8] Yıllar itibariyle üye sayılılarının değişimi için Bkz.: https://www.dgb.de/uber-uns/bewegte-zeiten/geschichte-des-dgb/gewerkschaftsgeschichte-in-zahlen/++co++d6213e5a-a700-11e9-a996-52540088cada (Erişim Tarihi: 3.12.2023)

[9] Bu konu hakkında geniş açıklamalar için Bkz.: Klaus Tenfelde, Arbeitsbeziehungen und gewerkschaftliche Organisationen im Wandel, aus Politik und Zeitgeschichte, 13-14/2010, s: 23. vd.

[10] 1. Dünya Savaşı sırasında Almanya'da sendikal hareket için Bkz.: Scheider, s: 120 vd.

Ancak 1920 yılında Üst Düzey Memurlar Birliği (*Bund der höheren Beamten*) DBB'den ayrılarak 60.000 üyelik ile Üst Düzey Memurlar İmparatorluk Birliğini (*Reichsbund der höheren Beamten*) kurmuş ve bir anlamda memurların sendikal hareketinin parçalanmış bir yapı içerisinde gelişmesinin önünü açmıştır. Ancak 1922 yılında Alman Demiryollarında parlak veren ve memurlar grevi olarak sendikalar tarihine geçen grev ile birlikte ortaya çıkan fikir ayrılıkları nedeniyle DBB'den kopuşlar sürmüş ve Genel Alman Memurlar Birliği (*Allgemeiner Deutscher Beamtenbund – AGDB*) kurulmuştur. Çarpıcı olan husus, bu kurulan birliğin 1923 yılında Genel Alman Sendikalar Birliği ile bir iş birliği protokolü bağıtlamış olmasıdır (Schneider, 2000, s:156 vd.).

Genel anlamda parçalanmış bir sendikal hareketin varlığına rağmen 1920 yılında "Kapp-Darbesi" sendikaları birleştirmeyi başarmış, tüm sendikalar birlikte hareket ederek milyonlarca kişiyi örgütlemek suretiyle darbenin başarısız olmasına ve demokrasinin savunulmasına çok büyük bir katkı sağlamışlardır. Ancak buna rağmen parçalanmış sendikal hareket yapı, daha sonra iktidara çok kolay hareket edebileceği bir alan yaratmıştır.

1933 yılı sonrası için örgütlenme hakkı bağlamında yaşanan en önemli gelişme, ele aldığımız konu itibariyle kolektif iş hukukuna ilişkin o tarihe değin tüm kazanımların kaybedilmesi olmuştur. Adolf Hitler'in iktidarı ele geçirmesi ile birlikte[11] tüm sendikaların ve işveren örgütlerin faaliyetleri durdurulmuş ve kapatılmıştır[12]. Bu noktada Hitlerin iktidara gelmediğini, uyguladığı siyasi taktikler sonucunda iktidarı ele geçirmiş olduğunun vurgulanması gerekir.

10 Mayıs 1933 tarihinde kapatılan sendika ve işveren kuruluşlarının yerine "Alman İş Çepesi" olarak Türkçeye tercüme edilmesi mümkün olan "*Deutsche Arbeitsrfront*" kurulmuştur. Bu yeni sistem içeresinde çalışanlar ve işverenler tek çatı altında örgütlenmekteydi ve politik hedefleri de kesin olarak tanımlanmıştı: Devlet iradesini yerine getirmek.

[11] Nasyonal Sosyalistlerin iktidara gelmesini zemin hazırlayan olay ve nedenler için Bkz.: Hans Ulrich Thamer, Ursachen des Nationalsozialismus, in: Nationalsozialismus I, Information zur politischen Bildung, Nr.251. 1996, s: 3.vd.

[12] Nasyonal Sosyalizm dönemimde sendikalar için Bkz.: Michael Schneider, Unterm Hakenkreuz – Arbeiter und Arbeiterbewegung 1933 bis 1939, Bonn, 1999.

20 Ocak 1934 tarihli Ulusal İstihdamın Düzenlenmesi Kanunu (*Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*) ile tüm çalışanların örgütleri Alman İşçi Cepesi altında birleştirilmek suretiyle Nazi rejiminin en büyük örgütüne dönüştürülmüştür. Nasyonal Sosyalizm döneminde sendikaların tutumu oldukça çarpıcıdır, ancak bu konunun ayrı bir yazının içeriğini oluşturmasından ötürü burada değerlendirme olanağımız bulunmamaktadır.

Hitler böylelikle esasen çalışanları ve işverenleri aynı çatı altında örgütlemek suretiyle çıkar çatışmasının önüne geçmiş, grev ve lokavtı kesin olarak yasaklamıştır (Raff, 1985, s: 274). Sonuç itibariyle faşist ve ırkçı bir yönetim anlayışı altında sendikacılık hareketinin etkilenmemesi, daha doğrusu sisteme uyumsuz kalması beklenemez niteliktedir.

Özgür Sendikacılığa Dönüş: II. Dünya Savaşı Sonrası Dönem

Milyonlarca insanın hayatına mal olan II. Dünya Savaşı'nın sona ermesi ve faşist Hitler rejiminin yıkılması ile birlikte her alanda olduğu üzere, sendikacılık ve kolektif iş hukuku boyutunda da yeni bir döneme girilmiş, kaybedilen kazanımlar geri alınmış ve yeni tecrübelerle sendikal hareketin güçlenmesinin önünü açmıştır.

Federal Almanya Cumhuriyetinin ilanı ve Federal Anayasa'nın kabulü ile birlikte hem kamu alanında hem özel sektör alanında sendikacılık hareketi 1933 öncesi dinamiklerinden de geniş birikimlerinden esinlenerek, gelişme göstermiştir. Bu gelişimi hem kamu sendikacılığı hem de özel sektör sendikacılığı boyutunda açıkça izleyebilmek mümkündür.

Böylelikle 1945 yılından itibaren sendikacılık hareketi de Federal Almanya'da yeniden zemin bularak ilk sendikalar kurulmaya başlanmıştır. Temel amaç birlik sendikalarının (*Einheitsgewerkschaft*) kurulmasıydı. Parçalanmış bir sendikal hareketin beraberinde getirdiği olumsuzlukları hatta tehlikelerin de yaşanan tecrübe sonucunda farkına varılmasıyla birlikte, yeni bir oluşuma gidilmesi uygun görülmüştür. Daha açık bir ifadeyle hedef, çalışanların sahip oldukları siyasi görüşleri, fikirlerin ve statülerin bir önemi olmaksızın bir çatı altında örgütlenmeleriydi. Aynı zamanda meslek sendikalarının yerinin sanayi sendikaları (*Industriegewerkschaften*) olarak tanımlanan ve belirli ölçüde belirli bir işkolunu örgütleyen sendikaların kurularak, parçalanmış yapının ortadan kaldırılması amaçlanmıştı (Rieble, 2022, s: 11). Ancak bu yapılanmaya

rağmen özellikle 1990'lı yıllardan itibaren tarih yeniden meslek sendikaların yükselişine tanıklık edecekti.

Ancak savaş sonrasında sendikaların hemen toparlanıp kuruluş ve örgütlenme çalışmalarını tamamladıkları yanılgısına kapılmamak gerekir. Bu sürecin şüphesiz olarak burada birkaç satır ile anlatılması olanağı kesinlikle bulunmamaktır. Yine de salt bir fikir vermesi bakımında kısaca değinmemiz uygun düşecektir. Her şeyden önce örgütlenme çalışmaları ilk etapta bölgeler düzeyinde ortaya çıkabilmişti. Bunun altında yatan neden ise doğal olarak Almanya'nın savaş sonrasında işgal altında bulunmasıydı ve bu işgalin beraberinde getirmiş olduğu seyahat kısıtlamaları, posta – telefon gibi haberleşme kısıtları, ulaşım imkanlarının yoksunluğu hatta gazetelerin yoksunluğu gibi örgütlenmenin önünde o dönemde oluşturulan kısıtlamalardı. Ancak bunun ile birlikte savaş sonrası ortamda yüksek oranlı işsizlik, konut yoksunluğu ve açlık olgusu, ekonominin faaliyetlerin yeniden canlandırılması yönünde yaratılan engeller, Nazi rejimine destek veren işverenlerin adeta ortadan kaybolmaları sonucunda yönetimsiz kalan işyerleri, yoğun bombardıman altında yıkılan ve yok olan sayısız işyerleri gibi daha birçok etken, sendikaların yeniden örgütlenmeleri önündeki belli başlı engelleri oluşturmaktaydı (Schneider, 2000, s: 253 vd).

1945 tarihli Postam Anlaşması ile özetle Alman ekonomik gücünün parçalanması gerektiği kararından hareketle, büyük ölçekli işletmelerin el konulup küçük birimlere ayrılması yönündeki kararlar ve demir ile çelik sanayinin işgal güçleri tarafından kontrolü, sendikacılık hareketinin hızlı bir biçimde toparlanmasına yönelik uygun bir zeminin hazırlanmasına imkân tanımamıştır[13].

Bu süreç kapsamında sendikaların yeniden kurulup örgütlenmeleri başta eski sendika yöneticilerin çabaları sonucunda tabandan, işyeri düzeyinden başlayarak yukarıya doğru bir seyir izlemiştir (Mielke 1979, s: 77)[14].

Böylelikle özetle savaş sonrasında sendikaların yeniden kuruluşu, işgal güçlerin kontrolü ve denetimi altında gerçekleşmiştir. Öyle ki Alman Sendikalar Birliği

[13] Bu konuda geniş bilgi için özellikle Bkz.: Manfred Görtemaker, Zwischen Krieg und Frieden – Die Potsdamer Konferenz 1945, Aus Politik und Zeitgeschichte, 12/1995, s: 13-24.
[14] Siegfried Mielke, Wiederaufbau der Gewerkschaften: Legenden und Wirklichkeit, Geschichte und Gesellschaft, Sonderheft, 1979, s: 77.

(*Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB*) ilkin 1947 yılında İngiliz işgal bölgesinde kurulmuş, ardından eyaletler düzeyinde Amerika Birleşik Devletleri ve Fransa'nın denetimi altındaki bölgelerde örgütlenme çalışmalar hızlanmış ve nihayetinde Ekim 1949 federal düzeyde DGB'nin kuruluşu ile tamamlanmıştır. Bu noktada, yakın dönem sendikacılık tarihinde çok önemli bir yeri olan Hans Böckler'in[15] tüm çabalarına rağmen memurları bu üst örgütün altında bir anlamda birleştirmeyi başaramadığını, memurların kendi sendikalarını, Alman Memurlar Birliği'ni, (*Deutscher Bematenbund*) kurmuş olduklarını anımsatmak gerekir.

Federal Anayasa Mahkemesinin 1954 yılında verdiği bir kararında, sendikalar serbestçe kurulan, bağımsız, mali ve personel açısından bağımlılığı bulunmayan ve çalışma hayatında işletmelerin üzerinde konumlanan, üye sayıların çokluğu bakımından işverenler karşısında çalışma hayatında baskı oluşturabilen koalisyonlar olarak tanımlamıştır (BVerfG 21.10.1954 1 BvL 9/51, 1 BvL 2/53).

Dünya genelinde olduğu üzere, Federal Almanya'da da özellikle 1990'lı yıllar ile birlikte sendikalar hızlı bir üye kaybetme sürecine girmişlerdir. Her ne kadar Doğu ve Batı Almanya'nın Federal Almanya Cumhuriyeti çatısı altında birleşmesi ile birlikte bazı iş kollarında kurulu sendikaların üye sayıları önemli oranda artış göstermiş olsa da bu süreç uzun sürmemiştir. Mevcut organizasyon yapılarının günün koşullarına yönelik talepleri karşılayamaması, artan işsizlik, değişen istihdam koşulları ile birlikte çalışanlar arasında dayanışma iradesinin azalışı gibi birçok faktör üye kaybını beraberinde getirmiştir.

Alman sendikacılık hareketi, özelikle de DGB'ye bağlı olan sendikalar bu gelişmeler karşısında yeniden bir yapılanma sürecine girmiş, sendikal birleşmeler hız kazanmıştır. Sürecin sonucunda DGB çatısı altında faaliyet gösteren sendika sayısı azalmış, ancak günün değişen koşullarına cevap verebilecek nitelikte yeni bir yapı oluşmuştur.

Ülkemizde birçok çalışmada iş kolu sendikacılığından söz edildiğinde ilk ülke olarak Federal Almanya örneği gündeme gelmektedir. Oysa yaygın biçimde sanılanın aksine, bu ülkede doktrinde de açıkça dile getirildiği üzere (Rieble, 2022, s:15) hiçbir zaman işkolu sendikacılığı tam anlamıyla hayata geçirilememiştir. En büyük üst kuruluş olan

[15] Hans Böckler ve sendikacılık hareketine sağladığı katkılar için özellikle Bkz.: Ulrich Borsdorf, Hans Böckler, Bund Verlag, Frankfurt am Main, 2005.

DGB'ye bağılı sendikaların bazıları, sadece belirli meslekleri örgütlemek üzere kurulup faaliyet göstermişlerdir. Bunların başında Eğitim ve Bilim Sendikası (*Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – GEW*) ya da daha sonradan Mart 2001 tarihinde diğer sendikalar ile birlikte ver.di çatısı altında birleşecek olan Kamu Görevlileri, Taşımacılık ve Ulaşım Sendikası (*Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – ÖTV*) ve 1978 yılından beri DGB'ye üye olan Polis Sendikasını (*Gewerkschaft der Polizei – GdP*) örnek olarak gösterebilmek mümkündür. Nitekim GdP'nin örgütlediği polislerin memur statüsünde istihdam edilen kamu görevlileri olduğu gerçeğinin bu noktada gözden kaçırılmaması gerekir. Ancak bu olguyu sadece DGB çatısı altında örgütlenmiş olan sendikalarda değil, onun ötesinde genel olarak alman sendikacılık hareketi içeresinde gözlemleyebilmek mümkündür.

Bu çalışmanın devamında genel hatları ile değineceğimiz üzere kamu görevlileri boyutunda 1950 yılında Alman Memurlar Birliğinin (*Deutscher Bematen Bund – dbb*) kuruluşu, kamu görevlilerinin örgütlenmesi boyutunda önemli katkılar sağlamıştır. Günümüzde kamu görevlilerini örgütleyen en büyük ve etkin üst kuruluş olan kısaca dbb olarak anılan (*dbb Beamtenbund und Tarifunion*) üst kuruluşun ortaya koyduğu talepler ile sosyal politikanın şekillenmesi ve uygulanması boyutunda da etkin bir aktör olarak görev almaktadır. Bu noktada özellikle 2012 yılında, daha sonradan resmi olarak Alman Memurlar ve Toplu Sözleşme Birliği (*dbb - Deutscher Beamtenbund und Tarifunion*) adını alacak olan dbb'nin 1969'da Kamu Kesimi Sendikalar ve Birlikleri Topluluğu olarak kurulan üst örgüt ile birleştiğini anımsatmak gerekir.

DGB'nin bir anlamda siyaset üstü politikasını, daha doğrusu tarafsızlığını yitirdiği gerekçesi ile 1950'li yıllarda yaşanan tartışmalar daha sonra 1959 yılında Alman Hristiyan Sendikalar Birliği'nin (*Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschland – CGB*) kuruluşuna neden olmuştur. Ancak her ne kadar CGB II. Dünya Savaşından sonra kurulmuş olsa da birliğin kökenleri 1899 yılına kadar geriye gitmektedir. Nitekim anılan yılda, Mainz'da toplanan kongrede, Hristiyan sendikaları bir üst kuruluş oluşturma kararını almışlardı[16].

Avrupa Bağımsız Sendikalar Birliği CESİ üyesi de olan CGB günümüzde on bir sendikayı çatısı altında barındırmakta, bünyesinde statü hukuku bakımından farklılık

[16] Alman Hristiyan sendikacılık hareketi ile ilgili kapsamlı bilgi için Bkz.: Bernhard Koch, 100 Jahre Christliche Gewerkschaften, Edition Bentheim, Würzburg, 1999.

göstermeden tüm çalışanları, dolayısıyla kamu görevlilerini de örgütlemektedir. Ancak CGB'nin çok büyük bir etkinlik göstermiş olduğunu ifade edebilmemiz mümkün değildir.

Günümüzde Federal Almanya'da sadece belirli meslekleri örgütleyen ya da belirli bir dünya görüşünü temsil eden çalışanların bir sendika altına örgütlendikleri ülkemizde fazlaca bilinmemektedir. Türkiye'de ağırlıklı olarak endüstri ilişkiler ve sendikacılık alanında çalışan akademisyenler ve uygulayıcılar arasında halen Almanya'da işkolu sendikacılığı ilkesinin geçerli olduğu kanısı yaygın olup, farklı çalışmalarda da geçerli olmayan bu tespite vurgu yapılıyor olması da çarpıcıdır. Oysa ifade ettiğimiz üzere tümden işkolu düzeyinde örgütlenme ve ülke mevzuatımızda düzenlendiği üzere işkolu sendikacılığı ilkesinin benimsenerek bu yönde çalışanların örgütlenme haklarının yönlendirilmesi söz konusu olmamıştır. Aşağıda değineceğimiz üzere ülkemizden ayrı olarak işçilerin ve kamu görevlilerin hangi koşullar ve şartlar altında bir sendikaya üye olabileceklerini düzenleyen bir sendikalar kanunu da yürürlükte değildir.

Son yıllarda özellikle salt belirli meslekleri örgütleyen sendikaların sayısında ancak onun ötesinde etkinliklerinde Federal Almanya'da bir artış gözlemleyebilmek mümkündür. Ancak aralarında bazıları, örneğin 1867 yılında kurulan ve 1960 yılından beri Alman Demir Yolları ile toplu iş sözleşmesi bağıtlamakta olan Alman Makinistler Sendikası (*Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer – GDL*) gibi köklü bir geçmişe sahip olanlar azımsanmayacak düzeydedir. Dolayısıyla örgütlenme modelleri yeni olmamak ile birlikte, meslek sendikalarının etkinliklerini özellikle ulaşım ve sağlık alanında çok daha net bir biçimde izleyebilmek mümkündür.

Ver.di sendikasının kurulması aslen meslek sendikacılığı alanında da bir dönüşüm sürecini başlatmıştır. Öyle ki, anılan sendikanın çatısı altında birleşmekten memnun olmayan ve daha önceden toplu pazarlık haklarını bizzat kullanmamış olan kuruluşlar, toplu pazarlık yetkisi talep ederek üyeleri adına pazarlıklar yaparak toplu iş sözleşmeleri bağıtlamaya başlamışlardır. Meslek sendikaları içerisinde günümüzde en ekin olanların başında hiç şüphesiz tıp doktorlarını örgütleyen ve sendika adını dahi taşımayan Marburg Birliğidir (*Marburger Bund*). Yine pilotları örgütleyen Cockpit Birliği (*Vereinigung Cockpit*) ve uçuş personelini örgütleyen UFO'yu örnek gösterebilmek mümkündür. Görüldüğü üzere meslek düzeyinde çalışanları örgütleyen bu kuruluşlar "sendika" (*Gewerkschaft*) adını dahi taşımamaktadırlar, nitekim Federal Almanya

mevzuatında çalışanları örgütleyen kuruluşların "sendika" adını taşımak gibi bir zorunlulukları da bulunmamaktadır.

STATÜ HUKUKU AÇISINDAN KAMU GÖREVLİLERİ

Toplumsal bir sınıf olarak kamu görevlileri Almanya'da oldukça köklü bir geçmişe sahiptir. Burada kapsamlı bir biçimde yine elle alma olanağımız olmamak ile birlikte Alman tarihinde "memurluğun" (*Beamtentum*) temellerinin esasen Prusya Kralı I. Friedrich Wilhelm döneminde atıldığı kabul edilmektedir. Nitekim, I. Friedrich Wilhelm günümüzde dahi "memurluğun" kurucu babası olarak kabul edilmektir (Informationsportal für Beamte)[17].

Ancak o dönemdeki anlayış gereğince memurlar kralın adeta hizmetkarı olarak, ona sadık bir biçimde tüm varlığı ile hizmet etmek ile yükümlüydüler. Diğer bir ifadeyle krala bağlı olarak görevlerini ifa etmekteydiler. 1794 yılında kabul edilen Prusya Devletleri Umumi Kanunu (*Allgemeines Landrecht für die Preussischen Staaten*)[18] [19] ile memurluk alanında bir anlamda devrim niteliğinde bir değişikliğe gidilerek memurlar Kralın değil, devletin hizmetkarı olarak kabul edilmeye başlamışlardır. Anılan Kanun'un, medeni hukuk, kamu hukuku ve ceza hukuku alanındaki hükümleri tek kanun altında birleştirmiş olması bakımından büyük önem taşıdığını ve o dönem Avrupa'sının en gelişmiş yasal düzenleme olarak kabul gördüğünün bu nokta mutlak olarak vurgulanması gerekmektedir[20]. Fakat Kanun memurluğu bir meslek olmanın çok ötesinde bu görevi ifa edecekler için "hayatın anlamı" olacak biçimde düzenlemiştir. Bu bakımdan bu işi sadece hayat boyu ifa edebilecek yeterlilikte olan kişiler memur olarak görevlendirilmeye başlanılmış ve istisnai haller dışında görevlerine son verilmesinin de önüne geçilerek meslek memurluğunun önü açılmıştır.

Doğrudan memurların haklarını güvence altına alan ilk yasal düzenleme ise henüz Alman Birliğinin kurulmadığı dönemde 1805 yılında Bavyera'da Memurlar Kanunu'nun

[17] Bkz.: https://www.info-beamte.de/geschichte-beamtentum/ (Erişim Tarihi 07.03.2024)
[18] İlgili Kanun metni için Bkz.: https://opinioiuris.de/quelle/1622 (Erişim Tarihi: 7.03.2024)
[19] Kanun başlığı, Ferit Hakkı Saymen tarafından yayınlanan "Hakkın Suiistimalinin Müeyyidesi" başlıklı makalede "Prusya Devletleri Umumi Kanunu" olarak Türkçe 'ye çevrilmiştir.
[20] Bu konuda geniş açıklamalar için özellikle Bkz.: Wolfgang Stegmaier, Das Preußische Allgemeine Landrecht und seine staatsrechtliche Normen, Duncker & Humbold, Berlin, 2014.

kabul edilmesi ile gerçekleşmiştir[21]. Böylelikle kamu hukuku normlarına bağlı hizmet ilişkileri düzenleme bulmuştur.

Weimar Cumhuriyeti döneminde ise memurlara ilişkin hak ve yükümlülüklerine ilişkin temel normlar belirlenmiştir. Bu dönemde de memurlar yaşam boyu hizmet ilkesi ile göreve alınmış, istisnai haller dışında memurlukların sonlandırılmasının önüne geçilmiş, mali haklar yasal güvenceye kavuşturulmuş, kazanılmış hakların geri alınmaması güvencesi verilmiş, memurun bir partiye değil devlete karşı sorumluluğu ilkesi benimsenmiş ve konumuz itibariyle örgütlenme hakları teminat altına alınmıştır[22].

1918 yıllı Almanya'da kamu görevlilerin örgütlenme hakları bakımında ayrı bir önem taşımaktadır. Başbakan Max von Baden 9 Kasım 1918 tarihinde İmparator II. Wilhelm'in tahttan feragat ettiğini ilan edip, Friedrich Ebert'e Şansölyeliği devretmesiyle Alman tarihinde yeni bir döneme girilmiştir. İmparatorluk Almanya'sından Weimar Cumhuriyetine geçiş sürecini ise 10 Kasım 1918 ile 13 Şubat 1919 tarihleri arasında Halk Görevlileri Konseyi (*Der Rat der Volksbeauftragten*) gerçekleştirmişti. Anılan konsey almış olduğu kararlar ile[23] memurların da kolektif haklarını güvence altına alarak örgütlenme haklarını tanımıştır. Bu karar doğrudan memurların da sendikalarda örgütlenmelerinin yolunu açmıştır. Örgütlenme hakkının yanında ayrıca memurlara grev hakkı da tanınmıştır. Ancak 1922 yılında alınan Olağanüstü Hal Kararına (*Notstandsvereinbarung*) dayalı olarak demir yollarındaki grev yasaklanmış, yasağa rağmen grevin uygulanılması sonucunda Yüksek Mahkemeler tarafından[24] grev yasağı onaylanmış ve o tarihten itibaren memurlara yönelik grev yasağı uygulamasına aslen geçilmiştir[25].

[21]Kanun metnine ulaşmak için Bkz.: https://hdbg.eu/koenigreich/index.php/objekte/index/id/515 (Erişim Tarihi: 11.03.2024)

[22] Bu konuda geniş bilgi için özellikle Bkz.: Tade Spranger, Die Stellung des Beamten in der Weimarer Republik, Lit Verlag, Münster, 2007

[23]Kararlar için Bkz.: https://www.1000dokumente.de/index.html?c=dokument_de&dokument=0238_rev&object=context&l=de (Erişim Tarihi: 11.03.2024).

[24] İmparatorluk Mahkemesi (Reichsgericht), İmparatorluk Disiplin Mahkemesi (Reichdiziplinarhof) ve Prusya Yüksek İdare Mahkemesi (Preußischen Oberwerwaltungsgericht).

[25] Ayrıntılar için özellikle Bkz.: Reinhard Hoffmann, Zum Streikrecht der Beamten, Gewerkschaftliche Monatshefte, 1964, 10/64, 610-616.

Monarşiden parlamenter sisteme geçişin ancak memurlar tarafından çok kolay kabul görmediği ve yeni sisteme alışmaları belirli bir zaman aldığı literatürde ifade edilmektedir[26]. Ancak memurlar, kendilerine tanınmış olan haklardan yararlanarak sendikal hareket içinde yer almaya başlamışlardır.

Nasyonal sosyalistlerin iktidarı ele geçirmeleri ile birlikte, ideolojiye uygun bir yapılanmaya gidilmiş, savaş süreci boyunda kamu görevlilerin statüleri bu ideoloji doğrultusunda şekillenmiştir.

Günümüzde kamu görevlileri tanımı Federal Almanya'da ülkemizden belirli ölçüde farklılaşmak ile birlikte diğer birçok Avrupa ülkesi ile paralellikler sergilemektedir. Bu çalışmanın kaleme alındığı tarih itibariyle en güncel verilere göre 2022 yılı sonu itibariyle toplam 5,2 milyon kamu görevlisinin 1,7 milyonunu memur ve yargı mensupları, 170 binini askerliği meslek edinmiş kişiler ve 3,2 milyon ile en büyük grubu toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanlar (*Tarifbeschäftigte*) oluşturmaktadır[27].

Soğuk savaşın sona erme sürecinde doğu blokunun yıkılışı ve Doğu ile Batı Almanya'nın birleşmesi sonucunda, eski Doğu Almanya eyaletlerinde yeniden bir yapılanma sürecine girilmiştir. Bu kapsamda ilk yıllarda başta yerel yönetimlerdeki reorganizasyon süreci ve özelleştirme politikaları sonucunda kamu görevlilerinin sayısı azalmış, ancak 2009 yılı sonrasında yeniden yükselişe geçmiştir. Buna rağmen çalışmanın giriş bölümünde de ifade edildiği üzere OECD verilerine göre kamu görevlilerinin toplam istihdam edilenler içindeki payları OECD ortalamasının altında kalmaktadır.

Federal Almanya uygulamasında Federal İstatistik Dairesinin verilerinden anlaşıldığı üzere, memurlar kamu görevlileri içerisinde sayılmak ile birlikte, kamu görevlisi tanımı içerisinde yargı mensupları ve askerler ayrı bir meslek grubunu oluşturmaktadır. Ancak bunun ile birlikte, bazı istatistiksel veriler derlenirken memur ve yargı personelinin tek sınıf altında ele alınmakta olduğunun da belirtilmesi gerekir. Anılan iki grubun kolektif iş hukuku bağlamındaki hakları, toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilenler

[26] https://www.info-beamte.de/geschichte-beamtentum/
[27] Detaylar için Bkz.: https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Tabellen/beschaeftigte-geschlecht.html?nn=212936 (Erişim Tarihi: 5.11.2023).

olarak tanımlanan gruptan önemli ölçüde ayrışmakta olup, bu konu kapsamındaki detaylara aşağıda yer verilecektir.

Toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilenler için iş hukukuna ilişkin genel normal geçerlidir. Bu bakımından bu grup çalışanlarına da özel sektör işçileri gibi iş sözleşmesi hukuku, iş sağlığı ve güvenliği ile kolektif iş hukuku normların uygulanması söz konusudur. Bunun ile birlikte kamu görevlilerinin bu grubunun çalışma ilişkileri esas itibariyle toplu iş sözleşmeleri ile şekillenmektedir (Conze vd., 2021, Rn.6) Diğer bir ifadeyle aşağıda değineceğimiz üzere bağıtlanan toplu iş sözleşmeleri yoluyla karşılıklı hak ve borçlar tayin edilmektedir. Dolayısıyla kamu görevlilerin bu grubu, toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilenler olarak adlandırılmaktadır.

Türkiye'den farklı olarak bireysel iş hukukuna ilişkin normlar temelde tek bir kanun ile düzenlenmemekte olup, hak ve borçlar çok sayıda yasa ile hüküm altına alınmış olduğundan, örneğin Çalışma Süreleri Kanunu, Analık Kanunu, İşçinin Haksız Feshe Karşı Koruma Kanunu ve daha birçok yasanın memur statüsünde olmayan kamu görevlileri içinde uygulanması söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla bu ülkede kodifiye edilmiş bir iş hukukundan söz edebilmek mümkün değildir.

Günümüzde Federal Memurların temel hak ve borçlarına ilişkin hükümler Federal Memurlar Kanunu ile hüküm altına alınmıştır. Anılan Kanunda memurların örgütlenme haklarına ilişkin temel normlara da yer verilmiş durumdadır. Eyalet memurları için ise eyaletler tarafından kabul edilmiş olan Eyalet Memurları Kanunları hükümlerinin uygulanılması söz konusudur.

Kamu görevlileri içerisinde yer alan ancak memur statüsünü haiz olmayanlar ise kısaca toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilenler olarak anılmakta olup, bu grubun konu bağlamında hak ve borçları yine aşağıda genel hatlarıyla ele alınmaktadır.

KAMU GÖREVLİLERİN SENDİKAL HAKLARA İLİŞKİN YASAL ÇERÇEVE

Anayasal Hükümler

Örgütlenme hakkının Federal Almanya'da anayasal dayanağını Anayasa'nın 9. maddesinin 3. fıkrası hükmü oluşturmaktadır. Anılan madde hükmünde, "*Çalışma koşullarını ve ekonomik koşulları korumak ve geliştirmek için sendika kurma hakkı herkes ve bütün meslekler için güvence altındadır. Bu hakkı sınırlamayı veya ona engel*

olmayı amaç edinen anlaşmalar batıldır ve bunlara yönelik önlem ve işlemler hukuka aykırıdır. 12 a, 35 f. 2 ve 3, 87 a f. 4 ve 91. maddelere göre alınan önlemler, çalışma koşullarını ve ekonomik koşulları korumak ve geliştirmek için 1. cümle anlamındaki sendikalar tarafından sürdürülen iş mücadelelerine yönelik olamaz" denilmektedir[28].

Anayasa metninin resmi Türkçe çevrisinde "sendika" ifadesi kullanılmış olunsa da orijinal metinde "*Vereinigung*" kavramı kullanılmakta olup, bu kavramın karşılığı olarak "örgütlenme" ifadesinin kullanılması, başka çalışmalarda da vurguladığımız üzere daha isabetli olacaktır. Öyle ki Alman öğretisinde örgütlenme kavramı, her tür koalisyonu, dolayısıyla dernek ve sendika kavramını da içinde barındırmaktır.

Örgütlenme kavramının daha kapsamlı olması sebebiyle 9. maddenin 3. fıkrası doğrultusunda düzenleme bulmuş olan haklar sadece sendikaları değil onların üst örgütlerini de kapsadığı gibi, doktrinde merkezlerinin nerede bulunduğuna dair bir önem olmaksızın uluslararası kuruluşları da kapsamakta olduğu ifade edilmektedir (Hensche, 2022, s: 1876). Anılan madde örgütlenme hakkının temel güvencesini oluşturduğu gibi kolektif iş hukukunun şekillenmesinde temel norm olmuştur.

Görüldüğü üzere, Federal Almanya'da örgütlenme yani bir koalisyon kurma hakkı herkes ve tüm mesleklere temel bir hak olarak tanınmış olup, koalisyonun hedefi çalışma ve ekonomik koşulların korunup geliştirilmesine yönelik olmak durumundadır. Tanınmış olan bu hakkının sınırlandırmasına yönelik olarak yapılacak müdahalelerin hukuka aykırı olacağı ayrıca hüküm altına alınmıştır.

9.maddenin 3.fıkrasındaki "herkes ve tüm meslekler" tüm vatandaşlar gibi, kamu görevlilerini ve dolayısıyla memurları da kapsamakta olup bu bağlamda koalisyon özgürlüğü anılan gruplara da tanımış olup, hiçbir sınırlamaya tabi olmaksızın sendikalar veya meslek örgütleri kurma ve çıkarlarını savunma hakları teminat altına alınmıştır (Weres, 2023, 18). Alman iş hukuku öğretisinde koalisyon özgürlüğünün ikili bir temel hak (doppelgrundrecht) olduğu nitekim bir taraftan bireylerin koalisyona üye olma haklarının, diğer taraftan ise kurulan koalisyonun kolektif olarak haklarının güvence altına alındığı ifade edilmektedir (Hensche, 2022, s: 1875). Bu doğrultuda kamu

[28] Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasasının Türkçe metni için Bkz.: https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80207000.pdf (Erişim Tarihi: 22.02.2023).

görevlisi statüsünde çalışan her birey bireysel koalisyon özgürlüğüne sahip olduğu gibi, sendikaların da kolektif koalisyon özgürlüğüne sahip oldukları kabul edilmektedir.

Uluslararası hukuk normları doğrultusunda bu ülkede de bireysel düzeydeki koalisyon hakkı pozitif sendika özgürlüğü kadar negatif sendika özgürlüğünü de kapsamaktadır. Kamu görevlilerinin de bu kapsamda diğer çalışanlar gibi pozitif ve negatif sendika özgürlüğünden, yani sendikaya üye olma, üye olmama ve üye kalmama hakkından yararlanmaları söz konusudur.

Anayasa boyutunda Türkiye ile Federal Almanya'nın sendikal örgütlenme hakları karşılaştırıldığında en önemli fark, sendikal hakların 1982 Anayasasında oldukça detaylı birçok madde ile hüküm altına alınmış olmasına karşın, Federal Almanya'da çalışanlar lehine genişletici nitelikte bir madde fıkrası ile düzenleme bulmuş olmasıdır. Bu durum uygulamada herhangi bir soruna yol açmamıştır. Bu olgu bize açıkça koalisyon hakkının ve bu hakkın uzatısı niteliğinde olan hakların temel bir hak olarak kısa ve net bir biçimde düzenlenebileceğini ortaya koymaktadır.

23.05.1949 yılında kabul edilip yürürlüğe giren Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasasında yukarıda açıklandığı üzere örgütlenme ve buna bağılı olarak sendikalaşma hakkı Anayasasının yürürlüğe girdiği tarihten itibaren "herkese ve tüm mesleklere" bir hak olarak tanınmıştır. Oysa ülkemizde bilindiği üzere kamu görevlilerinin örgütlenme hakları kesintilere uğramış, hakların tanınıp geri alındığı ve nihayetinde ancak 2001 yılında yasal bir zemine kavuşturulduğu dalgalı bir geçmişe sahiptir.

Özetle, koalisyon özürlülüğün ve bu özgürlüğün beraberinde getirmekte olduğu tüm haklar, sendikalaşma, toplu pazarlık ve iş mücadelesi araçlarına başvurma haklarının tümünün dayanağını, anılan Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrası oluşturmaktadır. Yıllar içerisinde Federal Anayasa Mahkemesi ve Federal İş Mahkemesinin vermiş olduğu karalar doğrultusunda geniş bir içtihat oluşmuş, koalisyon özgürlüğünün kapsamı yargı kararları ile somutlaştırılmıştır. Ancak bu çalışma kapsamında bize ayrılan yerin sınırlı olması sebebiyle, oluşturulan içtihat üzerinde genel hatları ile dahi olsa durmamıza imkân bulunmamaktadır.

Ancak diğer birçok ülke uygulamalarında görüldüğü üzere, Federal Almanya'da da memurlar özünde koalisyon özgürlüğü bağlamında bazı sınırlandırmalar söz konusudur.

Nitekim bu yöndeki kısıtlamaların kaynağını esasen taraf olunan uluslararası hukuk belgeleri ile şekillenmiş, yüksek yargı kararları ile somutlaştırılmış olan normlar oluşturmaktadır. Ne var ki sınırlandırmalar kendisini örgütlenme boyutunda değil, toplu pazarlık ve özellikle iş mücadelesi araçlarına başvurma boyutunda göstermektedir.

Federal Anayasa Mahkemesinin vermiş olduğu bir kararına göre koalisyon özgürlüğünün kanun yoluyla ancak Anayasa ile belirlenmiş olan çıkarların korunması amacına yönelik olarak sınırlandırılması mümkündür (BVerfG 57, 220, 246). Bu sınırlandırma da uygulamada memurlara ilişkin ortaya çıkmaktadır. Ancak kastedilen sınırlandırma örgütlenme haklarına ilişkin olmayıp, koalisyon özgürlüğün devamı niteliğinde olan iş mücadelesi araçlarına başvurma boyutunda kendisini göstermektedir.

Görüldüğü üzere Federal Almanya'da koalisyon özgürlüğü anayasal teminat altında olup, örgütlenme hakkı herkese ve tüm meslekler için tanınmış durumdadır. Kamu görevlilerinin de bu haktan hiçbir sınırlama olmaksızın yaralanmaları söz konusudur. Ancak ilerleyen bölümde ele alınacağı üzere kamu görevlileri içinde belirli gruplar için toplu pazarlık ve iş mücadelesi araçlarına başvurma boyutunda bazı sınırlandırmalar söz konusudur.

Kamu Görevlilerin Örgütlenme Hakkına İlişkin Federal ve Eyaletler

Düzeyinde Yasal Hükümler

Birçok ülkede de gördüğümüz üzere Federal Almanya'da da yasa koyucu kamu görevlilerin örgütlenme haklarını düzenleyen ayrı bir kanun kabul etmemiştir. Yukarıda ortaya koymaya çalıştığımız üzere tarihsel gelişim süreci içinde kamu görevlilerinin örgütlenme haklarının kısıtlanması gerektiği yönünde bir anlayışın gelişmemiş olması, ülkemizden ayrı olarak yasa koyucunun aktif olmasını zorunlu kılmamıştır. Nitekim bilindiği üzere bu ülkede ayrı bir sendikalar kanunu dahi bulunmamaktadır, örgütlenme hakkının temel dayanağını yukarıda işaret etmiş olduğumuz Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrası oluşturmaktadır. Burada tanımlanmış olan hak yine değindiğimiz üzere kamu görevlilerini ve dolayısıyla memurları da kapsamaktadır.

Bununla birlikte Federal yasa koyucu her ne kadar çalışanların örgütlenme haklarını düzenleyen spesifik bir yasa kabul etmemiş olsa da iki ayrı kanunda memurların örgütlenme haklarını ayrıca güvence altına almıştır. Diğer bir ifadeyle memur

statüsünde istihdam edilmekte olan kişilerin örgütlenme hakları yasal zeminde de düzenleme bulmuştur. Dolayısıyla Federal yasa koyucu memurların örgütlenme haklarını güçlendirmiştir.

2009 tarihli Federal Memurlar Kanunu'nun (*Bundesbeamtengesetz -BBG*)[29] "Memurların Temsili" başlığını taşıyan 7. bölümünün, "Sendikalara ve Meslek Kuruluşlarına Üyelik" alt başlıklı 116. maddesinin 1. fıkrasında "*Memurlar sendikalar veya meslek kuruluşları altına örgütlenme hakkına sahiptirler. Kanunlarda farklı bir düzenlemeye yer verilmediği sürece, kendilerini temsil etmek üzere yetkili sendikaları veya meslek kuruluşlarını görevlendirebilirler*." hükmüne yer verilmiştir. Burada dikkat çekmemiz gereken husus, Federal Anayasadan farklı olarak doğrudan "sendika ve meslek kuruluşu" ifadesine yer verilmiş olunmasıdır.

Diğer çalışanlar gibi memurlar içinde pozitif ve negatif örgütlenme hakkının söz konusu olduğu tartışmasızıdır (Grandjot, 2023, s:6). Nitekim memurların bir sendika veya meslek kuruluşuna üye olup olmama, üye olduktan sonra üye kalıp kalma konusunda hür iradeleri ile serbestçe karar verme hakkına sahip oldukları Federal Anayasa Mahkemesi kararları ile de tescil edilmiştir (BVerfG 14.06.1983 BvR 488/80). Sonuç itibariyle memur statüsünü haiz olan her kişi, federal eyalet ya da yerel yönetimler düzeyinde görev yapıyor olmasının ve faal olarak çalışıp çalışmadığının bir önemi bulunmaksızın pozitif koalisyon özgürlüğünün bir yansıması olarak sendika veya bir meslek kuruluşuna üye olabilmektedir. Bu doğrultuda emekli memurların da pozitif sendika özgürlüğünden yararlanmaları yönünde bir engel bulunmamaktadır. Yasa koyucunun aksi yönde bir düzenlemeye girmesi, Almanya'daki temel hak ve özgürlüklere yaklaşımı bakımından, sendikaların iç işlerine müdahale etmesi anlamına geleceği tartışmasızıdır. Literatürde de hakim olan görüş, kamu görevlisi olarak istihdam edilecek olan kişinin işe başvurduğu anda sendika üyesi olup olmadığına ilişkin olarak bir sorunun yönetilemeyeceği yönündedir (Conze vd., 2021, s: 2381). Ancak doğal olarak istihdam ilişkisi kurulduktan sonra, kamu görevlisinin sendika üyesi olup olmadığı yönünde bir sorunun kamu işvereni tarafından sorulması mümkün, hatta bu bağlamdaki yükümlülüklerini yerine getirmesi boyutunda zorunlu olabilmektedir.

[29] Federal Kamu Hizmeti Kanunu 5 Şubat 2009 (Federal Hukuk Gazetesi I s. 160), son olarak 17 Temmuz 2023 tarihli Kanun'un 5. maddesi ile değiştirilmiştir (Federal Hukuk Gazetesi 2023 I No. 190).

Federal Anayasa Mahkemesi ayrıca memurun amirinin, belirli bir sendikaya üye olmak veya üye kalma yönünde yönlendirici olmasının, bu yönde koşullar yaratmasının, hatta baskı kurmasının koalisyon özgürlüğü ile bağdaştırılamayacağını hüküm altına alınmıştır (BVerfG 01.03.1979 BvR 532/77, 1 BvR 533/77). Bu yönde bir karar şüphesiz olarak memurların daha özgür bir biçimde hareket edebilmelerinin önünü de açmıştır. Sendikaya üyelik kadar, sendikada aktif olarak görev alması da yine teminat altına alınmış durumdadır. Öyle ki, bir memurun sendikada veya bir meslek kuruluşunda görev alabilmesi için herhangi bir makam ve kuruluştan izin almasına gerek bulunmadığı Federal Memurlar Kanunu'nun 100. maddesinin 4. fıkrası açıkça düzenlemiştir.

Kanun'un 116. maddenin 2. fıkrasında "Hiçbir memur, sendika veya meslek kuruşunda faaliyet göstermesi sebebiyle, disiplin cezasına veya ayrımcılığa tabi tutulamaz" denilmek suretiyle, memurlara örgütlenme haklarını kullanmak bağlamında sendikal faaliyette bulunmaları nedeniyle yaptırım uygulanamayacağı açıkça belirtilmektedir. Literatürde, Kanunda bu yönde ayrıca bir hükme yer verilmiş olmasının gerekçesi, salt bu yolla haklarını kullanmakta olan memurun ayrımcılığa tabi tutulmasının engellenmesi şeklinde ifade edilmektedir (Grandjot, 2023, s: 7). Böylelikle federal düzeyde yasa koyucu, federal memurların örgütlenme haklarını güvence altına aldığı gibi, bu haklardan yararlanıyor olmaları sebebiyle amirin yönlendirici olmasını veya ayrımcılığa tabi tutulmaların önüne geçecek normları hüküm altına almış durumdadır.

Konu bağlamında federal düzeyde ikinci yasal düzenleme ise Eyaletlerde Memurların Statüsünü Tayin Eden Memurlar Kanunu'nda (*Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten der Länder- BeamtSTG*)[30] karşımıza çıkmaktadır. Kanun'un başlığından da açıkça anlaşıldığı üzere, memurların eyaletlerdeki statü hukuku kapsamında konumları tayin edilmektedir.

İlgili Kanun'un "Sendikalara ve Meslek Kuruluşlarına Üyelik" başlığını taşıyan 52. maddesi "*Memurlar sendikalar veya meslek kuruluşları altına örgütlenme hakkına sahiptirler. Sendika veya meslek kuruşunda faaliyet göstermesi sebebiyle, disiplin cezasına veya ayrımcılığa tabi tutulamaz*" biçiminde hüküm altına alınmıştır. Böylelikle burada yer verilen hüküm neredeyse, Federal Memurlar Kanunu'nun tekrarı

[30] Beamtenstatutsgesetz vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), das zuletzt durch Artikel des Gesetzes vom 31. Mai 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 140) geändert worden ist.

niteliğindedir. Sonuç itibariyle gerek federal düzeyde gerekse eyalet düzeyinde memurların sendikal örgütlenme hakları federal yasa koyucu tarafından güvence altına alınmış durumdadır.

Federatif bir yapıya sahip olan ülkede Eyalet Parlamentoları tarafından kabul edilmiş bulunan Eyalet Memurları Kanunları bulunmaktadır. Bu bağlamda eyaletler düzeyinde de örgütlenme hakkına ilişkin bazı düzelmelere yer verilmiştir. Örneğin Hessen Eyaleti Memurlar Kanunu'nun 94. maddesinde olduğu gibi. Ancak on altı eyaletin konu kapsamındaki düzenlemelerine genel hatları ile değinmek dahi bu çalışmanın boyutunu fazlasıyla aşmak anlamına geleceği gibi, eyalet düzeyindeki düzenlemelerin Federal kanunlar ile de çatışması mümkün olmadığından, federal kanunlarında yukarıda yer verilen düzenlemelerin aksi yünde hükümlerin eyaletler tarafından getirilmesi olanağı bulunmadığının işaret edilmesi gerekir.

Ortaya konduğu üzere her ne kadar koalisyon özgürlüğü memurları da kapsamakta olsa da bu özgürlüğün birleşenini oluşturan toplu pazarlık ve iş mücadelesi araçlarına başvurma boyutunda bazı temel haklar alanında önemli kısıtlamalar karşımıza çıkmakta olup bu kısıtlamalar aşağıda elle alınmaya çalışılacaktır.

Ülkemizden farklı olarak emeklilik ile birlikte üyeliğin derhal veya belirli bir süre son bulacağına ilişkin herhangi yasal bir düzenleme veya uygulamayı şekillendiren bir yargı kararı bulunmamaktadır. Sonuç itibariyle emeklilerin sendikalarda üye kalmalarına ilişkin olarak bu ülkede herhangi bir engel bulunmamaktadır. Bu yönde bir düzenlemenin, Anayasa'nın 9. maddesinin 3. fıkrasında yer verilen "herkes" ifadesi ile çatışmasına ve anayasaya aykırılık oluşturacağına şüphe bulunmadığı gibi sendikaların iç işlerine müdahale anlamına geleceği tartışmasızdır. Bu yönde bir eylemin zaten Almanya'daki demokrasi ve örgütlenme anlayışıyla taban tabana zıt olacağından tartışma konusu dahi yapılması söz konusu olamaz. Örgütlenme hakkının bu yönüyle sınırlandırılmasının kamu yararı, ekonomik ve sosyal gerekçeler ile açıklanması da mümkün değildir.

Bu bakımdan Federal Almanya'da pozitif ve negatif koalisyon özgürlüğü, ülkemizde olduğu üzere, fiilen çalışanları değil, emeklileri de kapsamakta olup (Hensche, 2022, s: 1889) bu olgu kamu görevlileri bakımından da aynı derecede geçerlidir. Farklı ülke uygulamalarında sendikaların, çalışma hayatından çekilmiş kişilerin sendikalar ile bağlarını devam ettirmelerine yönelik olarak yoğun bir çaba gösterdikleri, bu yönde

politikalar oluşturup uygulamaya aldıkları bilinmektedir. Sendikaların bu yöndeki faaliyetlerinin yeni bir eylem alanı olarak şekillenmemiş olduğunun da altının çizilmesi gerekir.

Bu doğrultuda üyelerin çalışma hayatından filen çekilmeleri ile birlikte sendika ile bağlarını koparmamaları için, başta üyelik aidatlarını yarı oranına düşürmekte ayrıca onların ihtiyaç ve beklentilerine yönelik olarak yeni hizmetler sunmaktadır (Industriegewerkschaft Metall, 2013)[31]. Bu kapsamda kendi web sitelerini, sosyal medya hesaplarını ve farklı araçları kullanarak potansiyel üyelere ulaşmak ve emeklileri üye kaydetmek yolunda çaba gösterdikleri görülmektedir. Özetle Federal Almanya'daki uygulama Türkiye'deki uygulamanın yüz seksen derece aksi yönünde şekillenmiş durumdadır.

Öyle ki Türkiye'ye baktığımızda bilindiği üzere 4688 sayılı Kanun'un, sendika üyeliğinin sona ermesi başlığını taşıyan 16. maddesinde de memurların emekli olmaları ile birlikte sendika üyeliğinin nasıl sonuç doğurduğu hüküm altına alınmıştır. Anılan maddenin 5. fıkrasında "*Çekilme, göreve son verilmesi veya sair nedenlerle kamu görevinden ayrılanların üyelikleri, sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri, farklı bir hizmet koluna giren kuruma atananlardan sendika üyesi olanların ise üyelikleri, varsa sendika şubesi ve sendika organlarındaki görevleri sona erer, ancak varsa konfederasyon organlarındaki görevleri devam eder. Emekliye ayrılanların sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri seçildikleri dönemin sonuna kadar devam eder*" denilmek suretiyle emekli olan memurların sendikalaşma hakkı düzenlenmiştir.

Bu hüküm uyarınca emekliğe ayrılan kamu görevlilerinin sendikalarda üye kalmaya devam etmeleri mümkün olmayıp, bu kişiler çalışma hayatından fiili olarak çekilmeleri ile birlikte örgütlenme haklarını da kaybetmektedirler. Anayasamızın 51. maddesiyle sendikal örgütlenme hakkını salt çalışanlara tanımış olması ve bu ifadenin fiilen çalışmakta olanlar biçiminde yorumlanmasının ve uygulama yasalarında emeklilik ile birlikte sendika üyelik haklarını kaybetmelerinin uluslararası hukuk normlarına uygunluğu açısından 21. yüzyılın ilk çeyreğini tamamlamak üzere olduğumuz bir dönemde üstelik 2024 yılının "Emekliler Yıllı" olarak ilan edildiği bir dönemde,

[31]https://netkey40.igmetall.de/homepages/moenchengladbach/hochgeladenedateien/PDF%20/rentner/568-42929_IGM_Folder_Senioren_Web_2e876d84ab78d5f3224593438291006941b3b4c2.pdf

değerlendirilesi ve emeklilerin örgütlenme hakkının ellerinden alınmasının gerekçelerinin halen geçerliliğini koruyup korumadığının ele alınması gerektiği kanaatindeyiz.

Kamu Görevlileri ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin Hükümler

Yukarıda değindiğimiz üzere Federal Almanya'da ne işçilerin ne de kamu görevlilerin örgütlenme hakları müstakil bir kanun ile düzenlenmemiştir. Buna karşın toplu sözleşme hakkının uygulanmasına ilişkin temel hususlar en son 20.5.2020 tarihinde değişikliğe uğramış olan 9.4.1949 tarihli Toplu Sözleşme Kanunu (*Tarifvertragsgesetz – TVG*)[32] ile hüküm altına alınmıştır. Federal yasa koyucu ayrıntılı düzenlemelere yer vermek yerine temel hükümler üzerinde odaklanılmıştır. Özü itibariyle reform niteliğinde bir değişikliğe uğramamış ve buna da gerek duyulmamış olan Kanun 75 yıldan beri uygulamaya yön vermektedir. Yürürlük maddesi dahil 13 maddelik Kanun'un, topu pazarlık hakkını haiz olan kamu görevlileri için de uygulanması söz konusudur (Germelmann, 2022, s: 154). Bu bakımdan kamu görevlilerin toplu iş hukuku boyutunda hak ve borçlar açısından işçilerin haklarından ayrışması söz konusu değildir.

Bunun ile birlikte kamu görevlilerinin toplu pazarlık hakları, kamu görevlisinin hukuki statüsü belirlemektedir. Öyle ki yukarıda değindiğimiz ve rakamlar ile ortaya koyduğumuz üzere, kamu görevlileri içerisinde en büyük kesimi memur statüsünü haiz olmayan, yargı mensubu veya asker olarak görevini ifa etmeyen diğer kamu görevlileri olan, toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilenler olarak tanımlanmakta çalışanlar oluşturmaktadır.

Kamu görevlileri bakımından bu yöndeki ayrım ülkemiz uygulamasında oldukça farklılaşmaktadır, ancak birçok ülke ile örneğin Avusturya, İsviçre ve Fransa ile paralellikler sergilemektedir.

Bu yapının bir sonucu olarak toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilen grup içerisinde yer alanların çalışma koşulları işverenleri konumunda olan Federal devlet, eyaletler ve yerel yönetimlerin yetkili olan sendikalar ile bağıtladıkları toplu iş

[32] Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055) geändert worden ist.

sözleşmeleri kapsamında şekillenmektedir. Sonuç itibariyle, memur statüsünde olmayan kamu görevlisi için hangi toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı noktasında belirleyici kriter kişinin hangi kamu işverenine bağlı olarak çalıştığıdır.

Kamu çalışanlarının işverenleri konumunda olan federal devlet, eyaletler ve yerel yönetimlerin uygulama ortak çıkarlarını korumak ve gözetmek adına ilk yıllardan itibaren kolektif olarak hareket etmekte olduklarını söylemek mümkündür. Öyle ki bu doğrultuda yerel yönetim işverenleri, Yerel Yönetim İşverenler Birliği (Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände – VKA) çatısı altında örgütlenirken eyaletler, kuruluşu 1949 yılına kadar uzanan Toplu İş Sözleşmesi Birliği (Tarifgemeinschaft deutscher Länder – TdL)[33] altında bir araya gelmişlerdir. TdL'den 2004 yılında ayrılan Hessen eyaleti hariç olmak üzere 16 eyaletin tümü birliğe üye durumundadırlar. Bazı eyaletlerin bu alandaki yetkilerini, işveren kuruluşlarına devrettikleri de görülebilmektedir. Böyle bir durum örneğin, Baden – Württemberg, Nordreihn – Westfahlen, Mecklenburg – Vorpommern ve Schleswig – Holstein eyaletleri için söz konusudur. TdL, kamu görevlilerini de örgütleyen sendikaları ile toplu iş sözleşmeleri bağıtlamaktadır ki bunların başında dbb, ver.di, Marburger Bund ve ormancılık alanında IG Bau gelmektedir. Ancak burada bir kez daha işaret etmemiz gereken husus, Alman yasa koyucusunun kanımızca son derece isabetli bir biçimde çalışanların hangi sendikaya üye olabileceklerine ilişkin olarak yönlendirmede bulunmamasından ötürü kamu görevlileri işçiler ile aynı sendika altında örgütlenebilmektedirler.

Oluşan bu yapı kapsamında federal düzeyde makam, kurum ve kuruluşlarda çalışanların çalışma koşulları, Kamu Hizmetleri Toplu İş Sözleşmesi (*Tarifvertrag des öffentlichen Dienst – TVöD*)[34] olarak tanımlanan toplu iş sözleşmesiyle, eyalet kurumlarında çalışanların karşılıklı hak ve borçları ise Eyaletler Toplu İş Sözleşmesi (*Tarifvertrag der Länder - TV-L*) olarak adlandırılan temelde iki toplu iş sözleşmesiyle şekillenmektedir. Yerel Yönetimler İşverenleri Birliği ise üyeleri adına, TVöD'ye taraf olmakta, bazı hususları ayrı özel maddeler ile hüküm altına almaktadırlar. Yerel Yönetimler Birliğinin bu yöndeki tercihinin altında yatan gerekçeler ve hukuki durum ancak spesifik açıklamaları gerekli kıldığından söz konusu husulara burada yer verilmemesi uygun

[33] Ayrıntılar için Bkz.: https://www.tdl-online.de (Erişim Tarihi: 21.01.2024)
[34] Ayrıntılar için *Bkz.:* https://www.bundestag.de/resource/blob/819010/7d47ac645e1b12e536732e3651e9729e/WD-6-113-20-pdf-data.pdf (Erişim Tarihi: 21.01.2024).

görülmüştür. Belirttiğimiz üzere Hessen Eyaleti Tdl'den ayrılmış olması sebebiyle 2004 yılından beri yetkili olan sendikalarla ayrı bir toplu iş sözleşmesi bağıtlamaktadır ki uygulamada bu sözleşme Hessen Eyaleti Toplu İş Sözleşmesi (*Tarifvertrag des Landes Hessen – TV-H*) olarak anılmakta olup toplamda 45.000 kamu çalışanını kapsamaktadır.

TV-H, TV-L'de düzenlenmiş olan karşılıklı hak ve borçların bu çalışma kapsamında ortaya konmasının imkânı bulunmamaktadır. Nitekim ekler hariç olmak üzere her iki toplu iş sözleşmesinin metinlerinin 400 sayfa civarında olması, kapsamlı bir analizin yapılmasını gerektiğini teyit eder niteliktedir.

Anılan bu toplu iş sözleşmeleri dışında ayrıca belirli meslek grupları için kapsam alanları da sözleşmeler ile belirlenen, toplu iş sözleşmeleri bağıtlanmış durumdadır. Bunlar arasında örneğin, TdL'nin Tıp Hekimlerinin çalışma koşularını tayin eden toplu iş sözleşmesi, ormancılık alanında çalışan kamu görevlilerinin karşılıklı hak ve borçlarını hüküm altına alan toplu iş sözleşmesi ve hatta et sağlığı kontrolünde çalışan kamu görevlileri için bağıtlanmış olan Et Kontrolörleri Eyalet Toplu İş Sözleşmesini (*TV- Fleischuntersuchung -Länder*) saymak mümkündür. Yine sosyal güvenlik kurumlarında ve Federal İş Kurumunda istihdam edilen kamu görevlileri için de toplu iş sözleşmeleri bağıtlanmış durumdadır. Her ne kadar bu sözleşmeler esas itibariyle TVöD ile büyük paralellikler göstermekte olsa da bazı farklıkları bulunmaktadır. Nihayetinde kamu yayın kuruluşlarında istihdam edilen kamu görevlilerine yönelik olarak toplu iş sözleşmeleri imzalanmış durumdadır ki bu sözleşmeler de TV-L'ye odaklanmışlardır.

Bağıtlanan toplu iş sözleşmelerinden sadece sendika üyeleri değil tüm kamu görevlilerinin yararlanmaları söz konusudur. Sendika üyeleri ya doğrudan sözleşmelerden yaralanmakta ya da çalışanlara eşit davranılmasını sağlamak amacıyla sözleşme hükümlerinin tüm kamu görevlilerine uygulanması söz konusu olmaktadır (Conze vd., Rn.18).

Türkiye'de yasa koyucu imzalanacak olan toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşmenin süresini belirlemiş durumdadır. Nitekim 6356 sayılı Kanun'un 35. maddesinin 2. fıkrasına göre esasen bir yıldan kısa ve üç yıldan uzun bir süre için toplu iş sözleşmesi bağıtlanma imkânı bulunmamaktadır. 4688 sayılı Kanun'un 28. maddesinin 3. fıkrası hükmü uyarınca ise "toplu sözleşme hükümleri yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl geçerlidir" düzenlemesi gereğince kamu görevlileri için de toplu sözleşmenin geçerlilik süresi yasa koyucu tarafından belirlenmiştir. Oysa Almanya uygulamasında toplu iş

sözleşmesi ve toplu sözleşmenin süresi taraflarca tayin edilmekte olup bu hak toplu pazarlık hakkının bir yansıması olarak kabul görmektedir. Uygulamada birçok ülke de bu yöndedir. Nitekim yürürlükte olan TVöD Ekim 2005 yılında bağıtlanmış olup anılan tarihten itibaren federal ve yerel düzeyde memurlar dışındaki kamu görevlilerinin çalışma koşullarının çerçevesini belirlemektedir. TV-L ise Kasım 2006 tarihinde imzalanmak suretiyle, eyaletler düzeyinde kamu görevlilerinin çalışma koşulları düzenlemektedir. Hessen Eyaletinin bağıtlamış olduğu sözleşmede ise bir süre öngörülmüş olduğundan ve bu yazının kaleme alındığı tarih itibariyle süresi bitmekte olduğundan pazarlık süreci devam etmektedir. Dolaysıyla taraflar ortaya çıkan koşullar kapsamında toplu iş sözleşme sürelerini kendileri belirlemektedirler.

Bize ayrılan yer nedeniyle ayrıntılara girme olanağımız olmamak ile birlikte TVöD ve TV-L ile birlikte, daha önceleri Almanya uygulamasında görülen "İşçi" (Arbeiter) ve Müstahdem (Angestellte) ayrımından vazgeçildiğinin ifade edilmesi gerekir. Müstahdem olarak tanımlanan kamu görevlileri daha çok masa başında işler ifa ederlerken, o dönemde işçi olarak tanımlananlar fiziksel olarak emeklerini arz edenlerden oluşmakta idi. Yürürlükte olan TVöD ve TV-L'de işçi ve müstahdem yerine çalışanlar (*Beschäftigte*) ifadesi kullanılmaktadır.

Kamu görevlilerinin çalışma koşulları genel çerçevesi, hak ve borçları TVöD ve TV-L ile belirlenmekte ise de başta ücret konusu olmak üzere taraflar günün değişen koşullarına bağlı olarak ülkemizde uygulaması olmayan "Değişiklik Toplu Sözleşmesi" (*Änderungstarifvertrag*) ile hükümleri yeniden düzenlenmektedir. Bu bağlamda artan enflasyona bağılı olarak son değişiklik 22 Nisan 2023 tarihinde gerçekleştirilmiş ve ücret seviyeleri yeniden belirlenmiştir. Yine belirli meslek grupları için bağıtlanmış olan sözleşmeler için de aynı durum söz konusudur.

Kamu Görevlilerinin Grev Hakkına İlişkin Hükümler

Federal Almanya'da grev hakkı da Anayasa'nın 9. maddesinin 3. fıkrası ile teminat altına alınmış olan koalisyon özgürlüğü ve toplu sözleşme özerkliği ilkesi kapsamında, yüksek yargı kararları ile şekillenmiş ve toplu sözleşme düzeninin sağlanmasına yönelik olarak yasal bir araç olarak kabul edilmiştir[35]. Son yıllarda özellikle ulaşım sektöründe

[35] Federal İş Mahkemesi'nin ilgili kararı için Bkz. BAG, Urteil v. 12.9.1984, 1 AZR 342/83

daha sık görülmeye başlanan ve son derece etkin olan uyarı grevleri de yasal bir mücadele aracı olarak kabul edilmekte olup anayasal güvence altındadır. Ancak genel olarak grev hakkının da sınırsız bir hak olduğu yanılgısına kapılmamak gerekir.

Federal Anayasa'da grev hakkı doğrudan düzenlenmemiş olunsa da bazı Eyalet Anayasalarında bu yönde bir hükme yer verilmiştir. Nitekim Hessen Eyaleti Anayasası'nın 29. maddesinin 4. fıkrasında grev hakkı düzenlemiş olup, "grev karar sendikalar tarafından alındığı sürece kabul edilir" denmektedir. Bremen Anayasası'nın 51. maddesinin 3. fıkrasında ise "grev hakkı iktisadı birliklere tanınmaktadır" hükmüne yer verilmek suretiyle, grev hakkı güvence altına alınmıştır.

Federal Anayasa Mahkemesi, 2018 yılında vermiş olduğu bir karar ile ayrıca Berlin, Brandenburg, Hessen, Reihnland-Pfalz, Saarland ve Thüringen Eyalet Anayasalarının genel anlamda grev hakkını tanımakta olduğunu ancak Saarland Eyalet Anayasasında açık bir biçimde memurlar için grev hakkının yasak olduğunu (115/5.maddesi) hüküm altına almıştır (BVerfG, Urteil v. 12.06.2018, 2 BvR 1738/12).

Saarland Eyalet Anayasasının "Koalisyon Özgürlüğü ve Grev" başlığını taşıyan 56. maddesinde tüm mesleklere koalisyon hakkı tanındıktan sonra, sendikaların grev hakları yasalar kapsamında güvence altına alınarak, greve ancak tüm görüşme ve uzlaştırma faaliyetlerin başarısızlıkla sonuçlanmasından sonra başvurulabileceği hüküm altına alınmıştır. "Memurların Hak ve Görevleri" başlıklı 115. maddede ise, memurların devlete karşı konumları gereği grev hakkına sahip olmadıkları düzenlenmektedir.

Eyalet Anayasaların dışında bazı Federal kanunlarda grevden söz edilmektedir ki buna örnek olarak İş Mahkemeleri Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasını ve çalışanların yönetime katılım haklarını düzenleyen İşyeri Teşkilat Kanunu'nun 74. maddesinin 2. fıkrasını göstermek mümkündür (Hekimler, 2021, s: 2569).

Yıllar içeresinde oluşan içtihat kapsamında, bir grevin yasal olarak kabul edilebilmesi için grevin bir toplu iş sözleşmesi kapsamında bağıtlanacak olan hedeflere ulaşılmasına yönelik bir eylem olma şartı aranmaktadır. Dolayısıyla grev ile amaçlanan, toplu iş sözleşmesi yoluyla çalışma ilişkilerinin belirlenmesi olmalıdır. İkinci koşul ise, grev kararının bir sendika tarafından alınmasıdır. Toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi

sendikalara tanınmış olduğundan[36], grev hakkı da bu hakkın devamı niteliğinde sendikalara tanınmış durumdadır. Bu doğrultuda Federal İş Mahkemesi 1963 yılında vermiş olduğu bir kararda, grev hakkının "keskin bir silah" olarak sadece sendikalara tanınabilecek bir hak olduğuna hükmetmiştir (BAG, Urteil v. 20.12.1963, 1 AZR 428/62). Bu bakımdan sendikalar tarafından yürütülmeyen bir eylemin, yani vahşi grevin yasal grev olarak tanınma olanağı bulunmamaktadır. Yine Federal İş Mahkemesi'nin vermiş olduğu başka bir karar uyarınca, bir grev kararı ancak sendika tarafından alınmış ve grev kararı işverene grev ile amaçlanan hedeflerle birlikte bildirilmiş olması koşuluyla yasal olarak kabul edilebilmektedir (BAG, Urteil v. 23.10.1996, 1 AZR 296/96).

Bunun ile birlikte diğer bir koşul barış borcu (*Friedenspflicht*) geçerli olduğu sürece, yani bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken, sendikanın grev kararı alamayacağıdır. Ancak bu noktada ifade edilmesi gereken önemli bir husus, belirttiğimiz üzere Federal Almanya'da ülkemizden farklı olarak yasa koyucunun toplu iş sözleşmelerinin süresini tayin etmediği[37], aynı zamanda toplu iş sözleşmesinin bağıtlanacağı düzey konusunda bir yönlendirmede bulunmadığı ve çok düzeyli toplu pazarlığın geçerli olduğudur (Rieble, 2010, s: 31). Bundan dolayı da barış borcunu, yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerine göre değerlendirmek gerekmektedir. Bununla birlikte çok genel koşullar içeren bazı toplu iş sözleşmelerinin uygulamada süresiz olarak bağıtlandıkları görülmektedir.

Nihai koşul ise grevin başvurulabilecek son çare olması gerektiğidir. Bu bağlamda grev kararının uygulanma aşamasında, grev ile amaçlanan hedeflerin dışına çıkılmaması gerekmektedir. Eş anlatımla, grev hedeflenen amaca yönelik olmalıdır, dolayısıyla uyuşmazlık konusunun dışında bir gerekçe ile greve gidilmesinin yasal olanağı bulunmamaktadır.

Görüldüğü üzere her ne kadar grev hakkı Federal Anayasa ve yüksek yargı kararları ile güvence altında alınmış olunsa da kamu görevlileri boyutunda bazı kısıtlamalar söz konusudur. Nitekim yukarıda değindiğimiz üzere Saarland Eyalet Anayasasında

[36] Bkz.: Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2.maddesinin 1.fıkrası hükmü.

[37] Türk hukukunda toplu iş sözleşmelerinin belirli süreli yapılmasının literatürde istikrar unsuruna işaret etmekte olduğu vurgulanmaktadır. Bkz.: Gülsevil Alpagut, Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, 2016, s: 865 vd.

memurların, devlete karşı olan konumları sebebiyle grev hakkına sahip olmadıkları açıkça belirlenmiştir. Bu maddenin Federal Anayasaya aykırılık oluşturmadığının ifade edilmesi gerekir.

Federal Almanya'da kamu görevlilerine grev hakkı tanınmış olmak ile birlikte, memurlar, yargı mensupları ve askerler bu hakkın dışında tutulmaktadırlar. Bu doğrultuda koalisyon özgürlüğünün bir birleşeni olan grev hakkı Anayasa'nın 33. maddesinin 5. fıkrası hükmüne uygun biçimde sınırlandırılmaktadır. Anılan maddedeki "*Kamu hizmetleri hukuku, memurluğun gelenek ve adetlerini gözönüne alınarak düzenlenir ve geliştirilir*" biçimindeki düzenleme günümüzde memur statüsünde istihdam edilenlere yönelik grev yasağının temelini oluşturmaktadır.

Anayasa Mahkemesi'nin 1958 yılında vermiş olduğu ve tekrarlanan kararında açık bir biçimde, memurların sadakat ve göreve bağlılık ilkesiyle grev hakkının bağdaştırılamayacağına hükmetmiştir (BVerfG 11.6.1958, E 8, 1, 17; 30.3.1977, E 44, 249). Bu tarihten sonra memurların grev hakkına sahip olmadıkları kabul edilmiş ve uygulama bu yönde şekillenmiştir. Aynı yaklaşımı Federal İdare Mahkemesi'nin kararlarında da görmek mümkündür (BVerwG 19.9.1977, E 53, 330; 3.12.1980, E 73, 97).

Bunun ile birlikte Federal Anayasa Mahkemesi, bu sınırlandırmanın yapılabilmesi için bir başka deyişle grev hakkının tanınmaması için sadakat ilkesinin, yasağı zorunlu kılması gerektiğine hükmetmiştir (BVerfG 30.11.1965, E 19, 303).

Görüldüğü üzere kamu görevlilerinin önemli bir kısmına yönelik olarak geçerli olan grev yasağının sınırları yüksek yargı oranları tarafından çizilmiş olup, uygulamada gerek Federal gerekse Eyalet memuru statüsünde çalışanların, yargı mensupları ve askerlerin grev haklarının bulunmamaktadır. Diğer kamu görevlileri, yani toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilmekte olanlar ise Anayasa'nın 9. maddesin 3. fıkrası hükmüne bağlı olarak grev hakkına sahip olup, bu haklarından ekin bir biçimde yararlanmaktadırlar.

Federal Anayasa Mahkemesinin 2018 yılında verdiği bir karar ile memurlara yönelik olan grev yasağının Anayasa'ya aykırılık teşkil etmediğine hükmetmiş, kararın gerekçesini ise dilimize koruma prensibi (*Alimentataionsprinzip*) biçiminde tercüme etmemiz mümkün olan ilkeye dayandırmıştır (BVerfG v. 12.06.2018 – 2 BvR 1738/12).

Yüksek Mahkeme gerekçesini, memurlara has olan bu ilke uyarınca, memurluk ilişkisi kapsamında hizmet gördükleri devletten, gerekirse yargı yoluyla, memuriyete uygun bir biçimde yaşamlarını idame edebilecekleri hakları talep edebilme imkanına sahip olabilmelerine dayandırmış, ayrıca grev hakkının tanınması halinde çalışma ilişkileri bağlamında ölçüsüz bir biçimde imtiyaza ulaşacaklarına hükmetmiştir (Preis ve Sagen, 2019, s:198). Eş anlatımla memurların statüleri itibariyle sahip oldukları haklar ve koruma prensibi ilkesinin, grev hakkının tanınması suretiyle daha da güçlenmesinin yolu kapatılmıştır.

Özetle yürürlükte olan mevzuat uyarına, tüm düzeydeki, memurların özlük hakları yasa koyucu tarafından belirlenmekte olduğundan ve çalışma ilişkileri toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile şekillenmediğinden ortaya çıkan uyuşmazlıklarda greve başvurma olanakları bulunmadığı kabul edilmektedir. Bu yönüyle memur statüsünü haiz olarak istihdam edilen bir kişinin, çalışma ilişkileri özel hukuk normlarının dışında düzenlenmektedir. Aynı durum, yargı mensupları ve askerler için de söz konusudur. Diğer kamu görevlileri ancak Anayasanın 33. maddesinin 5. fıkrası kapsamında bir iş ifa etmediklerinden dolayı, Anayasa'nın 9. maddesinin 3. fıkrası uyarınca örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarını kullanabilmektedirler.

Birçok ülkede uluslararası hukuk normlarına uygun bir biçimde memurlara grev hakkı tanınmadığı bilinmektedir. Ancak yürürlükteki mevzuata göre, grevin bir hak olarak tanınmamış olmasına karşın bu yönde bir eyleme iştirak edecekler hakkında görevi suiistimal (*Dienstvergehen*) ettikleri gerekçesi ile disiplin soruşturması açılması ve gerekli müeyyidelerin uygulanması söz konusu olabilmektedir. Federal Almanya'da, mesai saatlerinin dışında olmak kaydıyla, memurların örneğin protesto etkinliklerine katılmalarına dair herhangi bir engel bulunmadığı kabul edilmektedir[38]. Böylelikle memurların mesai saatlerin dışında farklı etkinliklere dayanışmada bulunmak amacıyla katılım sağlamaları mümkündür. Memurların dayanışma amaçlı ne oranda katılım sağladıklarına ilişkin güvenilir verilere ancak bu çalışma kapsamında ulaşılamamıştır.

Grev hakkı bağlamında belirtilmesi gereken bir diğer husus da grev hakları ile ilgili düzenlemenin tartışmasız olmadığıdır. Doktrinde memurların Anayasa'nın 9. maddesin

[38]Karş.:https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/s/streikrecht-und-beamte.html#:~:text=Da%20für%20die%20Arbeitnehmer%20des,das%20schließt%20das%20Streikrecht%20ein. (Erişim Tarihi 5.11.2023).

3. fıkrası hükmü uyarınca aslen grev hakkına sahip olabileceğine ilişin görüşler de ileri sürülmektedir (Battis ve Heberle, 2022, s: 116). Konu esasen 2008 ve 2009 yıllarda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin vermiş olduğu iki kararın çerçevesinde ele alınmıştır. Ülkemizi de yakından ilgilendiren Enerji Yapı-Yol Sen Davası olarak uluslararası literatüre geçmiş olan dava da bunlardan biridir.

Memur statüsü altında istihdam edilmekte olan kamu görevlilerinin grev hakkına sahip olup olmadıkları Alman öğretisinde uzun yıllar boyunca tartışılmıştır. Bu kapsamda ortaya konan görüşler, bir taraftan memurlara yönelik kesin bir grev yasağının uluslararası hukukun ihlali anlamına geldiği, diğer taraftan Alman hukukunun uluslararası normlar ile uyumlu olduğu yönündeki görüşlere kadar uzanmaktadır[39].

Memurlara yönelik grev yasağı uygulamasının temel hakları sınırlandırmakta olduğu gerekçesi ile yargı makamlarına da başvurulduğu görülmektedir. Özellikle devletin egemenlik alanı (*hoheitsrechtliche Tätigkeit*) ile ilgili bir işi ifa etmeyen memurlara bu hakkın tanınması gerektiği yönünde görüşler dile getirilmektedir. Bu bağlamda memur statüsünde çalışan öğretmenlere grev hakkın tanınması gerektiği gerekçesi ile Federal Anayasa Mahkemesi'ne dört ayrı dava açılmıştır. Ancak Federal Anayasa Mahkemesi bu yasağın öğretmenleri de kapsadığını ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile çatışmadığına hükmetmiştir (BVerfG v. 12.06.2018, 2 BvR 1738/12, 2 BvR 1395/13, 2 BvR 1068/14, 2 BvR 646/15).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin 14.12.2023 tarihli kararı ile özetle Federal Almanya'da memurlara ilişkin genel grev yasağının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne aykırılık oluşturmadığına hükmetmiştir (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, AIHM, 14.12.2023 – 59433/18, 59477/18, 59481/18, 59494/18). Bu kararına rağmen Alman Sendikalar Birliği, tarafların bir araya gelip memur haklarının demokratikleşme yolunda yeniden düzenlenmesini talep etmektedirler[40]. Buradan açıkça görüldüğü üzere, memurların en azından belirli bir kesimine yönelik olarak grev

[39] Bu konudaki detaylı değerlendirmeler için özellikle Bkz.: Richard Lauer, Das Recht des Beamten zum Streik, Verlag Duncker & Humblot, Berlin, 2017; Schultz, Zum Streikrecht von Beamten, 2016; Christoph Ickenroht, Das deutsche Beamtenstreikverbot im Lichte der Europäischen Menschenrechtskonvention, Duncker & Humblot, Berlin, 2016; Ulrike Pollin, Streikverbot für beamtete Lehrer, Nomos, Baden Baden, 2015; Udo Di Fabio, Das beamtenrechtliche Streikverbot, Beck München, 2012.

[40] Ayrıntılar için Bkz.: https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dienst-und-beamte/++co++506f4e04-9a90-11ee-9cde-001a4a160123 (Erişim Tarihi: 25.12.2023).

hakkının tanınması yolunda mücadelenin devam edeceği anlaşılmaktadır. Şüphesiz olarak memurluğun beraberinde getirdiği ayrıcalıklı konum ve grev hakkı arasında bir dengenin kurulması gerekliliği kaçınılmazdır. Almanya'da tartışmalar bu bağlamda daha çok kamu görevlisinin memur veya toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilen statüsüne bağlı olarak grev hakkının tanınıp tanınmamasından çok, ifa edilen işin grev yasağı açısından ele alınması gerektiği üzerine odaklanmaktadır[41]. Eş anlatımla grev hakkının kısıtlanması, belirli bir statü için değil ifa edilen iş esas alınarak gündeme gelmelidir.

SONUÇ

Çalışanların örgütlenme ve bu hakkın devamı niteliğinde olan toplu pazarlık ve iş mücadelesi araçlarına başvurma hakkı kazanımları tarihsel bir süreç içerisinde iniş ve çıkışlar, eş anlatımla kazanımların elde edildiği ve kaybedilip yeniden kazanıldığı dönemler içinde şekillenmiştir. Bu yöndeki genel seyri birçok ülkede izleyebilmek mümkündür ki doğal olarak bu süreçten salt işçiler değil kamu görevlileri de doğrudan etkilenmişlerdir.

Almanya bakımından kırılma noktası genel olarak Nasyonal Sosyalistlerin iktidarı ele geçirmeleri ve 2. Dünya Savaşı sonrasında Federal Almanya Cumhuriyetinin ilan edilmesi sonrasında yaşanan dönüşümler olurken, ülkemizde 1961 Anayasası ile örgütlenme hakkının tüm çalışanlara tanınıp daha sonradan kamu görevlileri bakımından geri alınması ve 1990'lı yılların sonunda söz konusu hakkın yeniden tanınması yönündeki gelişmeler, kamu görevlileri boyutunda sendikal hareketin yönünü tayin eden dönüşümler olmuştur.

Bu çalışma kapsamında değinme olanağı bulamamış olmak ile birlikte, bilindiği üzere günümüzde kamu görevlilerin örgütlenme hakları birçok uluslararası belge ile güvence altına alınmış olup, bu belgelerde tanınmış olan haklar yıllar içerisinde çalışanlar lehine genişletilmiştir. Bu süreçte özellikle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin vermiş olduğu kararların da etkin rol oynamış olduğunu ifade etmemiz gerekir.

[41] IG Metall, Streikrecht für beamtinnen und Beamten, Februar, 2012.

Federal Almanya, işçilerin olduğu kadar kamu görevlilerinin örgütlenme haklarına ilişkin olarak uluslararası hukuk normlarını ulusal mevzuatlarına aktarmış durumdadır. Birçok yönüyle de görüldüğü üzere evrensel standartların üzerinde haklar tanımak suretiyle, diğer ülkeler için örnek model niteliğindedir. Ancak bu durum, kesinlikle sendikal hareket ve hakların pratikte uygulanması bakımından hiçbir sorunun yaşanmadığı anlamına gelmemektedir.

Ortaya koymaya çalıştığımız üzere Federal Anayasa ile güvence altına alınmış olan koalisyon özgürlüğünün yansıması olarak, tüm çalışanlar dolayısıyla kamu görevlileri de pozitif sendika özgürlüğü haklarından yararlanmak istemeleri durumda ne federal ne de eyalet yasa koyucuları herhangi bir yönlendirmede bulunmaktadırlar. Statü hukuku bakımından, memurlar ve toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilenler olmak üzere iki gruba ayrılmakta olan kamu görevlileri kadar işçilerin de hangi sendika altına örgütlenip üye olabileceklerine ilişkin yasal bir çerçeve oluşturulmadığından, sendikal örgütlenme modelleri Türkiye örneğinden oldukça farklılaşmaktadır.

Nitekim sendikal kuruluşların iş kolu veya hizmet kolunda kurulup faaliyet göstermek gibi bir yükümlülükleri de bulunmamakladır. Sendikalar hangi çalışanlara yönelik olarak faaliyet göstermek istediklerini kendileri belirleme özgürlüğüne sahiptirler. Şüphesiz olarak genel hatlarıyla işaret etmeye çalıştığımız üzere, çeşitli faktörlere bağlı olarak sendikal hareketin doğal akışı içinde örgütlenme stratejileri ve temel bir yapı gelişmiş durumdadır. Zaten işçi ve kamu görevlilerini örgütleyen kuruluşların dar bir kalıp içerisine sıkıştırılmasını Alman demokrasi ve örgütlenme hakkı ile özleştirebilme imkanının bulunmadığının vurgulanması gerekmektedir.

Nitekim yukarıda değindiğimiz üzere Türkiye'den farklı olarak Federal Almanya'da kamu görevlilerinin örgütlenme haklarını düzenleyen spesifik bir sendikalar kanunu kabul edilmediği gibi, genel olarak bir sendikalar kanunu dahi bulunmamakta olup, örgütlenme hakkının dayanağını Anayasa'nın 9. maddesinin 3.fıkrası oluşturmaktadır. Yıllar içerisinde Yüksek Mahkemelerin vermiş oldukları kararlar ile bu hak somutlaştırılmıştır. Bu bakımından kamu görevlilerinin örgütlenme haklarının sınırlandırılmasını öngören yasal düzenlemeler söz konusu değildir. Oysa ülkemizde bilindiği üzere kamu görevlerinin geniş bir kesiminin örgütlenme hakları 4688 sayılı Kanun'un 15. maddesi hükmü uyarınca tanınmamıştır. Bu alanda kat edilen en önemli mesafe Anayasa Mahkemesinin 13.09.2023 tarihli kararı ile kamu görevlileri lehine bazı hükümleri iptal etmesi olmuştur (Anayasa Mahkemesi, T. 13.9.2023, E.:2023/92;

K.:2023/156) Ancak halen 15. madde kapsamında birçok alanda 21. yüzyılın Türkiye'sinde gerekçesinin ve geçerliliğinin kesin olarak sorgulanması gereken yasaklar devam etmektedir. Farklı çalışmalarda dile getirmiş olduğumuz örneğin Ceza İnfaz Kurumlarında çalışanlara örgütlenme hakkının tanınmıyor olmasının günümüzde hiçbir geçerliliği bulunmamaktadır. Birçok ülke uygulamasında örneğin Federal Almanya, Avusturya'da bu kurumlarda istihdam edilenler örgütlenme haklarına sahiptirler. Bu hakkının tanınması onların grev hakkı ile donatılması gerektiği anlamına gelmemektedir. Nitekim Türkiye'deki bu duruma ILO'nun Uzmanlar Komitesi 2023 Raporunda da dikkat çekilmektedir.

Federal Almanya'daki örgütlenme hakkına ilişkin bakış açısının doğal bir sonucu olarak üst kuruluşlar da üye olarak hangi kuruluşları kabul edeceklerini serbestçe tayin etmektedir. Bu tablonun bir sonucu olarak oluşturduğu politikalar ve uygulamalar boyutunda birçok ülkeye örnek olmuş olan ve örnek de teşkil etmeye devam eden Federal Almanya'da en büyük sendikal üst kuruluş olan Alman Sendikalar Birliği (Deutscher Gewerkschafts Bund – DGB) çatısı altında çok farklı alanlarda faaliyet gösteren sendikalar günümüzde örgütlenmiş durumdadır. Nitekim son verilere göre DGB'nin 8 üye sendikası bulunmakta olup, toplamda yaklaşık 6 milyon çalışanı örgütlemektedir. Üye sendikalar arasında Birleşik Hizmet Sendikası (ver.di - Vereinigte Dienstleistunsgewerkschaft), Polis Sendikası (GdP – Gewerkschaft der Polizei) ve IG Metall bulunmaktadır[42].

Sendikaların hangi çalışanlarının üye olarak kaydedebilecekleri yönünde yasal bir yükümlülük, hatta yönlendirme bulunmadığından dolayı, sendikalar çok farklı işkollarında ve faaliyet alanlarında emeklerini arz etmekte olan çalışanları örgütlemektedirler. Çalışanlar ifadesi burada, özel sektörde emeklerini arz eden işçiler kadar, kamu görevlilerini ve her iki grubun emeklilerini de kapsamaktadır. Emeklilerin ülkemizden ayrı olarak sendika üyeliklerinin sona ermesi gibi durum söz konusu değildir. Örgütlenme hakkının Anayasa gereğince "herkese" tanınmış olmasının bir sonucu olarak emekliler de sendika üyeliklerini sürdürebilmekte, hatta emekli olduktan sonra da sendikalara üye olarak kayıt olabilmektedirler.

[42] Ayrıntılar için Bkz.: https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/gewerkschaften-im-dgb (Erişim Tarihi: 18.03.2024).

Son yıllarda özellikle emeklilerin sendikalara üye olmalarına yönelik olarak programlar geliştirdiklerini açıkça izleyebilmek mümkündür. Bu bakımdan Türkiye uygulamasında emeklilerin sendikal örgütlenme haklarının bulunmamasının gerekçelerinin yeniden değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Ancak ülkemizde uygulamaya alınan kararlar ile birlikte emekli sayısının önemli ölçüde artmış olmasından ötürü siyasetin bu alanda aktif olacağına yönelik beklentilerimizin zayıflatmakta olduğunu da ifade etmemiz gereklidir.

IG Metall sendikasından sonra üye sayısı bakımından en büyük ikinci kuruluş olan Ver.di sendikası özellikle memur statüsünde istihdam edilmekte olan kamu görevlilerini üye kaydetme yolundaki çalışmalarını yoğun biçimde sürdürmektedir[43]. Dikkat çekici bir şekilde sendika, memurların maaşlılarının her ne kadar toplu iş sözleşmesi ile belirlenmemekte olduğunu vurgulasa da, diğer kamu görevlileri ücretlerinin toplu iş sözleşmesiyle belirlenmesi sebebiyle, memur maaşlarının da bu seviye göre hükümet tarafından ayarlanmak durumunda olmasından hareketle memurların da ver.di çatısı altında örgütlenmeleri yönünde çağrıda bulunmaktadır. Eş anlatımla, memurların toplu pazarlık haklarına sahip olmamalarına karşın, sendikanın güçlenmesinin dolaylı yoldan memurların ücret artışına da yansıma bulacağı yönünde bir politika izlemektedirler[44]. Dolayısıyla genel anlamda sendikaların örgütlenme stratejileri ülkemizden oldukça farklılaşmaktadır. Şüphesiz olarak bu yapının altında yasal mevzuatın sendikaların bu yönde faaliyet göstermesine imkân tanıması yatmaktadır. Ancak bunun ile birlikte asıl neden, sendikaların konformist bir alanda faaliyet göstermiyor olmasıdır.

Günümüzde kamu görevlilerini örgütleyen en büyük sendikal üst kuruluş halen kısaca Alman Memurlar Birliği olarak ülkemizde bilinen ancak tam adı Alman Memurlar ve Toplu Sözleme Birliği (Deutscher Beamten Bund und Tarifunion - dbb) olan kuruluştur. 1,3 milyon üyesi ile memurları ve kamu sektöründe toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilen kamu görevlilerini örgütlemektedir. Birliğe üye olan 41 sendika[45], eğitim, adalet, maliye, sağlık, sosyal hizmetler, güvenlik, ulaşım, çevre olmak üzere çok farklı alanlarda salt kamu kesiminde çalışanları değil onun ötesinde özel sektörde

[43] Bkz.: https://beamte.verdi.de/materialien/++co++901da2be-6384-11ee-99fd-001a4a160100 (Erişim Tarihi: 18.03.2024).
[44]Bkz.:https://beamte.verdi.de/++file++651ebefc7833134fbf195ca3/download/Broschüre%20%28Gute%20Gründe%20für%20Beamte%202023%29%20_web.pdf Erişim Tarihi: 20.03.2024
[45] Üye sendikaların listesi için Bkz.: https://www.dbb.de/der-dbb/mitgliedsgewerkschaften.html (Erişim Tarihi: 18.03.2024).

hizmet iş kolunda emeğini arz eden işçileri de örgütlemektedir. Bu sendikaların bazıları federal düzeyde faaliyet gösterinken, sayıları oldukça sınırlı olmak ile birlikte bazıları faaliyet alanlarını belirli bir eyalet ile sınırlandırmış durumdadır. Böylelikle yine Türkiye uygulamasında ayrı olarak, ülke genelinde faaliyete bulunma yükümlülüğün bulunmaması sebebiyle, faaliyet alanı belirli bir bölge üzerinde yoğunlaşabilmekte ve sendika bu hedefe yönelik olarak kurulabilmektedir. Örgütlenmenin ülke çapında mı bölge çapında mı yapılacağı yönündeki kararı doğrudan sendikal kuruluşun kendisi vermekte olup, aksi bir durum kuruluşun iç işlerine müdahale olarak değerlendirilir.

Kamu görevlilerine yönelik dbb faaliyetlerini, memur ve işçiler olmak üzere iki grup altında yürütmektedir. Ortaya konduğu üzere iki grup için kolektif iş hukuku boyutunda toplu pazarlık ve iş mücadelesine başvurma hakları bağlamında önemli farklılıklar söz konusudur. Ancak son yıllarda özellikle bireysel emeklilik sigortası kapsamının genişletilmesi ve böylelikle, filli çalışma hayatından üyelerin çekilmesi ile birlikte mali bir güvencenin sağlanması hedefine yönelik olarak faaliyetlerin yoğunlaştırmış olduğunu izleyebilmek mümkündür. Memurlar özelinde ise dbb özetle, memur statüsüne uygun, memurların işlerini rahatça ifa edebilmelerine olanak tanıyan yaşam koşullarının korunması ve geliştirilmesi yönünde faaliyetlerini sürdürmektedir ki bu alanda son derece başarılı olduğu açıkça görülmektedir.

Kamu görevlileri içerisinde memurların örgütleneme hakları bulunmak ile birlikte özlük hakları kanunlar ile düzenlenmekte olduğundan, toplu pazarlık hakları bulunmamaktadır. Ancak rakamlar ile ortaya koyduğumuz üzere, kamu görevlileri içerisinde memur statüsünü haiz olan kişiler, gerçek anlamda devletin devamlılığı niteliğinde işlerini ifa etmektedirler. Bu yapının sonucu olarak memurlar grev hakkına da sahip değillerdir ve uygulamadaki bu grev yasağının Federal Anayasa ile çelişmediği ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi normlarına da uygun olduğu Yüksek Mahkeme kararları ile teyit edilmiştir. Ancak bu noktada sendikaların memurlara da grev hakkının tanınması yönündeki taleplerin süreceği, yapılan açıklamalardan anlaşılmaktadır.

Dolayısıyla kamu kesiminde, örgütlenme ve grevli toplu pazarlık hakkının engellenmesi amacıyla, kamuda çalışan herkesin memur statüsünde istihdam edilmesi söz konusu değildir. Bu bakımından memur statüsünü haiz olmayan kamu görevlileri toplu pazarlık hakkına sahip olup uyuşmazlıklarda iş mücadelesi araçlarına da başvurabilmektedirler. Uygulama da ise bu haklardan oldukça etkin bir biçimde yararlanmakta oldukları görülmektedir.

Sonuç itibariyle, Federal Almanya'da tarihsel birikimin beraberinde getirdiği geniş kapsamlı deneyimler kamu görevlilerinin de örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının diğer çalışanlar kadar uluslararası normlara uygun olarak güvence altına alınmasını sağlamıştır. Her ülkede şüphesiz olarak kendi iç dinamiklerine bağlı olarak sendikal hareket ortaya çıkıp gelişim göstermiştir. Ancak günümüzde kamu görevlileri özelinde bu hakların kısıtlanıyor olmasının iç dinamikler gerekçesi ile açıklanıyor olması yetersiz kalmaktadır. Bu yönüyle Federal Almanya'daki uygulama birçok ülke için örnek alınacak niteliktedir.

KAYNAKÇA

Alpagut, G. (2016). Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları. Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, *İÜHFM, 74* (Özel Sayı), 852-875.

Borsdorf, U. (2005). Hans Böckler, Bund Verlag, Frankfurt am Main.

Conze, P., Karb, S., Wölk, W., & Reidel, A. (2021). Arbeits- und tarifrecht öffentlicher dienst (7. Auflage). Beck.Conze, P., Karb, S., Wölk, W. ve Reidel, A. (2021). Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst, 7.Auflage, Beck. Rn.1-17.

dbb, Beamtenbund und Tarifunion, Streikrecht und Beamte, https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/s/streikrecht-und-beamte.html#:~:text=Da%20für%20die%20Arbeitnehmer%20des,das%20schließt%20das%20Streikrecht%20ein.

dbb, Mitgliedsgewerkschaften, https://www.dbb.de/der-dbb/mitgliedsgewerkschaften.html

Deutcher Bundestag, (2020.12.22.) Kurzinformation Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichenDienst, https://www.bundestag.de/resource/blob/819010/7d47ac645e1b12e536732e3651e9729e/WD-6-113-20-pdf-data.pdf

Deutcher Bundestag,(2022.6.28) Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasası, https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80207000.pdf

Deutscher Gewerkschaftsbund, (2019.07.15) Infografik: Gewerkschaftsmitglieder von 1869 bis 2018 https://www.dgb.de/uber-uns/bewegte-zeiten/geschichte-des-dgb/gewerkschaftsgeschichte-in-zahlen/++co++d6213e5a-a700-11e9-a996-52540088cada

Deutscher Gewerkschaftsbund, Die Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes, https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/gewerkschaften-im-dgb

Deutscher Gewerkschaftsbund,(2023.12.14) Entscheidung gefallen: Beamt*innen dürfen nicht streiken, https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dienst-und-beamte/++co++506f4e04-9a90-11ee-9cde-001a4a160123

Di-Fabio, U. (2012). Das beamtenrechtliche streikverbot. Beck.Di-Fabio U. (2012). Das beamtenrechtliche streikverbot, Beck.

Dobner, P. (2007). Neue Soziale Frage und Sozialpolitik. Münster: VS Verlag.Petra Dobner, Neue Soziale Frage und Sozialpolitik, VS Verlag, Münster, 2007.

Dobner, P. (2007). Neue Soziale Frage und Sozialpolitik. Münster: VS Verlag.

Germelmann, M. (2022). Das Recht der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht II, (5. Auflage)., Beck., §154 Rn.16.

Görtemaker Manfred G., (12/1995) Aus Politik und Zeitgeschichte, Zwischen Krieg und Frieden – Die Potsdamer Konferenz, Almanya.

Gülmez, M. (2003). Uyum Düzenlemelerinin Üye Evladı: Sendikal haklar. *Anayasa ve Uyum Yasaları Paneli*, Türkiye Barolar Birliği, 248-272.

Haus der Bayerischen Geschichte, Staatsdienerpragmatik: „Höchst-landesherrliche Verordnungen. Die Verhältnisse der Staatsdiener, vorzüglich in Beziehung auf ihren Stand und Gehalt betreffend, https://hdbg.eu/koenigreich/index.php/objekte/index/id/515

Hekimler, A. (2019). Kabulünün 100. Yılında Weimar Anayasası'nın İş Hukuku'nun Gelişimi Üzerine Etkileri. *Legal ISGHD*, *16*(62), 429-444.

Hekimler, A. (2021). Tanrının Evinde Grev Hakkı. *Çalışma ve Toplum*, *4*(71) 2567-2598.

Hekimler, A., (2006). *Avrupa Birliği ve Birlik Üyesi Ülkelerde Yönetime Katılım Birlik Adayı Türkiye İçin Perspektifler*. Legal Yayıncılık.

Hensche, D. (2022). in: Arbeitsrecht, 5. Auflage, (Hrsg.) Däubler, Hjort, Schubert, Wolmeraht. Nomos.

Hoffmann, R. (1964). Zum Streikrecht der Beamten. Gewerkschaftliche Monatshefte, *10*(64), 610-616.

https://www.tdl-online.de

Ickenroht, C. (2016). Das deutsche Beamtenstreikverbot im Lichte der Europäischen Menschenrechtskonvention. Duncker & Humblot.

IG Metall, (2013) Leistungen der IG Metall in Altersteilzeit und Rente, https://netkey40.igmetall.de/homepages/moenchengladbach/hochgeladenedateien/PDF%20/rentner/56842929_IGM_Folder_Senioren_Web_2e876d84ab78d5f3224593438291006941b3b4c2.pdf

Informationsportal für Beamte, So hat sich das Beamtentum entwickelt, https://www.info-beamte.de/geschichte-beamtentum/

Koch, B., (1999), 100 jahre christliche gewerkschaften, Edition Bentheim, Würzburg.

Lauer, R. (2017). Das Recht des beamten zum streik, Verlag Duncker & Humblot.

Mielke, S. (1979). Der Wiederaufbau der Gewerkschaften: Legenden und Wirklichkeit. Geschichte und Gesellschaft, Sonderheft, (5) 74-87.

OpinioIuris, Allgemeines Landrecht für die Preußischen Staaten (01.06.1794), Erster Theil, https://opinioiuris.de/quelle/1622

Pollin, U. (2015). Streikverbot für beamtete lehrer, Nomos.

Preis, U., ve Sagan, A. (2019) Europäisches arbeitsrecht, (2.Auflage), Otto Schmidt Verlag.

Raff, D. (1985). Deutsche geschichte vom alten reich zur zweiten republik, (1.Auflage). Huber Verlag.

Rieble, V. (2010). Federal Almanya'da toplu sözleşme sistemi. A. Hekimler (Ed.). *Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri* (s. 31-60) içinde, Legal Yayıncılık.

Rieble, V. (2022). Münchener handbuch zum arbeitsrecht, Band:3 Kollektives Arbeitsrecht I, (5. Auflage). Beck.

Schneider, M. (1986). Kleine Geschichte der Gewerkschaften: Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute. Dietz.

Schneider, M. (1999). Unterm Hakenkreuz – Arbeiter und Arbeiterbewegung 1933 bis 1939, Bonn.

Schneider, M. (2000). Kleine Geschichte der Gewerkschaften – Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

SchülüsselDokumente, (1918.12.12.) Rat der Volksbeauftragten, Aufruf "An das deutscheVolk,https://www.1000dokumente.de/index.html?c=dokument_de&dokument=0238_rev&object=context&l=de

Spranger, T. (2007). Die Stellung des Beamten in der Weimarer Republik. Münster: Lit Verlag.

Statistisches Bundesamt, Beschäftigte nach Geschlecht und der Art des Dienst- oder Arbeitsvertragsverhältnisses,https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Tabellen/beschaeftigte-geschlecht.html?nn=212936

Stegmaier, W. (2014). Das Preußische Allgemeine Landrecht und seine staatsrechtliche Normen. Berlin: Duncker & Humbold.

Stoll, C. (1989). Die Paulskirche und die erste Verfassung der Deutschen. Graeflingen: Verlag Moor und Partner.

Stoll, C. (1989). Die Paulskirche und die erste Verfassung der Deutschen. Graeflingen: Verlag Moor und Partner.

Tenfelde Klaus, T. (2010.03.23) Arbeitsbeziehungen und gewerkschaftliche Organisationen im Wandel, Aus Politik und Zeitgeschichte, https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/32846/arbeitsbeziehungen-und-gewerkschaftliche-organisation-im-wandel/13-14/2010, s. 23-31.

Thamer, H. U. (1996). Ursachen des nationalsozialismus, in: Nationalsozialismus I, Information zur politischen Bildung, Nr.251.

Türkiye Barolar Birliği, (2002.12.13-14) Anayasa ve Uyum Yasaları. https://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/anayasa-uyum.pdf adresinden erişildi.

verdi, (2010.07.05) Broschüre Wir gehören zusammen, https://beamte.verdi.de/materialien/++co++901da2be-6384-11ee-99fd-001a4a160100 adresinden erişildi.

verdi, (2023), Wir gehören zusammen, https://beamte.verdi.de/++file++651ebefc7833134fbf195ca3/download/Broschüre%20%28Gute%20Gründe%20für%20Beamte%202023%29%20_web.pdf adresinden erişildi.

DENİZCİLERİN YILLIK İZNİNE DAİR BİR AYM ve YARGITAY KARARININ DÜŞÜNDÜRDÜKLERİ

Ercan AKYİĞİT[1]

GİRİŞ

Bilindiği üzere Anayasa Mahkemesi (AYM),Yargıtay 9.HD.'nin temyizen baktığı bir davada 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun (kendi deyimiyle) gemi adamlarının hak ettikleri yıllık izinlerini henüz kullanmadan iş sözleşmelerinin bir şekilde sona ermesi halinde yıllık izni kullanamadığı gibi, bu izin yerine hiç değilse ücretinin ödenmesini de mümkün görmeyen (tabiri caizse, yıllık ücretli izin alacağının yandığını öngören) yasa hükmünün (DİK.40/7) Anayasa'ya (AY) aykırı olduğunu düşünerek, Anayasaya aykırılık iddiasıyla AYM'ye başvurmuş, bu iddiayı inceleyip değerlendiren AYM de, neticede anılan kuralın AY'ya aykırılığı kanısına vararak iptal etmiş ve bu karar RG'de yayınlanmıştır. Fakat iptal hükmünün hemen değil, kararın RG'de yayımından itibaren 6 ay sonra yürürlüğe gireceği de belirtilmiştir[2]. AYM kararı ve AY'ya aykırılık iddiasını ona gönderen Yarg.9.HD kararı tüm metniyle değil, ilgili sonucuyla (ulaşabildiğimiz kadarıyla) aşağıda sunulmuştur.

Burada, anılan karar ve karardan evvel Türk hukukunda yaşananlar ve maalesef son zamanlarda ***Yargıtay*** *ve şimdi ise* ***Anayasa Mahkemesi****'nin* konu hakkında hem de defalarca ve yıllarca verilmiş emekleri aynı şekilde dile getiren Türkçe kitap ve makalelere ve belki de yazara(!) nedense hiç atıfta bulunmaması, (!) sanki konuyu bir tek kendileri ele alıp, çözümünü de sadece kendileri icat etmiş gibi bir görüntü sunulması (!) üzerine, işbu kısa notlamayı yazma gereği hissedilmiştir[3].

[1] Prof. Dr., MEF Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, akyigite@mef.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0767-5468.

[2] AYM. 01.02.2024, E.2022/154, K.2024/33 (RG.14.03.2024, No.32489).

[3] Aslında konuyu maalesef bizzat tanıma şansına sahip olamadığım ama (hiç uğruna yaşatılan kimi sıkıntılardan sonra) bana yazdığı onurlandırıcı ve sevgi dolu mektubunu asla unutmayacağım, muhterem Hocam Prof. Dr. Ömer Zühtü ALTAN anısına ''Anayasal Bir Sosyal Hak; Dinlenme Hakkı'' isimli bir makale olarak yazmayı düşünmüştüm. Fakat yukarıda andığım kararlarda yaşanan'' ihlal olguları'', bizi bu

KARARLAR

Anayasa Mahkemesi Kararı

İtiraz Yoluna Başvuran: **Yargıtay 9.Hukuk Dairesi**

İtirazın Konusu: 20.04.1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 40.maddesinin yedinci fıkrasının Anayasa'nın 50.maddesine aykırılığı ileri sürülerek iptaline karar verilmesi talebidir.

Olay: İş sözleşmesinden kaynaklanan alacak davasında itiraz konusu kuralın Anayasa'ya aykırı olduğu kanısına varan Mahkeme, iptali için başvurmuştur.

1-İptali istenen ve ilgili görülen Kanun Hükümleri, Kanun'un iptali istenen hükümlerinin de yer aldığı madde hükmü, DİK 40. maddesidir.

İlk İnceleme;

1. AYM İç Tüzüğü hükümleri uyarınca …….üyelerin katılımıyla 13.12.2022 tarihinde yapılan ilk inceleme toplantısında dosyada eksiklik bulunmadığından, işin esasının incelenmesine OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

2. Esasın İncelenmesi'ne geçilerek ,……..(*konu ele alınıp değerlendirilmiş ve*) neticede (AYM), DİK.40/7 hükmünü Anayasa'ya (AY.50) aykırı olduğu, dinlenme hakkını zedelediği gerekçesiyle İPTAL ETMİŞ ve iptal kararının da hükmün RG'de yayımından itibaren 6 ay sonra yürürlüğe gireceğini belirtmiştir (AYM.01.02.2024, E. 2022/154, K. 2024/33, RG.14.03.2024, No.32489).

İnceleme

AYM yukarıda özetlediğimiz kararında, iptal hükmünün Yargıtay 9.HD.'nin anayasaya aykırılık itirazı ile başvurması sonucu alındığını belirtmekte ve fakat maalesef, Yargıtay 9.HD.'nin bu kararının künyesini de metnini de vermemektedir. ***Şüphesiz, bu tutum,***

karar değerlendirme notlarını yazmaya yöneltmiştir. Sevgili Hocam, sağlıklı ve uzun ömürler dileğiyle saygı ve şükranlarımı sunuyorum.

diğer davalarda (özellikle de bireysel başvuru üzerine verdiği kararlarda) yerel mahkeme kararlarını ve Yargıtay kararlarını da neredeyse tam metin veren AYM'nin DİK m. 40/7 hükmünü bu iptale götüren Yargıtay 9.HD. kararını neden verme gereği duymadığı (*bizce pek anlaşılamasa da*) ***neticede kendi kararı ve tercihidir. Lakin gerek Yargıtay 9. HD'nin ve gerekse de Anayasa Mahkemesi'nin kararlarında, sanki kendilerinden evvel kimse bu konuyu düşünmemiş ve kimse bir şey yazmamış gibi anlamlandırmakta zorlandığımız bir tavır takınarak kimseye atıfta dahi*** bulunmamaları, şahsen aşağıda da kronolojik olarak bilgisini sunacağımız yayınlarımızda ***konu hakkında çalışan, düşünen ve anılan hükmün (DİK.40/son fıkra) Anayasa'nın dinlenme hakkını düzenleyen hükmüne (AY.50) aykırı olduğunu yıllar öncesinde açıkça dile getiren naçizane bendeniz ve ilgili yayınlarımıza bir kısım öğretide olduğu gibi, Yüksek mahkemelerce de (nedense!) bir kez dahi atıfta bulunulmaması***, konuya yoğun şekilde emek ve zaman sarf eden bir bilim insanı olarak bizi gerçekten üzmüştür. ***Üstelik hakkı ihlal edilen kişilerin uyuşmazlık çıkarıp haklarının gereğince tanınmasını ve aykırılığın giderimi isteklerini en üst düzeyde karara bağlaması gereken iki yüksek Mahkememiz'in sergilediği bu ihlal kokan tavır, konu hakkında kime güvenip sığınacağımız noktasında da bizi tereddüte sevk etmiştir.***

Öncelikle belirtelim ki; Türk iş hukukunda yıllık ücretli izin ilk kez 1952'de çıkarılan 5953 sayılı BasİşK. ile gazetecilere tanınmıştır (BİK.21). 3008 sy.İşK'dan da dışlanan Denizcilik sektöründe deniz taşıma işlerinde çalışan işçilerin (gemi adamlarının) iş ilişkilerini düzenlemek üzere **10.03.1954 tarih ve 6379 sayılı Deniz İş Kanunu çıkarılarak "gemi adamları"na ilk kez yıllık ücretli izin hakkının tanınması yoluna gidilmiştir** (6379 sy. DİK. 34). 6379 sy. DİK. nun bu düzenlemesi (kanunla birlikte) yerini ***daha sonra çıkarılan ve halen uygulanan 20.04.1967 tarih ve 854 sy. Deniz İş Kanunu***'na bırakmıştır[4]. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin halen orijinalitesini koruyan ve "*yıllık ücretli izin*" kenar başlığını taşıyan ilgili maddede (DİK.40) düzenlenmiştir. Şüphesiz bu hüküm 6379 sayılı Deniz İş Kanunu'ndakine göre daha kapsamlı ve çeşitli yönleriyle daha farklıdır (Akyiğit,2000, ss).

Türk hukukunda yıllık ücretli izin konusunda DİK'na da değinen bizden önce de kimi çalışmalar yapılıp bunlardan bazıları yayınlanmış (Çöğenli 1983; Gülersoy, 1964, s.5

[4] Bkz. Menteş, Tufan. Deniz İş Kanunu,İstanbul 1999.Akyiğit, Yıllık İzin, 523 vd.sonralarında ise bkz.H.Pekdemir,Deniz İş Hukuku,İstanbul 2011,13 vd.

vd.), bazıları ise yayınlanmamıştı (Köseoğlu, 1997)[5]. Bizim ise, yıllık ücretli izin konusuyla tanışıp özel bir ilgi duymamız ve günümüze gelmemiz, kronolojik biçimde sunulursa, şöyle gerçekleşmişti;

1-Konuyla ilgimiz ilk olarak asistan iken 1992'de yazdığımız *"**Yıllık İzin Esnasında Yan İş İmkanı**" isimli bir makale ile* **başlamış** (Akyiğit, 1992) ve **daha sonra** 1995'te yayınladığımız "***İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından İşçinin Başka İşte Çalışması***" *isimli "Doçentlik Takdim Tezi"* vesilesiyle ***artmıştı*** (Akyiğit, 1995).

2- Durum böyle devam ederken, bir şekilde ulaştığımız, 1999'da *verilen bir Yargıtay (9.HD) kararı üzerine,[6] konu hakkında bir ölçüde düşünme fırsatı bulmuş, aynı yıl yapılan Milli Komite Semineri'nde farklı görüşe mensup meslektaşlarımız ile (Yargıtay 9.HD üyeleri ve katılanlar ortamında) tartışıp farklı görüş açılarımızı dile getirmiştik. Karar, yıllık izinlerini kullanamadan ölen ve sözleşmesi böylece sona eren işçinin mirasçılarına bu yıllık izinler ücretinin ödenmesi gerekip gerekmediği noktasındaydı ve yerel mahkemenin talebe olumlu bakan kararını Yargıtay 9.HD., temyizen bozmuştu. Tartışma da bununla ilgili çıkmıştı.*

*3-Bundan hemen sonra konuya ilgimizi biraz daha yoğunlaştırarak sırf bu konuya yönelik biçimde ve **Türk/Alman ve İsviçre hukuku ile karşılaştırmalı** bilgiler içeren "**Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez mi**?" isimli bir de makale yazıp değişik dergilerde yayınlamıştık (Akyiğit 1999a, s. 9 vd.; Akyiğit 1999b, s. 12 vd.). Bu makalede özetle; işçinin ölümüyle sona eren bir iş ilişkisinde, henüz iş sözleşmesi devam ederken işçiye kullandırılmamış yıllık izinlerin ücretinin işçinin mirasçılarına ödenip ödenmeyeceği konusunu ele alarak Yargıtay'ın ve baskın öğretinin aksi yöndeki eğilimini eleştirmiş ve farklı yöndeki düşüncemizi de açıkça belirterek yayınlamıştık. Bu makalede, ölen işçinin mirasçılarının kullandırılmamış yıllık izinlerin ücretini pekâlâ isteyebileceklerini dile getirmiştik. Ayrıca, ölen işçinin hangi yasaya tabi olduğu da (o*

[5] Yayınlanmamış bu yüksek lisans tezini Ankara'da kütüphanede bulup tek tek tüm sayfalarını okumuş ve gerekli atıfları da yapmıştık.

6 9.HD.13.10.1999-12917/15785.Bu kararda Yargıtay: "ücretli izin şahsa bağlı bir hak olup mirasçılara intikal etmesi mümkün değildir. Davacıların murislerinin ölümünden sonra açtıkları izin ücreti alacak isteminin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır" demekteydi (Bkz. AKYİĞİT, Ercan; '1475 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda YILLIK ÜCRETLİ İZİN (Türk/Alman ve İsviçre Hukuku Karşılaştırmalı) Öğreti-Uygulama'', Seçkin Yayınları, Ankara 2000'', 85).

zamanlar yürürlükteki 818 sy. BK. dışında) farksızdır demiştik. Anılan makalemiz ve açıklamalarımızın bizzat yaptığımız görüşmeler neticesi yerel mahkemeye de ulaştırılarak, yerel mahkemenin Daire'nin bozma kararına karşı ***Direnme kararı*** *vermesinde ve hatta direnme üzerine konuyu ele alan Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun (HGK) sonuçta verdiği* ***Direnmeyi Onama*** *kararında da belli ölçüde etkimiz olduğunu söyleyebiliriz.*

4-*Tam bu sırada kendimizi konuya kaptırıp yazdığımız bir kitabın yazımı ve rötuşları tamamlanmıştı. Kitap tam basıya verilmiş dizgisi yapılırken, aldığımız ve bizi mutlu eden bir haber;* ***Hukuk Genel Kurulu'nun*** *düşüncemizi de dikkate alarak Daire kararına karşı Yerel Mahkemece verilen* ***Direnme Kararını*** **ONAMIŞ olmasıydı. İşte bu gelişme üzerine, kitabın ilgili sayfalarında hem 9.HD. kararını ve hem de adeta çığır açan bu HGK kararını vermiş ve direnmeyi ONAMA kararının isabetini dile getirmiştik** (Akyiğit 2000, ss.84-88). **Bu ulaştığımız son gelişmeleri de ekledikten sonra 2000 yılında** "*Yıllık Ücretli İzin (Türk/Alman ve İsviçre Hukuku Karşılaştırmalı (Öğreti-Uygulama', Seçkin Yayınları, Ankara 2000*" isimli kitabı yayınlamıştık. Bu kitabın **Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin** kısmında ise, ***DİK m. 40 hükmünün hukuka aykırı ve çağ dışı bir düzenleme öngördüğünü ve değiştirilmesi gereğini belirtmiştik*** (Akyiğit 2000a ss. 548-551, Akyiğit 2000b, s. 39).

5-Daha da sonra ise, mert kişiliğini ve dürüst bilim insanlığını asla unutmayacağım muhterem Hocam ***sayın Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan kitabının 2011 yılında yayınlanan I. Cildinde "Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin***" adlı makalemizi yayınlamış ve gemi adamının sözleşme devam ederken kullandırılmayan yıllık ücretli izinlerinin onların ücretiyle birlikte yanmasını deyimleyen, sözleşmenin DİK.14/II,14/III ve DİK.14/IV'deki sebepler dışındaki sebeplerle (yani DİK.14/I'deki sebeplerle) sona ermesi halinde kullanamadığı yıllık izinlerin ücretini alamayacağı öngörülen kuralın (DİK.40/7); (Makalemizde birkaç sayfa önce) "**çağ dışı kalmış, isabetsiz ve haksız bir hüküm olduğunu, işin doğasına ve çağın gereklerine uygun biçimde düzeltilmesi gerektiğini**" belirtmiştik (Akyiğit 2011, s. 341; Akyiğit 2012, s. 39)[7]. Sonra yine aynı makalede, anılan hükmün (DİK.40/7 hükmünün) ***yıllık iznin dinlenme amacına*** ve **Anayasa md.50 hükmüne**

[7] Hatta aynı makaleyi daha fazla çevreye hitap edebilir düşüncesiyle bazı küçük farklarla 2012 de bu kez farklı bir dergide de yayınlamıştık (Bkz. AKYİĞİT, 2012, ss. 1-41).

aykırı olduğunu, bu makalenin *Yıllık İzin Ücretinden Yoksunluk* başlığı altında yaptığımız açıklamalarda şu sözlerle dile getirmiştik;

> "b) ***Hizmet Akdi DenİşK.14III-III-IV'de Gösterilenler Dışında Bir Şekilde Sona Ermişse***; Burada artık hizmet akdinin tarafların anlaşması, önelli fesih, geçersizlik ve ölüm nedeniyle son bulması söz konusudur. Yasadaki hükmün karşıt yorumundan hareket edilirse, anılan şekillerde sona erme halinde gemi adamına kullandığı izinlere ait ücretin ödenmesinin gerekmediği sonucuna varılabilir. Nitekim öğretide gemi adamının ölümüyle son bulma halinde onun mirasçılarına kullandırılmayan izinlere ait ücretin ödenmeyeceği kabul edilmektedir[8]. **Bize göre**, kanunun açıkça dışladığı hal olan hizmet akdinin işverence DenİşK. 14/1 uyarınca feshi dışında **sona erdiği her durumda işçinin kendisine veya mirasçılarına tartışmasız ödeme yapılmalıdır**. Bu konu üzerinde daha önce durulmuştu (Bkz. **Akyiğit**, Mirasçıya Geçme, 19 dn. 37). Hatta ***kullandırılmamış yıllık izinler ücretinin, sözleşmenin DenİşK. 14/1 uyarınca feshi durumunda ödenmeyeceği hükmü de Anayasa'ya (AY.50) aykırı olup, miras hukuku kuralları ile de bağdaşmamaktadır*** (Bu konuda bkz. Akyiğit, Mirasçıya Geçme, 19 dn. 37). *Kişisel düşüncemiz*; DenİşK.14/1 kapsamındaki fesihle sona erme hallerinde de işçiye, sözleşme devam ederken kullandırılmamış yıllık izinler ücretinin sözleşmenin son bulduğu andaki ücretten hesaplanarak ödenmesidir. **Bunun için**, (yürürlüğe girerse) ***TBK m. 425/3 düzenlemesini ana-genel kural kabul ederek uygulamak, isabetli ve çağdaş bir yaklaşım sayılır***" demiştik (Akyiğit, 2011, s. 345; Akyiğit 2012, s. 39).

Hatta aynı ad ile başka bir dergide yaptığımız yayında da **(3. YILLIK İZİN ÜCRETİNDEN YOKSUNLUK-başlığı altında,)**

> "Deniz İş Kanunu, açıkça getirdiği (ve fakat yıllık ücretli iznin anayasal temeli olan temel çalışan hakkıyla bağdaşmayacak şekilde) hak edilen yıllık ücretli izin kullanılmadan hizmet sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedildiği bazı durumları da içeren kimi hallerde, gemi adamını (ve mirasçılarını) yıllık izin ücretinden yoksun kılmaktadır (DenİşK.40/son fıkra). Yasanın belirlediği

[8] Bkz. Örneğin Çöğenli, İşçinin ölümünde ve fesih dışı sona erme hallerinde ödenmeyeceği kanısındadır (ÇÖĞENLİ, 1983, 166).

bu haklı fesih nedenleri ve halleri, DenİşK.14/II, III ve IV 'de sayılanlar dışındaki sona erme halleridir. Bunlar ise; hizmet sözleşmesinin işçi tarafından haksız feshi, gemi adamınca önel verilerek feshi, sözleşmenin geçersizlik ve süresinin bitimiyle sona ermesi, anlaşmayla son bulması ile işveren tarafından DenİşK.14/I uyarınca haklı feshi, hatta yasada sayılmadığından işverence önelli feshi, haksız feshi ve ölümle sona erme biçimindeki halleri akla getirmektedir. Zira yasanın kullandırılmamış yıllık izinlerin ücretinin ödenmesini öngördüğü sona erme halleri arasında bu saydıklarımıza yer verilmemiştir (DenİşK.40/son). Ancak, **yasanın bu tutumunun hukuken haklı ve isabetli olduğunu söylemek, mümkün değildir. Kanımızca anılan düzenleme, yıllık ücretli izin konusunda çağdışı kalmış bir eğilimdir ve bir an evvel doğasına ve çağın gereklerine uygun biçimde düzeltilmesi gerekmektedir. Anılan düzeltim yapılana kadarsa, yıllık iznin doğası ve 6098 sayılı TBK hükümlerinden de destek alarak farklı şeyler söylenebileceği kanısındayız**" demiştik (Akyiğit, 2012, s. 39).

Değerlendirme

Lakin yukarıda somut yayınlanmış metinleriyle de sunulduğu üzere, sebebini bir türlü anlayamadığımız nokta; DİK m. 40 hükmünün ilgili fıkra dahil Anayasa'ya (AY.md.50) aykırı olduğunu **yıllarca önceden ve hem de defalarca yazıp söyleyip yayınlamamıza rağmen**, her iki Yüksek Mahkeme'nin de bizim (*çektiğimiz nice sıkıntılara rağmen*) yaptığımız ve iptal hükmünün (gördüğümüz kadarıyla) *adeta patentinin bize aidiyetini belgeleyen bu yayınları* neden görmezden geldiği? Yaklaşık 60 yıldan (57 yıl) beri konuya duyarsız kalan Yüksek Mahkemelere, bunca yıl (57 yıl) sonra birdenbire anılan hükmün Anayasaya aykırılığı konusunda bir vahiy mi geldiği? soruları zihnimize takılmaktadır. Üstelik her iki Yüksek Mahkeme'nin de başka konularda ilgili yazarlara atıf yapmaktan (*bizce de isabetle*) kaçınmadıkları dikkate alındığında, bizim konuyla doğrudan ilgili olan yukarıda sunulan yayınlarımızı ve orada dile getirdiğimiz Anayasaya aykırılık *düşüncemizi neden görmedikleri veya gördüler ise de neden atıf dahi yapmadıkları*? soruları zihnimizi kurcalamaktadır! Doğrusu yazar, bu sorulara tatminkâr bir cevap arayışındadır ve konuyu hem anılan Yüksek Mahkemelerin mensuplarına böylece iletimi, hem de ilgili bilim dünyasınca da bilinmesini sağlamak amacıyla bu naçizane notlamayı kaleme almıştır.

SONUÇ

Yargıtay 9.HD. ve Anayasa Mahkemesi'nin künyeleri yukarıda sunulmuş kararlarına yönelik yaptığımız bu kısa notlamada vardığımız sonuç şöyledir;

Elbette bir hukuk /yasa hükmünü yorumlamak ve daha önce aynı hükmü yorumlayanlarla aynı (veya farklı) sonuca varmak, konuyla ilgilenen herkes için (hele de konuyla ilgili uzmanlığı varsa) mümkündür. Lakin, 57 yıldır yürürlükte olan bir yasa ve ilgili hükmünü (DİK.40/7), aynı konuda daha önce birisi düşünüp vardığı sonucu ilk defa ve hem de yazılı (kayda geçmiş)şekilde (karardan 13 yıl evvel)açıklamışsa, ondan sonra aynı kanıda olan kişiler veya mahkemelerin, vardıkları bu düşünceye dair daha önce konuyu dile getiren ve aynı şekilde çözüm önerisinde bulunan kişiye/yazara hiç değilse nezaketen, atıfta bulunması beklenir. Maalesef, yukarıda değinilen kararlarında her iki yüksek mahkememiz de (üzülerek belirtmeli ki) öğretide bazı yazarların da yaptığı gibi bu noktayı atlamış gözükmektedir.

Bir bilim insanının nice emek vererek vardığı ve yayınladığı sonucun, kaale bile alınmayıp, sanki ilk kez kendilerince bulunmuş gibi sahiplenilmesinin yol açtığı üzüntüyü ihtaren dile getirmek amaçlı yayınladığımız bu yazımıza ilgili arkadaşlardan ve anılan Yüksek Mahkemelerden (eğer gelirse!) gelecek cevabı da yine bilim dünyasıyla uygun bir şekilde paylaşacağımızı belirtmek isterim. Herkesin alın terine ve emeğine herkesin saygı göstermesi dilek ve beklentimle.

KAYNAKÇA

Akyiğit, E. (2000). *1475 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin (Türk/Alman ve İsviçre Hukuku Karşılaştırmalı (Öğreti-Uygulama)*. Ankara: Seçkin Yayınları.

Akyiğit, E. (2012). Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, *24*(1-2), 1-41.

Akyiğit, E. (2011). Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin. S. Başterzi (Ed.). *AÜHF Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan C.I*. (ss. 299-352) içinde. Ankara.

Akyiğit, E. (1999). Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez mi?. *Yargı Dünyası Dergisi*, Ekim 1999.

Akyiğit, E. (1999). Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez mi? *TÜHİS*, Kasım 1999-Şubat 2000.

Akyiğit, E. (1995). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından İşçinin Başka İşte Çalışması*. Ankara: Öz-İplik İş Yayını.

Akyiğit, E. (1992). İşçinin Yıllık İzinde Yan İş İmkânı. *İHD*, *2*(3) (Temmuz/Eylül), 394-402.

Çöğenli, T. (1983). *Yıllık Ücretli İzin*. İstanbul.

Gülersoy, Ç. (1964). *Yıllık Ücretli İzin*. İstanbul: İ. Akgün Matbaası.

Köseoğlu, A. C. (1997). *Yıllık Ücretli İzin*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara.

Menteş, T. (1999). *Deniz İş Kanunu*. İstanbul.

DEVLETİN POZİTİF EDİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE SENDİKA HAKKI

Murat ÖZVERİ[1]

GİRİŞ

Sendikal haklar ortaya çıkışları, hukuk sistemi tarafından kabul edilmeleri ve hukuki güvence altına alınmaları açısından özgünlükleri olan haklardır. İşgücünü satarak yaşamaktan başka çaresi olmayan bir sınıfın ortak çıkarları temelinde birlikler oluşturarak işgücünün alıcısı olan işverenlere karşısında güç olmak istemleri kuşkusuz işverenler tarafından hoş karşılanmamıştır. İşverenler işçilerin birlikler kurarak kendileriyle topluca pazarlık yapmalarını sözleşme özgürlüğüne müdahale ana fikri üzerinden hukuk dışlı ilan etmek istemişlerdir. İşverenlerin hukuk dışı gördükleri devlet tarafından da hukuk dışı görülerek sendikal örgütlenmeler önce yasaklanmış, bu yasaklara karşı işçilerin vermiş olduğu uzun süren, sert geçen mücadeleler sonucu sendikal haklar hukuk düzenince tanınmıştır.

Sendikal hakların hukuk sistemi içerisine alınması bu hakların yasal güvence altına alınması anlamına gelmektedir. Kuşkusuz yasal güvence önemlidir ancak yasal düzenlemenin doğası gereği yasal düzenleme güvence getirmenin yanında hakların yasaların çizdiği çerçevede sınırlaması anlamına geldiği de unutulmaması gereken bir olgudur. Yasal düzenleme yaparken güvence etkisini baskılayacak ölçüde sınırlayıcı düzenlemelere yer verilmesi olasılığı her zaman olmuştur. Bu olasılıktan kaçınılması için hukuk sistemi devletin bu haklara pozitif ve negatif edim yükümlükleri ekseninde yaklaşması gerekliliği kabul edilmiştir. Devletin negatif edim yükümlüğü sendikal hakların kullanılmasına devletin karışmaması, engel olmaması anlamına gelmektedir. Devletin pozitif edim yükümlüğü ise devletin bu hakların kullanılmasını engellemekle yetinemeyeceği, ayrıca sendikal hakların kullanılması için gerekli güvenceleri sağlama yükümlüğüne uygun davranmasıdır.

[1] Dr. Çalışma ve Toplum Dergisi Yayın Yönetmeni.

SOSYAL BİR HAK OLARAK SENDİKA HAKKI

Sendika hakkı hukuk alanı içerisinde "sosyal haklar" grubu içerisinde yer alan bir haktır. Sosyal haklarda aslında temel insan hakları içerisinde yer almaktadır. Sosyal haklar başlığı altında ele alınmalarının nedeni, siyasal bir sistem olarak demokrasinin ortaya çıkmasından sonra, bu hakların koruma altına aldığı hak ve çıkarların sahibi sınıfların vermiş olduğu mücadele ile anayasal düzlemde korunmaya alınan haklar olarak kabul edilmesindendir (Tanör, 1978: 70-71).

Sendika hakkı kendisini var ederken klasik demokrasinin sınırlarını ve tanımını da geliştiren sosyal hakların en tipik örneklerinden birisidir. Sanayi devrimini gerçekleştirip, siyasal sistemlerini demokrasi olarak yeniden kuran ülkelerde, seçme seçilme hakkının genişlemesi, genel oy ilkesinin kabulü, demokratik baskı gruplarının sistemin ayrılmaz bir parçası haline gelmesi gibi bugün demokratik sistemin vaz geçilmez unsurlarını oluşturan kurumlar sendikaların varlık mücadelesi verirken siyasal sistemin sınırlarını geliştirimleriyle kurumlaşmışlardır. Sendikalar bir yandan iç işleyişlerinde demokratik ilkelere uygun davranma ilkesini kabul ederken öte yandan meşruluklarını kabul ettirdikleri demokratik sistemin içeriğini de zenginleştiren örgütlenmeler olarak toplumsal yaşamda yer almışlardır.

Bir başka anlatımla sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları "yasaklama"dan "yasayla düzenlemeye" doğru bir gelişim çizgisinde yer almıştır. Bu haklar, önce devlet tarafından yasaklanmış, yasaklamanın sendikal gelişmeyi engelleyemediği aşamada ise yasalarla düzenlenmesi yoluna gidilmiştir (Narmanlıoğlu, 2001: 3).

Sendikal hakların etkin bir hak olabilmesi, sendika, toplu pazarlık ve grev haklarının birlikte var olmasına bağlıdır. ILO, "denetim organları, 1919'dan beri bir 'anayasal' ilke olan 'sendika özgürlüğü'nü salt ve dar anlamda sendika hakkıyla sınırlı olmayan bir ilke olarak yorumlamış, toplu pazarlık ve grev haklarıyla sendika hakkının birbirinin 'onsuz olmaz' koşulları olduğu yaklaşımını" (Gülmez, 2008: 141) benimsediklerinin altını çizmiştir.

DEVLETİN POZİTİF EDİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Devletin pozitif edim yükümlülüğü yasa hükmü değildir. Bir başka anlatımla devletin pozitif edim yükümlüğünü açık net ifadelerle tanımlayan yasal bir düzenleme

bulunmamaktadır. Devletin niteliğini düzenleyen anayasa hükümleri, sendikal haklara güvence getiren anayasa ve uluslararası sözleşmeler, sendikal hakların niteliği dikkate alınarak yargı içtihatlarıyla geliştirilmiş, yargı içtihatlarında tarif edilmiş bir kavramdır.

Devletin sendikal haklara nasıl yaklaştığının kuşkusuz ilk görünümü bu hakların başta anayasa olmak üzere yasalarda nasıl düzenlemiş olduğu gerçeği ile somutlaşmaktadır. Ne var ki yasal düzenlemeler kadar bu yasaların uygulanma pratikleri ve bu pratiğin oluşumunda devletin etkisi de yasal düzenleme kadar önemlidir.

Anayasa ve usulüne uygun kabul edilmiş uluslararası sözleşmeler sendika hakkına ilişkin devlete ikili görev vermiştir. Devlet sosyal bir hak olarak kabul ettiği sendika hakkını kabul edecek ve düzenleyecek, bu hakların kullanılmasında engel çıkartmayacaktır. Devletin sendikal hakların kullanılmasında engel çıkartmaması yeterli değildir, bu hakların etkin bir şekilde kullanılması için uygun önlemleri almak, devletin dışında bu hakların kullanılmasına dönük engellerin ortadan kaldıracak bir sistem kurmak da devletin yükümlülüğüdür.

Devletin Pozitif Edim Yükümlüğünün Hukuki Dayanakları

Devletin pozitif edim yükümlüğünün ilk yasal dayanağı sosyal hukuk devleti ilkesidir. Sosyal hukuk devleti ilkesi sendikal haklarında içerisinde yer aldığı sosyal haklarla doğrudan bir ilişki içerisindedir. Tarihsel gelişmeye çok kısa bir bakış bu ilişkiyi somutlaştırmaya yetecektir. Feodal sisteme karşı başkaldıran burjuvazinin en başat istemlerinden birisi hukuk kurallarıyla bağlı devlet istemi olmuştur. Feodal devletin karşısına hukuk devleti istemiyle çıkan burjuvazi bu mücadelede başarılı olmuş, hukuk devleti ilkesinin doğuşunu sağlamıştır. Hukuk devleti ilkesi feodal devletle burjuvazi karşıtlığının ürünüdür. Burjuvazinin hâkim sınıfı oluşturduğu devletle işçi sınıfı arasındaki karşıtlık ise hukuk devletinin sosyal hukuk devletine dönüşümünü getirmiştir. Sosyal hukuk devleti işçi sınıfı ile burjuvazinin mücadelesinin ürünüdür. Bir başka ifadeyle "Nasıl ki Hukuk Devleti kavramı bir burjuva devriminin yaratısı ise, Sosyal Devlet kavramı da endüstri devriminin[2] bir mahsulüdür" (Huber, 1970: 34)

[2] Huber Endüstri toplumunu devletin sosyal yaşama müdahale ettiği toplum olarak tarif etmektedir. Huber'e göre: "Burjuva toplumu Devlet müdahalesinden çıkıp serbestliğe oturmuş bir toplumdur. Endüstri toplumu ise Devlet müdahalesine ihtiyaç duyan bir toplumdur. Sosyal Devlet endüstri çağının gerektirdiği sosyal müdahaleler Devleti'dir. (…)Sosyal Devlet , geleneksel Devlet kavramı ile endüstriyel sınıf toplumu

Kısaca sosyal hukuk devleti sanayi devrimi sonrası kapitalist üretim biçiminin içerisindeki çelişkilerden doğmuştur. Varlıklı sınıfların devlet nezdindeki imtiyazlı konumlarına karşı yoksul sınıfların eşitlik istemlerinin ürünüdür. Yoksul sınıfların kapitalizmi yıkmasını engellemek için, kapitalist sistemin yaratmış olduğu adaletsizlikleri devlet müdahalesiyle gidererek kapitalist sistemi meşru ve sürdürülebilir sistem olarak ayakta tutma çabasının bir sonucudur.

Devlet sosyal hukuk devleti ilkesini benimseyerek yoksul kesimlere sosyal adalet sözü vermekte, bu konuda kendisini görevli ve yükümlü addetmektedir. Bu nedenle sosyal devletin hukuki dayanağını devletin temel niteliklerini belirleyen anayasanın 2. maddesi ile devletin görevlerini tanımlayan 5.maddesi oluşturmuştur. Anayasa'nın 2.maddesi "sosyal bir hukuk" devleti kavramını kullanmıştır. Anayasanın "Devletin temel amaç ve görevleri" başlıklı 5.maddesinde de aynı kavram kullanılarak sosyal hukuk devletini gerçekleştirmek devlete bir görev olarak verilmiştir. Anayasanın 5.maddesine göre devlet "kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya" çalışmakla yükümlüdür.

Sosyal hukuk devleti ilkesi de bir dizi Anayasa Mahkemesi kararında (AYMK) yukarıda özetlenen tarihsel gelişimine koşut ve varlık amacına uygun bir anlam verilerek yorumlanmıştır. Anayasanın 2 ve 5. Maddelerini birlikte değerlendirerek sosyal hukuk devletini yorumlayan AYM bu ilkeyi şu sözlerle tanımlamıştır:

> "Sosyal devlet ilkesi, hukuk devleti ilkesine koşuttur. Cumhuriyetin çağdaş yapısını, özlenen niteliklerini birlikte kurup tümleyen bu ilkelerin devletin yüceliğini ve onurunu simgeleyen, yükümlülüklerini özetleyen anlamları Anayasa'nın da özüdür. İnsan hak ve özgürlüklerine saygılı, onları koruyup güçlendiren, bireyin huzur ve refahını sağlıyarak güvenceye bağlayan, kişiyle toplum arasındaki dengeyi kuran, emek - anamal ilişkilerini sağlıklı biçimde düzenleyen, özel girişimin güvenlik ve kararlılık içinde çalışması, gelişmesi için sosyal, ekonomik ve mali tüm önlemleri alan, çalışanların insanca yaşamasının, güçsüzlerin güçlülere karşı korunmasının gereklerini yerine getiren, toplumsal

arasındaki zıddiyeti sosyal entegrasyon yolu ile gidermeye çalışan, modern endüstri çağının bir Devlet i'dir" (Huber, 1970: 34-35).

> dengeyi ve kamu düzenini özenle gözeterek her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurarak bunu artırarak sayfa sürdürmeyi amaç edinen sosyal devletin karakteri Anayasa'nın 5. Maddesiyle vurgulanmıştır." AYM, E., 1987/ 16, K., 1988/8, T., 19.1.1988[3].

Devletin pozitif edim yükümlüğünün bir diğer hukuki dayanağı Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde yer alan hükümlerdir. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (ESKHUS) Üçüncü bölüm 8/1. madde "Bu Sözleşme 'ye Taraf Devletler aşağıdaki hakları güvence altına almakla yükümlüdürler:" hükmüyle açıkça devleti yükümlü kılmıştır. ESKHUS 8/1. madde a. bendinde sendika özgürlüğünün kullanılmasını yükümlülük olarak düzenlemiştir. Maddeye göre sendika özgürlüğü "yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir" sınırlamaya tabi tutulamayacaktır. ESKHUS 8/1. Madde b bendinde sendikaların üst örgütler kurma ve üye olma, c bendinde sendikal faaliyet, d bendinde ise grev hakkına ilişkin devletin yükümlülüklerini sıralamıştır.

(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı'nın II. Bölümü "Akit Taraflar kendilerini, III. Bölümde belirtildiği gibi, aşağıdaki madde ve fıkralarda yer alan yükümlülüklerle bağlı

[3] Resmî Gazete 23 Ağustos 1988, Sayı: 19908: 40. AYM değişik tarihlerde vermiş olduğu kararlarında sosyal hukuk devleti ilkesini şu sözlerle tanımlamıştır: "Sosyal Hukuk Devleti güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve böylece toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir." AYM, E., 1988/51, K., 1989/ 18, T., 2.5.1989. Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi, Sayı: 25 Ankara 2001: 218. "Sosyal hukuk devletinin Anayasa Mahkemesi'nin önceki kararlarında da belirtilen özellikleri, toplum yararının gözetilmesi, güçsüzlerin korunması ve hukuka uygun yasalarla, yargı denetimine açık işlem ve eylemler olarak özetlenebilir." AYM, E., 1989/1, K., 1989/ 12, T., 7.3.1989. Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi, Sayı: 25 Ankara 2001: 151. "Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen sosyal hukuk devleti insan hak ve hürriyetlerine saygı gösteren, kişilerin huzur, refah ve mutluluk içinde yaşamalarını güvence altına alan, kişi ile toplum arasında denge kuran, sosyal adaleti gerçekleştiren, bu bağlamda sağlık hizmetlerinden bireylerin yeteri kadar yararlanmasını sağlayan devlettir." AYM, E.2016/181, K.2018/111, 20/12/2018, § 108 "Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen hukuk devleti; eylem ve işlemleri hukuka uygun, insan haklarına saygılı, bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, her alanda adil bir hukuk düzeni kurup bunu geliştirerek sürdüren, Anayasa'ya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, hukuk kurallarıyla kendini bağlı sayan ve yargı denetimine açık olan devlettir. Anılan maddede nitelikleri belirtilen sosyal hukuk devleti; insan haklarına dayanan, kişilerin huzur, refah ve mutluluk içinde yaşamalarını güvence altına alan, kişi hak ve özgürlükleriyle kamu yararı arasında adil bir denge kurabilen, çalışma hayatını geliştiren ve ekonomik önlemler alarak çalışanlarını koruyan, onların insan onuruna uygun hayat sürdürmelerini sağlayan, millî gelirin adalete uygun biçimde dağıtılması için gereken önlemleri alan, sosyal güvenlik hakkını yaşama geçirebilen, sosyal adaleti ve toplumsal dengeleri gözeten devlettir. Belirtilen hukuk devleti ilkesiyle toplum yaşamında adalete ve eşitliğe uygun bir hukuk düzeninin kurulması amaçlanmaktadır." (AYM, E.2019/5, K.2019/24, 11/04/2019, § 9.).

saymayı; taahhüt ederler" cümlesiyle başlamıştır. Akit taraflar, yükümlülüklerin sıralandığı III. Bölüm A/1-b bendi uyarınca "bu Şartın II. Bölümünde yer alan ve aşağıda sayılan dokuz maddenin (1., 5., 6., 7., 12., 13., 16., 19. ve 20 nci maddeler) en az altısı ile kendisini bağlı saymayı" taahhüt edeceklerdir. Bu dokuz maddenin içerisinde yer alan 5. madde de örgütlenme hakkı düzenlenmiştir. Maddeye göre:

> "Akit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi; taahhüt ederler."[4].

Yükümlülükler içerisinde sayılan II. Bölüm 6 maddede ise toplu pazarlık hakkı düzenlenmiştir. 6.maddenin dördüncü bendine göre "Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklere bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır." Görüldüğü gibi (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı'nın III. Bölümde en az altısıyla tarafları bağlı kabul ettiği dokuz maddenin 5 ve 6 maddesi sendikal haklarda pozitif edim yükümlüğünü düzenleyen maddelerdir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi" 1. Maddesinde çalışanların sendikal nedenlerle ayrımcılığa karşı korunmasını sağlama, 2. Maddesinde sendikaların özgürce faaliyet göstermeleri, kendi organlarını oluşturmaları için gerekli güvencelerden yaralanacakları hüküm altına alınmıştır. Sözleşmenin 4. Maddesi ise toplu pazarlık hakkının özgürce yapılması için önlem alma yükümlüğü getirmiştir[5].

ILO 98 sayılı sözleşmede kapsamına almadığı kamu görevlilerinin sendikal haklarını "151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi" üzerinden düzenlemiştir. Sözleşmenin 4. Maddesi kamu görevlilerinin sendikalaşmaya karşı ayrımcılığa

[4] 9 Nisan 2007 tarih, 26488 sayılı Resmî Gazete.
[5] ILO, https://www.ilo.org/tr/resource/98-nolu-orgutlenme-ve-toplu-pazarlik-hakki-sozlesmesi. İ. T. 11.05.2024.

uğramamalarını sağlayacak önlem alma yükümlüğü getirmiştir. Sözleşmenin 5. Maddesi kamu görevlileri sendikaların bağımsızlığını düzenlemiştir[6].

AYM Kararlarında Sendikal Haklara İlişkin Devletin Pozitif Edim Yükümlülüğü

Sendika hakkı Anayasa ile güvence altına alınmış sosyal bir haktır. Bir hakkın Anayasa'da güvenceye kavuşturulmuş olması kuşkusuz çok önemlidir. Ancak Anayasa'da tanınan hak ve özgürlükler, yaşamda karşılığını bulması için Anayasal güvence yetmemektedir. Anayasada tanınan hak veya özgürlüğü etkin kılacak güvence hükümlerinin var olduğu, güvencenin etkin bir şekilde işlediği durumlarda Anayasanın tanıdığı özgürlüklerin var olabildiğinden söz etmek olanaklı olabilmektedir. Ayrıca AYM devletin pozitif edim yükümlüğünün gereklerini yerine getirmiş olduğundan söz edebilmek için menfaatler dengesine dikkat edilmesi gerektiğine işaret etmiştir.

> Bununla birlikte sendika hakkının gerektirdiği pozitif yükümlülüklerin yerine getirildiğinden söz edilebilmesi için her iki tarafın menfaatlerinin de mümkün olduğunca dengelenmesi ve taraflardan biri aleyhine ölçüsüz bir sonuca yol açılmaması gerekir. Menfaatler dengesinin kurulmasında taraflardan biri aleyhine bireysel olarak aşırı ve olağan dışı bir külfetin yüklenmesi, pozitif yükümlülüklerin ihlali sonucunu doğurabilir. Olayın bütün koşulları ve taraflara tanınan tüm imkânlar ile tarafların tutum ve davranışları gözönünde bulundurularak menfaatlerin adil bir şekilde dengelenip dengelenmediği değerlendirilmelidir. (Abdullah Şahin ve diğerleri [GK], B. No: 2021/5841, 28/3/2024, § 35).

Nitekim AYM kararlarında devletin pozitif edim yükümlüğünün tam da bu çerçeve içerisinde ele alınmış olduğu görülmektedir. AYM kararlarına genel olarak bakıldığında kararların örgütlenme özgürlüğü çerçevesinde sendika hakkı, sendikal faaliyet kapsamında etkin güvence ve sendika üyeliğinin etkin korunması başlıkları altında toplanmış olduğu söylenebilecektir.

[6] ILO, https://www.ilo.org/tr/resource/151-nolu-calisma-iliskileri-kamu-hizmeti-sozlesmesi. İ.T. 11.05.2024.

Sendikal Hakların Bölünmezliği ve Pozitif Edim Yükümlülüğü

Anayasa Mahkemesi sendika hakkını kolektif hakların bölünmezliği ilkesi temelinde ele almıştır. Sendika hakkının çalışanların özgürce sendika kurup üye olmalarıyla sınırlandırılamayacağını vurgulayan AYM'ye göre, "sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının, iş uyuşmazlığı çıkarması, toplu görüşme ve toplu sözleşme yapması, grev ve lokavt kararı vermesi ve uygulaması da sendika hakkı kapsamında yer almaktadır." AYM, E., 2018/96, K., 2023/222, T., 27/12/2023, § 235[7].

Sendikal hakları kolektif hakların bölünmezliği ilkesi temelinde ele alan AYM sendika hakkının devlete yüklediği pozitif yükümlülükleri koruyucu ve düzeltici önlemler alma gerekliliği kapsamında değerlendirmiştir. Devletin pozitif edim yükümlüğünün gereklerini yerine getirildiğinden söz edebilmek için devletin alması gereken önlemler vardır. Devlet en başta işveren olmak üzere üçüncü kişilerin sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunmayı engelleyen, zorlaştıran davranışlarını etkisizleştirmekle yükümlüdür. Devlet aldığı önlemlerle işverenler ve üçüncü şahısların sendika üyeliğini veya sendikal faaliyeti engelleyen davranışlarına set çekmek zorundadır. Sendika üyesi olan çalışanların sırf üye oldukları için ayrımcılığa uğramalarını engelleyecek önlemler alması da pozitif edim yükümlüğü kapsamındadır. Tüm bu alınması gereken önlemlerin pozitif edim yükümlüğünün gereklerine getirildiğinden söz edebilmek için alınan önlemler öncelikle caydırıcı olmalıdır. Caydırıcılık göreceli bir kavramdır. Birileri için caydırıcı olan bir başkası için göze alınabilecek bir risk olarak görülebilecektir. Bu nedenle caydırıcı önlemlere karşın sendikal haklara işverenler veya üçünü kişiler tarafından müdahale olduğunda bu müdahaleye karşı sendika hakkına müdahaleyle karşılaşanlara itiraz hakkının tanınmış olması da gerekmektedir. Kuşkusuz tek başına itiraz yetmeyecektir, itiraz sonrası müdahalenin ortadan kaldırılması, müdahalenin yarattığı sonuçların etkisizleştirilmesi, gerektiğinde tazmin edilmesi yönünde etkin koruma getirecek, hukuki mekanizmalar yaratılmalıdır.

Sendika Hakkı ve Örgütlenme Özgürlüğü ve Pozitif Edim Yükümlülüğü

AYM kararlarında sendika hakkı örgütlenme özgürlüğünün bir parçasıdır. Örgütlenme özgürlüğü ise demokratik toplumun temelidir. Örgütlenme özgürlüğünü "bireylerin

7 17/4/2024 tarih, 32520 sayılı Resmî Gazete.

kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğü" olarak tanımlayan AYM örgütlenme özgürlüğü ile sendika hakkı ilişkini şu sözlerle tanımlamıştır:

> "Örgütlenme özgürlüğü, içinde temel iki hak barındırır. Bunlardan biri örgütün varlığı ve işleyişinin korunmasıdır. Diğeri ise bireyin örgüt içinde faaliyette bulunma ve örgütle ilişki kurma özgürlüğüdür. İstihdam alanında kendi üyelerinin menfaatlerinin korunmasını amaçlayan örgütler olan sendikalar, örgütlenme özgürlüğünün önemli bir parçasıdır. Dolayısıyla sendika hakkı da çalışanların bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirmekte ve bu niteliğiyle bağımsız bir hak değil örgütlenme özgürlüğünün bir şekli veya özel bir yönü olarak görülmektedir. Demokrasilerde böyle bir örgüt, devlet tarafından saygı gösterilmesi ve korunması gereken temel haklara sahiptir (Tayfun Cengiz, B. No: 2013/8463, 18/9/2014, § 31)." AYM, Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası, B. No: 2016/13531, 15/12/2020, § BN., 2016/13531, T., 15/12/2020, § 32[8].

[8] Aynı doğrultuda verilen AYM kararları: Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası (Şeker İş), B. No: 2016/13328, 19/11/2020, § 31. Ayrıca; "Demokrasilerde vatandaşların bir araya gelerek ortak amaçları izleyebileceği örgütlerin varlığı sağlıklı toplumun önemli bir bileşenidir. Ayrıca böyle bir örgüt, devlet tarafından saygı gösterilmesi ve korunması gereken temel haklara sahiptir. İstihdam alanında kendi üyelerinin menfaatlerinin korunmasını amaçlayan örgütler olan sendikalar, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğü olan örgütlenme özgürlüğünün önemli bir parçasıdır. Sendika hakkı da çalışanların bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirmekte ve bu niteliğiyle bağımsız bir hak değil örgütlenme özgürlüğünün bir şekli veya özel bir yönü olarak görülmektedir." Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası, B. No: 2016/14475, 30/9/2020, § 43., AYM, Anıl Pınar ve Ömer Bilge, B. No: 2014/15627, 5/10/2017, § 34. Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kendilerini temsil eden kolektif bir oluşum meydana getirerek bir araya gelme özgürlüğünü ifade etmektedir. "Örgütlenme" kavramının, Anayasa çerçevesinde özerk bir anlamı vardır ve bireylerin devamlı olarak ve eşgüdüm içerisinde yürüttükleri faaliyetlerin hukukumuzda örgütlenme olarak tanınmaması Anayasa hükümleri kapsamında örgütlenme özgürlüğünün zorunlu olarak gündeme gelmeyeceği anlamına gelmez (Tayfun Cengiz, B. No: 2013/8463, 18/9/2014, § 30).
Demokrasilerde vatandaşların bir araya gelerek ortak amaçları izleyebileceği örgütlerin varlığı, sağlıklı bir toplumun önemli bir bileşenidir. Demokrasilerde böyle bir "örgüt", devlet tarafından saygı gösterilmesi ve korunması gereken temel haklara sahiptir. İstihdam alanında kendi üyelerinin menfaatlerinin korunmasını amaçlayan örgütler olan sendikalar, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğü olan örgütlenme özgürlüğünün önemli bir parçasını oluşturmaktadır (Tayfun Cengiz, § 31).

Nitekim bir başka kararında örgütlenme özgürlüğü üst başlığı altında devletin pozitif edim yükümlüğünü ele alan AYM, yasayla getirilen cemaat vakfına üye olmanın "din adamı olmamak" koşulu getirilmesini devletin pozitif edim yükümlüğü ölçütü üzerinden tartışmıştır. AYM'ye göre örgütlenme özgürlüğünün etkin kullanılması devletin pozitif edim yükümlüklerini yerine getirmesine bağlıdır. Örgütlenme özgürlüğünün sağlanması için açılan davalarda "Devlete yüklenen pozitif yükümlülükler, kamusal makamlarca verilecek kararların etkinliği ve yeterliliği; ilgili kararların mümkün olan en kısa sürede verilmesiyle yakından alakalıdır" (AYM, BN., 2019/35842, K., 2/5/2023, § 43)[9]. AYM bu kararında yargılamanın hızla yapılarak sürüncemede bırakılmaması beklentisinin karşılanmasının devletin pozitif edim yükümlüğü kapsamına girdiği sonucuna şu sözlerle ulaşmıştır:

> "Bu konuda yargısal makamlardan ivedilikle hareket etmeleri, diğer bir anlatımla uyuşmazlık hakkında hızlı bir yargılama yaparak davayı sürüncemede bırakmamaları, ilgili ve yeterli gerekçelerle bir karar vermeleri beklenir. Bu beklentinin gerçekleştirilmesi, örgütlenme özgürlüğü bağlamında devletin pozitif yükümlülüklerindendir. Bu konudaki yükümlülüğün yerine getirilmemesi durumunda, haktan yararlanamayanlar açısından telafisi imkânsız zararların doğması muhtemeldir (özel hayata saygı hakkı bağlamında benzer değerlendirmeler için bkz. Murat Demir [GK], B. No: 2015/7216, 27/3/2019, § 82; İlknur Kızıltoprak, § 77)." AYM, BN., 2019/35842, T., 2/5/2023, § 44.

AYM sendika hakkına ilişkin devletin pozitif edim yükümlüğüne ilişkin temel birçok kararında şu sözlerle vurgulamıştır:

> "Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen sendika hakkı, hakkın etkin bir şekilde kullanılması bağlamında devlete birtakım pozitif yükümlülükler yüklemektedir. Sendika hakkının devlete yüklediği pozitif yükümlülükler, bu haklara ilişkin

29. Örgütlenme özgürlüğü, bireylere topluluk hâlinde siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirme imkânı sağlar. Sendika hakkı da çalışanların; bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirmekte ve bu niteliğiyle bağımsız bir hak değil, örgütlenme özgürlüğünün bir şekli veya özel bir yönü olarak görülmektedir (Belçika Ulusal Polis Sendikası/Belçika, B. No: 4464/70, 27/10/1975 § 38). (Remezan Orak ve diğerleri, B. No: 2013/2229, 3/2/2016, § 27-29) Ayrıca, (Türkiye Devrimci Kara, Hava ve Demiryolu Taşımacılığı İşçileri Sendikası [GK], B. No: 2020/34550, 15/2/2024, § 37).

[9] 15/8/2023 tarih 32280 sayılı Resmî Gazete.

davalarda kamusal makamlarca verilecek kararların etkinliği ve yeterliliği, ilgili kararların mümkün olan en kısa sürede verilmesiyle yakından ilgilidir (benzer değerlendirmeler için bkz. M.M.E. ve T.E., B. No: 2013/2910, 5/11/2015, § 125; İlknur Kızıltoprak, B. No: 2015/11579, 18/4/2019, § 76)." AYM,, Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası, B. No: 2016/13531, 15/12/2020, § BN., 2016/13531, T., 15/12/2020, § 33[10].

Sendikal Faaliyetler ve Pozitif Edim Yükümlülüğü

AYM'ye göre toplu iş sözleşmesi yetki tespitine itiraz davalarında yargısal makamların hızlı yargılama yaparak davayı sürüncemede bırakmamaları gerekmektedir. Davanın taraflarının hızlı, sürüncemede kalmadan yargılama yapılarak yetki uyuşmazlığının sonuçlandırılacağı konusundaki beklentinin karşılanmasına dönük önlem alınması devletin pozitif yükümlülüklerindendir[11]. TİS'in niteliğini ve sendikal faaliyetle doğrudan bağlantısı bulunduğunu belirten AYM'ye göre:

[10] Benzer AYM kararları: Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası (Şeker İş), B. No: 2016/13328, 19/11/2020, § 31. Ayrıca; "Devletin bireylerin sendikaya üye olma özgürlüğüne ve diğer sendikal haklara müdahale etmemeye yönelik negatif yükümlülüğünün yanı sıra söz konusu haktan etkili bir şekilde yararlanmayı güvence altına almaya yönelik pozitif yükümlülükleri de bulunmaktadır. Devletin bireylerin ve sendikaların haklarını işverenlere karşı güvence altına alma pozitif yükümlülüğü söz konusu olup bu yükümlülük etkili bir yargısal sistem kurma ödevini de içerir (Abbas Akçay ve diğerleri, § 32).
Sendika hakkının devlete yüklediği pozitif yükümlülükler, devletin sendikaları ve sendika üyelerini üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin baskısına karşı koruma ödevini de içermekte olup koruyucu ve düzeltici tedbirler alınmasını gerektirebilmektedir. Devletin sendikaların ve üyelerinin sendikal faaliyette bulunma haklarını kullanmalarını engelleyici davranışlarından kaçınılmasına yönelik olarak alması gereken tedbirlerin caydırıcı nitelik taşıması gerekir. Bu bağlamda devletin, çalışanları üçüncü kişilerin müdahalelerine karşı koruyucu ve müdahale olması durumunda da düzeltici önlem almaması veya açılan soruşturmaların etkisiz kalması da dâhil alınan önlemlerin yetersiz ve caydırıcı bir karakter taşımaması durumunda pozitif yükümlülüğün ihlal edildiği sonucuna ulaşılabilir (Anıl Pınar ve Ömer Bilge, B. No: 2014/15627, 5/10/2017, § 38; Arif Sami Cebeci ve diğerleri, B. No: 2016/6350, 28/5/2019, § 33). Söz konusu koruma ödevi kapsamında korumanın yöntemine ilişkin araçların seçimi hususunda ise kanun koyucunun takdir yetkisinin bulunduğu kabul edilmelidir. (Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası, B. No: 2016/14475, 30/9/2020, § 45-46).

[11] "Bu konuda yargısal makamların ivedilikle hareket etmeleri, diğer bir anlatımla uyuşmazlık hakkında hızlı bir yargılama yaparak davayı sürüncemede bırakmamaları, ilgili ve yeterli gerekçelerle bir karar vermeleri beklenir. Bu beklentinin gerçekleştirilmesi, sendika hakkı bağlamında devletin pozitif yükümlülüklerindendir. Bu konudaki yükümlülüğün yerine getirilmemesi durumunda TİS korumasından yararlanamayanlar açısından telafisi imkânsız zararların doğması ve sendika hakkı bağlamında ciddi sorunların gündeme gelmesi muhtemeldir (benzer değerlendirmeler için bkz. Murat Demir [GK], B. No: 2015/7216, 27/3/2019, § 82; İlknur Kızıltoprak, § 77)." Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası (Şeker İş), B. No: 2016/13328, 19/11/2020, § 34.

> TİS, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında akdedilen bir iş sözleşmesidir. Bu sözleşme; bireysel iş sözleşmelerinin nasıl yapılacağını, içeriğini, sona erme koşullarını belirler. Bu yönüyle TİS normatif bir nitelik taşımakta, yasal sınırlar içinde ve TİS'in uygulama alanı ile sınırlı kalmak kaydıyla genel ve objektif nitelikte hukuk kuralı oluşturabilmektedir. TİS; tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözüm yollarını da düzenlemek amacıyla yapılır. Bir başka açıdan ele alındığında TİS, sendikalar için üyelerinin hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirme mücadelesinde en önemli araçlardan biridir. Dolayısıyla TİS ve sendikal faaliyet özgürlüğü birbirine sıkı sıkıya bağlı iki kavram olarak karşımıza çıkar. TİS akdetme yetkisi ile birlikte sendikalar örgütlü bir şekilde hareket etme ve taleplerini güçlü bir şekilde dile getirme imkânına sahip olur. Bu yönüyle TİS, sendikaların dinlenilme hakkının en önemli araçlarından biridir (Türkiye Devrimci Kara, Hava ve Demiryolu Taşımacılığı İşçileri Sendikası [GK], B. No: 2020/34550, 15/2/2024, § 40).

Toplu iş sözleşmesi yetki tespitini toplu pazarlığı başlatarak sendikal hakları somutladığını vurgulayan AYM TİS görüşmelerine karşı korunma gerekliliğini şu sözlerle vurgulamıştır.

> Bu yönüyle TİS yetkisi toplu pazarlığı sağlayan, bu bağlamda işçi ve sendikanın iki taraflı etkilendiği hem subjektif hem örgütlenme hakları ilgili ve nesnel-kurumsal bir içeriğin iç içe geçtiği bir durum olarak ortaya çıkar. TİS yetki sürecine yapılan kısıtlayıcı müdahalelerin yanı sıra yetki tespiti sürecinde devletin bu sürece ilişkin uyuşmazlıkları makul sürede sonuçlandıramaması da sendika hakkına telafi edilemeyecek zararlar verebilir. TİS'lerin hem yetkili sendikalar hem işçiler yönünden kilit pazarlık anlaşması işlevini güçlendirmek amacıyla, TİS müzakerelerine ilişkin engellere karşı korunması gerekir.
>
> Anlatıldığı şekliyle yetkili sendikanın tespiti, hem sendikaları hem işçileri hem de işverenleri yakından ilgilendiren hukuki bir uyuşmazlıktır. Bu uyuşmazlığın çözümlenmesi amacıyla açılan bir davanın sürüncemede bırakılması tek başına dahi devletin pozitif yükümlülüğünün ihlali anlamına gelebilir. Uyuşmazlığın hızlı bir şekilde çözümlenmesini gerekli kılan söz konusu yükümlülük, kararın sonucundan ziyade usulüne ilişkindir. Dolayısıyla burada kastedilen sonuç yükümlülüğü değil usule ilişkin bir araç yükümlülüğüdür. Bu noktada devletin

> atması gereken öncelikli adım, yetkili sendikanın tespiti hususunda ilgililerin lehine ya da aleyhine de olsa hızlı şekilde bir karar vermekten ibarettir. (Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası, B. No: 2016/13531, 15/12/2020, § 38-39)[12].

AYM yetki tespit davalarının uzamasından kaynaklanan davalara ilişkin vermiş olduğu ihlal kararlarına karşın sorunun devam ettiğini vurguladığı 15 Şubat 2024 tarihli kararında bu durumun yapısal sorunlardan kaynaklandığı saptamasını yapmıştır. Yetki itirazının toplu iş sözleşmesi sürecine durduracağını öngören 6356 sayılı yasanın 43. Maddesine dikkat çeken AYM, bu hüküm nedeniyle işverenlerin yetkisiz mahkemelerde dava açarak zaman kazandıklarını, uzayan yetki davaları nedeniyle yetkili sendikayı belirlemeye dönük var olan yasal sistemin sendikasızlaştırmanın aracı haline geldiğini vurgulamıştır. AYM'ye göre:

> Anlatılanlar kapsamında tüm bu yargılama süreçlerinin yetkili sendikanın tespitini yıllar süren bir çözümsüzlüğe sürüklediği görülmüştür. Bu çözümsüzlük hem davanın tarafı olan sendikaların hem de bu davaların yetki işlemlerini durdurması nedeniyle diğer sendikaların TİS akdedebilmesini engellemektedir. Çok sayıda davanın yetkisiz mahkemelerde açıldığı da anlaşılmıştır. Bunun sonucunda sendika üyesi binlerce işçi TİS'in sağladığı sendikal haklardan yararlanamamaktadır. Yıllar süren yargılamalar yetkili olduğunu iddia eden sendikaların lehine sonuçlansa dahi bu süreçte sendikalar ciddi üye kayıpları yaşamakta, bu sefer gerekli üye çoğunluğunu kaybetmesi nedeniyle TİS imzalayamamaktadır. Dolayısıyla kanun koyucunun sendikalaşmanın süratle sağlanması adına yetki tespiti itirazı davalarına ilişkin öngördüğü kısa sürelere hiçbir şekilde uyulmadığı gibi bu davalar artık birer sendikasızlaştırma aracına dönüşmüştür. (Türkiye Devrimci Kara, Hava ve Demiryolu Taşımacılığı İşçileri Sendikası [GK], B. No: 2020/34550, 15/2/2024, § 60).

Toplu pazarlığın ilk adımı alan yetkili sendikanın belirlenmesi sorunu toplu pazarlığın odağında yer alan bir konudur. Tüm dünyada yetkili sendikayı belirlemeye dönük süreç ne kadar uzarsa sendikasızlaştırmanın da o ölçüde yaygınlaştığı bir gerçektir. Türkiye de

[12] Benzer AYM kararları: (Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası (Şeker İş), B. No: 2016/13328, 19/11/2020, § 39,) (Türkiye Devrimci Kara, Hava ve Demiryolu Taşımacılığı İşçileri Sendikası [GK], B. No: 2020/34550, 15/2/2024, § 42).

özellikle 1983 sonrası dönemde yetki sistemi yetkili sendikayı belirleyen bir sistem olmaktan çıkmış, aksine işverenlerin sendikasızlaştırma için kullandıkları bir araca dönüşmüştür[13]. Bu nedenle AYM'nin konunun yapısal sorunlardan kaynaklandığını belirterek kararı yasama organına iletmesi önemli bir işarettir.

Sendika Üyeliğinin Korunması ve Pozitif Edim Yükümlülüğü

Sendika üye olma hakkı bireysel sendika özgürlüğünün en önemli basamağıdır. Bireysel sendika özgürlüğü, dilediği zaman dilediği sendikaya üye olmak ya da olmamak, sendikadan dilediği zaman ayrılmak, başka sendikaya üye olabilmek, sendikanın faaliyetlerine katılabilmek demektir. Bireysel sendika özgürlüğü ülkemizde ilk kez 1961 Anayasası'nın 46 maddesinde "İşçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler" sözleriyle yer almıştır. 1982 Anayasası'nın 51. Maddesinde de "Sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz" hükmüne yer verilmiştir.

İşçinin sendika üyesi olması birçok açıdan önemli bir aşamadır. İşçi üye olarak, bir sendika lehine iradesini ortaya koymuştur. Sendika üyesi olmasının getirdiği riskleri göze almıştır. İşçi sendika üyesi olmasının işyerinde karşısına çıkaracağı sorunları, işinden atılabileceğini bilerek kendisi ve birlikte çalıştığı diğer işçiler açısından önemli bir adım atmıştır. Sendika açısından da bu aşama önemlidir. Hedef kitlesinden birine daha ulaşmış, ikna etmiş, bir işçiyi daha temsil etme olanağına kavuşmuştur. Hem sendika hem işçinin bu aşamada tek dayanakları, Anayasa başta olmak üzere sendika üyeliğini temel bir hak olarak kabul edip koruduğunu ileri süren hukuki güvence mekanizmalarıdır. Bu nedenle sendika üyeliğinin etkin bir biçimde korunması hem işçi hem sendika açısından yaşamsal önemde bir konudur. Teknik ifadeyle sendika üyeliğinin etkin korunması, devletin bireysel ve kolektif sendika özgürlüğüne güvence getirip getirmediğinin somut göstergesidir (Özveri, 2024: 1393-1394).

[13] Toplu iş sözleşmesi yetki sisteminin sendikasızlaştırmanın aracına nasıl dönüştüğünü, TİS yetki belirleme sisteminin sendikasızlaştırmada en etkili yöntemi olarak nasıl kullanıldığı, TİS belirleme sürecinde sendikaların kaybettikleri üye ve işyerleri sayısı, toplu sözleşme yetkisine itiraz tehdidi üzerinden sendikaların ödün pazarlığına zorlanmaları, yetki itirazlarının sendikal rekabette kötüye kullanılması örnekleri ve tüm bu sorunların çözümleri doğrultusunda alternatif toplu sözleşme yetki belirleme yöntemlerine ilişkin detaylı bilgiler ve dünyada uygulanan toplu sözleşme yetkisi sistemleri için Özveri, M. (2013). Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasızlaştırma (1963-2009) başlıklı çalışmamıza bakılabilir.

İşverenlerin işçilerin sendika üyesi olmalarını engellemeleri Türk Ceza Kanunu 118.maddesine göre suçtur. Sendikal nedenlerle ayrımcılık uygulamada sendikal tazminat olarak adlandırılan ve işçinin bir yıllık ücretinden az olmayacak tutarda tazminatı gerektirmektedir. Bu nedenle hiçbir işveren ben sendikal nedenlerle işçi çıkarttım veya sendikal nedenlerle ayrımcılık yaptım dememektedir. Her sendikal ayrımcılık doğal olarak işverenlerce meşru ve hukuka uygun bir gerekçenin arkasına saklanarak yapılmaktadır. İşverenin gerçekleştirdiği feshin sendikal nedenlere dayandığını işçinin tam hiçbir kuşkuya yer bırakmayacak kesinlikte tam olarak kanıtlaması ise olanaksızdır. Bu nedenlerle sendikal ayrımcılık da karinelere dayalı ispat yöntemi uygulanmaktadır.

AYM önüne bireysel başvuru yoluyla gelen bir olayda AYM öncelikle bireysel sendika özgürlüğünün korunmasına ilişkin devletin pozitif edim yükümlüğünün kapsamını belirlemiş, bu konuda ilke denilebilecek tanımlar yapmış, somut olayı bu çerçevede değerlendirmiştir. AYM'ye göre, bireysel sendika özgürlüğü konusunda devletin pozitif yükümlüğünün yasal dayanaklarından birisi sendika hakkını düzenleyen Anayasa'nın 51.maddesidir. Anılan madde sendika hakkına kamu gücü tarafından yapılan müdahalelerin yanında özel hukuk kişilerince yapılan müdahalelere karşı da anayasal güvence sağlamaktadır. "Dolayısıyla sendika hakkı devlete, müdahalede bulunmama biçimindeki negatif yükümlülüğün yanı sıra üçüncü kişilerden gelebilecek müdahalelere karşı ilgiliye koruma sağlama şeklindeki birtakım pozitif yükümlülükler de yüklemektedir." (AYM, Arif Sami Cebeci ve diğerleri, B. No: 2016/6350, 28/5/2019, § 31)[14].

Sendika üyeliği işçilere tanınmış bir haktır. İşçilerin bu hakkı kullanmaları sendika tarafından da haklı bir neden olmadan sınırlandırılmamalıdır. Bu nedenle 6356 sayı yasa 17.maddesinde 6356 sayılı yasa kapsamında işçi sayılan ve on beş yaşını dolduranların işçi sendikalarına üye olabilecekleri hükmünü getirmiştir. Aynı maddeye göre işçi sayılanların üyelik başvuruları sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılacaktır. Sendikanın haklı bir neden göstermeden üyeliği kabulden kaçınma hakkı yoktur. Sendikanın üyeliği kabul etmeme kararı da yargı denetimine tabidir. Sendika haklı bir neden göstermeden üyelik başvurusu kabul etmezse, üyelik başvurusu kabul edilmeyenlerin, bu kararın kendilerine

[14] Aynı doğrultuda AYM kararı: Anıl Pınar ve Ömer Bilge, B. No: 2014/15627, 5/10/2017, § 36.

tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açma hakları bulunmaktadır. 6356 sayılı yasanın 17.maddesinde öngörülen yargısal denetim yerel mahkemece yapılacaktır. Yerel mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılacaktır.

AYM sendika üyeliğinin kabul edilmemesi nedeniyle önüne gelen uyuşmazlıkta sendika hakkının korunması konusunda devletin pozitif edim yükümlüğünü belirlerken bu hakkın sendikalara karşı da korunması gerektiğini, pozitif edim yükümlüğünün tanımına eklemiş, sendikayı da sendika hakkına müdahale edebilecek üçüncü kişiler içerinde kabul etmiştir:

> Anayasa'nın 51. maddesinde temel bir hak olarak güvence altına alınan sendika hakkının gerçekten ve etkili bir şekilde korunabilmesi yalnızca devletin müdahaleden kaçınmasına bağlı değildir. Sendika hakkı, bu hakka yönelik olarak kamu gücü tarafından gerçekleştirilen müdahalelerin yanı sıra üyesi oldukları sendikalarca veya kimi durumlarda özel hukuk kişilerince yapılan müdahalelere karşı da anayasal koruma sağlamaktadır. Dolayısıyla sendika hakkı devlete, müdahalede bulunmama biçimindeki negatif yükümlülüğün yanı sıra üçüncü kişilerden gelebilecek müdahalelere karşı ilgiliye koruma sağlama şeklindeki birtakım pozitif yükümlülükler de yüklemektedir. (Abdullah Şahin ve diğerleri [GK], B. No: 2021/5841, 28/3/2024, § 30).

AYM'ye göre bireysel sendika özgürlüklerinin kapsamına çalışanların özgürce sendika kurabilmesi, kendi özgür iradeleri ile herhangi bir kaygı taşımadan bu sendikalara üye olabilmeleri ve sendikal faaliyette bulunmaları girmektedir. (AYM, Arif Sami Cebeci ve diğerleri, B. No: 2016/6350, 28/5/2019, § 34). AYM bireysel sendika özgürlüğüne ilişkin devletin pozitif edim yükümlülüğü üye olma iradesinin oluşum aşamasında korunma sağlamakla başlayacağını vurgulamıştır. AYM'ye göre:

> Anayasa'nın 51. maddesinde güvenceye bağlanan sendika hakkı, öncelikle çalışanların istedikleri sendikaları kurmaları ve bunlara üye olmalarını koruma altına almaktadır. Sendika kurma hakkı, çalışanların sendika üyeliği sebebiyle yaptırıma uğramamasını teminat altına almaktadır. Öte yandan bu teminat, sendikaya üye olma iradesinin oluşumu aşamasındaki faaliyetleri de kapsamaktadır. Bu açıdan sendikaya üye olma hakkı, üye olma sürecindeki aktivitelerin de güvence altına alınmasını gerektirmektedir. Diğer bir ifadeyle

> sendikaya üye olma güvencesi, henüz sendikaya üye olunmadığı hâlde sendika tarafından gerçekleştirilen "ikna" çalışmalarıyla ilgili faaliyetlere katılımı da içermekte ve bu faaliyetlere katılım nedeniyle yaptırım veya ayrımcılığa düçar olmayı dışlamaktadır. Anayasa'nın 51. maddesinin birinci fıkrasında "Çalışanlar[ın] ... sendikalar ve üst kuruluşlar[a]... serbestçe üye olma ... haklarına sahip" olduklarının belirtilmesinin anlamı da budur. Sendikaya üye olma hakkı bu hususta bir tercihte bulunabilme yetkisini içermektedir. Bu tercih, işçi sendikasının çalışanı bilgilendirme ve iknaya yönelik çalışmalarda bulunmasına bağlı olarak farklı yönlerde biçimlenebilmektedir. Bu itibarla sendikaya üye olma hakkı bu hususta bilgilendirilme ve ikna edilebilme serbestisini de kapsamaktadır. (Anıl Pınar ve Ömer Bilge, B. No: 2014/15627, 5/10/2017, § 35)[15].

AYM, devletin bireysel sendika özgürlüğüne ilişkin pozitif edim yükümlüğünün gereklerini yerine getirdiğinden söz edebilmesi için yapması gerekenleri şöyle sıralamıştır:

- Devlet sendika hakkını korumaya dönük koruyucu ve düzeltici önlemler almış olmalıdır.

- Devlet sendika hakkının kullanarak sendikaya üye olan sendikal faaliyetlerde bulunanların üçüncü kişiler, özellikle de işverenler tarafından bu hakların kullanılmasını engelleyecek davranışlardan kaçınmalarını sağlamalıdır.

- Devlet sendikal hakları kullandıkları için yaptırıma tabi tutulmalarını, ayrımcılığa maruz kalmalarını önleyici tedbirler almış olmalıdır.

[15] "Öncelikle belirtilmelidir ki Anayasa'nın 51. maddesi kapsamındaki güvenceler sadece sendikaya üye olunmasından sonrasını değil henüz sendikaya üye olunmadan önce üyelik iradesinin oluşum aşamasını, diğer bir ifadeyle üyelik tercihinin şekillenmesine ilişkin süreci de kapsamaktadır (bkz. § 35). Dolayısıyla sendikaya üye olmak amacıyla işçi sendikası tarafından yapılan bilgilendirme ve ikna çalışmalarına katılım nedeniyle iş akdinin feshedilmesi durumunda sendika hakkına işveren tarafından müdahale edilmiş olur. Bu durumda da pozitif yükümlülükler kapsamında devletin tedbir alma gereği ortaya çıkar." Anıl Pınar ve Ömer Bilge, B. No: 2014/15627, 5/10/2017, § 42.

- Devletin "Bu çerçevede alınacak tedbirlerin üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendika hakkına müdahalede bulunmaları bakımından caydırıcı nitelik taşıması gerekir."

- Devlet sendikal hakları kullandıkları için işverenlerce ayrımcılığa uğratılan, sendikal haklarına hukuka aykırı saldırıda bulunulan işçilerin bu duruma itiraz edebilecekleri ve müdahalenin sonuçlarının giderilmesi açısından gerçek ve etkili koruma temin edecek hukuksal mekanizmaların oluşturmalıdır.

- Devlet sendikal hakları saldırıya uğrayanlara tazminat ve benzeri giderimler için dava açma hakkı tanımalıdır. (AYM, Arif Sami Cebeci ve diğerleri, B. No: 2016/6350, 28/5/2019, § 32)[16].

AYM hangi durumların bireysel sendika özgürlüğü konusunda devletin pozitif edim yükümlüğüne aykırılık oluşturacağını da belirlemiştir. AYM'ye göre:

> Devletin çalışanları üçüncü kişilerin müdahalelerine karşı koruyucu ve müdahale olması durumunda da düzeltici önlem almaması veya alınan önlemlerin yetersiz ve caydırıcı bir karakter taşımaması durumunda pozitif yükümlülüğün ihlal edildiği sonucuna ulaşılabilir. AYM, Arif Sami Cebeci ve diğerleri, B. No: 2016/6350, 28/5/2019, § 33)[17].

Nitekim AYM incelediği somut olayda yerel mahkemenin işverenin fesih yazısında ileri sürdüğü geçerli fesih nedenini kanıtlayamamış olması, aynı tarihlerde sendika üyesi çok sayıda işçinin işten çıkartılmış olması, işten çıkartmaları takip eden tarihlerde çok sayıda işçinin sendikadan istifa etmesi ve tanık anlatımlarından hareketle vermiş olduğu sendikal tazminat kararını bozan Yargıtay'ın kararını devletin pozitif edim yükümlüğünün ihlali olarak kabul etmiştir. AYM ihlal kararını yargısal mekanizmaların

[16] Aynı doğrultuda AYM kararı: Anıl Pınar ve Ömer Bilge, B. No: 2014/15627, 5/10/2017, § 37.

[17] Aynı doğrultuda AYM kararı: "Alınacak koruyucu ve düzeltici tedbirlerin türü ve niteliği konusunda Anayasa'da herhangi bir sınırlama bulunmayıp bunların tespiti konusunda kanun koyucunun takdir yetkisi bulunmaktadır. Bu tedbirlerin yerindeliğinin denetimi Anayasa Mahkemesinin denetimi dışında olmakla birlikte sendika hakkının güvenceye bağlanması bakımından yeterli ve elverişli olup olmaması yönüyle bu tedbirler Anayasa Mahkemesinin denetimine tabidir. Bu bağlamda devletin çalışanları üçüncü kişilerin müdahalelerine karşı koruyucu ve müdahale olması durumunda da düzeltici önlem almaması veya alınan önlemlerin yetersiz ve caydırıcı bir karakter taşımaması durumunda pozitif yükümlülüğün ihlal edildiği sonucuna ulaşılabilir." Anıl Pınar ve Ömer Bilge, B. No: 2014/15627, 5/10/2017, § 38.

etkili bir şekilde işletilmesinin sağlanmasının da devletin pozitif edim yükümlüğü kapsamına girdiği ve yargısal mekanizmaların etkin bir şekilde işletilmediği gerekçesine dayandırmıştır. AYM'ye göre:

> Başvuru konusu olay bakımından önem taşıyan husus, başvurucuların sendikal nedenlerle işten çıkarıldıkları gerekçesiyle açtıkları davalarda devletin pozitif yükümlülüğünün gerektirdiği şekilde yargısal bir inceleme yapılıp yapılmadığının ve özellikle derece mahkemesi kararlarının konuyla ilgili ve yeterli gerekçe içerip içermediğinin tespitidir (Anıl Pınar ve Ömer Bilge, § 44).
>
> Somut olayda ilk derece mahkemesince ilgili delil ve olguların değerlendirilmesi sonucu edinilen ve detaylı olarak gerekçelendirilen kanaate dayanan hüküm, Daire tarafından gerekçesiz bir şekilde bozularak ortadan kaldırılmıştır. Devletin pozitif yükümlülükleri, işveren tarafından yapılan müdahaleye ilişkin olarak usule ilişkin güvenceler kapsamında oluşturulan yargısal mekanizmaların etkili bir şekilde işletilmesini ve derece mahkemelerinin konuyla ilgili ve yeterli gerekçe ortaya koymasını gerektirmektedir. İlk derece mahkemesinin kapsamlı olduğu anlaşılan değerlendirmesine karşın Dairenin gerekçesiz bir şekilde kararı bozarak ortadan kaldırması ve ilk derece mahkemesinin yerine geçerek tesis ettiği yeni bir hüküm ile sadece feshin geçersiz olduğunu kesin olarak karara bağlaması nedeniyle temyiz aşamasında yeterli bir yargısal inceleme yapıldığı söylenemez. Bu nedenle devletin pozitif yükümlülüklerini yerine getirmediği sonucuna ulaşılmıştır. AYM, Arif Sami Cebeci ve diğerleri, B. No: 2016/6350, 28/5/2019, § 38-39)[18].

[18] Aynı doğrultuda AYM kararı: "Daire, başvuranların iş sözleşmelerinin sendikal faaliyet nedeniyle feshedildiğinin yeterli ve inandırıcı delillerle ispatlanamadığını belirterek Mahkeme kararını bozmuştur. Daire, Mahkeme tarafından hükme esas alınan olgulara (tanık beyanları, müfettiş raporundaki tespitler ve çok sayıda işçinin işten çıkarılması ile işyerinde sendikalı işçinin kalmamış olması) yönelik herhangi bir değerlendirme yapmadığı gibi Mahkemenin değerlendirmesine ilişkin somut bir eleştiri de getirmemiştir.
Bireysel başvuruya konu uyuşmazlıklarla ilgili delillerin ve maddi olguların değerlendirilmesi derece mahkemelerinin takdirinde olup kural olarak derece mahkemelerinin bu hususstaki takdiri Anayasa Mahkemesinin denetim yetkisi dışındadır. Ancak derece mahkemelerinin bu hususstaki değerlendirmelerinin bariz takdir hatası ve açık bir keyfilik içermesi durumunda Anayasa Mahkemesinin denetim yetkisi saklıdır. Somut olayda Mahkemece ilgili delil ve olguların değerlendirilmesi sonucu edinilen ve detaylı olarak gerekçelendirilen kanaate dayanan hüküm, Daire tarafından gerekçesiz bir şekilde bozulmuştur. Devletin pozitif yükümlülükleri, işveren tarafından yapılan müdahaleye ilişkin olarak usule ilişkin güvenceler kapsamında oluşturulan yargısal mekanizmaların etkili bir şekilde işletilmesini ve derece mahkemelerin

Kolektif Sendika Özgürlüğünün Korunması ve Pozitif Edim Yükümlülüğü

Bireysel sendika özgürlüğüne güvence getirilmiş olması sendika hakkına ilişkin pozitif edim yükümlüklerinin yerine getirilmiş olması açısından yeterli değildir. Ayrıca sendikaların sendika tüzel kişisi olarak varlıklarını sürdürme haklarının da yeterli güvenceye kavuşturulmuş olması gerekmektedir. AYM sendikaların sendika olarak varlıklarını sürdürmelerini kolektif sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirmiştir. AYM'ye göre:

> Kolektif sendika özgürlüğü ise sendikaların varlıklarını koruma, sürdürme, sendikaya üye kaydetme, üyelikten çıkarma, sendikal faaliyetlerde bulunma haklarıdır. Kolektif sendika özgürlüğü en başta bir sendikaya, varlığını sürdürme güvencesi vermektedir. Bu güvencenin dışında sendikaların kolektif irade özerkliklerini koruma altına almaktadır. İrade özerkliğinin bir sonucu olarak sendikalar kendilerini ilgilendiren konularda serbestçe karar alma, organizasyonlarını düzenleme ve sendikalara özgü faaliyetler yürütme haklarına sahiptir. Sendikaların varlıklarını sürdürme ve faaliyette bulunma konusundaki potansiyel güçleri ise üye sayıları ile doğru orantılıdır. (Abdullah Şahin ve diğerleri [GK], B. No: 2021/5841, 28/3/2024, § 38).

Sendikaların sendika tüzel kişisi olarak varlıklarını sürdürmeleri için kendi iç hukuklarını özgürce yapacak, tüzüklerinde çizilen çerçevede özgürce karar alacak, aldığı kararları uygulayacak güvencelere ve bağımsızlığa sahip olmaları zorunludur. Her sendika tüzüğünde amaçlarını, sendikal ilklerini, iç işleyişini belirlemekte, sendikaya üye olmak için başvurulanların sendika tüzüğünü kabul ettiğini varsaymaktadır. Bir başka anlatımla sendika üyesi olan her işçi sendika tüzüğünü, bu tüzük doğrultusunda sendika üye ilişkisini sürdüreceğini kabul etmiş olmaktadır. Sendika tüzüğünde belirlenen ilklere aykırı davranmak, sendikanın amaçlarıyla ters düşen faaliyetler yürütmek, sendikanın varlığını riske edecek tutum ve eylemlere giren üyeye sendika tüzüğünde belirlenen kurallara uyarak disiplin cezası vermek, gerekirse üyelikten çıkartmak kolektif sendika özgürlüğünün bir gereğidir. Bu nedenle kolektif sendika

konuyla ilgili ve yeterli gerekçe ortaya koymasını gerektirmektedir. Mahkemenin yeterli ve ikna edici olduğu anlaşılan değerlendirmesine karşın Dairenin gerekçesiz bir şekilde kararı bozmuş olması nedeniyle usule ilişkin pozitif yükümlülüklerin yerine getirilmediği sonucuna ulaşılmaktadır." Anıl Pınar ve Ömer Bilge, B. No: 2014/15627, 5/10/2017, § 46-47.

özgürlüğü, sendika tüzel kişiliğinin gerektiğinde sendika üyesine karşı korunma mekanizmalarının varlığını gerektirmektedir. AYM'de sendikanın gerektiğinde sendika üyesine karşı korunmasını şu gerekçelerle kolektif sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirmiştir:

> Sendika özerkliği, aynı zamanda üyelerini seçmekte de özgür olmaları anlamına gelir. Bu kapsamda sendikaların kendilerine katılmak isteyen herkesi kabul etmek gibi bir yükümlülükleri bulunmamaktadır. Sendikalar tüzüklerini serbestçe düzenleyip istedikleri kişileri üye kaydedebilir, üyelikten çıkarabilir yahut üyelik taleplerini reddedebilir ancak bu hakları sınırsız olmayıp keyfî uygulamalara neden olmamalı, bireysel sendika özgürlüğüne müdahale niteliği taşımamalıdır.
>
> Bu itibarla sendika hakkı iki taraflı bir hak olarak hem bireysel hem de kolektif temel haktır ve çift yönlüdür. Yani hakkın bireysel ve kolektif yönü birbirini tamamlayan iki parçadır ve birbirlerinden ayrı düşünülemez. Dolayısıyla bireysel sendika özgürlüğünün korunabilmesi için sendikaların varlıklarını devam ettirebilmeleri gerekir. Bunun için de öncelikle kolektif sendika özgürlüğünün korunması gerekir. Zira işçiler ve işverenler sendika çatısı altında örgütlü hareket ederek sendikal haklarını güçlü bir biçimde dile getirebilmekte ve gerektiğinde örgütlü mücadele edebilmektedir. Bu nedenle sendikaların varlıklarının hem devlete hem üçüncü kişilere hem de kendi üyelerine karşı korunması gerekir. (Abdullah Şahin ve diğerleri [GK], B. No: 2021/5841, 28/3/2024, § 39-40).

AYM incelediği somut olayda bir grup sendika üyesinin topluca sendikadan istifa edip işyerinde TİS imzalandıktan sonra yeniden sendikaya üye olmak için yaptıkları başvurunun ret edilmesini bireysel sendika özgürlüğüne müdahale kapsamında görmemiştir. Vurgulamamız gerekir ki sendika üyeliği üyeye hak tanıdığı kadar yükümlüklerde getiren bir statüdür. Sendika üyesi işçilerin haklarının korunması, geliştirilmesi için sendikanın almış olduğu kararlara katılmak, sendikanın kolektif eylem gücüne katkı sunmak zorundadır. Aksi halde sendikanın tüzel kişi olarak işveren karşında etkin bir güç haline gelmesi olanaklı değildir. Sendika üyesinin sadece aidat ödemesi yükümlüklerini yerine getirdiği anlamına gelmemektedir. Çalışma yaşamında sendika üyeliğinin getirdiği hiçbir külfete karışmadan sendikadan yaralanmak isteyen, sendika iyi bir TİS imzaladığında ondan yararlanmak isteyen işçi grupları ortaya çıkmıştır. Sendika etkinliklerine katılmayan, aidat ödemeyen, sendikanın eylem gücünü zayıflatan, yeri geldiğinde grev kırıcılığı yapan hiçbir riske ortak olmayan bu tür işçileri

sendikanın üye yapma zorunluluğu bulunduğunu savunmak, bireysel sendika özgürlüğünün kapsamını bu ölçüde geliştirmek sendikaların varlıklarına tehdit eden bir anlayışa hukuki güvence getirmek olacaktır. Bu olguyu sendika özgürlükleri ve sendikaların varlık nedenleri açısından kabul etmek olanaklı değildir[19]. AYM'de soruna bu açıdan yaklaşarak sendikadan topluca istifa edip TİS imzalandıktan sonra yeniden üye olmak isteyen işçilerin üyeliklerinin kabul edilmemesinin bireysel sendika özgürlüğüne hukuka aykırı müdahale niteliğinde olmadığı sonucuna ulaşmıştır[20].

DEVLETİN POZİTİF EDİM YÜKÜMLÜLÜĞÜNE YAKLAŞIMI

Devletin sendikalara bakışı ve sendikalardan beklentisi en açık bir şekilde İttihatçı kadrolar tarafından dile getirilmiştir. İttihatçılara göre amelenin dizginini elde tutmak için sendikaya gereksinim vardır. Bu yaklaşım açık net bir şekilde şöyle dile getirilmiştir:

> "Bizde henüz ameleleri bir araya toplayacak bir içtimaî kuvvet, sendika kuvveti mevcut olmadığı için amele sınıfının dizginini tutmak kabil değildir. Programsız

[19] Sendika üyeliğinin hiçbir külfetine katılmadan, en başta sendika üyelerinin bin bir güçlüğe katlanarak imzaladığı toplu iş sözleşmeleri olmak üzere sendika olanaklarından yararlanmak isteyen işçiler bulunmaktadır. Sendika üyesi olmadan TİS'den yararlanma olanağının tanınması "endüstri ilişkileri literatüründe 'bedavacılar' (free-riders) diye adlandırılan, sendikaya üye olmadıkları ve herhangi bir aidat ödemedikleri halde sendikal hizmetlerden yararlanan işçi sorununu getirmektedir. Bedavacılar, ilk kez J.S. Mill tarafından 1848 yılında bir sorun olarak ele alınmıştır. Sendikaların bedavacılar sorunu ile başa çıkabilmek için nasıl politikalar izlemesi gerektiği önemli tartışma konularından biri olduğu gibi, tüm işçilerin sendikaya üye olup olmadıklarına bakılmaksızın sendikal hizmetlerden yararlandığı bir ortamda aidat ödeyerek niçin bir sendikaya üye olunduğu da endüstri ilişkileri alanında tartışılan konuların başında gelmektedir" (Uçkan, 2007: 40).

[20] "Somut başvuruya konu olayda başvurucuların toplu bir biçimde Sendikadan yakın tarihlerde istifa ettiği ve TİS müzakereleri devam ederken yine Sendikaya toplu şekilde üyelik başvurusunda bulunduğu anlaşılmıştır. Her ne kadar başvurucular, bu durumu soyut bir şekilde Sendikaya yönelik memnuniyetsizliklerine karşılık bir tepki koyma olarak ifade etmişlerse de hangi nedenlerle bu tepkiyi gösterdiklerini ve hangi taleplerinin yerine getirilmesi üzerine tekrar üyelik başvurusunda bulunduklarını açıklamamıştır.

Anlatılanlar kapsamında ilk derece mahkemesinin başvurucuların bu davranışlarının sendikanın gücünü zayıflatma, dolayısıyla hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olduğuna karar vermesinde başvurucuların bireysel sendika özgürlüğü ile sendikanın kolektif sendika özgürlüğü arasında dengeleme yapılmadığı söylenemeyecektir. Kaldı ki başvurucular dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS hükümlerinden her zaman yararlanabileceklerdir. Bu itibarla başvurucuların ileri sürdüğü iddiaların mahkemece ilgili ve yeterli bir gerekçe ile karşılandığı, verilen kararlarda belirtilen tespit ve gerekçeler itibarıyla yargısal makamlarca anayasal anlamda takdir yetkisinin sınırının aşılmadığı ve yargısal sistemin olayda etkili bir şekilde işletildiği görülmüştür. Dolayısıyla sendika hakkı çerçevesinde devletin pozitif yükümlülüklerinin olayın şartları altında yerine getirildiği sonucuna varılmıştır." (Abdullah Şahin ve diğerleri [GK], B. No: 2021/5841, 28/3/2024, § 44-45).

> bir içtimaî sınıfının talepleri ise mantıksız, yalnız menfaat hissiyle dolu olacağı şüphesizdir. Filhakika amelelerimizin talep pusulaları içinde Avrupa'da eski sosyalistlerin bile birdenbire talep edemeyecekleri derecede şahsi ve mali maddeler görüldü. Bunların hali hazırda tatbiki gayr-ı kabil olduğuna dair söylenen sözler, dermeyan olan müdafaalar, ameleler tarafından hiç dinlenmedi." (Toprak, 2016: 37).

Sendikalara işçi sınıfını dizginleyecek bir örgüt olarak bakma anlayışı sadece ittihatçı kadrolara özgü olarak kalmamıştır. Zaman zaman siyasilerce zaman zaman bizzat sendikacılar tarafından dile getirilen sosyal bir gerçekliğe dönüşmüştür. Türkiye'de devlet pozitif edim yükümlüğünden hareketle sendikal hakların etkin kullanımını değil sendikalar üzerinden işçi sınıfını nasıl denetleyebileceğini düşünmüş, bu noktada odaklanmıştır[21].

Sendika hakkı yasal düzlemde ilk olarak 20 Şubat 1947 tarihinde kabul edilen, 26 Şubat 1947 tarihinde resmî gazete yayımlanarak yürürlüğe giren 5018 sayılı "İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri hakkında Kanun" ile hukuki olarak ele alınmıştır. 5018 sayılı yasa 9.maddesinde söze, "Sendikaların kurulması ihtiyaridir" diye başlamış ancak, sendika hakkının kullanılması için etkili bir güvence hükmü getirmemiştir. 5018 sayılı yasada yer alan tek güvence 9. maddedeki pozitif ve negatif sendika özgürlüğünü tarif eden hükümdür. Anılan maddeye göre "Hiçbir kimse, herhangi bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya ve yahut üyelikten çekilmeye veya çekilmemeye zorlanamaz. İş sözleşmelerine veya işyerlerinin iç yönetmeliklerine bu hükme aykırı şartlar konulamaz." 5018 sayılı Yasayı 275, 2821 ve 6356 sayılı Yasalar takip etmiştir. Her üç yasanında kabul ediliş aşamasında siyasi irade yasadan ne beklediğini kendi yapmış olduğu işçi ve sendika tanımı üzerinden dile getirmiş, sendikal hakları bu beklentisi eksenin şekillendirmeye çalışmıştır.

Sendikalar yasası taslağı 1947 yılı Şubat ayı içerisinde Mecliste tartışılmaya başlanmıştır. Bu tartışmalara bakıldığında özellikle iktidarı temsil eden milletvekilleri

[21] Sendikal hakları işçi sınıfını denetlemenin aracı olarak gören devlet anlayışını Engin toplu iş sözleşme hakkı somutunda şu sözlerle açıklamaktadır: "Toplu iş sözleşmesi sistemini düzenleyen hukuksal yapı, siyasal statükoyu koruma kaygısıyla ve sendikal faaliyeti denetim altına alma amacıyla yorumlanmaktadır. Dolayısıyla, toplumun bir kesiminin taleplerini ifade aracı ve devlete karşı korunması gereken bir özgürlük alanı olan sendikal faaliyeti adeta devlete ait kamusal bir işlev, toplumsal düzenin korunması görevi olarak sunulmaktadır." (Engin, 1999: 61).

ve komisyon sözcüleri, çalışma bakanı tarafından sendika hakkına güvence getiren bir yasa çıkartma isteminin gölgede kaldığı görülmektedir. Sendikalar yasasının meclise getirilmesini iktidar partisi özetle şu temel gerekçelere dayandırılmıştır: Ülkemizde işçi sayısı artmıştır. Cemiyetler kanunda yasaklar ortadan kalkmıştır. Çeşitli isimler altında işçiler sendikalar kurmaya başlamıştır. Bu duruma müdahale edip bir nizam vermek gerekmektedir. Bu yaklaşım 1947 sendikalar yasa tasarısına ilişkin iç işleri komisyonu raporunda şu sözlerle açıkça ifade edilmiştir.

> Tasarının tümü üzerinde açılan müzakerede Cemiyetler Kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesine dair 4919 sayılı Kanun ile sınıf ve meslek esası üzerine dernekler ve teşekküller kurulması esası mevzuatımıza girdiğinden beri yurdumuzun muhtelif yerlerinde ve hususiyle İstanbul, İzmir, Eskişehir gibi nüfusu mütekâsif olan şehir ve kasabalarımızda sendika mahiye- tinde işçi topluluklarının vücuda geldiği görülmekte olup ancak iş ve meslek hayatının özelliklerini tamamiyle kavramağa elverişli olmıyan Cemiyetler Kanununun genel hükümlerine dayanarak bu gibi teşekküllere hususi hayatı, mazisi ve meslekî durumu bakımından iş ve işçilik hayatını yabancı kimselerin teşebbüsleriyle de bu gibi teşekküllere vücut verildiği veya vücuda gelmiş bu kabil teşekküllerin başına iş ve meslek hayatından yetişmemiş olanların da getirile- bildiği binnetice işçi kütlelerinin hayati ve meslekî ihtiyaç, menfaat, alâka ve mukadderlerinin iş hayatının özellikleriyle ilgili olmıyan ancak işçi kütlelerini hususi maksatlarına ve menfaatlerine alet etmek istiyenlerin ellerine bırakılması gibi mahzurların meydana gelmesi melhuz bulunduğu anlaşılmasına binaen Hükümet gerekçesinde gösterilen sebeplere dayanarak iş hayatının özelliklerini kavrayıcı hükümleri ihtiva eden ve çalışma hayatına yabancı olan elemanları işçi ve işveren teşekküllerinden uzak tutarak bu kabîl sınıf ve meslek topluluklarının ortak ihtiyaç ve mukadderlerini tamamiyle ilgililerin kendi eliyle serbestçe idare edebilmelerini mümkün kılacak yeni bir sendikalar kanununa lüzum ve ihtiyaç varit görülmekte ittifak edilmiştir. T. B. M. M. İçişleri Komisyonu Esas No. 1/125, Karar No. 16, 10 . 2 . 1947: Sayısı: 88: 2.

1946 sendikacılığına tepki ve bu tepki üzerinden Sendikalara istikamet verilmesi gerekliliği Adalet Komisyonu raporunda da açıkça dile getirilmiştir:

> Ekonomi Devlet ve fert teşekkül ve müesseselerinin inkişafına muvazi olarak işçi ve işve- renlerin günden güne artmakta bulunması aralarında yardımlaşma ve

> müşterek menfaatlerini koruma ve işçiyi ve işvereni idarî ve adlî makamlarda temsil etme hususlarında teşkilâtlanmalarını zaruri kılmıştır. Cemiyetler Kanununun bazı maddelerini değiştiren 4919 sayılı Kanun sınıf ve meslek esası üzerine cemiyetler kurulmasını kabul etmesinden sonra işçiler tarafından türlü adlarla çeşitli dernekler kurulmuş ve meslekî yardımlaşma ve ortak menfaatleri koruma amacını gütmesi lâzımgelen bu derneklere işçi ve işverenlerden olmadıkları halde öncülük edenler ve girenler bu dernekleri gayeleri haricinde siyasi maksatlara alet etmiye gayret edecekleri varit görülmüştür. (T. B. M. M. Adalet Komisyonu, 1947: 5).

Yasa tasarısına ilişkin Çalışma Komisyonu raporunda yasa tasarısının dayandığı temel prensipler sıralanmıştır. Bu prensipler arasında devletin çizdiği sınırlar içerisinde sendikal faaliyet yürütülmesi özellikle vurgulanmıştır. Rapora göre:

> (…) b) İşçi ve işveren sendikalarının kendilerinde işçi veya işveren vasfı bulunmıyanlar tarafından meslekî gayeler dışında bir yola sürüklenmeleri ihtimali kanun hükümleriyle önlenmek arzu edilmiştir.
>
> c) Sendikaların açık veya kapalı şekilde Anayasamızın İkinci maddesine aykırı fikirler arkasında koşmayacak şekilde kurulması için hükümler düşünülmüştür. (T. B. M. M. Çalışma Komisyonu, 1947: 7).

Üretime engel olmayacak mücadeleyi engelleyecek sendika

Çalışma komisyonu raporuna göre sendikalar üyelerinin hak ve çıkarlarını savunmalı ancak üretime de engel olmayacak şekilde faaliyet göstermelidir.

> Memleketimizde yeni kurulmağa başlıyan sendikaların kendi üyelerinin menfaatlerini savunması tabiîdir. Şu var ki, Memleketimizde yeni başlıyan sendika hareketi işçilere işverenler arasındaki menfaatlerin çarpışmasını körükliyerek yapıcı bir devirde olan Yurdumuzda istihsali kösteklemeğe ve insan enerjisini mücadele yoluyla israf ettirmeğe sebep olmamalıdır. Tersine gerek işçi ve gerek işveren sendikaları insan emeğinin işyerinde daha iyi ve daha insani bir şekilde organize olması ve daha verimli hale sokulması için tedbirler düşünmeyi kendileri için bir ödev bilen Millî Kurumlar karakterini daima muhafaza eylemelidir. Daha başlangıçta sendika hareketlerinin bu yolda gelişmesini

sağlamak için Komisyon şu fikirlerin tasarıda yer almasını lüzumlu görmüştür. (T. B. M. M. Çalışma Komisyonu, 1947: 8).

Serpuştan Şapkaya Cemiyetten Sendikaya

Sendikal hakların yasayla düzenlemesi için partisi içerisinde ve mecliste gayret gösteren milletvekillerinden birisi CHP Diyarbakır milletvekili Vedat Dicleli'dir. Dicleli mecliste sendikalar yasasının gerekliliğini ve sendikalara sendika demenin sakıncalı olmadığını vurgulamıştır. Dicleli 'ye göre ülkenin endüstrileşmesi zorunludur, Türkiye olduğu, "tonla satıp kilo ile almak durumundan" kurtulmalıdır. İşçi sayısı küçümsenmeyecek kadar artmıştır. Batıda işçi sınıfı ve patronlar sınıfının iki cephe içerisinde yer almış, bu nedenle "Avrupa'nın sosyal ve ekonomik hayatı ağır ve zıt birçok mücadeleler içinde kıvranıp kalmıştır." İşçi hareketi başı boş bırakılmamalı, sendikaya da artık sendika denilmelidir. Dicleli 'ye göre:

> Sayın arkadaşlarım; Doğrudan doğruya dernek kelimesi yerine artık sendika ismini kullanıyoruz, bu kelimeden ürkmemek lâzımdır. Nasıl ki, serpuş yerine şapka demiş isek bugün de işçi derneği yerine sendika kelimesini kullanacağız. Cemiyetler Kanununda son yapılan değişikliklerden sonra her meslek mensuplarına kendi aralarında dernek kurmak hakkını tanımış bulunuyor. Bunun neticesi olarak arkadaşlar, memleketin birçok yerlerinde, çeşitli dernekler kurulmuştur.
>
> Fakat bu dernekler gelişigüzel kurulmuş olduklarından ve elimizde bu teşekkülleri düzen altına alan bir kanun bulunmadığından bunlar birçok gizli menfaatlere, şüpheli cereyanlara alet olmuşlardır. (Dicleli, 1947: 296).
>
> "Böyle başıboş bırakılan bir iş ölenin[tutanağa bu şekilde geçmiştir başı boş bırakılmakla kast edilen işçilerdir.] ne kadar tehlikeli ve kötü cereyanlara kapılma istidadını gösterdiğini size ispat etmiştir. Bu itibarla sendikayı geciktirmek doğru değildir. Devletin nâzımlığı altın da sendikaları kuralım ve gerek işçileri ve gerek işverenleri bu hakka kavuşturalım. (Dicleli, 1947: 297).

1947 sendikalar yasa tasarısını mecliste devrin çalışma bakanı Sadi Irmak savunmuştur. Irmak meclis konuşmasında Cemiyetler Kanununda yapılan değişikliklerle sınıf ve

meslek esasına dayalı dernekler kurulmasının olanaklı hale geldiğini anımsatmıştır. Irmak bu gelişmeyi şu sözlerle değerlendirmektedir:

> Cemiyetler Kanununun geçirdiği son istihale ve gelişmeden sonra memleketimizde de sınıf ve meslek esası üzerinde Cemiyetler kurulması, kanuni imkân dâhiline girmiş bulunuyor. Bu gelişmeden, az sonra, memleketimizin birçok yerlerinde, ezcümle büyük şehirlerimizde, süratle başgösteren ve ilerliyen bir sendikalaşma hareketi karşısında bulunduk. Bu suretle kurulmuş olan işçi topluluklarının sayısı 100 e yaklaştı. Bunların bir kısmı sendika unvanını aldı, bir kısmı birlik; dernek veya cemiyet gibi muhtelif isimler aldı.
>
> Fakat görülüyor ki; hepsinde müşterek olan motif meslek ve sınıf menfaatlarını müştereken temsil etmek ihtiyacı idi. Bu ihtiyaç altında kurulan toplulukların az zaman sonra kısmen ödevlerinden uzaklaştıkları ve bizi yeniden bir nizam vermiye mecbur ettikleri müşahede edildi. (Irmak, 1947: 300)

Irmak 1946 sendikacılığına gönderme yaparak, 1946 yılından sonra kurulan sendikaların kısa süre içerisinde sınıfla ilişkisi olmayan insanların müdahale ve etkisine maruz kaldıklarını, bu insanların sınıfla "siyasi jitasyon haricinde bir irtibatı" bulunmadığını, bu sendikalardan bir kısmının yetkileri olmadığı halde tüm ülkeyi kapsıyorlarmış gibi karşılarına çıktıklarını, değişik bölgelerdeki işçilerin görüşlerini almadan "bütün Türkiye 'de işçileri temsil etmeğe" kalktıklarını ileri sürmüştür. Irmak'ın iddiasına göre işçiler kendilerine başvurup sendikalaşma konusunda devletin istikamet vermesini istemişlerdir:

> Nihayet büyük ekseriyeti teşkil eden vatanperver, Devletle işbirliği etmeğe amade işçilerimiz Çalışma Bakanlığımıza başvurarak kesin bir rehberlik etmesini, Devletin yardımını ve umumi bir direktif verilmesini istediler. Bu vaziyette hürriyetçi devletçi olan Devletimiz Totaliter rejimlerde olduğu gibi kendiliğinden sendika aranje etmesi ve onları bir nevi memurlar mahiyetinde insanlarla idare etmesi asla bahis mevzuu olamazdı. Cemiyetler Kanununa ek bir kanun ile memleketin o ihtiyacını karşılıyacak özel bir kanun hazırlanması zarureti kendisini gösterdi. Huzurunuza sevkedilen tasarı bu görüş ve ihtiyacın karşılığıdır. Prensipimiz; hürriyetçilik, milliyetçilik, ve devletçilik görüşünü bu yeni doğmakta olan derneklere istikamet olarak vermek ve bunlara gerek

> mesleklerine ve gerekse millete; kamu menfaatına yararlı olmalarını temin et[etmektir]niktir. (Irmak, 1947: 301).

Sendikalara istikamet vermek gerekmektedir.

1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nun değiştirilip sınıf esasına dayalı dernek kurma yasağının kalkmasıyla birlikte ülkenin işçilerin yoğun yaşadığı bölgelerde hükümetten bağımsız sendikaların kurulması iktidarda büyük bir endişeye neden olmuştur. Bu endişe 1947 sendikalar yasa tasarısının görüşülmesinde

Komisyon sözcüsü Hulusi Oral tarafından şu sözlerle dile getirilmiştir:

> Arkadaşlar; pek yakın zamanlarda Cemiyetler Kanununun kabulü ile her yerde birçok dernekler, dernek namı altında kurulmağa başlayan fakat birden bire kurulan bu derneklerin kurucuları gayri mütecanis, kendi mesleklerinde ihtisası bulunmıyan ve zamanın bulanıklığından istifade etmek istiyenlerin bu gibi yerlere el atması, bu güzel ve yeni Türk işçi- sinin, Türk Milletinin enerjisini koruyacak bu teşekküller ve branşların tekâmülüne engel olarak bir hercümerç yaratan ve temiz Türk işçisinin nasiyesine leke verecek şekilde süratle, memleket içinde fena neticelere doğru gitti. O halde memlekette teşkilâtlanmıya doğru yol alan sınıf ve meslek erbabı, sanat sahibi meydana gelmiştir. Fakat elde mevcut bir kanun onlara direktif veren, onları iyi yollara sevkedecek olan kaideler, esaslar, düştürler bulunmamasından, teşkilâtlanmamasından nihayet birçok fena neticeler ve millî birliğe zarar verecek şekillere bürünmesinden, biliyorsunuz ki, feshedildiler.
>
> O halde bugün Türkiye içtimaiyatında ve Türk camiasında meslekler, sanatlar, sınıflar, ihtisaslar tamamiyle mevcuttur, işte bu vaziyet siyasi bir vaziyet değil doğrudan doğruya içtimai, sosyal bir zarurettir ve bu, Türkiye'de mevcut bir teşkilâtlanmağa muhtaçtır. Onun için süratle ve hattâ son tecrübelerimize dayanarak bu işin biranevvel hallini icabettirmiştir. (Oral, 1947: 314-315)

Sendikalara istikamet verme fikri ve 1946 yılından sonra kurulan sendikalara duyulan tepki tasarının yasalaşmasını savunan iktidar patisi milletvekillerince altı çizilerek dile getirilmiştir. Sendika hakkının yasayla düzenlenmemesi halinde cemiyetler kanununa

göre sendika adında veya sendika adını kullanmayarak işçi örgütleri kurulduğundan yakınan bu görüş meclis zabıtlarına şu sözlerle geçmiştir.

> "Bunu acele olarak çıkarmakta da büyük fayda vardır. Şu bakımdandır ki, bunu çıkarmadığımız takdirde zaten mesleke mensup olan, olmıyan herkes elimizdeki Cemiyetler Kanununa tevfikan dernek tipinde, adına sendika diyerek ve demiyerek birtakım teşekküller vücuda getireceklerdir ve getirmektedirler. Bunların da şurada burada, bilhassa Sıkıyönetim mıntakasında türlü aykırı hareketler ve melhuz mahzurlarının idraki ve hassasiyeti altında bu tasarıyı incelemiş, hazırlamış bulunuyoruz. Bu bakımdan da tasarının hazırlanmasının ve çıkarılmasının tam zamanıdır, katiyen 'premature' değildir. Bu düşüncelerle kanunun kabulünü rica ederim." (Eyidoğan, 1947: 312).

"Grev hak değil ihhakı[22] haktır tehlikelidir"

Konu grev hakkına gelince devletin kontrol refleksi daha belirgin hale gelmektedir. Nitekim Çalışma bakanı Irmak grev ve lokavt'ı "bir bakıma bir sınıfın kendi vasıtasiyle ihkakı hak etmesi demektir" sözleriyle tanımlayıp grev hakkını liberal ekonomilere özgülemektedir. Irmak'a göre:

> Arkadaşlar; gerek Grev gerek Lokavt bir bakıma bir sınıfın kendi vasıtasiyle ihkakı hak etmesi demektir. Yani amele sınıfı, sayısına, patron ise sermayesinin azemetine güvenerek fikirlerini ve emellerini mukabil tarafa empoze etmeleri mânasına gelir. Bu, şüphesiz liberal ekonomi rejimlerinde belki yerinde bir tedbirdir. Çünkü liberal rejimlerde malûmunuz olduğu veçhile Devlet ekonomik ve sosyal faaliyetlere aktif olarak müdahale etmez. Sınıflara kendi aralarında dâvalarını halletmek imkânını verir. Memleketimizde de liberal bir rejim takip etseydik bu rejimin tabiî haklarını tanımamız icabederdi. Fakat biz Devletçi bir rejime sahibiz. Gerek C. H. Partisinin ana prensipi, gerekse muhterem muhaliflerimizin programlarında da devletçilik ana prensip olarak yer tu[t]muş bulunuyor, Anayasamız da Devletçiliği tesbit etmiş bulunuyor. Böylece bu görüşle grevin memnuiyetini devam ettirmekte bir hak ve mantık vardır. Çünkü

[22] İhkakı hak, kendisini hak sahibi olarak görenlerin yasal yollara başvurmadan kendi gücünü kullanarak hakkı elde etmesidir. TCK 308.maddesinde suç olarak tanımlanmıştır.

> Devlet, burada sınıflar arasında çıkan ihtilâflarda hakem olmayı kabul etmiş bulunuyor. (Irmak, 1947: 303).

Grev hakkına şiddetle karşı çıkanlardan birisi de sendikalar yasa tasarısı konusunda görevlendirilmiş komisyonun sözcüsü Hulusi Oral'dır. Oral, grev bir hak mıdır ihhakı hak mıdır diye sorarak başladığı konuşmasında, kendi sorduğu sorunun yanıtını grevi hukuken hak olarak kabul etmek olanaklı değildir sözleriyle vermiştir.

> "Grev bir hak mıdır, yoksa ihkakı hak için bir cebir, bir tazyik mıdır? Bunun hukuki cephesini alırsak bunu demokrasinin icabı olarak bir hak olarak kabul etmek imkânı yoktur. Bu, doğrudan doğruya âmme menfaatında, iktisadi Devlet Teşekküllerine doğru giden bütün dünyada, Devlet teşekküllerine karşı olduğu kadar fertlerin, kapitalist dediğimiz işverenlerin mevcut durumlarını her vakit arızaya, şahsi olduğu kadar olanların her türlü menfaatleriyle beraber umumun menfaatini baltalıyacak kadar tehlikeler arzeder." (Oral, 1947: 315).

Grev Hakkının Tanınmasını İstemek İrticadır

Sendika hakkının grevsiz toplu iş sözleşmesi hakkı olmadan da olsun yasayla düzenlenmesinden sonra, sendikalaşmanın ivme kazanması bireysel iş yasasında önemli değişikliklerin yapılmasını da beraberinde getirmiştir. 3008 sayılı iş yasası 25 Ocak 1950 tarihinde kabul edilen 5518 sayılı "İş Kanunu'nun bazı maddelerinin değiştirilmesi hakkında Kanun" ile oldukça kapsamlı değişiklikler geçirmiştir. Bu değişikliklerin görüşüldüğü Mecliste konu grevin yasak olmasına gelmiştir. Grev yasağını savunan devrin çalışma bakanı grev hakkını irtica ile ilişkilendirerek grev hakkının istenmesini irticacılık olarak nitelendirmiştir. Çalışma Bakanı'na göre:

> "Eğer irtica yaparsak, (...) Devletin vazifeleri hususunda şu anda haiz olduğumuz telâkkilerden vazgeçersek veya bundan kırk, elli hatta otuz sene evvelin modası olan liberal nizama, dönecek olursak, o takdirde hakikaten greve de lokavta da lüzum olacaktır." (Sirer, 1950: 218-219).

Kalıcılaşan Grev Korkusu

Türkiye'de grev hakkından duyulan korku siyasi iktidarın kendi kontrolü dışında örgütlü bir gücün varlığından duyduğu endişeyle birleşerek süreklilik kazanmıştır. Sanayileşmeyle gerekçelendirilen kolektif hak karşıtlığı, giderek "sendikalar aracılığı ile

düzen bozulacak" korkusuna dönüştürülmüştür. Aynı endişeyi Başbakan İsmet İnönü'nün 4 Mayıs 1950 tarihli İzmir'deki seçim nutkunda da görmek olanaklıdır:

> "Grev hakkı, hür işçilerin haklı bir talebi olarak bizim karşımıza çıkarılıyor. Bir defa, grev hakkının esaslı bir lüzum olduğu, eskisi gibi değil, şimdi bir çok memleketlerde bile münakaşa mevzuudur. Ancak, ben, grev hakkının bizim bünyemize göre lüzumlu veya lüzumsuz olduğu mevzuunu da münakaşa etmeyi acele ve faydasız görürüm. Belki bir gün biz de, grev hakkını kabul ederiz. Fakat, ondan evvel yapacağımız işleri tamamlamak lazımdır." (Makal, 1997: 262)[23].

Muhalefetteyken grev hakkını savunan, iktidardaki CHP'yi grev hakkına karşı çıktığı için eleştiren DP'nin, iktidara gelmesinden 6 yıl sonra, 1956 yılında, DP'li çalışma bakanı Mümtaz Tarhan'ın Meclis'te yapmış olduğu konuşma da aynı endişeyi vurgulamaktadır:

> "Grevi neden yapmadık? Ağır bir topu çamurlu, kaygan bir satha yerleştirmeden evvel zemini kuvvetlendirmek lazımdır… Grev hakkını şimdiye kadar niye realize etmedik? Grev yapmak için önce gelişmiş bir sanayiye sahip olmak gerekir, sanayimiz daha bebek halinde idi. Bu sanayiyi daha bebek halinde öldüremezdik." (Makal, 1997: 267.)

Sendikal haklar anayasal düzeyde ilk kez 1961 Anayasası ile güvence altına alınmıştır. Ne var ki 1961 Anayasası ile sendikal hakların bütüncül olarak güvence alınması konunun yasayla düzenlenmesi aşamasında özellikle grev hakkının sınırlandırılmasını gündeme getirmiştir. Nitekim 19.04.1963 tarihinde 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun Meclis'te görüşülmesi sırasında komisyon başkanı olarak görev yapan Coşkun Kırca kadim grev korkusunu şu sözlerle dile getirmiştir:

> "Toplu iş sözleşmesi ve grev konularında yetişmiş, tecrübeli liderlerin yönetimi altında bulunmayan ve gelişi güzel teşekkül etmiş bir takım işçi gruplarına bu hakkı tanımanın, Türkiye'de anarşik grevler silsilesini yaratacağından komisyonumuz ciddi şekilde endişe eder." (Kırca, 1963: 429).

[23] İnönü'nün bu konuda muhalefet lideri olarak altı yıl sonra tam aksi doğrultuda söyledikleri için bkz. Makal, 1997: 260.

Grev hakkını tanımlayan yasal düzenleme yapılırken yasa tasarısı hakkında konuşan milletvekillerince grev hakkının nasıl kullanılacağı sınırları çizilmeye çalışılmıştır. Bu yaklaşıma göre ülkenin ekonomik ve sosyal durumunu, piyasa koşullarını dikkate alarak uygulanmalıdır. Grev milli ekonominin hasara uğramasına yol açmamalıdır. Bunun için milli ekonomiyi koruyacak deneyimli ve "liyakatli liderlerin idaresindeki" sendikacılara gereksinim vardır (Odyakmaz, 1963: 384).

İyi Sendikacı İşçileri Dizginleyen Sendikacıdır.

Sendikaları işçileri kontrol edecek kurumlar olarak ele alma anlayışı sadece ittihatçılara özgü olmamıştır. İlk kez sendika, grev ve toplu sözleşme haklarının birlikte yasayla tanındığı 1963 yılı sonrası grev hakkı tartışılırken sendikacıların vatansever olmaları, milli ekonomiyi kavramış ve kollayacak çapta insanlar olmaları gerektiği ısrarla vurgulanmıştır. Çizilen bu tipin dışında sendikacıların sendikalarda olması grev hakkının ülke çıkarları aleyhine kullanılması tehlikesini taşıyan bir durum olarak şu sözlerle tarif edilmiştir.

> [Sendikaların] Bunların idaresini ele alacak olan liderlerin şahsiyeti her hangi bir şüpheye mahal verecek bir durum arz ederse bu takdirde grevin mahiyeti de büsbütün değişik olur. Tâbir caiz olursa sendika bir ağaç, grev onun meyvasıdır. Bu meyvanın aşısı da liderlerdir. En iyi organizasyona sahip bir sendika kötü niyetli liderler elinde zehirli meyvalar vermeye namzettir. Bu itibarla sendika liderlerinin 'şahsiyetleri, kültürleri, karakterleri üzerinde hassasiyetle durulmak iktiza eder. Fakat bu hassasiyeti gösterirken parti mülahazalarını, politik gayeleri bir tarafa bırakıp doğrudan doğruya objektif kıstasların nazara alınması ve sendikacılığa hasis rey ve particilik menfaatleri katıltmaksızın sağlam karakterli, vatan sever liderlerin iş işbaşına geçmelerinin temini tek çıkar yoldur. (Odyakmaz, 1963: 388).

Devletin ittihatçılardan başlayarak sendikaları olanaklı olduğu ölçüde işçi hareketini kontrol edecek kurumlar olarak konumlandırma uğraşı kriz dönemlerinde çok daha net görülebilmektedir. Türkiye'de endüstri ilişkileri sisteminin son kırk yılını 12 Eylül darbesi sonrası yapılan düzenlemeler şekillendirmiştir. 12 Eylül darbesini yapanlar ve darbe sonrası sendikal hakların yeniden tanımlanması sürecinde görev alanlar net bir şekilde iyi ve kötü sendikacı tarifi yapmışlardır. İyi sendikacı olarak görülüp, yönetimde daha fazla kalması istenenler dönemin Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından

"memleketimizin çok sıkıntılı zamanlarında topluluğu dizginleyenler" olarak tanımlanmış, bu sendikacıların "Türk iş topluluğunun dengesini" sağladıkları, "akıl unsuru ve tecrübeyle belli ölçüde dizginleri tutanlar" oldukları ileri sürülerek "yerine gelecek gençlerin biraz daha hırslı, heyecanlı ve maalesef zaman zaman akıl ve mantığı hakim kılamayacak kişilerden oluşmasından korkarım" denilmiştir.

> "Sayın Cumhurbaşkanım, izin verirseniz ben bu maddeye değişik bir açıdan bakmak istiyorum.
>
> Bu madde, sendikacılarımız için erken emeklilik maddesidir. Değerlendirmede bir hususu kaydetmeden geçemeyeceğim. Memleketimizin çok sıkıntılı zamanlarında topluluğu dizginleyenler, bu üçüncü paragraf gereğince hepsi emekli olacaklardır. Oysa, Türk-İş topluluğunun dengesini sağlayanları, akıl unsuru ve tecrübeyle belli ölçüde dizginleri tutanları bir süre daha görevde tutmamızda fayda vardır. Seçilebilsinler; fakat, genel kurul seçer mi, aday olurlar mı, bu ayrı bahis tabiî. Bana, üçüncü fıkranın kaldırılmasıyla maddenin kalması daha adaletli geliyor. Hele hele erken emeklilikle, muhakkak görevde bulunmaları lazım gelenleri dışarıya çıkartırsak, yerine gelecek gençlerin biraz daha hırslı, heyecanlı ve maalesef zaman zaman akıl ve mantığı hâkim kılamayacak kişilerden oluşmasından korkarım. Arz ederim." (Şide, 1983: 159).

Sermeye Birikimine Engel Olmayacak Düzeyde Toplu Sözleşme Hakkı

Toplu iş sözleşmesinin ayırt edici özelliği içerdiği normatif hükümlerle çalışma yaşamına ilişkin sözleşmenin taraflarına objektif üçüncü kişileri de bağlayan kurallar koyma yetkisinin tanınmış olmasıdır. Toplu iş sözleşmemelerinin düzenleme işlevi olarak adlandırılan bu özelliği toplu iş sözleşmelerinin tek tek işveren karşısında güçsüz işverenin yönetim hakkını sınırlandırarak işçiyi etkin bir şekilde koruması, koruma işlevi ile tamamlanmıştır. Toplu iş sözleşmesinin düzen ve koruma işlevinden beklenen ise iş barışının sağlanması kısaca barış işlevidir. (Sur, 1991: 46)[24]. Bireysel düzlemde ise toplu iş sözleşmesi hakkı temel bir insan hakkıdır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi hakkının var edilmesi, insan haklarına saygılı bir devlette bizzat devletin sorumluluğu

[24] Esener TİS'in bu işlevlerini şu sözlerle tanımlamaktadır: "Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği gereği olarak muhtevasından taraflar için iki türlü yükümlülük ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi dirlik borcu (İş barışı borcu) diğeri ise sözleşmenin iyi niyetle yerine getirilmesi borcudur" (Esener, 1978: 422).

altındadır. Devlet, gerekli koşulları taşıyan her vatandaşının bu haktan yararlanması için gerekli önlemleri almak zorundadır. Temel bir hakkın uygulanabilmesi için devletin önlem alması tek başına yetmemekte, bu hakkın temel bir insan hakkı olduğu konusunda hakkın sahibinden bu hakkın kullanılması nedeniyle külfet yüklenen bireylerine kadar herkeste olumlu bir algının yerleşmiş olması da gerekmektedir. Bir başka ifadeyle temel insan hakkını kullanan bireyler, toplumun diğer bireyleri tarafından temel bir hakkı kullanmaları nedeniyle ayrımcılığa uğramamalıdır. Toplumda böyle bir algının oluşması ise demokrasi kültürünün yerleşmesine, hak ve sorumluluk kavramlarının içselleştirilmesine sıkı sıkıya bağlıdır.

Toplu iş sözleşmesi hakkı hürriyetin ilan edildiği 2. Meşrutiyet yıllarında demokratik sistemin merkezi olması gereken Meclis'te, sermaye birikiminin yeterince gelişmediği gerekçesiyle "muzır" olarak nitelendirilmiştir.

> "Mücerrebdir (sınanmıştır), şimdiye kadar nerde sendika teşekkül etmiş ise, orada daimi surette sermaye aleyhinde bir esas teşekkül etmiştir. (…) Onun için, burada sermayedaranı daimi surette tehdit altında bulunduracak sendikaların teşkili muzırdır" (Ökçün, 1982: 87).

Cumhuriyetin kuruluş yıllarında toplu iş sözleşmesi hakkı "sınıf cereyanlarına" neden olacak, "vatansever Türk işçisinin tenezzül etmeyeceği bir bozgunculuk" olarak ifade edilmiştir. Çok partili siyasi hayata geçerek demokratik sistemin kurulduğunun vurgulandığı 1940'lı yılların sonlarında ve 1950'li yıllarda, kontrol altında tutulup sadece siyasi iktidarın güvendiği kişilere emanet edilebilecek bir zorunluluk olarak görülmüştür. 1960'lı yıllarda 275 sayılı Yasa'nın yasama organında görüşülmesi sırasında komisyon sözcüsünün dile getirmiş olduğu gibi fazlası verildiğinde "anarşik grevler silsilesine" yol açacak tehlikeli bir konu olarak nitelendirilmiştir.

Toplu iş sözleşmesi hakkı, 1980'li yılların başında 12 Eylül öncesi kargaşanın nedeni, 2000'li yıllarda ise yine tam anlamıyla tanınmasına ülkenin sermaye birikiminin izin vermediği, varılması gereken bir hedef olarak gösterilmiştir. Nitekim 2006 yılında Avrupa Sosyal Şartı'nın onaylanmasına ilişkin yasa tasarısıyla ilgili T.B.M.M. Dışişleri Komisyonu Raporu da aynı sermaye birikimine engel olmayacak düzeyde TİS hakkı anlayışının dışa vurumu niteliğindedir.

> "Toplu pazarlık hakkı ve bu hakkın kullanımı konusunda hükümler içeren bu madde ile ilgili olarak, Ülkemizin içinde bulunduğu sosyo ekonomik şartlar dikkate alınmış ve konulan çekince gerekçelerinin geçerliliğini koruduğu kanaatine varılmıştır" Çelik, 2006: 41).

Sendika toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına ancak ekonominin izin verdiği ölçüde özgürlük tanıma anlayışı 2012 yılında hava yollarının grev kapsamına alındığı yasayla da kendisini göstermiştir. Türk Hava Yolları ile bu işyerinde örgütlü Hava-İş Sendikası arasında toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine iktidar partisi AKP'nin milletvekilleri tarafından TBMM'ye "Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi" başlığıyla sunulan kanun teklifiyle 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun (TSGLK) grev yasaklarını düzenleyen 29. maddesinin birinci fıkrasına "Havacılık hizmetleri" eklenmiştir. Değişikliğin gerekçesinde yine ekonomik koşulların izin verdiği ölçüde grevli sendikal hakların verileceği dile getirilmiş, bu kez klasik "ekonomik gelişmişlik" gerekçesine "küresel rekabetin gerekleri" ifadesi eklenmiştir. Kanun teklifinin gerekçesine göre havacılık sektörü ülke ekonomisinin gelişiminde kilit rol oynamaktadır:

> "(…) çalışanların haklarını aramasında grevler çok etkili bir yol olmasına rağmen; toplumun kendi refahını sürdürebilme ve zaruri ihtiyaçlarını giderebilme hakkı ile grevlerin milli ekonomi, şirketler ve vatandaşlar üzerindeki olumsuz etkileri gözönüne alındığında, havacılık sektöründe yer alan faaliyetlerin grev ve lokavt yapılamayacak işler kapsamına alınması önem arz etmektedir" (İçişleri Komisyonu Raporu, 2012: 259).

Grev hakkı doğası gereği ekonomiyi olumsuz etkileyecek, işveren karşılaştığı bu ekonomik baskı nedeniyle işçilerle uzlaşmaya razı olacaktır. Grev hakkı olmadan toplu iş sözleşme hakkından söz etmek de anlamlı değildir. Ne var ki 1982 Anayasası 54. Maddesinde grev hakkını siyasal iktidarların fiilen işlemez hale getirecek hükümler getirmiştir. Maddeye göre, "Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. (…) Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir." Anayasanın bir yönetmelikte yer alacak kadar ayrıntı içeren bu hükmü, 6356 sayılı Yasa'nın 63.maddesinde yasa hükmü olarak düzenlenmiştir. Maddeye göre Cumhurbaşkanı "Karar verilmiş veya başlanmış" bir grevi "genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu" nitelikte görürse 60 gün süreyle erteleyebilecektir. Erteleme süresi

sonunda taraflar anlaşamamışsa sürenin sonundan itibaren altı iş günü içerisinde taraflardan birisinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözümlenecektir. Bu süre içerisinde YHK başvurulmazsa sendikanın yetkisi düşecektir.

Hem anayasa hem yasa hükmü özünde açık bir grev yasağı getirmiş olmasına karşın bu yasak "erteleme" kavramının arkasına saklanmıştır. Ekonomiye etkide bulunacak hemen her grev bu yasal düzenleme üzerinden yasaklanmıştır. Sadece 2001 yılından 2023 yılına kadar geçen 21 yıllık sürede iktidarda bulunan Ak Parti 20 grev ertelemesi kararnamesi yayınlamıştır. Erteleme adı altında gerçekleştirilen bu grev yasaklaması yoluyla 21 yılda 195 bini aşkın işçin grev hakkından yoksun bırakılmıştır (DİSK-AR, 2023: 44).

DEVLETİN POZİTİF EDİM YÜKÜMLÜĞÜNE YERİNE GETİRMEMESİNİN SONUÇLARI

Anayasa mahkemesinin devletin pozitif edim yükümlüğüne dikkat çeken kararları sendikaları işçi hareketinin gerektiğinde ve özellikle kriz dönemlerin kontrol edecek kurumlar olarak gören kadim devlet anlayışının görünür kılması açısından önemlidir. Özellikle 12 Eylül darbesi sonrası yeniden kadim devlet anlayışı doğrultusunda yeniden yapılandırılan endüstri ilişkileri sistemi hem sendikalar hem işçiler açısından önemli açmazlara yol açmıştır.

Sendikaların Demokratik Baskı Gurubu Nitelikleri Etkisizleşmiştir.

Sendikalar siyasal iktidarın kendilerine etkileyen politik kararlarının oluşum ve uygulanmasında birer baskı grubu olarak hareket edip, bu politikaların üyelerinin hak ve çıkarları doğrultusunda belirlenmesini sağlamak için güçlerini kullanma haklarına sahiptirler. Üstelik sendika hakkı ve sendikalar siyasi iktidara karşı verilen mücadele sürecinde yasallıklarını kazanmışlar, demokrasinin içeriğini zenginleştirmiş, kapsamını genişletmiş örgütlerdir. 12 Eylül 1980'den bugüne sendikaların üyelerinin çıkarları doğrultusunda siyasi iktidarda adım attırdıkları neredeyse tek bir konu, tek bir olumlu yasal değişiklik gerçekleşmemiş, bu uzun süre içerisinde gelip geçen siyasi iktidarlar politikalarını belirlerken sendikaları etkili bir güç olarak görmek gereği duymamışlardır.

Sendikalar İnandırıcılıklarını Önemli Ölçüde Yitirmişlerdir.

12 Eylül 1980 sonrası yeni örgütlendikleri her işyerinde sendikacılar işçileri uyararak, işten atıldıklarında yapabilecekleri fazla bir şey olmadığını vurgulayarak örgütlenmeyi bir sendikacılık ilkesi haline getirmek zorunda kalmışlardır. Kendisi için güvence arayan, bu arayış sonucu sendikaya başvuran işçilere örgütlenmenin bedeli olduğunu anlatarak örgütlenmeye çalışan bir sendikal pratik doğmuştur.

Bu dönem içerisinde yapılan her sendika kongresinde, her büyük çaplı grevin başlangıcında, sendikacılarca işçi sınıfının dağları, yerinden oynatan eşsiz gücüne övgüler dizilmiş, bu gücü hafife alan gafil işverenlere, bu gücü gösterecekleri ilan edilmiş, genel grev çağrıları, birlik beraberliğin önemi vurgulanmış, salonları dolduran yüzlerce işçi avuçları patlayana kadar atılan bu nutukları dinlemişler, ama hemen ertesinde birlik ve beraberlikten en çok söz edildiği dönemlerde herkes başının çaresine bakma gemisini kurtarıp kaptan olma derdine düşmüş, bir türlü işçi sınıfının dev gücü bir tek idari maddenin değişmesini, atılan bir işçinin işine dönebilmesini sağlayamamıştır.

Sonuçta grev boylarında salonlarda verilen sözler havada boşlukta kalmış, doğru güzel sözler yıpranıp etkisini yitirmiş, dile getirdikleri kavramları erozyona uğratmıştır. Tüm bu gelişmeler ise sendikacıların inandırıcılıklarını yitirmelerine, işçilerin ise sendikalardan daha çok soğumasına yol açmıştır. Tutulmayan her söz, havanda su dövmekten başka hiçbir sonuç getirmemiştir. Dönem boyunca sendikalar sürekli gerilemiş sürekli üye kaybına uğramış, sendikalaşma oranı sürekli düşmüştür. "ITUC'un 2022 yılı Küresel İşçi Hakları Endeksi'ne göre Türkiye, Bangledeş, Brezilya, Kolombiya, Mısır, Myammar, Filistin'in de aralarında olduğu grev hakkı ve toplu pazarlık hakkının ihlal edildiği en kötü on ülke arasında girmiştir." (Çelik, edi.,2024: 168). Türkiye' de sendikal hakların erozyona uğradığını OECD verileri de göstermektedir. 2019 yılı için yapılan sıralamada Türkiye "sendikalaşma oranı yüzde 9,9, toplu iş sözleşmesi kapsamı ise yüzde 8,5 ile 36 OECD ülkesi içinde son sıralarda yer almıştır. (Çelik, edi.,2024: 170)

Sendika İçi Demokrasi Gelişememiştir.

Sendikalar hem sosyolojik hem hukuki anlamda demokratik kuruluşlardır. Sendika tüzüklerine demokratik ilkelere aykırı hükümler konulamayacağı anayasa hükmüdür.

Anayasanın 51.maddesine göre, "Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz." Sendikaların demokratik işleyişe sahip olmalarının ilk adımı sendika organlarının üyelerin seçme ve seçilme haklarını özgürce kullanarak oluşturmalarıdır. Sendika organlarının seçimlerinin her zaman demokratik ilkelere uygun yapılmadığı, şekli koşulların yerine getirilmesiyle yetinildiği çok sık söylenen bir gerçeklikken, hiç seçim yapmadan sendika organlarının belirlendiği örnekler Yargıtay kararlarına konu olmaya başlamıştır[25].

SONUÇ

Anayasa mahkemesi sendikal haklara ilişkin vermiş olduğu kararlarında haklı olarak devletin pozitif edim yükümlüğüne dikkate çekmektedir. Gerçekten de bir hakkın Anayasa da güvenceye kavuşturulmuş olması, kuşkusuz çok önemlidir. Ne var ki Anayasalarda tanınan hak ve özgürlüklerin yaşamda karşılığını bulması için tek başına bu hakların anayasalarda yer almış olması yetmemektedir. Sendikal haklar somutunda devlet sosyal bir hak olarak kabul ettiği sendika hakkını kabul edecek ve düzenleyecek, bu hakların kullanılmasında engel çıkartmayacaktır. Devletin sendikal hakların kullanılmasında engel çıkartmaması da yeterli değildir, bu hakların etkin bir şekilde kullanılması için uygun önlemleri almak, devletin dışında bu hakların kullanılmasına dönük engellerin ortadan kaldıracak bir sistem kurmak da devletin yükümlülüğüdür.

[25] "Somut uyuşmazlıkta davacı vekili, şube bulunmayan işyerlerindeki delege seçimlerinin Sendika Tüzüğü ile Delege Seçim Yönetmeliği'ne aykırı şekilde gerçekleştirildiği, ilanların usule uygun olarak yapılmadığı, gerçekte bir delege seçimi yapılmadığı, dava konusu Genel Kurulun da hukuka aykırı olarak belirlenen delegelerle toplandığı gerekçeleriyle davalı Sendika 3. Olağan Genel Kurulunun iptalini talep etmektedir." Yar. 9. HD., E. 2022/15136, K. 2022/15929, T. 01.12.2022, Çalışma ve Toplum, 2023/2, Sayı 77. Aynı doğrultuda Yar. 9. HD., E. 2023/13127, K. 2023/11289, T. 11.07.2023, Çalışma ve Toplum, 2024/1, Sayı 80. Genel kurul kararı olmadan yetkisi olmadan Sendika Yönetim Kurulunun karar alması örneği için Yar. 9. HD., E. 2023/12163, K. 2023/12338, T. 19.09.2023, Çalışma ve Toplum, 2024/1, Sayı 80. "Adana ilinde mevcut bir şube bulunmasına karşın bu şubenin Kahramanmaraş iline taşınması ve Adana ilinde yeni bir şube açılması, şubelere ilişkin üye sayıları da gözetildiğinde, bu değişikliğe ilişkin objektif ve somut gerekçe ortaya konulup kanıtlanmadığından, sendikaların işleyişinin demokratik esaslara aykırı olamayacağına dair ilkenin ihlali niteliğindedir." Yar. 9. HD., E., 2023/8702, K., 2023/9235, T. 15.06.2023, Çalışma ve Toplum, 2023/4, Sayı 79. "Belirtmek gerekir ki seçimle göreve gelmiş olan, genel denetleme kurulu üyesi olan davacıya verilecek görevden uzaklaştırma cezasının süresinin ölçülü tayin edilmesi de bir zorunluluktur. Bu husus sendikaların işleyişinin demokrasi esasların aykırı olamayacağına dair Anayasa'nın 51 inci maddesinin de bir gereğidir. Somut olayda ise davacının tespit edilen eylemi neticesinde dava konusu karar ile görevden uzaklaştırma cezası verilmiş ise de bu cezanın en üst sınırdan verilmesinin ölçülü olmadığı açıktır." Yar. 9. HD., E. 2023/18051, K. 2023/17105, T., 09.11.2023, Çalışma ve Toplum, 2024/3, Sayı 81.

Diğer yandan sendikal haklara devletin nasıl yaklaştığı, bu alandaki yasalar düzenlemeler her zaman kolektif hakların kullanılmasında tüm dünyada hesaba katılması zorunlu olan unsurlardan birisi olmuştur. Türkiye de ise bu unsurun belirleyiciliği oldukça çeşitli nedenlerle her zaman ön planda olagelmiştir. Ancak Türkiye'de sendikal hakların yasal düzenlemelerin konusunu oluştururken devletin bu hakların etkin kullanılmasını önceleyen bir politika izlediğini söylemek olanaklı değildir. Aksine devlet sendikal hakların kullanımında kontrolü elinde tutacağı bir çerçevede izin vermiştir. Yapılan yasal düzenlemeler sorun çözmekten çok yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Türkiye'de siyasal iktidarlar kendi istedikleri ölçüleri, biçimleri, etkinlikleri, sınırları aşacak bir işçi hareketinden, örgütlülük düzeyinden tüm dönemlerde en hafif deyişle ürkmüştür. Bu ürküntü nedeniyle devlet her zaman "Makbul sendikalar" yaratmak istemiş, bunun dışında, sistemi kurgulayanların düşündüğü, istediği anlayışa uymayan bir sendikal hareketin ya da sendikal anlayışın var olmasının tüm koşulları ortadan kaldırılmak istenmiştir.

İşçilerin sendikal haklarını etkin bir hak olarak kullanabilmelerinin en temel koşulu, gelişmiş demokratik ortamdır. Sınırlı bir demokratik sistemde, gelişmemiş demokrasi kültürü içerisinde, işçilerin çağdaş anlamda "ama"sı olmayan yasalarla temel bir sosyal hak olan sendikal haklara kavuşması olanaklı gözükmemektedir. Dolayısıyla sendikal haklardan ürkmenin diğer yüzü demokratik sistemden ürkmektir, yani demokrasi korkusudur. İşçi hareketi bu korkunun yenildiği koşullarda demokrasinin sınırlarını genişletip içeriğini zenginleştirecek, demokrasi kültürünü yaygınlaştırarak sistemin "olmazsa olmaz" unsurlarından biri olarak hak ettiği yeri alacaktır (Özveri, 2013: 383).

KAYNAKÇA

Çelik, A. (2006). Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası. F. Sazak (Ed). *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* (s. 17-74) içinde. Ankara: Epos Yayınları, 41.

Çelik, A. (Ed.) (2024). *Türkiye'de Emeğin Durumu: 2020 – 2023*, DİSK Yayınları No: 87.

Dicleli, V. (1947) T. B. M. M. Tutanak Dergisi. Dönem : VII, *Cilt: 4*, Toplantı:1 Kırk Yedinci Birleşim, 20. 02. 1947.

DİSK-AR, (2023). *AKP Döneminde ve Başkanlık Rejiminde İşçiler Neler Kaybetti? (2002-2023)*, DİSK Yayınları No 85.

Engin, M. (1999). *Toplu İş Sözleşmesi Sistemi*. İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları.

Esener, T. (1978). *İş Hukuku* (3. Baskı). Ankara: Sevinç Matbaası.

Eyidoğan, A (1947). T. B. M. M. Tutanak Dergisi. Dönem : VIII, *Cilt: 4*, Toplantı:1 Kırk Yedinci Birleşim, 20. 02. 1947. S. 312

Gülmez, M. (2008). Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?. *Çalışma ve Toplum*, *18*(3), 137-169.

Huber, E. R. (1970). Modern Endüstri Toplumunda Hukuk Devleti ve Sosyal Devlet. (Çev: Tuğrul Ansay). *Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi*, *27*(3), 27-51.

Irmak, S. (1947). T. B. M. M. Tutanak Dergisi. Dönem: VIII, *Cilt: 4*, Toplantı:1 Kırk Yedinci Birleşim, 20. 02. 1947.

İçişleri Komisyonu Raporu (2012). T.B.M.M. Tutanak Dergisi, 24. Yasama Dönemi, Yasama Yılı 2, Sıra Sayısı 259.

Kırca, C. (1963). Geçici Komisyon Başkanı Olarak T.B.M.M. 'de Yaptığı Konuşma. *Millet Meclisi Tutanak Dergisi, Cilt 16*, 76. Birleşim, 19.04.1963, s. 429.

Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920*. Ankara: İmge Yayınevi.

Narmanlıoğlu, Ü. (2001). *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını.

Odyakmaz, C. (1963). Millet Meclisi Tutanak Dergisi. Cilt 16, 75. Birleşim, 18.04.1963.

Oral, H. (1947). T. B. M. M. Tutanak Dergisi. Dönem: VIII, Cilt :4, Toplantı:1 Kırk yedinci Birleşim, 20. 02. 1947

Ökçün, A.G. (1982). *Ta'til-i Eşgal Kanunu*. Ankara: A.Ü. SBF Yayınları.

Özveri, M. (2013). *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasızlaştırma (1963-2009)* Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Legal Yayıncılık.

Özveri, M. (2024). *Türkiye İşçi Hukuku* (2. Baskı). İstanbul: Ömür Baskı Ambalaj A. Ş.

Sirer, Ş. (1950). T.B.M.M. Tutanak Dergisi. *Cilt 28*, Toplantı 4, Birleşim 31, 18.01.1950, s. 218-219

Sur, M. (1991). *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil*. Ankara: D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 21, 1991, s. 46

Şide, S. (1983). 2822 Sayılı Yasa Görüşmeleri. *Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi, Cilt 9*, 146. Birleşim, 05.05.1983.

T. B. M. M. Adalet Komisyonu (1947). Esas No. 1/125 Karar No. 17, 14. 2. 1947 S. Sayısı: 88.

T. B. M. M. Çalışma Komisyonu, (1947). Esas No. 1/125 Karar No. 3, 17.2. 1947 S. Sayısı: 88.

Tanör, B. (1978). *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar*. May Yayınları.

Toprak, Z. (2016). *Türkiye'de İşçi Sınıfı 1908-1946*. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.

Uçkan, B. (2007). İşçi Sendikaları ile İşsizlik Sigortası Arasındaki Köprü: Ghent Sistemi. *Çalışma ve Toplum*, *14*(3), 29-57.

TÜRKİYE'DE KISMİ SÜRELİ İSTİHDAMI ETKİLEYEN DEĞİŞKENLER: İŞGÜCÜ HAM VERİLERİ ÖRNEKLEMİNDE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA[1]

Tekin AKGEYİK[2]
Siyret AYAS ŞARMAN[3]

GİRİŞ

İşverenlere esneklik sağlamak için standart dışı bir istihdam modeli olarak 1990'lı yıllarda yaygınlaşmaya başlayan kısmi süreli çalışma, son 25 yıllık dönemde; kadınlar, gençler ve yaşlılar gibi dezavantajlı grupları işgücüne çekmenin önemli bir aracı haline gelmiştir. Özellikle Kuzey Avrupa ülkelerinde (Hollanda, Belçika ve Danimarka gibi) toplam istihdamın önemli bir oranına ulaşan kısmi süreli çalışanların profili, hemen her ülkede benzer nitelikler sergilemektedir.

Türkiye'de kısmi süreli çalışma; işletmelerin esneklik beklentilerini karşılamak amacıyla 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı Yasa ile mevzuata girmiştir. Düzenlemenin bir diğer amacı, alternatif bir istihdam modeli yaratarak, kadınların işgücüne katılımını artırmaktır. Ayrıca genç işsizliği ile mücadelede, kısmi süreli istihdamın etkili olacağı öngörülmüştür.

Bunun bir sonucu olarak, 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı'yla birlikte resmi dokümanlara kısmı süreli istihdamla ilgili özel hedefler konulmaya başlanmıştır. Nitekim On İkinci Kalkınma Planı (2024-28); "İstihdam ve Çalışma Hayatı Hedefleri" kapsamında, kısmi süreli çalışan oranının 2028 yılına kadar %12,3'e çıkarılmasını öngörmüştür (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023: 164). Bu amaçla; "sosyal güvenlik uygulamalarının başta kısmi süreli olmak üzere, esnek çalışma modelleriyle uyumunun artırılması" bir politika tedbiri olarak tanımlanmıştır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023: 77).

[1] Bu araştırma, İstanbul Üniversitesi tarafından SBA-2018-32203 nolu proje ile desteklenmiştir.
[2] Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, akgeyikstanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7339-363X
[3] Dr. Öğretim Üyesi, Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, sayas@firat.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1868-8283

Buna karşılık TÜİK istatistiklerine dâhil olduğu 2009'dan sonraki dönemde, Türkiye'de kısmi süreli işlerin sayısı ciddi bir gelişme göstermezken, toplam istihdama oranı gerilemiştir. İstatistikler, kısmı süreli istihdamın son 14 yıllık dönemde istikrarsız bir eğilim gösterdiğini teyit etmektedir. Nitekim 2009-2013 döneminde; 772 bin artan (%32) kısmı süreli işler, 2014-2016 döneminde ise, 220 bin (-%7) azalmıştır. 2017-2023 periyodunda ise, kısmi süreli istihdam yeniden yükselişe geçerek, 257 bin kişilik bir artışla 3,2 milyona ulaşmıştır. Bu dönemde, kısmı süreli çalışan kadınların sayısında gerileme gözlenirken (-72 bin), erkekler arasında ise, bu istihdam türünün %20 oranında arttığı (260 bin) gözlenmiştir.

OECD ve Avrupa Birliği ülkeleri ile kıyasladığında Türkiye'de kısmi süreli istihdamın durumu daha belirgin biçimde ortaya çıkmaktadır. Nitekim Eurostat verilerine göre; 2023 yılında 27 AB ülkesi arasında, kısmi süreli işlerin oranı %17,1 iken; bu oran, Türkiye'de sadece %8,8 düzeyinde kalmaktadır. AB üyeleri arasında kısmi süreli istihdamın en yüksek olduğu ülke Hollanda'dır (%38,7). Buna karşılık %1,4 oranı ile Bulgaristan, kısmi süreli işlerin en düşük olduğu üye ülke konumundadır (Eurostat, 2024).

OECD karşılaştırmaları da benzer bulgulara işaret etmektedir. 50 üye ülke arasında kısmı süreli istihdamın oranı %16,1 düzeyindedir. Hollanda, OECD ülkeleri arasında da ilk sırada yer alırken; Türkiye (%9,6) dâhil 17 ülkede, kısmı süreli istihdam %10'unun altına kalmaktadır (OECD, 2024).

Bu araştırmanın amacı, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2018-2022 dönemi Hane Halkı İşgücü ham verileri kapsamında, Türkiye'de kısmi süreli istihdamı etkileyen bireysel ve işgücü piyasası değişkenlerini incelemektir. Çalışma bu amaçla üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde; kısmı süreli istihdam, kavramsal çerçevesi ile analiz edilirken; ikinci bölümde, konuyla ilgili literatür özetlenmektedir. Üçüncü bölümde, araştırma yöntemi ve bulgular ortaya konulmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Esnek çalışmanın bir türü olan kısmi süreli istihdam, son 25 yıllık dönemde birçok ülkede genişleme eğilimindedir. Kısmi süreli çalışmanın iş yaratma potansiyeli ekonomiler arasında ciddi farklılıklar gösterse de destekleyici koşullar ve kısmi süreli çalışanların niteliği benzer bir profili çizmektedir.

Tanım

1994 yılında onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 175 sayılı Sözleşmesi'nde, tam süreli emsal bir işçiye kıyasla daha kısa süreli işler, kısmi zamanlı statü kapsamında sınıflandırılmaktadır (Fagan vd., 2014: 3). Benzer bir yaklaşımı, sosyal taraflar arasında 1997 tarihinde bağıtlanan, "Kısmi Süreli Avrupa Çerçeve Sözleşmesi" de benimsemektedir. Sözleşmeye göre; kısmi süreli işçi, karşılaştırılabilir normal haftalık çalışma saatinden daha kısa süreli bir işte istihdam edilen kişiyi nitelemektedir (Eurofound, 2007: 2).

Öte yandan ulusal mevzuat; kısmi süreli işi tanımlamada, farklı süre kriterleri kullanabilmektedir. Örneğin Türkiye'de 2004 tarihli Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde, tam zamanlı mesai saatinin 2/3'ü oranına kadar yapılan çalışmalar, kısmi süreli istihdam olarak tanımlamaktadır. Bu çerçevede yarı zamanlı çalışma, haftada en fazla 30 saate kadar süren işleri ifade etmektedir. Aynı süre sınırı, İngiltere'de de kullanılmaktadır. Almanya'da ise, süre kriteri haftalık 36 saate yükselmektedir. Buna karşılık Fransa'da mevzuat, tam süreli (haftalık 35 saat) bir kişiye kıyasla %20 daha az çalışan kişileri, kısmi süreli olarak sınıflandırmaktadır (European Parliament, 2016: 71). Norveç'te ise, normal çalışma süresinden (haftalık 37,5 saat) daha kısa süreli işlerin, yarı zamanlı statüde olduğu kabul edilmektedir (Smedsvik, 2023: 24). Benzer biçimde ABD'de, haftalık 35 saatten daha kısa süreli işler, kısmi istihdam statüsüne girmektedir (Fagan vd., 2014: 4). Buna karşılık Japonya'da yasalar, çalışanın işyerindeki pozisyonuyla ilişkili bir tanımlamaya gitmektedir. Tanımlama bir süre sınırı içermediği için, bu ülkede kısmi statüde istihdam edilen işçilerin en az %20'sinin tam süreli meslektaşları kadar çalıştığı tahmin edilmektedir (Fagan vd., 2014: 4).

Kısmi süreli çalışma, gönüllü ve gönüllü olmayan olmak üzere iki kategoride sınıflandırılmaktadır. Gönüllük kavramının temelinde, çalışanın istek ve iradesiyle yarı zamanlı bir statüde çalışmayı tercih etmesi bulunmaktadır. Gönüllü çalışma, çeşitli bireysel tercihlere dayanmaktadır (Bhula-or ve Yukio, 2014: 334). Nitekim Eurostat, deneklerin kısmi süreli çalışma için bildirdikleri bireysel gerekçelerden hareketle bir tanım geliştirmiştir. Buna göre; kısmi süreli çalışma için hastalık, eğitim, çocuk veya yaşlı bakımı gibi nedenleri belirten bireyler, gönüllü kategoride değerlendirilmektedir (Veliziotis vd., 2015: 9).

Öte yandan gönüllü olmayan kategori, isteği dışında yarı zamanlı bir işte çalışmak zorunda kalan bireyleri tanımlamaktadır. Birçok ülkede bu tür bir istihdam, kısmi süreli çalışma nedenlerine göre ayrıştırılmaktadır. Bu açıdan tam süreli bir istihdam bulamadığı için kısmi süreli bir işte çalıştığını ifade edenler, gönüllü olmayan kategoride sınıflandırılmaktadır. Bazı ülkelerde ise (Avustralya, Japonya ve Yeni Zelanda gibi), daha uzun süreli bir işi tercih edebileceğini belirtenler, gönüllü olmayan statüde değerlendirilmektedir.

Literatürde gönüllülük kavramını farklı biçimlerde yorumlayan yaklaşımlara da rastlanmaktadır. Sözgelimi Walsh (1999) Avusturalya'dan yaptığı araştırmada; tam süreli bir işte çalışma istediğini ifade eden yarı zamanlı bireyleri, gönüllü olmayan statüde değerlendirmiştir. Benzer biçimde Kjelstad ve Nymoen (2012) tarafından Norveç'te yapılan araştırmada; daha uzun süreli bir iş aradığı halde, haftada 37 saatten daha az çalışmak zorunda kalan bireyler, gönüllü olmayan grupta sınıflandırılmıştır. Bir diğer yaklaşım İngiltere'de Cam (2012) tarafından yapılmıştır. Araştırmacı; asıl mesleğinde tam süreli bir iş bulamadığı için yarı zamanlı statüde çalışmak zorunda kalan kişileri, gönüllü olmayan grupta kategorize etmiştir (Veliziotis vd., 2015: 9).

Destekleyici Koşullar

Kısmi süreli istihdam; 1970'li yılların ikinci yarısında Petrol Krizi ve yükselen enflasyon baskısının bir sonucu olarak ekonomik daralmanın yaşandığı bir dönemde, atipik istihdam türü olarak ortaya çıkmıştır (Fagan vd., 2014: 3). Zamanla yaygınlaşan kısmi süreli istihdam son 25 yıllık dönemde çeşitli ekonomik, toplumsal ve yasal değişkenlerin etkisi ile ciddi bir artış sürecine girmiştir.

Kısmi süreli istihdamı destekleyen ekonomik değişkenler arasında en önemli faktör, daha esnek bir işgücü piyasası beklentisidir. Özellikle küresel rekabet koşulları şirketleri işyeri, üretim, istihdam ve ücret esnekliği arayışına itmiştir. Bu durum, şirketleri kısmi süreli gibi esnek istihdam modellerine yöneltmiştir. Yarı zamanlı istihdam, aynı zamanda ücret esnekliği yaratmanın bir aracı olarak da tercih edilmektedir.

Bazı Uzak Doğu ülkelerinde ise, kısmi süreli çalışma, özellikle göçmenlere istihdam yaratmada önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin kitlesel göçlerin yaşandığı bazı Vietnam şehirlerinin kısmi süreli, geçici ve dönemsel çalışanların en önemli kaynağı

olduğu ileri sürülmektedir. Benzer biçimde Çin'de, standart dışı istihdam için en önemli kaynağın kırsal kökenli yoğun göçler olduğu kaydedilmektedir (Nguyen vd., 2016: 4).

Öte yandan kısmi süreli istihdamı güçlendiren sosyal faktörler de göz ardı edilemez. Özellikle kadınlar için ailevi sorumluklar açısından uygun olduğu düşünülen kısmı süreli istihdamın, aynı zamanda iş-özel yaşam dengesini sağlamada etkili olduğu kabul edilmektedir. Bu çerçevede yarı zamanlı çalışmanın, bireyler için boş zaman yaratma potansiyeline dikkat çekilmektedir (Eurofound, 2007: 2).

Nihayet bazı araştırmacılar, yasal düzenlemelerin de kısmi süreli istihdamı etkileyebildiğini ileri sürmektedirler. Konuyla ilgili ampirik bir analiz, ilave çalışma saatleri için uygulanan yüksek oranlı gelir vergi dilimlerinin işçinin harcanabilir gelirini düşürdüğüne; bunun da özellikle gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın payını olumsuz etkilediğine işaret etmektedir. Benzer biçimde Aoyagi ve Ganelli (2013) tarafından yapılan bir araştırma; Japonya'da yüksek istihdam güvencesi sağlayan mevzuat hükümlerinin kısmi süreli ve geçici çalışma niteliğindeki düzensiz işlerin artışına yol açtığı sonucuna ulaşmıştır (Bhula-or ve Yukio, 2014: 344)

Kısmi Süreli İstihdam Eğilimleri

2012-2022 döneminde; toplam istihdama oranı açısından kısmi süreli çalışanların payında, birçok ekonomide istikrarsız bir seyir gözlenmiştir (Tablo 1). Kısmi süreli istihdamın en güçlü olduğu ülke, Hollanda'dır. Bu ülkede toplam istihdamın, 1/3'ü; kadın istihdamının ise, yarısından fazlası kısmi süreli statüdedir. Hollanda'yı istihdamın en az %20'lik bölümünün kısmi süreli bir niteliğe sahip olduğu; Almanya, İngiltere ve Norveç gibi ekonomiler takip etmektir. Bu ülkelerden biri olan Avusturalya'da kısmi istihdamın oransal ağırlığı 1960'lı yıllardaki %10'lar seviyesinden (Abhayaratna vd., 2008: XVIII) 3 katlık bir artışla günümüzde %29,7 seviyesine çıkmıştır.

Buna karşılık kısmi süreli istihdam, her ülkede artış eğiliminde değildir. 2012 yılından sonraki dönemde, birçok ülkede kısmi süreli işlerin oransal ağırlığı düşerken; Belçika, İrlanda ve Kolombiya'da bu gerileme, 5 puanı aşmıştır. Benzer gelişmenin yaşandığı bir diğer ülke ABD'de; 2015 yılında kısmi süreli çalışanların payı, %18 iken (Zukin ve Horn, 2015: 3), 2022 yılında %16,5'a gerilemiştir. Ancak ekonomik nedenlerle kısmi süreli bir işte çalıştığını beyan edenlerin oranında; 2012 yılına (%24) kıyasla 2022 yılında (%11) ciddi bir iyileşme gözlenmiştir (Bureau of Labor Statistics, 2024).

Bu periyotta; gerilemenin en güçlü yaşandığı ülke, Portekiz'dir. Bu ülkede kısmi süreli istihdam, 10 yıllık dönemde, 7,5 puan düşüşle, %5'e kadar düşmüştür. Bu ülkede azalma hem kadın hem de erkekler için de aynı düzeye ulaşmaktadır (OECD, 2024). Nihayet bu kategoride olan diğer ülkeler; Rusya Federasyonu ve Ürdün'dür (Fagan vd., 2014: 5).

Gerilemenin gözlendiği ekonomilerden biri olan İspanya'da ise, 2007-14 periyodunda 4,2 puanlık yükselişle %10,5'ten %14,7'ye ulaşan kısmi süreli çalışanların oranı, sonraki dönemde hızlı bir gerileme sürecine girmiştir (%12,1). Bu ülkede; diğer Avrupa ekonomilerinden farklı olarak, eksik istihdam (gönülsüz kısmi süreli), her iki cinsiyet grubu için de oldukça yüksek oranlarda (kadınlar için %61,8; erkekler için %70) seyretmektedir (Kyyra vd., 2017: 2).

Tablo 1: Kısmi Süreli İstihdam Oranları (2012-2022)

Ülke	Kadın (%)		Erkek (%)		Toplam (%)	
	2012	2022	2012	2022	2012	2022
ABD	26,3	22,0	13,3	11,6	19,4	16,5
Almanya	38,0	35,7	8,6	10,4	22,2	22,2
Avustralya	38,3	42,3	13,1	18,1	24,5	29,7
Avusturya	33,6	35,7	7,1	8,9	19,4	21,5
Belçika	32,2	26,6	7,1	8,8	18,7	12,2
Brezilya	23,9	20,4	10,0	9,6	15,9	14,2
Danimarka	24,9	22,1	14,4	12,7	19,4	17,1
Finlandiya	16,5	21,6	9,7	13,2	13,0	17,3
Fransa	22,6	19,2	6,0	7,3	13,9	13,1
Güney Afrika	11,7	13,8	4,7	8,1	7,7	10,6
Hollanda	60,1	52,3	17,8	19,7	37,6	35,1
İngiltere	39,5	32,0	12,3	11,8	25,0	21,9
İrlanda	37,6	31,2	13,0	9,4	25,0	19,6
İspanya	22,4	19,1	6,0	6,1	13,6	12,1
İsveç	18,6	14,6	10,3	9,4	14,3	11,8
İtalya	32,3	29,1	7,5	7,3	17,8	16,5
Japonya	34,6	38,5	10,3	14,4	20,5	25,1
Kanada	26,8	24,6	12,1	12,4	19,1	18,2

Kolombiya	28,6	19,6	10,5	8,0	18,0	12,8
Kore	15,1	23,3	6,7	11,1	10,1	16,4
Macaristan	7,0	5,5	3,5	2,8	5,2	4,1
Meksika	28,4	25,2	13,0	11,6	18,9	17,0
Norveç	29,3	27,5	11,8	14,0	20,1	20,4
Polonya	12,2	7,1	4,7	2,9	8,0	4,9
Portekiz	14,9	7,4	10,1	2,7	12,5	5,0
Şili	24,2	22,2	10,7	11,5	16,1	16,0
Türkiye	24,2	14,9	6,7	6,0	11,8	8,9
Yeni Zelanda	35,1	28,2	11,0	11,0	22,3	19,1
Yunanistan	15,1	13,8	6,1	5,1	9,8	8,8
(OECD, 2024 ve Bureau of Labor Statistics, 2024)						

İspanya'nın aksine İngiltere'de geleneksel olarak kısmi süreli çalışanların önemli bir bölümü, gönüllü statüdedir. 2016 yılına kadar yükselişini sürdüren kısmi süreli istihdamın payı, %24'e çıkmıştır (Veliziotis vd., 2015: 11). Ancak bu eğilim, son yıllarda gerileme sürecine girmiştir (%21,9).

Öte yandan özellikle Doğu Avrupa ekonomilerinde; kısmi süreli işlerin toplam istihdamdaki rolü, oldukça sınırlı düzeyde kalmaktadır. Örneğin Bulgaristan'da kısmi süreli istihdamın payı, sadece %1,4'tür. Letonya'da ise, 2012'de kısmi süreli işlerin payı %8,4 iken, sonraki 10 yıllık periyotta bu oran, %5,6'ya kadar gerilemiştir. Benzer bir durumda olan Polonya'da bu oran, aynı dönemde %8,1'den %4,9'a düşmüştür. Aynı durumda olan bir başka ekonomi, Macaristan'dır (%4,1). Bu ülkede; 2012-2022 döneminde yarı zamanlı istihdamın oranı, 1,1 puan daha gerilemiştir (OECD, 2024).

Latin Amerika ekonomilerinde ise, kısmi süreli işler önemli bir istihdam potansiyeli taşımaktadır. Özellikle Arjantin'de yaklaşık her 3 işten 1'i kısmi süreli statüdedir (%32). Peru'da ise bu oran, ¼'ü aşma eğilimindedir (%26). Buna karşılık bazı ülkelerde (Meksika, Kolombiya ve Şili gibi) kısmi süreli istihdamı %20'nin altından kalmaktadır.

Güney Amerika ekonomileri arasında, kısmi süreli istihdamın en zayıf olduğu ülke Brezilya'dır (%14). Ancak bu ülkede, gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam belirgin şekilde düşüktür (%7). Oysa bu oran, bazı ülkelerde (Arjantin, Peru ve Şili gibi) %25'e

çıkmaktadır. Yarı zamanlı işlerin yaklaşık yarısının gönülsüz olduğu Ekvator'da ise, durum çok daha olumsuz bir tablo çizmektedir (Maurizio, 2016: 18).

LİTERATÜR TARAMASI

Veliziotis'un Araştırması

Veliziotis vd. (2015) tarafından 2008 ve 2013 verileri bağlamında, İngiltere ve Yunanistan işgücü piyasasında gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışmanın belirleyicileri araştırılmıştır Regresyon bulguları; cinsiyet ve aile kompozisyonu açısından kısmi süreli istihdamdaki farklılıklara işaret etmektedir. Örneğin İngiltere'de; kısmi süreli kadınlar, erkeklere kıyasla gönüllü temelde çalışmaya daha isteklidirler. Bu eğilimi, güçlendiren başat faktör, çocuk sahipliğidir (Veliziotis vd., 2015: 17).

Öte yandan gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam, evli erkeklere kıyasla evli kadınlar arasında daha az yaygındır. İngiltere'de kısmi süreli erkek çalışanlar arasında çocuk sahibi olma ile gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdam arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca İngiliz vatandaşlığının gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamı düşürdüğü görülmektedir. Nitekim bulgular, yüksek eğitimli İngiliz vatandaşlarının tam süreli çalışmayı tercih ettiğine işaret etmektedir (Veliziotis vd., 2015: 17).

Yunanistan'da, durum dramatik şekilde farklıdır. Gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdam, erkeklere kıyasla kadınlar arasında daha yaygındır. Evlilik ve çocuk söz konusu olduğunda; bu durum, tersine dönmektedir. Buna karşılık aile karakteristiği, milliyet ve eğitim, erkekler için gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın açıklayıcı değişkenleri değildir (Veliziotis vd., 2015: 18).

Konuya işle ilgili nitelikler açısından bakıldığında; İngiltere'de kamu sektörü istihdamı ile gönüllü olmayan kısmi süreli statü arasında pozitif yönlü bir korelasyon söz konusudur. Bu durum, büyük ölçüde kamu sektöründe yer alan ve yarı zamanlı çalışmanın yaygın olduğu sağlık ve eğitim işkollarından kaynaklanmaktadır. Yunanistan'da ise, kamu sektörü değişkeni istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır. Analizler; İngiltere'de ikinci bir işe sahip olmanın, gönüllü olmayan kısmi süreli statüyü açıklamada, etkili olduğuna işaret etmektedir. Yunanistan'da ise, benzer bir bulguya ulaşılamamıştır (Veliziotis vd., 2015: 18).

Regresyon analizleri, işyeri büyüklüğünün etkisini teyit etmektedir. Her iki ülkede de; gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam, çoğunlukla daha küçük işyerlerinde yoğunlaşmaktadır. Bu değişken, yıllar içinde istikrarlı bir süreç izlemiştir. Aynı değerlendirme, kıdem ve iş sözleşmesi türü açısından da geçerlidir. Hem İngiltere hem de İspanya'da; mevcut işverenle daha uzun süreli istihdam ilişkisi ve belirsiz süreli iş sözleşmesi, gönülsüz statüyü negatif yönlü etkilemektedir. Bu değişkenlere ilişkin bulgular, İngiltere için çok daha güçlüdür. Örneğin 2013 yılında Yunanistan'da gönüllü olmayan yarı zamanlı bir işte çalışma olasılığı, sürekli iş sözleşmeli çalışanlar için 2,5 kat daha düşüktür. Bu olasılık, İngiltere'de 8 kat daha düşüktür. Ayrıca amirlik statüsü ile gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam arasında; sadece Yunanistan'da, güçlü ve negatif bir ilişki tespit edilmiştir (Veliziotis vd., 2015: 18).

Meslek ve sektör değişkenleri açısından İngiltere'de, statülü meslekler gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamı negatif etkilemektedir. Bu ülkede gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdam; lojistik, otelcilik, restoran, ulaşım ve iletişim sektörlerinde güçlü bir görünüm sergilemektedir (Veliziotis vd., 2015: 18). Yunanistan'da da meslek değişkeni, benzer bir sonuç ortaya koymaktadır. Sektör değişkeninin etkisi, yeterince açık olmamakla birlikte; sağlık veya eğitim sektörlerinde gönülsüz istihdamın daha yaygın olduğu açıktır (Veliziotis vd., 2015: 18).

Leppel ve Clain'in Ampirik Bulguları

Leppel ve Clain tarafından 1988'de ABD'de yapılan araştırmada, 43.000 kişiye ait nüfus verileri kullanılmıştır. Bulgular, gönüllü ve gönülsüz kısmi süreli istihdam arasındaki farklılıklara işaret etmektedir (Leppel ve Clain, 1993: 64).

Erkek örnekleminde, gönülsüz kısmi süreli istihdamı açıklayan faktörler daha belirgindir. Nitekim erkekler çoğunlukla, talep yönlü sınırlamalar nedeniyle, kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler. Sonuçlar, etnik kökeni beyaz olan erkekler için özellikle üç faktörün ön plana çıktığını göstermektedir. Bunlar; eğitim, kırsal kesimde veya işsizliğin yüksek olduğu bölgelerde yaşamaktır (Leppel ve Clain, 1993: 64).

Erkeklerin aksine kadınların çoğu, gönüllü olarak kısmi süreli çalışmaktadır. Bu grup için; bağımsız değişkenler, daha çok gönüllü kısmi süreli istihdamı açıklama eğilimindedir. Örneğin küçük çocuğu olan, beyaz, eğitimli bir eşi olan, kırsal kesimde yaşan veya sendikalaşmanın yoğun olduğu bir lokasyonda ikamet eden kadınlar

arasında, kısmi süreli çalışma olasılığı belirgin biçimde yükselmektedir. Ayrıca 25 yaşından büyük ve düşük eğitimli kadınlar arasında, gönüllü kısmi süreli istihdam ihtimali artmaktadır (Leppel ve Clain, 1993: 64).

Araştırma sonuçlarına göre; bazı kadınlar, kısmi süreli statüyü talep yönlü sınırlamalar nedeniyle tercih etmek durumunda kalmaktadır. Bu sınırlamalar; düşük eğitim, kırsal kesimde yaşama ya da işsizliğin yüksek olduğu bir bölgede ikamet etmektir (Leppel ve Clain, 1993: 65).

Öte yandan analizler, bağımsız değişkenlerin etkisinin çalışanın yaşına bağlı olarak farklılaşabildiğine işaret etmektedir. Örneğin gönüllü yarı zamanlı istihdam olasılığı açısından; yaş değişkeni, eğitimin etkisini daha belirgin hale getirmektedir. Nitekim 25 yaşın altındaki bireyler için eğitim, gönüllü yarı zamanlı çalışma ihtimalini arttırmaktadır. 25 yaşın üzerindeki bireyler için ise, bu etki gözlenmemiş ya da bu olasılığın cinsiyete bağlı olarak düştüğü tespit edilmiştir (Leppel ve Clain,1993: 65).

Benzer sonuçlar, bazı diğer değişkenler için de geçerlidir. Örneğin 40 yaşından daha genç bireyler arasında için beş yaşından küçük çocuk sayısı, yarı zamanlı istihdam statüsünü etkilemektedir. Aynı bulgu; işsizlik oranı için de geçerlidir. İkinci olarak deneyim eksiği; yaşlı çalışanlara kıyasla, genç bireyleri ekonomik dalgalanmalara karşı daha hassas kılmaktadır. Ayrıca eşin eğitimi; 35 yaş üstü denekler arasında, daha etkili bir faktördür. Kadınlar için bu etkinin, özellikle eşin gelirinden kaynaklandığı gözlenmiştir (Leppel ve Clain, 1993: 65).

Fialova'nın Analizi

Fialova tarafından 1998-2003 dönemine ilişkin bir örneklem kapsamında, 28 Avrupa ülkesinde ekonomideki dalgalanmaların kısmi süreli istihdamın açıklayıcı etkisi sorgulanmıştır. Bulgular, Doğu ve Batı Avrupa ekonomilerinde konjonktürel eğilimlerin, yarı zamanlı istihdam oranlarını etkilediği yönündedir (Fialova, 2017: 186).

Araştırmaya göre; üretimdeki azalma, Doğu Avrupa ülkelerinde kısmi süreli istihdamı artan şekilde negatif yönlü etkilemektedir. Dolayısıyla potansiyelinin altında kaldığı koşullarda, ekonominin yarı zamanlı istihdamı genişlettiği gözlenmiştir. Analizlerde ayrıca, ekonomik dalgalanmanın gönüllü olmayan kısmi süreli istihdama negatif etkisi de teyit edilmiştir (Fialova, 2017: 187).

Buna karşılık, konjonktürel etki Batı Avrupa ekonomilerinde sınırlı düzeyde kalırken, istatistiki açıdan da anlamlı değildir. Bu ülkelerde, toplam kısmi süreli istihdam ile üretimdeki daralma ya da artış arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir (Fialova, 2017: 189).

Öte yandan Doğu Avrupa ülkelerinde, genç çalışanlar açısından, ekonomik dalgalanmanın toplam kısmi süreli istihdam üzerindeki etkisi açık değildir. Batı Avrupa ülkelerinde ise, durum farklıdır. Ekonomik daralma bu ülkelerde, gençlerin kısmi süreli istihdamını negatif yönlü ve güçlü şekilde etkilemektedir. Buna karşılık Doğu Avrupa ekonomilerinde, daralman yaşlı çalışan grupları kısmi süreli istihdamını negatif etkilemektedir. Batı Avrupa ülkelerinde ise, bu etki gözlenmemiştir. Ancak gönülsüz istihdamın her iki ülke grubu için de benzer ekonomik dalgalanma paterni gösterdiği açıktır (Fialova, 2017: 189).

Son olarak bulgular; yetişkin kadınlar (25-49 yaş grubu) arasında ekonomik dalgalanmanın kısmi süreli istihdam oranları üzerindeki etkisi açık değildir. Nitekim bu etki, Doğu Avrupa ülkeleri için negatif yönlü iken; Batı Avrupa ekonomilerinde gözlenmemiştir. Yetişkin erkek örneklemi bağlamında ise, sonuçlar her iki ülke grubu için ekonomik dalgalanmanın negatif yönlü etkisine işaret etmektedir (Fialova, 2017: 190).

Buddelmeyer'in Sonuçları

11 Avrupa ülkesinin 1994-1999 dönemi verilerini kullanan Buddelmeyer vd. tarafından yapılan araştırma; kadın ve erkek örneklemi bağlamında, kısmi süreli istihdamın belirleyicilerini analiz etmiştir (Buddelmeyer vd., 2005: 10).

Kadın Örneklemi

Araştırmaya göre; kadın işçiler tam süreli çalışmaya daha eğilimlidirler. Veriler, kısmi süreli çalışmanın; özellikle evli, 12 yaşından küçük çocuklu ve yüksek hane halkı geliri olan kadınlar arasında daha yaygın olduğu olduğunu göstermektedir.

Bulgular, kurumsal düzenlemelerin kadınların kısmi süreli çalışma kararını güçlü şekilde etkilediğine işaret etmektedir. Ayrıca süreli iş sözleşmesi türünün (geçici veya belirli gibi), kısmi süreli statüde istihdamı belirleyen değişkenler olduğu tespit edilmiştir.

Öte yandan bölgesel faktörlerin de istihdam statüsünün açıklayıcı değişkenleri olduğu görülmektedir. Sözgelimi kadınların işgücüne daha yüksek düzeyde katıldıkları lokasyonlarda ya da sanayi bölgelerinde, tam süreli istihdamın daha yaygın olduğu görülmektedir. Bu bölgelerde kadınlar, işgücü piyasasına katılmaya daha fazla isteklidirler (Buddelmeyer vd., 2005: 19).

Araştırmanın bir diğer bulgusu, geçmiş işgücü piyasası koşullarıyla ilişkilidir. Analizler yakın işgücü piyasası geçmişinin, mevcut istihdam statüsünü belirlemede son derece etkili bir role sahip olduğunu göstermektedir. Örneğin yakın geçmişte yarı zamanlı çalışan kadınların, gelecekte de aynı statüde istihdam edilme olasılığı yaklaşık %50 düzeyindedir. Bu kişilerin, işgücü dışına çıkması, işsiz kalması veya tam süreli bir işe geçmesi, çok düşük bir ihtimal olarak değerlendirilmiştir. Benzer biçimde; yakın geçmişte işsiz kalan veya işgücüne dahil olmayan kadınların, sonraki dönemde aynı statüyü sürdürmesinin güçlü bir olasılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Buddelmeyer vd., 2005: 20).

Erkek Örneklemi

Analizler; hane halkı profilinin erkeklerin de kısmi süreli statüde çalışma olasılığını açıkladığını göstermektedir. Örneğin evli erkekler arasında kısmi süreli çalışma olasılığı; 3 yaşından küçük çocuğu olanlar arasında artmaktadır. Buna karşılık bu olasılık çocuk sayısının artmasıyla gerilemektedir. Ayrıca kısmi süreli çalışanların, genellikle genç ve tam süreli meslektaşlarına kıyasla daha eğitimli oldukları görülmüştür. (Buddelmeyer vd., 2005: 22).

Öte yandan işsizlik ile kısmi süreli istihdam arasında, yaş değişkeni bağlamında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Özellikle yaşın artmasıyla erkeklerin işgücü dışına çıkma olasılığı artmaktadır. Buna karşılık daha eğitimli ve evli erkekler, işgücü dışına çıkmaya ya da işsiz kalmaya daha az eğilimlidir (Buddelmeyer vd., 2005: 22).

Geçmiş deneyim, erkekler için de mevcut işgücü konumunu belirleyen önemli bir faktör konumundadır. Daha yakın dönemin etkisi erkek örneklem için de mevcut işgücü statüsünü belirleyen bir değişken olarak tespit edilmiştir. Ancak bu etki, kadın örneklemine kıyasla daha zayıf ve zamanla azalma sürecindedir.

Öncelikle yakın geçmiş, erkek çalışanın bugünkü statüsünü de belirleyen en önemli değişken niteliğindedir. Ancak bu etki daha zayıftır. Sözgelimi yakın dönemde kısmi süreli statüde istihdam edilen erkeklerin, bir sonraki yıl da benzer bir işte çalışma olasılığı %26 düzeyindedir. Oysa kadın örneklemi için bu oran, %49 düzeyindedir.

Bir önceki yıl işsiz olan veya işgücüne katılmayan erkeklerin ise, aynı statüyü sürdürmesi ya da yarı zamanlı bir işte çalışması, tam süreli statüde istihdam edilmesine kıyasla daha yüksektir (Buddelmeyer vd., 2005: 22).

Nihayet analizler; 3 yıl boyunca kısmi süreli bir işte çalışan ya da işgücü dışında kalmayı tercih eden erkeklerin, mevcut statüsünü koruduğuna işaret etmektedir. Ancak bu etki, kadınlara kıyasla daha sınırlı düzeyde kalmaktadır (Buddelmeyer vd., 2005: 23).

Bhula-or ve Yukio'ın Çalışması

Bhula-or ve Yukio (2014) tarafından 2001-2012 verileri kullanılarak 27 OECD ülkesi örneklemi kapsamında, gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın yapısal belirleyicileri sorgulanmıştır (Bhula-or ve Yukio, 2014: 336).

Araştırma bulguları, kişi başına düşen milli gelirin, gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamı negatif etkilediği yönündedir. Buna karşılık şaşırtıcı şekilde, ekonomik durgunluk dönemi için bu etki gözlenmemiştir. Ayrıca yüksek kadın işgücü katılımının gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamı azaltmada, etkili olduğu anlaşılmaktadır. Kadınlar arasında yüksek oranlı işgücü katılımı hem kısmi hem de tam süreli istihdam üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır (Bhula-or ve Yukio, 2014: 343).

Araştırmanın bir diğer bulgusu, hizmet sektörü payının, gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olmasıdır. Bu bulgu, beceri düzeyi artışıyla açıklanabilir. Kısmi süreli istihdamın temel gerekçesi, iş hacmi ve kişisel tercihleri uyumlaştırmasıdır. Bir diğer gerekçe, işgücü maliyet avantajıdır. Kısmi süreli istihdamın yarattığı bu avantajlar, yarı zamanlı çalışanların düşük vasıf ve yetkinliklerinden kaynaklanmaktadır. Gelişmiş ülkelerde hizmet sektörünün genişlemesi, becerilerde de artış anlamına gelmektedir. Dolayısıyla nitelikli olmayan işgücü azalırken, doğal olarak kısmi süreli çalışan sayısı da gerilemektedir (Bhula-or ve Yukio, 2014: 343).

Maite ve Nuria'nın Araştırması

İspanya ve Hollanda örneklemi kapsamında; Maite ve Nuria tarafından 1995-2001 Avrupa Birliği Hanehalkı istatistiklerini kullanarak, karşılaştırmalı olarak kısmi süreli çalışmanın belirleyicileri analiz edilmiştir. Bulgular, yarı zamanlı istihdamın görünümünde ciddi farklılıklar olduğuna işaret etmektedir. Örneğin İspanya'da kısmi süreli istihdam, tam süreli bir iş bulamamanın yarattığı bir sonuç iken; Hollanda'da kısmi süreli istihdam gönüllü olarak tercih edilmektedir. Ayrıca bulgular; bir partnerle yaşayan ve 12 yaşından küçük çocuğu olan kadınların, yarı zamanlı işlere daha fazla yöneldiğini göstermektedir. Oysa İspanya örnekleminde bu faktörler etkili değildir. Araştırmacılar tarafından bu sonuç, yasal düzenlemelerdeki farklılıklara bağlanmıştır. Nitekim Hollanda'da çalışanlar mesai saatlerini düzenleme hakkına sahipken, İspanya'da bu mümkün değildir (Maite ve Nuria, 2009: 254).

Yaşın etkisi açısından da önemli farklılıklar gözlenmiştir. Örneğin 16-24 yaş grubu referans olarak alındığında; İspanya'da 25-44 yaş grubundaki kadınlar arasında, çalışma saatlerinin artma olasılığı gerilemektedir. Buna karşılık Hollanda'da aynı etkiye rastlanmamıştır. Bu sonuç, iki faktörle açıklanmıştır. İspanya'da işsizlik; çoğunlukla kadın ve genç işgücü arasında yoğunlaşmaktadır. Bu ülkede, eğitim sürecinde çalışma yaygın değildir. İkinci olarak 25-44 yaş grubundaki Hollandalı kadınlar, kısmi süreli çalışmaya daha az isteklidir (Maite ve Nuria, 2009: 246).

Eğitim açısından bakıldığında, her iki ülkede de yükseköğretimin; kısmi süreli çalışma, işsizlik ve işgücü dışında kalma olasılığını azalttığı gözlenmiştir. Buna karşılık orta öğretim açısından, bazı farklılıklar gözlenmiştir. Nitekim İspanya'da ortaöğretim mezunu kadınlar, ilkokul eğitimli kişilere kıyasla kısmi süreli işlerde az çalışma eğilimindedir. Hollanda'da ise, iki eğitim grubu arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Maite ve Nuria, 2009: 246).

Öte yandan kısmi süreli istihdamın sektörel dağılımında da önemli farklıklar tespit edilmiştir. Hollandalı kadınlar arasında, kısmi süreli istihdamın; tarım, balıkçılık ve ormancılık, toptan ve perakende ticaret; motorlu araçlar, otel ve restoran ile sağlık ve sosyal işlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu sektörlerde, kısmi süreli işlerin oranı, toplam kadın istihdamının %70'ine karşılık gelmektedir. Hollandalı erkekler arasında ise, kısmi süreli istihdam, özellikle otel ve restoranlarda yoğunlaşmaktadır. Bu sektörde yarı zamanlı istihdamın payı (%50), kısmi süreli statüde çalışan erkeklerin toplam

oranından (%13) çok daha yüksektir. İspanya'da ise, kısmi süreli kadın istihdamının en yoğun olduğu sektör eğitimdir (%40). Bu işkolu; benzer biçimde erkekler arasında da kısmi süreli istihdamın en yaygın olduğu sektördür (Maite ve Nuria, 2009: 247).

Meslek tercihi açısından incelendiğinde hem Hollandalı erkekler hem de kadınlar için kısmi süreli istihdam, özelikle hizmet ve satış işlerinde ön plana çıkmaktadır. Bu meslekteki kadınların %80'i, erkeklerin ise, %25'i kısmi süreli statüde çalışmaktadır. Kısmi süreli istihdamın yoğunlaştığı bir diğer meslek grubu; nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri işleridir. Bu meslek grubunda, kadınların %90'ı; erkeklerin ise, %30'u kısmi süreli statüdedir. Buna karşılık İspanya'da kısmi süreli kadın istihdamı, ağırlıklı olarak profesyonel meslek mensupları arasında görülmektedir. Bu meslek grubunda, yarı zamanlı çalışma oranı %30 civarındadır. Bu sonuç, erkekler için de geçerlidir (yaklaşık %15) (Maite ve Nuria, 2009: 248).

Nihayet iki ülke arasında kısmi süreli bir işten ayrılma olasılığı açısından da önemli farklılıklar tespit edilmiştir. Örneğin Hollandalı kadınlar, erkek meslektaşlarına kıyasla çalışma saatlerini arttırmaya istekli değildir. Bu ülkede; hane halkı karakteristiği kısmi süreli istihdamdan ayrılma olasılığını belirleyen en önemli faktördür. Nitekim bir partnerle yaşayan ve 12 yaşından küçük çocuklu kadınlar arasında, yarı zamanlı istihdamdan tam süreli bir işe geçiş olasılığı gerilemektedir.

İspanya'da ise; kadınlar arasında kısmi süreliden tam süreli statüye geçme eğilimi, erkeklere kıyasla 2,6 kat daha yüksektir. Bu ülkede, yarı zamanlı işten tam süreli istihdama geçiş, genç çalışanlar arasında daha yaygındır. Bu bulgu, kısmi süreli işlerin giriş niteliğinde olduğunu ortaya koymaktadır (Maite ve Nuria, 2009: 255).

Latin Amerika İncelemesi

2000-2013 dönemi verileri bağlamında Maurizio (2016); Arjantin, Brezilya, Şili, Ekvator ve Peru'da kısmi süreli istihdamın karakteristik yapısını analiz etmiştir. Araştırmada, kayıt dışı çalışma ile istihdam statüsü arasında pozitif yönlü bir korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir. Analizler; bu ilişkinin önceki araştırmalardan çok daha güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin Arjantin'de kısmi süreli bir pozisyonda çalışan kayıt dışı işçilerin sayısı, kayıtlı meslektaşlarına kıyasla 2 kat daha yüksektir. Gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam açısından bu fark, 5 kata yükselmektedir.

Dolayısıyla bu ülkede kayıt dışılık; daha kısa mesai programı, kötü çalışma koşulları ve düşük ücret anlamına gelmektedir (Maurizio, 2016: 21).

Öte yandan gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam, kadınlar ve gençler arasında daha yaygındır. Ancak bu istihdam türü ile yaş ya da eğitim arasında bir ilişki bulunamamıştır. Buna karşılık kısmi süreli istihdamın gönüllü olabilmesi, çeşitli faktörlere bağlıdır. Nitekim bulgular; 45 yaşından büyük ve yüksek eğitimli çalışanlar arasında, yarı zamanlı istihdamın gönüllü niteliğine işaret etmektedir. Ancak nitelikli bir çalışanın kısmi süreli bir pozisyonu tercih etmesi, sadece işverenin kabul etmesi durumunda gerçekleşebilir. Aynı değerlendirme, emeklilikten sonra kısmi süreli bir işte çalışarak, işgücü piyasasında kalmak isteyen ileri yaştaki yetişkinler için de yapılabilir (Maurizio, 2016: 22).

Araştırmanın bir diğer bulgusu; Arjantin, Brezilya ve Şili'de, kısmi süreli istihdamın ev hizmetleri ile güçlü korelasyon ilişkisine sahip olduğu yönündedir. Nitekim toplam istihdama oranı açısından; gönüllü olmayan kısmi süreli işlerin, ev hizmetlerinde her üç ülkede de ciddi biçimde yüksek oranlara ulaştığı gözlenmiştir. Bu sonuç, ev hizmetlerinde gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın gönüllü olanlara kıyasla daha yaygın olduğuna işaret etmektedir (Maurizio, 2016: 22).

Regresyon analizleri, kadınların erkeklere oranla hem gönüllü hem de gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamda daha fazla yer aldığını göstermektedir. Dolayısıyla kadınların iş ve aile sorumlulukları arasında bir denge kurmak amacıyla yarı zamanlı işleri özellikle tercih ettiklerine ilişkin varsayım, geçersiz kalmaktadır (Maurizio, 2016: 22).

Nihayet sonuçlar, gönüllü olmayan kısmi süreli çalışma ile yaş değişkeni arasında güçlü bir bağlantı olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle eğitim sürecindeki gençler arasında, bu tür işler çok daha yaygındır. Yetişkinler ise, çalışma saatleri azalsa bile, işgücü piyasasında kalmaya devam etmektedir. Kayıt dışı çalışanlar ise hem gönüllü hem de gönüllü olmayan biçimi ile kısmi süreli istihdamda daha fazla yer alma eğilimindedirler.

Nihayet eğitimin kısmi süreli istihdama etkisi büyük ölçüde ya da bütünüyle (Arjantin'de olduğu gibi) eksik istihdamdan kaynaklanmaktadır. Bu durum, nitelikli işgücünün daha kısa süreli bir çalışma programı için pazarlık gücüne sahip olduğunu göstermektedir (Maurizio, 2016: 22).

Valletta'nın Bulguları

2003-2016 dönemi verilerini kullanan Valletta vd. (2018) tarafından yapılan bir araştırma, ABD'de gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamı etkileyen makroekonomik değişkenleri analiz etmiştir. Bulgular; konjonktürel ve yapısal piyasa faktörlerinin (endüstri, demografi ve işgücü maliyeti gibi) gönüllü olmayan kısmi süreli istihdama katkıda bulunduğunu göstermektedir. Araştırmaya göre; konjonktürel koşullar, ekonomik durgunluk ve sonrasında kısmi süreli istihdamdaki artışın çoğunu açıklamaktadır. Ancak bu değişkenin etkisi, lokal işsizlik oranına bağlı olarak azalma sürecine girmiş ve 2016 yılı itibariyle durgunluk öncesi düzeyine gerilemiştir (Valletta vd., 2018: 36).

Analizler; gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdamı etkileyen en önemli faktörün, endüstri yapısı olduğuna işaret etmektedir. Bu değişken, 2010-2016 döneminde gönüllü olmayan kısmi süreli istihdama yaklaşık %1 ile %1,1 oranında katkıda bulunmuştur. Değişen demografik yapı da orta düzeyde bir katkı yapmıştır. Bu faktör, referans dönemde gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamı yaklaşık %0,2 düzeyinde yükseltmiştir. İşgücü maliyetinin ise, gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamı etkilemediği bulgusuna ulaşılmıştır (Valletta vd., 2018: 36).

Araştırma; 2008 Ekonomik Kriz'inden sonraki dönemde, eyalet düzeyinde sanayi istihdam oranlarındaki değişimin, gönüllü olmayan yarı zamanlı işlerin artışına önemli katkılar sağladığını göstermektedir (Valletta vd., 2018: 37).

Öte yandan analizler; 2006 ile 2016 döneminde gönüllü olmayan kısmi süreli istihdama en önemli katkıyı; inşaat, toptan ticaret, eğlence, konaklama, eğitim ve sağlık hizmetleri (%17 ile %33 arasında değişen oranlarda) olduğunu ortaya koymaktadır. Bu işkollarından biri olan eğitim ve sağlık hizmetlerinde, gönüllü kısmi süreli istihdamın oranı çok daha yüksektir. Birçok eyalette bu sektörün genişlemesi, kısmi süreli çalışan talebini artırmaktadır (Valletta vd., 2018: 37).

Buna karşılık inşaat sektörü için sonuçlar, beklentilere uygun değildir. Bu sektörde, geleneksel olarak gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam oranları oldukça yüksektir. Ancak sektörün toplam istihdam içindeki payının gerilemesi, gönüllü olmayan kısmi süreli işlerin de azalmasına yol açmaktadır (Valletta vd., 2018: 37).

Diğer Araştırmalar

Kısmi süreli istihdamın belirleyicilerine ilişkin birçok mikro analiz yapılmış ve önemli bulgulara ulaşılmıştır. Örneğin Cam (2012) İngiltere'de 2010 yılı işgücü verilerini kullandığı araştırmasında, gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdamın, bir partnerle yaşayan ve çocuk sorumluluğu olan kadınlar arasında sınırlı düzeyde kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada aynı statüdeki bir erkeğin ise, gönüllü olmayan kısmi süreli bir işte çalışmaya daha istekli olduğu gözlenmiştir. Ayrıca gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın, daha düşük eğitim ve mesleki statülerle ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Finlandiya'da gerçekleştirdiği araştırmasında Kauhanen (2008) ise; kadın, orta yaşlı ve düşük eğitimli bir kişinin, gönüllü olmayan bir statüde çalışmaya daha eğilimli olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Analizlerde; gönülsüz bir kısmi süreli çalışanın diğer gelir kaynaklarından daha az yararlanabildiği ve diğer istihdam statülerine kıyasla iş aramaya daha istekli olduğu gözlenmiştir.

Öte yandan Finlandiya örneklemi kullanan Kauhanen ve Natti (2014) tarafından yapılan bir araştırmada; düzgün işin boyutları (eğitim fırsatı, kariyer olanakları, iş güvencesi, otonomi ve benzeri) kullanılarak, farklı statüdeki işler analiz edilmiştir. Bulgular; sürekli ve tam süreli işlere kıyasla standart dışı istihdamın (kısmi süreli veya geçici), düşük kaliteli niteliğine işaret etmektedir. Benzer bir sonuca; Norveç'teki araştırmasında ulaşan Kjelstad ve Nymoen'a göre (2012), gönüllü kısmi süreli istihdam büyük ölçüde düzgün iş kapsamındadır. Oysa ikincil işgücü piyasası özelliği gösteren gönülsüz kısmi süreli işler, genellikle düşük nitelikli hizmet işkollarında yoğunlaşmakta ve geçici bir nitelik arz etmektedir. Konuya düzgün iş perspektifinden yaklaşan bir diğer araştırma Kanada'daki Barrett ve Doiron (2001) tarafından gerçekleştirilmiştir. Analizlerde; gönülsüz kısmi sürelilerin ücret açısından büyük dezavantajlara sahip olduğu tespit edilmiştir (Veliziotis vd., 2015: 7).

Benzeri bir analizi Güney Afrika'da gerçekleştiren Muller (2010); meslek, sektör, şirket ölçeği ve sendika üyeliği değişkenlerinin gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın en önemli belirleyicileri olduğunu ortaya koymaktadır (Muller, 2010: 1). Araştırmaya göre; yaş değişkeni, gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdam olasılığını pozitif etkilerken; daha uzun deneyim süresi negatif yönlü bir sonuç yaratmaktadır (Muller, 2010: 5).

Nihayet bazı araştırmalarda; kısmi süreli işlerin cinsiyetçiliği sorgulanarak, kadınların işgücü piyasasındaki tercihleri analiz edilmiştir. Sözgelimi Walsh (1999), kadın çalışanların bu tür işleri aile sorumlulukları nedeniyle gönüllü olarak tercih ettiğine ilişkin görüşü eleştirmektedir. Bunu teyit eden bir başka araştırmada; Caputo ve Cianni (2001), bazı istisnalar dışında ABD'de, gönüllü ve gönülsüz statüde çalışan kadınların benzer bir profile sahip olduğuna işaret etmektedirler (Veliziotis vd., 2015: 7).

AMPİRİK ARAŞTIRMA

Yöntem

Veri Seti

Veri seti, TÜİK 5 yıllık (2022-2018) Hane Halkı İşgücü İstatistikleri ham verilerinden uygun örneklem grubu çekilerek oluşturulmuştur. Bu kapsamda öncelikle, Hane Halkı İşgücü İstatistiği anketine katılan denekler arasından, bir işte bağımlı olarak (ücretli, maaşlı ya da yevmiyeli) çalıştığını beyan edenler ayrıştırılmıştır. Dolayısıyla işverenler, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri kapsam dışında tutulmuştur. İkinci aşamada ise, bağımlı çalışan deneklerden; sabit bir işyerinde (fabrika, büro ve mağaza gibi) istihdam edilen kişiler örneklem grubu olarak seçilmiştir. Bu açıdan; tarla, bahçe, pazar yeri, seyyar veya sabit olmayan işyeri ve evde çalışanların verileri analizlere dâhil edilmemiştir.

Örneklem

Nihai örneklem büyüklüğü 487,741 kişiden oluşmaktadır. Örneklemin %70,2'si erkek (342,327), %69'u evlidir. Grubun ortalama yaşı, 37,2'dir (15 ile 84 arasında değişen yaşlarda). Örneklemin %63,9'u lise ve daha az eğitimli kişilerden oluşmaktadır; hesaplanan ortalama eğitim süresi ise, 11,2 yıldır. Mesleki dağılım açısından; katılımcıların %21'i, hizmet ve satış elemanlarından; %16'sı profesyonellerden oluşmaktadır. Deneklerin %55,6'sı, 50'den daha az kişinin çalıştığı bir işyerinde istihdam edildiğini ifade etmiştir. Deneklerin %3,4'ü evden çalıştığını (genellikle veya bazen), %91,6'sı Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olduğunu; %7'si ise, geçici bir işte çalıştığını bildirmiştir. Ortalama kıdem süresi, 7,8 yıldır. Beyan edilen aylık ortalama ücret 4,263 TL, haftalık ortalama çalışma süresi 45,9 saattir (medyan 45 saat).

Değişkenler ve Araştırma Soruları

Araştırmanın bağımlı değişkeni çalışma statüsüdür. Bu değişken, denekler tarafından beyan edilen tam süreli veya kısmi süreli istihdam statüsü ile tanımlanmıştır (tam süreli istihdam= 0 ve kısmi süreli istihdam= 1 olarak kodlanmıştır). Bağımsız değişkenler ise, bireysel (cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi) ve işgücü piyasası değişkenlerinden (meslek, işyerindeki çalışan sayısı, işin sürekliliği, evde çalışma, kayıtlı çalışma, kıdem süresi, çalışma saati ve aylık ücret) oluşmaktadır.

Araştırma iki temel soruyu yanıtlamayı hedeflemektedir: (1) İstihdam statüsü, alt örneklem grupları arasında istatistikî olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır mıdır? (2) Bireysel ve işgücü piyasası değişkenleri kısmi istihdam statüsündeki değişimi ne ölçüde açıklamaktadır?

Normallik Testi ve Veri Analizi

Uygun analiz yöntemini belirlemek amacıyla normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) gerçekleştirilmiştir. Bağımlı değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ve +1,5 güven aralığı içinde olmadığından, verilerin normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırmada istatistik literatürünün önerisine uygun olarak, parametrik olmayan (Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H) analiz yöntemleri kullanılmıştır (Eymen, 2007: 87).

Betimleyici istatistikler, istihdam statüsü verilerinin ortalama ve standart değerlerini analiz etmede kullanılmıştır. Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri ile alt örneklem grupları arasındaki farklılıklar analiz edilmiştir. Kısmi süreli istihdam statüsünü açıklayan değişkenleri tanımlamada, Binary lojistik regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular

Betimleyici İstatistikler

Tablo 2-4'te bağımsız değişkenler bağlamında, istihdam statüsünün betimleyici istatistikleri özetlenmektedir. Bağımlı istihdamın %4'ü kısmi, %96'sı ise, tam süreli statüde bir işte çalıştığını beyan etmiştir. İstihdam statüsünün alt örneklem grupları arasında ne ölçüde farklılaştığını sınamak amacıyla parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Bireysel Değişkenler

Analizler, alt örneklem grupları arasında, istihdam statüsü açısından istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olduğuna işaret etmektedir. Örneğin kadın çalışanlar, erkek deneklere kıyasla 2,3 kat daha yüksek kısmi süreli işlere sahiptir. Bu sonuç, kadınlar arasında yarı zamanlı istihdamın erkek meslektaşlarından 2,4 kat daha yüksek olduğu 2022 yılı OECD ortalaması ile oldukça benzeşmektedir (OECD, 2004).

Yaş grupları arasında kısmi süreli işlerin özellikle gençler (%9) ve ileri yaş grubundaki bireyler (%6) arasında daha yaygın olduğu gözlenmektedir. Gençlerin işgücü piyasasına geçişte; ileri yaştakilerin ise, emeklilik döneminde kısmi süreli işleri daha fazla tercih etmeleri, bu sonucu doğurmuş olabilir.

Medeni durum boyutuyla farklılık daha belirgindir. Örneğin evliler arasında kısmi süreli istihdam statüsündekilerin oranı, sadece %3 iken; bu oran, eşi ölmüş ve bekâr bireyler arasında 2 kat daha yüksektir. Bu bulgu, kısmi süreli işlerin evli olmayan bireylere daha uygun olduğunu ya da onlar tarafından daha fazla tercih edildiğini göstermektedir.

Tablo 2: Betimleyici İstatistikler (Bireysel Değişkenler)

Değişkenler			**İstihdam Statüsü (%)**		
			Tam Süreli	**Kısmi Süreli**	**P**
Bireysel Değişkenler	Tüm Örneklem		.96	.04	-
	Cinsiyet	Erkek	.97	.03	,000
		Kadın	.93	.07	
	Yaş	15-24	.91	.09	,000
		25-34	.97	.03	
		35-44	.97	.03	
		45-54	.97	.03	
		55-64	.94	.06	
	Medeni Durum	Bekâr	.94	.06	,000
		Evli	.97	.03	
		Boşanmış	.97	.03	

		Eşi Ölmüş	.94	.06	
	Eğitim Düzeyi	Eğitimsiz	.96	.04	,000
		İlkokul	.98	.02	
		Ortaokul	.94	.06	
		Lise	.97	.03	
		Meslek Lisesi	.98	.02	
		Ön Lisans	.98	.0	
		Lisans	.95	.05	
		Lisansüstü	.96	.04	
	Ortalama Eğitim Süresi	Yıl	11,2	11,5	,000

İstihdam statüsü aynı zamanda eğitim düzeyi açısından da farklılaşmaktadır. Diğer eğitim gruplarına kıyasla yarı zamanlı istihdamın özellikle ortaokul (%6) ve lisans eğitimine (%5) sahip işgücü arasında daha yaygın olduğu görülmektedir. Bir diğer farklılık, eğitim açısından söz konusudur. Analizler, eğitim süresi bağlamında, kısmi süreli çalışanların tam süreli meslektaşlarına kıyasla ortalamada 0,3 yıl (%3) daha yüksek eğitim süresine sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, kısmi süreli çalışmanın ağırlıklı olarak gençler arasında yaygın olmasından kaynaklanıyor olabilir.

İşgücü Piyasası Değişkenleri

Tablo 2'de mesleki gruplar açısından istihdamın, tam ve kısmi süreli dağılımı gösterilmektedir. Kısmi süreli çalışmanın; profesyonel meslek mensupları (öğretim üyeliği, tıp doktorluğu, mühendislik, hemşirelik, mali müşavirlik, öğretmenlik, avukatlık ve mimarlık gibi) arasında çok daha yaygın (%8) olduğu anlaşılmaktadır. Bu grupta; yarı zamanlı istihdam, bu tür bir çalışmaya uygun olmadığı düşünülen yönetici meslek (%1) kategorisine kıyasla 8 kat daha yüksektir. Benzer biçimde hizmet ve satış çalışanlarının da görece daha yaygın şekilde kısmi süreli çalıştıkları anlaşılmaktadır (%4). Teknolojik gelişme ile bu tür işlerinin evden yapılabilmesi, bu meslek grubundaki kısmi süreli çalışmayı yaygınlaştırmış olabilir. Nitekim hizmet ve satış meslek kategorisinde, "genellikle evden çalıştığını" beyan edenlerin oranı (%4,8) genel ortalamadan (%1,9) 2,5 kat daha yüksektir.

Tablo 3: Betimleyici İstatistikler (İşgücü Piyasası Değişkenleri)

Değişkenler			İstihdam Statüsü (%)		
			Tam Süreli	Kısmi Süreli	P
İşgücü Piyasası Değişkenleri	Meslek	Yöneticiler	.99	.01	,000
		Profesyoneller	.92	.08	
		Teknisyenler ve Teknikerler	.97	.03	
		Büro Hizmeti Elemanları	.97	.03	
		Hizmet ve Satış Elemanları	.96	.04	
		Sanatkârlarla İlgili İşler	.97	.03	
		Makine Operatörleri ve Montajcılar	.98	.02	
		Niteliksiz İşler	.97	.03	

Öte yandan istihdam statüsünün işgücü piyasası ile ilişkili diğer değişkenlere göre de farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4). Örneğin işyeri ölçeği ile kısmi süreli işlerin yoğunluğu arasında doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir. Nitekim 10'dan daha az kişinin çalıştığı işyerlerinde yarı zamanlı istihdam, 250 ve daha fazla kişinin çalıştığı işyerlerine kıyasla 7 kat daha yüksektir. Bir diğer bulgu, evden çalışanların standart vardiya düzenine sahip meslektaşlarına kıyasla daha yaygın şekilde kısmi süreli pozisyonlarda istihdam edildikleri yönündedir (ortalama 10 kat daha yüksek). Ayrıca kısmi süreli işlerin, kayıt dışı çalışanlar arasında çok daha yaygın olduğu görülmektedir. Nitekim her 100 kayıtlı çalışandan sadece 3'ü kısmi süreli iken; bu oran, kayıt dışı çalışanlar arasında 4 kat daha yüksektir. Bu sonuç, yarı zamanlı işlerin daha güvencesiz niteliğini ortaya koymaktadır.

Bir diğer bulgu, kıdem süresiyle ilişkilidir. Analizler, tam süreli çalışanların yarı zamanlı meslektaşlarına kıyasla ortalamada 1,3 kat daha fazla kıdeme sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, kısmi süreli çalışmanın ağırlıklı olarak deneyimsiz genç bireyler arasında yaygın olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 4: Betimleyici İstatistikler (Diğer İşgücü Piyasası Değişkenleri)

Değişkenler			**İstihdam Statüsü (%)**		
			Tam Süreli	**Kısmi Süreli**	**P**
Diğer İşgücü Piyasası Değişkenleri	Çalışan Sayısı	11 <	.94	.06	,000
		11-19	.96	.04	
		20-49	.95	.05	
		50-249	.98	.02	
		250+	.99	.01	
	Evde Çalışma	Genellikle	.91	.09	,000
		Bazen	.89	.11	
		Hiç	.96	.04	
	İşin Niteliği	Sürekli	.97	.03	
		Belirli Süreli	.81	.19	
	SGK Kayıtlılık	Kayıtlı	.97	.03	,000
		Kayıt Dışı	.88	.12	
	Kıdem Süresi	Ortalama/Yıl	7,9	6,3	,000
	Ortalama Ücret	Ay/TL	4,324	2,714	,000
	Ortalama Mesai	Hafta/Saat	46,8	21,6	,000

İlginç bir bulgu ise, kısmi süreli çalışanların ortalama saatlik ücretinin tam süreli çalışanlara kıyasla en 1,4 kat daha yüksek olmasıdır. Bu sonucu genelleştirmek, isabetli olmayabilir. Bu bulguda, araştırma örnekleminin süreklilik arz eden işlerle ve fabrika, büro ve mağaza çalışanları ile kısıtlanmış olması etkili olmuş olabilir.

Ayrıca kısmi süreli çalışanlar arasında kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı, ortalama saatlik ücretin artmasında etkili bir diğer faktör olabilir. Sigortalı çalışma kişilerin brüt kazancını arttırmaktadır. Ancak büyük çoğunlukla denekler, Hane Halkı İşgücü Anketi'ne net kazançlarını beyan ettikleri için, ortalama saatlik ücretleri görece daha düşük seviyede kalmış olabilir. Nihayet bireysel kazançların daha yüksek olduğu profesyonel meslek gruplarında kısmi süreli istihdamın yaygın niteliği (%8) bu statü için ortalama saatlik ücretleri yükselten bir diğer faktör olarak değerlendirilebilir. Nitekim çapraz analizler, kısmı süreli profesyonel meslek mensupları için ortalama saatlik kazancın (54,9 TL/saat), tam süreli meslektaşlarına (41,7 TL/saat) kıyasla %32,4 oranında daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Kısmi Süreli İstihdamın Açıklayıcı Değişkenleri

Kısmi süreli istihdam statüsünün açıklayıcı değişkenlerini analiz etmek amacıyla, Binary lojistik regresyon yöntemi kullanılmıştır. Analizlerde; bağımsız değişkenlerin etkisi 3 aşamada ölçülmüştür. İlk aşamada bireysel değişkenler, meslek değişkeni ikinci ve diğer işgücü piyasası değişkenleri son aşamada modele dâhil edilmiştir. Tablo 5-7'de 3 regresyon modelinin sonuçları görülmektedir.

Model 1: Bireysel Değişkenler

Bireysel değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi) ilk aşamada modele dâhil edilmiştir. Modelin açıklanabilen değişkenliği %9,7 (Nagelkerke R^2), doğru sınıflandırma oranı %93,6'dır. Dolayısıyla bireysel değişkenler, kısmi süreli statüde çalışmayı %9,7 oranında açıklayabilmektedir.

Cinsiyet, kısmi süreli statüde istihdamı açıklayan en önemli değişkendir. Nitekim kadın çalışanlar, erkeklere kıyasla 2,9 daha yüksek oranda yarı zamanlı bir işte çalışma olasılığına sahiptir. Bu sonuç, kısmi süreli işlerin kadınlar tarafından daha fazla tercih edildiği ya da bu tür işlerin kadınlara daha uygun olduğu görüşünü desteklemektedir.

Yaş, kısmi süreli istihdam olasılığını anlamlı şekilde yordayan bir diğer değişkendir. Bulgular, 55 ve üstü yaş grubundaki çalışanların, (15-25 grubu dışındaki) diğer yaş kategorilerine kıyasla kısmi süreli istihdama daha eğilimli olduğunu göstermektedir. Örneğin 25-44 yaş grubu ile karşılaştırıldığında, 55 ve üstü yaş grubunda olan birinin, yarı zamanlı bir işte çalışma ihtimali 3,6 kat daha yüksektir. Ayrıca bu yaş grubu bireyler arasında kısmi süreli bir işte çalışma olasılığı; 35-45 yaş grubundan 2,9 ve 45-54 yaş grubundan ise, 2,5 kat daha yüksektir. İkinci olarak beklendiği gibi gençler arasında, yarı zamanlı çalışma olasılığı daha yüksektir. Nitekim 55 ve üstü yaş grubundaki işgücüne kıyasla, 15-24 yaş grubundaki deneklerin, kısmi süreli bir işte istihdam edilme oranı, 1,2 kat daha yüksektir.

Tablo 5: Lojistik Regresyon Analizi (Model 1)

Bireysel Değişkenler	**Bağımlı Değişken: Kısmi Süreli İstihdam Statüsü**					
	B	**S.E.**	**Wald**	**Serbestlik Derecesi**	**Sig. (P)**	**Olasılık Oranı**
(1) Cinsiyet (Ref: Erkek)	1,058	,016	4.274,1	1	,000	2,88
(2) Yaş (Ref: 55+)			4.258,2	4	,000	
15-24	,152	,037	16,8	1	,000	1,16
25-34	-1,256	,033	1.475,1	1	,000	0,28
35-44	-1,069	,030	1.252,8	1	,000	0,34
45-54	-,904	,032	810,3	1	,000	0,40
(3) Medeni durum (Ref: Bekâr)			37,6	3	,000	
Evli	-,072	,024	9,0	1	,003	0,93
Boşanmış	-,291	,048	36,4	1	,000	0,75
Eşi Ölmüş	-,012	,081	0,0	1	,879	0,99
(4)			2468,6	7	,000	

Eğitim (Ref: Lisansüstü)						
Eğitimsiz	-,459	,062	55,2	1	,000	0,6
İlkokul	-,461	,042	121,9	1	,000	0,6
Ortaokul	,231	,040	33,3	1	,000	1,3
Lise	-,497	,044	129,0	1	,000	0,6
Meslek Lisesi	-,986	,047	449,4	1	,000	0,4
Ön Lisans	-,867	,057	227,7	1	,000	0,4
Lisans	,088	,038	5,4	1	,020	1,1
Sabit	-3,779	,026	21.361,6	1	,000	0,02
Model Sig.	,000					
-2 Log Likelihood	142.554,6					
Chi-square	13094,5					
Doğru sınıflandırma oranı	%96,3					
Nagelkerke R^2	%,9,7					

Medeni durum değişkeni açısından bakıldığında, eşi ölmüşler dışındaki kategorilerin kısmi süreli statüsünde istihdam edilme olasılığını açıklamaya katkıda bulunduğu görülmektedir. Örneğin bekâr deneklerin, evli meslektaşlarına kıyasla yarı zamanlı bir işte istihdam edilme olasılığı, 1,1 kat daha yüksektir. Boşanmış bireyler söz konusu olduğunda, bu katsayı artma eğilimindedir (1,3 kat).

Nihayet eğitim düzeyi de yarı zamanlı istihdam olasılığını açıklayan değişkenlerden biridir. Nitekim lisansüstü eğitim almış bireyler, kısmi süreli işlerde; meslek lisesi (2,7 kat) ve ön lisans (2,4 kat) mezunlarına kıyasla çok daha yüksek oranda çalışmaktadır. Bu oran, eğitimsiz, ilkokul ve lise mezunu gruplar söz konusu olduğunda gerilemektedir (1,6 kat). Buna karşılık referans grubuna kıyasla; gerek ortaokul (1,3 kat) gerekse lisans (1,1 kat) eğitimi almış bireylerin, kısmi süreli işlerde daha yüksek oranda istihdam edildiği görülmektedir.

Model 2: Meslek

Model 2'ye bireysel değişkenler ile birlikte meslek değişkeni ilave edilerek yarı zamanlı bir işte çalışma olasılığı sorgulanmıştır. Nagelkerke R^2 2. Modelde %4,3 oranında artarak %14'e yükselmiştir. Analizlerde, yöneticiler referans kategori olarak tanımlanmıştır. Referans gruba kıyasla, makine operatörleri ve montajcılar dışındaki tüm meslek grupları istatistiki olarak anlamlıdır ($P < 0,05$).

Bulgular; yöneticilik grubuna kıyasla, diğer meslek kategorilerinde kısmi süreli çalışma olasılığının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ihtimalin en yüksek olduğu kategori, profesyonel mesleklerdir. Nitekim öğretim üyeliği, tıp doktorluğu, mühendislik, mali müşavirlik, öğretmenlik, avukatlık ve mimarlık gibi mesleklere mensup kişilerin yarı zamanlı bir işte çalışma olasılığı yöneticilere kıyasla 11,6 kat daha yüksektir. Profesyonel mesleklerin; kısmi süreli istihdama daha uygun olması, bu sonucu doğurmuş olabilir.

Tablo 6: Lojistik Regresyon Analizi (Model 2)

İşgücü Piyasası Değişkenleri	Bağımlı Değişken: Kısmi Süreli İstihdam Statüsü					
	B	**S.E.**	**Wald**	**Serbestlik Derecesi**	**Sig. (P)**	**Olasılık Oranı**
Meslek (Ref: Yöneticiler)			5.191,1	7	,000	
Profesyoneller	2,45	0,08	1.026,7	1	,000	11,6
Teknisyenler ve Teknikerler	0,95	0,08	134,5	1	,000	2,6
Büro Hizmeti Elemanları	0,98	0,08	152,8	1	,000	2,7
Hizmet ve Satış Elemanları	0,81	0,08	109,7	1	,000	2,3
Sanatkârlarla İlgili İşler	0,41	0,08	25,3	1	,000	1,5
Makine Operatörleri	-0,16	0,08	3,44	1	,064	0,9
Niteliksiz İşler	0,38	0,08	22,1	1	,000	1,5
Sabit	-4,04	0,03	21.207,7	1	,000	0,0
Model Sig.	,000					
-2 Log Likelihood	136.644					
Chi-square	19.005					
Doğru sınıflandırma oranı	%96,3					
Nagelkerke R^2	%14					

Ayrıca büro hizmeti elemanları için kısmi süreli bir işte istihdam edilme olasılığı, yönetici meslek grubuna kıyasla 2,7 kat daha yüksektir. Bu meslek grubu kapsamında; kasiyerler ve veri girişi operatörleri gibi kısmi süreli istihdama uygun işler bulmaktadır. Dolayısıyla bu sonuç; sekreter, muhasebe elemanı, kurye ve müşteri hizmetleri gibi alt meslek gruplarında kısmi süreli istihdamın görece yüksek düzeyde olduğu anlamına gelmektedir. İlginç bulgulardan biri, teknisyenler ve teknikerler arasında kısmi süreli istihdamın görece yaygın olmasıdır (2,6 kat).

Nihayet nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar (1,5 kat) için bu oran, görece daha düşük düzeyde kalmıştır. Dolayısıyla sokak satıcılığı, ayakkabı boyacılığı ve temizlik işleri gibi nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların yarı zamanlı istihdama daha az eğilimli oldukları sonucuna varılabilir.

Model 3: Diğer İşgücü Piyasası Değişkenleri

Model 3'e bireysel değişkenler ve meslek değişkenlerine ilave olarak diğer işgücü piyasası değişkenleri (çalışan sayısı, evde çalışma, işin niteliği, kayıtlılık, kıdem süresi ve aylık ücret) dâhil edilerek, yarı zamanlı istihdam statüsünde çalışma olasılığı değerlendirilmiştir. Modelin tamamı istatistiki açıdan anlamlıdır. Değişkenlerin modelin toplam açıklayıcılık oranına katkısı, %12,8 düzeyindedir. Dolayısıyla Nagelkerke R^2 oranı, %14'ten %26,8'e yükselmiştir.

Bulgular, işyeri ölçeğinin kısmi süreli istihdam statüsünün açıklamada önemli bir etkiye sahip olduğuna işaret etmektedir. Nitekim 11-19 çalışanı olan işyerlerinde yarı zamanlı istihdam, 250 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerine kıyasla 2,3 kat daha yüksektir. 11'den daha az ve 20-49 çalışana sahip şirketlerde bu oran, biraz gerileyerek 2,2 kata düşmektedir. Nihayet çalışan sayısı 50-250 olan şirketlerde; kısmı süreli işlerin oranı, 250 ve daha fazla çalışanı olan şirketlere kıyasla 1,3 kat daha yüksektir.

Bu sonuç, küçük işyerlerinin esnek çalışma modeline daha yatkın olduğunu göstermektedir. Bunun çeşitli gerekçeleri olabilir. İlk olarak küçük işyerindeki (özellikle doktor, diş hekimi, mali müşavir, muhasebeci ve mimar gibi meslekler için) işlerin esnek çalışmaya daha uygun olduğu düşünülebilir. Bir diğer faktör, küçük ölçekli işyerlerinin ekonomik devinimlere karşı daha kırılgan olmasıdır. Kırılganlık, bu tür işyerlerinin kısmi süreli istihdamı konjoktürel dalgalanmalara karşı bir savunma mekanizması olarak kullanılmasını sağlıyor olabilir.

Tablo 7: Lojistik Regresyon Analizi (Model 3)

Diğer İşgücü Piyasası Değişkenleri	Bağımlı Değişken: Kısmi Süreli İstihdam Statüsü					
	B	**S.E.**	**Wald**	**Serbestlik Derecesi**	**Sig. (P)**	**Olasılık Oranı**
(1) Çalışan sayısı (Ref: 250+)			757,3	4	,000	
11 <	0,79	,059	177,5	1	,000	2,2
11-19	0,84	,061	189,6	1	,000	2,3
20-49	0,80	,059	186,1	1	,000	2,2
50-250	0,29	,058	25,1	1	,000	1,3
(2) Evde Çalışma (Ref: Hiç)			360,4	2	,000	
Genellikle	0,14	,044	10,1	1	,001	1,1
Bazen	0,81	,043	355,3	1	,000	2,3
(3) İşin Niteliği (Ref: Sürekli)	1,79	022	6.816,8	1	,000	6,0
(4) SGK kaydı (Ref: Kayıtlı)	0,91	,024	1.457,2	1	,000	2,5
(5) Kıdem Süresi (yıl)	0,01	,001	81,2	1	,000	1,0
(6) Aylık Ücret	0,00	,000	2.481,2	1	,000	1,0
Sabit	-3,22	,044	5.253,3	1	,000	0,0
Model Sig.	,000					
-2 Log Likelihood	118.490					
Chi-square	37.159					
Doğru sınıflandırma oranı	%96,3					
Nagelkerke R^2	%26,8					

Analizlerin diğer anlamlı bulgusu evde çalışma değişkeniyle ilişkilidir. Örneğin "bazen evde çalıştığını" beyan eden kişiler arasında, referans grubuna (hiç evden çalışmayan) kıyasla kısmi süreli istihdamın 2,3 kat daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu sonucu, özellikle kısmi süreli bir statü ile evde çalışmanın oldukça yüksek olduğu (%18,9), profesyonel meslek mensupları doğurmuş olabilir.

Öte yandan kayıtlı çalışanlara kıyasla kayıt dışı çalışanlar arasında yarı zamanlı çalışmanın 2,3 kat daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç, kısmi statüde çalışanların çoğunlukla düzgün iş statüsünde olmayan işlerde istihdam edildiğini ortaya koymaktadır. Nitekim sürekli işlere kıyasla geçici işlerde kısmi süreli istihdam 6 kat daha yüksektir. Aslında sosyal güvenlik, düzgün işlerin en temel özelliklerinden biridir. Ancak bulgular, kısmi süreli çalışanların kayıt dışı istihdama daha fazla eğilimli olduğunu ortaya koymaktadır. Kısmi süreli işlerin özellikle küçük ölçekli işyerinde yoğunlaşması, kayıt dışı ve geçici işlerdeki kısmi süreli istihdamı genişletici bir rol oynamış olabilir. Nitekim 250 ve daha fazla kişinin çalıştığı işyerinde kayıt dışılık sadece %0,4 iken, bu oran 10 ve daha az kişinin istihdam edildiği mikro ölçekli işyerlerinde 59,3 kat daha yüksektir (%23,7). Benzer şekilde mikro işyerlerinde; geçici işler, 250+ ölçekli işyerine kıyasla 3,9 kat daha yaygındır.

Nihayet kıdem süresi ve aylık ücret değişkeni ile kısmi süreli istihdam statüsü arasında, pozitif yönlü bir korelasyon ilişkisi söz konusudur. Dolayısıyla yüksek ücretli ve kıdemli çalışanlar arasında, kısmi süreli istihdamın daha yüksek bir olasılığa sahip olduğu söylenebilir. Bu bulgu, profesyonel çalışanlar arasında kısmi sürekli işlerin yaygın olması ile açıklanabilir.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Yarım asırlık bir geçmişi olsa da kısmi süreli istihdam özellikle 1990'lı yıllarda alternatif bir istihdam statüsü olarak yaygınlaşmaya başlamıştır. İşgücü piyasasında esneklik arayışı ve kadınların çalışma hayatına çekilmesine yönelik beklentiler, kısmi süreli istihdamın genişlemesini destekleyen koşulları yaratan temel değişkenlerdir. Nitekim son 25 yıllık dönemde OECD ülkeleri arasında kısmi süreli istihdamın toplam istihdama oranı; istikrarlı bir şekilde artarak, %13,9'dan %16.1'e yükselmiştir (OECD, 2024).

İstihdam potansiyeli ülkeler arasında farklılıklar gösterse de, kısmi süreli çalışanların profili, benzer bir patern çizmektedir. İlk olarak istatistikler, kısmi süreli işlerin kadınlar arasında daha yaygın olduğuna işaret etmektedir. OECD verileri, nerdeyse her 4 kadından 1'inin kısmi süreli işlerde çalıştığını göstermektedir. Ailevi sorumlulukları dengelemesi, kısmi süreli işlerin kadınlar arasında tercih edilmesini destekleyen başat faktördür.

Yaş profili açısından; kısmi süreli istihdam, gençler (15-24) ve ileri yaş grupları (65 sonrası) arasında belirgin şekilde daha yaygındır. Gençlerin işgücü piyasasına girişini kolaylaştıran kısmi süreli istihdam, emeklilik sonrası dönemde ilave gelir için önemli bir istihdam alternatifi sağlamaktadır. Ayrıca çoğu ülkede kısmi süreli istihdam, artan genç işsizliği ile mücadelede etkili bir politika aracı niteliğindedir. Nitekim kısmi süreli istihdamın %25'in üzerinde olduğu; Japonya, Almanya ve Hollanda gibi ülkelerde gençler (15-24 yaş grubu) arasında işsizlik oranı, %10'nun altında kalmaktadır (OECD, 2024).

Kısmi süreli istihdamın dezavantajlı boyutları da dikkat çekicidir. Örneğin kayıt dışılık kısmi süreli çalışanlar için önemli bir sorundur. Düşük ücretler, örgütlenme sorunları ve geçici işler, kısmi süreli istihdamın diğer olumsuz nitelikleridir. Bu durum, çoğu kısmi süreli çalışan için güvencesiz bir istihdam anlamına gelmektedir. Kayıt dışı çalışmanın özellikle Latin Amerika ekonomilerinde, daha ciddi bir sorun olduğu görülmektedir. Nitekim enformel istihdam; tam sürelilere kıyasla, yarı zamanlı çalışanlar arasında, 8 kata varan oranlarda daha yüksektir. Ekvator gibi bazı ülkelerde ise, kısmi süreli işlerin büyük bir çoğunluğu (%86) kayıt dışı istihdam konumundadır (Maurizio, 2016: 20).

Türkiye'de ise, kısmi süreli işler 2000'li yıllarda genişleme eğilimi göstermiştir. Konuyla ilgili mevzuat, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile uygulamaya girmiştir. Bu periyotta, yaygın olarak kadın ve gençlerin istihdam edildiği kısmi süreli çalışmanın; özellikle güvenlik, kasiyerlik, çağrı merkezi operatörlüğü, kuryelik ve temizlik gibi işlerde yaygınlaştığı görülmektedir.

Kısmi süreli istihdam istatistikleri; Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2009'da yayınlanmaya başlanmıştır. Buna göre; 2009-2023 döneminde, kısmi süreli istihdam 800 bin kişi artarak 2,4 milyondan 3,2 milyona ulaşmıştır. 2009 yılında, %12,8 olan kısmi süreli istihdamın toplam istihdama (ücretli-maaşlı/bağımlı, işveren, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçisi) oranı, 2013 yılında %14,2 ile zirve noktasına

ulaşmış; daha sonraki periyotta gerileme sürecine girerek, 2023 yılında %10'a düşmüştür. Son 14 yıllık dönemde; kısmi süreli istihdamın oranı, %34 oranında artmış olmasına rağmen, Türkiye OECD ortalamasının (%16,1) oldukça gerisinde kalmaktadır.

TÜİK istatistikleri diğer OECD ülkelerine benzer biçimde, ülkemizde de kısmi süreli istihdamın kadınlar arasında daha fazla tercih edildiğine işaret etmektedir. Nitekim toplam istihdam içinde; kısmi süreli kadın istihdamı, erkeklerden 2,3 kat daha yüksektir. Dolayısıyla toplam erkek istihdamının sadece %7,3'ü, kısmi süreli iken; bu oran, kadınlar arasında %16'ya çıkmaktadır. Ancak bu konumu ile Türkiye, OECD ortalamasının (%24) oldukça gerisinde kalarak; İsveç (%14,6), Estonya (%14,6) ve Yunanistan (%13,8) gibi ülkelerle benzer bir görünüm çizmektedir. Benzeri bir sonuç, kısmi süreli erkek istihdamı için de geçerlidir. Gerçekten de OECD ortalamasından (%9,6) 2,3 puan daha düşük olan Türkiye'deki kısmi süreli erkek istihdamı (%7,3); İtalya (%7,3), Fransa (%7,3) ve İspanya (%6,1) ile birlikte OECD üyeleri sıralamasının oldukça gerisinde kalmaktadır.

Yaş dağılımı boyutuyla da, Türkiye'de kısmi süreli istihdamın profili, diğer OECD ülkelerine (ABD, Almanya İspanya, Meksika, Kore ve Şili gibi) benzer bir nitelik göstermektedir. TÜİK verileri, Türkiye'de toplam istihdam içinde 65 üstü yaş grubundaki bireylerin, %27,4'ünün kısmi süreli statüde istihdam edildiğini göstermektedir. Benzer biçimde 15-19 yaş grubundaki her 4 gençten 1'inin, kısmi süreli bir işte çalıştığı görülmektedir (%25,1). Buna karşılık 25-29 yaş grubundaki çalışanlar arasında kısmi süreli istihdam, oldukça düşük oranlarda kalmaktadır. Gerçekten de bu yaş grubundaki; her 17 çalışandan sadece 1'i, kısmi süreli statüde çalışmaktadır.

Türkiye'de kısmi süreli istihdam, daha düşük eğitimin gerektiği işlerde belirgin şekilde daha yüksektir. Bu durum; Arjantin Ekvator ve Yunanistan gibi ülkelerle paralellik arz etmektedir. Nitekim toplam istihdam içinde üniversite mezunu bireylerin sadece %6,4'ü, kısmi süreli bir işte çalışırken; bu oran, eğitimsiz gruplar arasında %22,3'e yükselmektedir. Bu sonuçta; ücretsiz aile işçileri arasında, kısmi süreli istihdamın %46'ya ulaşması etkili olabilir (TÜİK, 2023).

Sektöre dağılım açısından bakıldığında ise; tarım sektöründe kısmi süreli işlerin çok daha yaygın olduğu anlaşılmaktadır (%23,2). Bu durum, kısmi süreli işlerin yardımcı aile üyeleri arasında yaygın bir nitelik göstermesinden kaynaklanıyor olabilir Buna

karşılık tarım dışı sektörlerde bu oranın belirgin bir şekilde gerileyerek, %7,9'a düştüğü görülmektedir. (TÜİK, 2023).

Gelişmekte olan birçok ülkeye (özellikle Latin Amerika) benzer biçimde Türkiye'de de kısmi süreli istihdamın temel sorunlarından biri, sosyal güvenlik sistemi dışında kalmasıdır. Nitekim istatistikler, Türkiye'de toplam istihdam içinde tam süreli çalışanların %21,6'sının kayıt dışı olduğunu gösterirken; bu oran, kısmi süreli çalışanlar arasında 3'e katlanmaktadır (%66). Bu sorun, kısmi süreli istihdamın tarım sektöründe ve yardımcı aile işçileri arasında yaygın olmasının bir sonucu olabilir (TÜİK, 2023).

Öte yandan TÜİK 2018-2022 dönemi (5 yıllık) Hane Halkı İşgücü ham verileri kullanılarak yapılan ampirik analizler, bu değerlendirmeleri doğrulamaktadır. Araştırmaya, sadece sabit bir işyerinde (fabrika, büro ve mağaza, gibi) bağımlı çalışan statüsünde istihdam edilenler dâhil edilmiştir. İşverenler, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri kapsam dışı tutulmuştur. Analizlerde, kısmi süreli istihdamın açıklayıcı değişkenlerini tanımlamada Binary lojistik regresyon yöntemi kullanılmıştır.

Regresyon bulgularına göre; işgücü piyasası faktörleri, kısmi süreli istihdamdaki değişimi en yüksek oranda açıklayan değişken grubudur. Nitekim meslek, işyerindeki çalışan sayısı, evde çalışma, işin niteliği, kayıtlılık, kıdem süresi ve aylık ücretler; varyasyondaki değişimi %18,9 oranında açıklayabilmektedir. Modele katkısı olan bir diğer değişken grubu, bireysel değişkenlerdir. Bu değişkenlerin; kısmi süreli statü varyasyonundaki değişime katkısı %9,7 düzeyindedir.

Binary lojistik regresyon analizleri; boşanmış, kadın ve 55 üstü yaş grubunda olmanın kısmi süreli istihdamın en önemli bireysel açıklayıcıları olduğunu göstermektedir. Ayrıca profesyonel mesleklerde çalışmanın, düşük deneyimin ve kayıt dışılığın, kısmi süreli istihdamın en güçlü işgücü piyasası belirleyicileri olduğu gözlenmiştir.

Bu sonuç; kayıt dışı istihdamın, kısmi süreli çalışmanın belirleyicisi olduğunu tespit eden Maurizio'ın (2016: 11) araştırması ile paralellik taşımaktadır. Sonuçlar, yaşın artması ve deneyim süresinin azalmasıyla yarı zamanlı istihdam olasılığının yükseldiği sonucuna ulaşan Muller'in (2010: 5) analiz bulguları ile örtüşmektedir.

Nihayet analizler, yarı zamanlı çalışmanın alt örnek grupları arasında anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Örneğin erkeklere kıyasla, kadınların kısmi süreli bir işte

çalışmaya, 2,9 kat daha fazla eğilimli olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca medeni durum açısından da; örneklem grubunda, istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Nitekim eşi ölmüş kişilerin; evlilere kıyasla, yarı zamanlı istihdamda 2 kat daha yüksek oranda yer aldığı görülmüştür.

Sonuç olarak Türkiye'de kısmi süreli istihdam, OECD ortalamasına kıyasla oldukça sınırlı düzeylerde kalmıştır. Buna karşılık ampirik analiz bulguları; Türkiye'de kısmi süreli çalışanların, diğer ülkelerdeki meslektaşlarına benzer bir profil sergilediğini ortaya koymaktadır. Gelecekte diğer veri kaynaklarının istatistikleri kullanılarak, başka araştırmalar yapılmalıdır. Bu amaçla, SGK kayıtları esas alınabilir. Böylece yarı zamanlı işlerin ve çalışanların görünümü ile istihdam yaratma potansiyeli, daha güçlü bir şekilde analiz edilebilir.

KAYNAKLAR

Abhayaratna, J., Andrews, L., Nuch, H. ve Podbury, T. (2008). Part time employment: The Australian experience. Productivity Commission Staff Working Paper.

Bhula-or, R. ve Yukio, I. (2014). Factors affecting involuntary part-time employment in OECD countries. Review of Integrative Business and Economics Research, *3*(2), 333–349.

Buddelmeyer, H., Mourre, G. ve Ward-Warmedinger, M. (2005). Part-time work in EU countries labour market mobility, entry and exit. The ECB (No: 460).

Bureau of Labor Statistics (2024). 8. Employed and Unemployed Full- and Part-Time Workers by Age, Sex, Race, and Hispanic or Latino Ethnicity 2012-2024. Bureau of Labor Statistics, www.bls.gov adresinden erişildi.

Eurofound (2017). Part-time work in Europe. European Union, www.eurofound.europa.eu adresinden erişildi.

European Parliament (2016). Precarious employment in Europe: patterns, trends and policy strategies. European Parliament Report.

Eurostat (2024). Part-time employment and temporary contracts-annual data, ec.europa.eu adresinden erişildi.

Eymen, U. E. (2007), SPSS 15 kullanma klavuzu (e-baskı), İstatistik Merkezi, yunus.hacettepe.edu.tr adresinden erişildi.

Fagan, C., Norman, H., Smith, M. ve Menendez, M. C. G. (2014), In Search of Good Quality Part-Time Employment, International Labour Organization.

Fialova, K. (2017), Part-time employment and business cycle in central and Eastern Europe. Review of Economic Perspectives, *17*(2), 179-203, 2017.

Kyyra, T., Arranz, J. M. ve Serrano, C. G. (2017). Does part-time work help unemployed workers to find full-time work? evidence from Spain. IZA Discussion Paper Series (No. 10770).

Leppel, K. ve Clain, S. (1993). Determinants of voluntary and involuntary part-time employment. Eastern Economic Journal, *19*(1), 59–70.

Maite, C. ve Nuria, M. (2009). Part-Time employment: a comparative analysis of Spain and the Netherlands. European Journal of Law and Economics, *28*(3), 223–256.

Maurizio, R. (2016). Non-standard forms of employment in Latin America: prevalence, characteristics and impacts on wages, International Labour Organization.

Muller, C. (2010). Underemployed women: an analysis of voluntary and involuntary part-time wage employment in South Africa. University of KwaZulu-Natal Working Paper (No: 185).

Nguyen, H, Nguyen-Huu, T. ve Le, T.T.L. (2016). Non-Standard Forms of Employment in Some Asian Countries: A Study of Wages and Working Conditions of Temporary Workers, International Labour Organization.

OECD (2024). Part-time employment rate (indicator), oecd.org adresinden erişildi.

Smedsvik, B. (2023). The Association between part-time employment and social assistance recipiency in Norway. Nordic Journal of Working Life Studies, *3*(4), 23-37.

Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2023). Onikinci Kalkınma Planı: 2024-2028. sbb.gov.tr/kalkinma-planlari adresinden erişildi.

TÜİK (2024). İşgücü istatistikleri: 2009-2023. Türkiye İstatistik Kurumu, tuik.gov.tr adresinden erişildi.

Valletta, R. G, Bengali, L. ve van der List, C. (2018). Cyclical and Market Determinants of Involuntary Part-Time Employment. Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper (No: 2015-19).

Veliziotis, M., Matsaganis, M. ve Karakitsios, A. (2015). Involuntary part-time employment: perspectives from two European labour markets, Improve Working Paper (No. 15/02).

Zukin, C. ve Horn, C. V. (2015), A Tale of Two Workforces: The Benefits and Burdens of Working Part Time. John J. Heldrich Center for Workforce Development.

İŞÇİ SINIFININ İLK BAĞIMSIZ SİYASAL HAREKETİ: ÇARTİZM

"Peaceably if we may, forcibly if we must…"

Serter ORAN[1]

GİRİŞ

19.yüzyıl gerek siyasi tarih gerek iktisat tarihi gerekse sosyal tarih açısından ele alındığında radikal değişimlerin yaşandığı en uzun yüzyıl olarak bilinir. Gerçekten de insanlık tarihi açısından düşünüldüğünde 19.yüzyıl, önceki yüzyıllardan farklı olarak Fransız İhtilali ve Sanayi Devriminin yarattığı etkiye teknolojik ilerlemeler de eklendiğinde daha önce görülmemiş bir gelişime sahne olmuştur. Bu yüzyılda yaşananlar kuşkusuz günümüz dünyasının da siyasi ve ekonomik olarak şekillenmesinde pay sahibidir.

Sanayi Devrimi sonrası Batı Avrupa, mülksüzleşmeyle birlikte işçileşmenin arttığı, emeğinden başka satacak bir şeyi olmayan bir yeni çalışan grubunun ortaya çıktığı ancak buna rağmen de sosyalist-komünist düşüncenin de yayılmaya başladığı bir coğrafyadır. Hobsbawm (2003), bu coğrafyaya hoşnutsuzluğun egemen olduğundan bahseder. Hoşnutsuzluğun sonucunda da 1830'lar İngiltere'sinde halihazırda parlamentoda yer alan iki partiyi (Torry/Whig) hain, sermaye sınıfını ise kesin düşman olarak gören çalışan yoksulların meydana getirdiği bir kitle hareketi meydana gelmiştir (Hobsbawm, 2003:136). Bu çalışmanın da odaklandığı konu itibariyle söz konusu kitle hareketi, 19.yüzyılın ilk yarısına damga vuran Robert Owen ve Owencı ideolojinin boş bıraktığı ya da çözüm üretemediği noktada siyaseten olgun, işçi sınıfının ilk bağımsız siyasal kitle hareketi olan Çartist hareketi tarih sahnesine çıkarmıştır.

Sanayi Devriminin yarattığı yeni dünya düzeninde, özellikle teknolojinin üretim süreçlerinde kullanılmaya başlanması beraberinde devam eden yüzyılı hem etkileyecek hem de şekillendirecek zincir hareketlerin meydana gelmesine zemin hazırlamıştır. Uslu'nun aktardığı üzere (2014:5), 1830'lu yıllarda tarım işçilerinin isyanı özellikle işçi

[1] Dr. Öğr. Üy. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, serter.oran@beun.edu.tr , 0000-0001-5845-7562.

hareketi açısından radikal siyasi hareketin yeniden canlanması açısından önemlidir. Burjuvazi, kendi meşruiyetini sağlamak adına Locke, Rousseau ve Montesquieu gibi Aydınlanma Çağının üç büyük filozofunun düşüncelerini araçsallaştırmış aynı zamanda da genel oy prensibi vaadiyle henüz bilinçlenmemiş işçi sınıfıyla da iş birliği içine girmiştir. Ne var ki burjuvazi hukuki olarak parlamentoda temsil edilebilme hakkını elde etmesinin ardından işçi sınıfının sömürü dozajını artırmıştır. Bu dönemde işçilerin genel oy hakkına erişememesi yeni siyasi ve ekonomik mücadele alanlarının açılmasıyla sonuçlanmıştır (Uslu, 2014:5). Bu yeni mücadele alanına hızlı giriş yapan Çartist hareket için toplumsal muhalefetin kendi içinde yaşadığı dönüşümün dönüm noktası demek yanlış olmayacaktır; söz konusu dönüm noktası çerçevesinde Çartist hareket, Owenizm, yeni sendikacılık hareketi, yeni yoksul yasaları, fabrika yasası çerçevesinde eleştirel bir sentez haline gelmiştir (Güngör & Özuğurlu, 1997:13). Harman ise (2010:318), Çartizm için İngiltere'de tarih derslerinde kaçınılmaz yenilgiye mahkûm küçük bir hareket şeklinde bahsedilmesine rağmen 19.yüzyılın en büyük kitle hareketi olduğuna işaret etmektedir. Faulkner (2012:187), eylemle desteklenmeyen fikirlerin güçsüz, fikirle desteklenmeyen eylemlerin de yönünün belirsizliğini öne sürerek fikirlerle hareketin kaynaşmasının ilk gerçek ifadesinin Çartizm olduğuna açıklık getirmektedir. Sanayi Devriminin yaratmış olduğu kaotik ve karanlık dünya, işçi sınıfının yaşamış olduğu sıkıntılara ve zorluklara çözüm üretebilme düşüncesinin Çartist Hareketi doğurduğu rahatlıkla söylenebilir. Çartizmi kendisinden önceki radikal hareketlerden ayıran nokta çağdaşların dikkatini çeken sosyal karakteri olmuştur ve özellikle Marx ve Engels'in başını çektiği sosyalist fraksiyonun temsilcileri Çartizmi toplumsal devrimin habercisi olarak nitelendirmiştir. Rogers'ın aktardığına göre (1987:144), genel oy hakkının idealist karakterini yitirmesinin ardından Marx'ın kendi sözleriyle Çartizm, "işçi sınıfının, bir nevi iç savaş olarak nitelendirilebilecek işçi-sermaye çatışmasında bilinçlendiği noktada İngiltere işçi sınıfı için siyasi iktidarın karşılığı" haline gelmiştir.

Çartist Hareket, Sanayi Devriminin yükselişe geçtiği dönem İngiltere'sinde Robert Owen ve onun bırakmış olduğu boşluğu doldurmak üzere tutarlı bir felsefi yöntemi olmasa da genel grev ve siyasal eylem fikrini benimsetmek ve yine Owen'ın reddettiği sınıf mücadelesini yerleştirmek üzere ortaya çıkmıştır. Robert Owen'ın İngiltere'de gerek sendikacılık gerekse sol-sosyalist fraksiyon üzerine etkileri olduğuna dair şüphe yoktur ancak, Owen'ın siyasal eylem fikrine yaklaşımı ve hayalindeki ütopik toplum modeli nedeniyle işçi sınıfı ve siyasal eylem Owencı düşüncenin merkezinde hiçbir zaman yer almamıştır. Owen, siyasal eylemin iktisadı kazanımlar için kullanılmasına

şüpheyle yaklaşırken aynı zamanda da sınıf çatışması, kısmi greve de karşıdır; barışçıl genel grev ve kooperatifleşme Owen için ideal toplumdur (Işıklı, 2005: s. 139-140). Robert Owen'ın eylemlilik açısından başarısız olmasının akabinde İngiliz işçileri bir yöntem ve felsefesi olan hareket arayışına girmiştir. Çartist hareket tam da bu noktada sınıf mücadelesi ve siyasal eylem düşüncesinin benimsenebileceği inancıyla ortaya çıkmıştır.

Çartist Hareket İngiltere'de bir dizi demokratik değişiklikler elde etmek amacıyla 1838-48 yılları arasında oldukça etkili eylemler gerçekleştirmiştir. Buna göre, genel oy hakkı, seçilme hakkı, siyasal parti kurma hakkı gibi demokratik talep ve prensipler Çartist hareketin temel mücadele alanlarını oluşturmuştur. Çartist hareketin söz konusu süreçte gerçekleştirdiği önemli eylemler de kitlesel destek kazanılması yönünde ayrıca önemlidir: Peterloo Katliamı, 1839 Genel Grevi ve Plug Plot eylemler, hareketin gücünü de ortaya koymaktadır. Yükselen mücadele dalgası, 1838-48 Çartist eylemlerle doruğa ulaşmıştır. Çartizm, iki başarısız gelişmenin etkisiyle büyümüştür: 1832 Reform Yasası ile işçi sınıfının genel oy hakkından mahrum bırakılması; GNCTU'nun[2] iç çekişmeler yüzünden dağılması sonucu örgütün devrimci sendikacılık kanadının çökmesi. Çartist hareket kendiliğinden etkisini kaybetmiştir. Yine de gerek harekete öncülük edenler gerekse doğrudan mücadelenin içinde yer alanlar yaptıkları işlerin/eylemlerin politik demokrasi çarpışmaları olduğunu ve bunun daha iyi koşullar için mücadelede iyi bir silah olacağına inanmıştır.

Çartizm, zaman içerisinde birtakım demokratik reformları etkilemiş olsa da beklenen başarıya ulaşamamıştır. Ne var ki hareketin verdiği mücadele ve talep ettiği haklar, gelecekte işçi sınıfının mücadelesine zemin hazırladığı söylenebilir. Öncelikle İngiltere sonrasında kıta Avrupa'sında işçi sınıfı haklarının gelişimi, demokratik değerlerin yayılması ve toplumsal değişimdeki rolü Çartist hareketin mirasının sürdüğünün göstergesidir. Çartizm, her ne kadar işçi kitlesinin büyük desteğini sağlasa da sendikalarla istenen dayanışma ağını kuramamıştır. Bunun nedeni de işçiler arasında dahi o dönem var olan hiyerarşik yapılanmadan kaynaklıdır; farklı bir anlatımla dönemin yetkin, vasıflı, tecrübeli işçileri sendikalarda baskın güç olmaları ve tabandan gelen seslere kayıtsız kalmaları istenen dayanışma ağını meydana getirememiştir.

[2] Grand National Consolidated Trade Unions – Büyük Ulusal Konsolide Sendikalar: 1830'lu yıllarda İngiltere'de sendikaları tek bir çatı altında birleştirmek için Robert Owen öncülüğünde kurulan erken konfederasyon girişimi.

Ayrıca Çartizmin, bütüncül bir kuramsal altyapısı da yoktur. Ancak her şeye rağmen Engels (2010:293; 296), Çartizmin burjuva öğelerden temizlenerek saf bir emekçi davası haline geldiğini iddia etmektedir. Buna göre, Çartist emekçiler proletaryanın burjuvazi karşısındaki mücadelesini benimseyerek burjuvaziyi düşman ilan etmiştir ve yine bu nedenden ötürü de her ne kadar kuramsal eksikleri olsa da Çartizm işçi sınıfının tek gerçek temsilcisi konumundadır.

Çartizm, hayatın her alanında gerçek kazanımların elde edilebileceği daha eşitlikçi bir toplum vizyonu sunarken bu vizyonu bir şekilde kalıcı hale getirmeyi başarmıştır; 20.yüzyılın ilk zamanlarında Çartizmin çağ açıcı bir hareket olduğuna dair güçlü bir his oluşmuştur; toplumu, temel insanlık gayeleri açısından ancak ki hükümetlerin sadece sermaye sınıfı ya da toplumdaki birtakım zenginlere değil, tüm halka hesap verdiği bir gerçeğin kabulüne yakınlaştırdığı için üzerinde konuşmaya, tartışmaya değer bir toplumsal hareket haline gelmiştir (Chase, 2007:360). 1832 Reform Yasası[3], *temsil edilmeyenlerin* toplumsal tabanını işçi sınıfına kadar daraltmış, mülksüzleştirme ve her türlü haktan mahrum bırakmayı eş anlamlı hale getirmiştir. Bu nedenle Çartizmin önemi, İngiliz işçi sınıfının kendi kendine başlattığı ve kendi kendine örgütlediği ilk kitle hareketi olmasından kaynaklanmaktadır (Schwrazkopf, 1991:38). Bu çalışma, tarih boyunca Çartist Hareketin işçi sınıfı mücadele geleneğindeki önemini vurgulayarak, ilerleyen zamanlarda işçi haklarının kazanılmasındaki kilit rolüyle emek tarihi açısından anlamını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmada öncelikle Çartizmin ne olup ne olmadığına değinildikten sonra dönemler halinde (emekleme-yükselme-çöküş) Çartist hareket incelenecek ve sonuca bağlanacaktır.

ÇARTİZM NEDİR, NE DEĞİLDİR?

Sanayileşmenin başlarındaki İngiltere, 1830'lu yılların hemen başlarında önce ekonomik sonrasında da ekonomik krizin etkisiyle topluma yayılan Hobsbawm'ın (2008) tabiriyle Ludizm ve radikalizm, sendikacılık ve ütopik sosyalizm, demokrasicilik

[3] Avrupa'nın büyük bölümünde 'çalışan sınıflar' (işçiler, bağımsız zanaatkârlar ve yeni ortaya çıkan kapitalistler) toprak sahibi sınıfların siyasi ayrıcalıklarına karşı birleşip, devrimi tehdit edip ve zaman zaman devrim yaparken, İngiltere'de 1832'deki 'Reform Yasası' eski yönetici sınıfla, ekonomik açıdan yeni güçlü olanlar arasında pragmatik bir siyasi uzlaşma görülmüştür. Demokrasinin bu kısmi genişlemesinde emek büyük ölçüde dışlanmıştır. Bu siyasi ihanet, yeni piyasa ekonomisinin ve devletin yeni 'faydacı' politikalarının kurbanlarının maddi acılarının nedeni olarak makul bir şekilde görülebildiğinde, Çartizm ciddi bir isyan tehdidi oluşturmuştur (Hyman, 2001:74).

ve Çartizmi de yaratan bir "hoşnutsuzluk fırtınası" yaşamıştır. Dönemin Avrupa siyasi tarihi incelendiğinde savaş yoğun yıllara tekabül etmesi Hobsbawm'ın altını çizdiği fırtınanın çıkması da tesadüf olmayacaktır. Hobsbawm'a göre (2008:67), çağdaş İngiliz tarihinin başka hiçbir döneminde, geniş kitleler bu dönemdeki gibi devrimci olmamışlardır ya da devrimci bir duruma benzer bir durumun ortaya çıkmaya başladığı başka bir siyasal kriz anı görülmemiştir; İngiltere tarihinin hiçbir dönemi, işçi sınıfının ve orta sınıfın, ya birlikte ya da tek başlarına temel değişiklikler olarak gördükleri şeyleri talep ettikleri 1830'lar ve 40'ların başları kadar gerilimli, siyasal ve toplumsal açıdan huzursuz olmamıştır. Kuşkusuz bu huzursuzluğun temel kaynağı, sanayileşmenin hemen sonrasında yaşanan krizin özellikle işçi sınıfı için yarattığı açlık ve sefalet düzeniyle başa çıkamama prensibi olduğu söylenebilir. Çartizm, tam da bu yeni oluşan sefalet düzenine bir tepki neticesinde tarih sahnesine çıkmıştır.

Çartizmin ne olduğu, vizyon ve misyonu, harekete adını veren 1838-1842-1848 tarihlerinde yayınlanmış "People's Charter"larda[4] açıklanmıştır. Buna göre ilk Charter'da ifade olunan amaçlar altı noktada toplanmıştır: genel oy hakkı, parlamentonun yılda bir kere toplanması, gizli oyla seçim, parlamento üyelerine maaş bağlanması, parlamento üyeleri içim mülkiyet zorunluluğunun kaldırılması, seçim bölgeleri arasında eşitlik (Işıklı, 2005:141). Ne var ki, parlamentoya sunulan taleplerin karşılık görmemesi halinde hareketin bir alternatif planının olmaması başlangıç itibariyle ve sonrası için de karmaşık bir yapılanmaya da işaret etmektedir. Işıklı'ya göre (2005:141), hareketin kendi içerisinden bir lider çıkarma konusunda yetersiz kalması ve buna paralel olarak sendikalarla arasında hiçbir zaman kapanmayan uçurumun varlığı, Çartizmin potansiyelini yeterince açığa çıkaramamasına zemin hazırlamıştır. Çartizm, liderlik ve sendikalarla var olan sorunlara rağmen büyük kitleleri etrafında toplamayı başaran bir hareket haline gelmiştir. Bunun yansımalarını kuşkusuz fermanların tartışılması, onaylanması gibi eylemlerde gözlemlemek mümkündür. Glasgow'da 200 bin, Newcastle'da 80 bin, Leeds'de 250 bin, Manchester'da 300 bin kişi ferman toplantılarına katılması yeni kimsenin tahmin edemediği bir toplumsal hareketin başladığına işaret ederken parlamentoya sunulan fermanların reddedilmesi de aynı yoğunlukta hükmet kanadının da Çartizme karşı aksiyon aldığını göstermektedir. Reddedilen fermanların yerlerine yazılan yeni fermanların da reddedilmesi Çartizmin

[4] Halkın Fermanı. People's Charter'ın Türkçe karşılığı farklı kaynaklarda Halkın Fermanı ya da Halkların Bildirgesi olarak geçmektedir; bu çalışmada Hobsbawm'ın (2003; 2008) çevirisinden hareketle halkın fermanı kullanılacaktır.

henüz siyasi olarak bu süreci yürütemediğini de göstermektedir. Bu süreç, Çartizme büyükşehirlerden kitlesel desteğin de ancak 1840'larda gelmesine neden olmuştur, ayrıca diğer alanlarda da destek sınırlı kalmıştır. Brown'un aktardığına göre (1998:23), İrlanda'da Katolik Kilisesi, Çartizmin toplumu baltalayacağına dair şüpheler taşırken Genç İrlanda hareketi ise Çartizmin İngiliz olması nedeniyle İrlanda üzerindeki etkisinin sınırlı olacağını düşünmüştür; geleneksel protesto biçimlerinin güçlü olduğu çoğunlukla kırsal bölgelerde Çartizm zayıf kalmıştır, örneğin Doğu Anglia'da tarım işçileri genel oy prensibinin ekonomik durumlarını düzelteceğine asla ikna olmamıştır.

Her yaşayan hareket gibi Çartizm de farklı düşüncelere sahip, farklı grupların karışımından oluşmaktadır. Liderleri, manevi güce inanan, mevcut yöneticilerin kazanabileceğini savunanlarla; fiziki güce inanan onların devrilmesi gerektiğini savunanlar şeklinde bölünmüşken fiziki güç yanlıları bile bu amacı nasıl gerçekleştirecekleri konusunda gerçek bir fikre sahip olamamıştır (Harman, 2010:320). Önceden de bahsedildiği gibi Çartizmi yaratan dinamik dönem İngiltere'sinin içinde bulunduğu ekonomik kriz koşullarıydı. Çartizm, tarih sahnesine çıktığında henüz işçi sınıfının tam anlamıyla bir bilinç kazandığını söylemek güçtür; sanayileşmeye rağmen halen daha kentsel nüfus oranı kırsal nüfus oranına kıyasla düşük seviyelerde seyrederken işçi tipolojileri de birbirinden farklılaşmaktadır. Çartist hareket içinde Londra'daki daha küçük burjuva karakterli hareket ile Kuzey'in yeni sanayi bölgelerinin daha proleter hareketi arasında gözlenen bölgesel bölünmenin temelini oluşturur (Faulkner, 2012:190). Ancak yine de Çartizm, devrimci bir pratiktir ve Marx'a göre (2002), kapitalizm farkında olmadan kendi mezar kazıcılarını yaratmıştır.

ÇATAL BIÇAK MESELESİ MİTİ, GERÇEKLER VE ÖTESİ

Çartist hareketin küçümsenerek "çatal bıçak meselesi" olarak tanımlanmasına dair yaygın bir yanılgı vardır. Bu bölüm bir anlamda o yanılgının yanlış temellere ve yöntemlere dayandığı açıklamak üzere kaleme alınmıştır. Çartizmin temel taleplerinin ve hedeflerinin sadece basit, günlük yaşam sorunları ile sınırlı olduğu şeklindeki yanlış algı, hareketin tarihsel önemini ve işçi sınıfı mücadelesindeki derin etkilerini gölgede bırakmaktadır. Bu meseleyi bağımsız bir başlık altında ele almak, Çartizmin yanlış anlaşılmalarını düzeltmek ve hareketin gerçek hedeflerini daha net bir şekilde ortaya koymak için kritik bir önem taşımaktadır. Hareketin temel taleplerinin ve geniş çaplı etkilerinin incelenmesi, Çartizmin işçi sınıfı mücadelesindeki yerini ve tarihsel önemini doğru bir perspektifle ele alınmasına da olanak tanıyacaktır. Bir alt başlık yerine üst

başlık olarak bu konunun ele alınmasının nedeni, Çartizme dair bu yaygın yanılgının, hareketin genel değerlendirilmesinde önemli bir engel teşkil etmesidir. Çartizmin sadece basit taleplerle sınırlı olmadığını, aksine geniş kapsamlı siyasi ve sosyal reformlar peşinde koştuğunu vurgulamak, bu çalışmanın da temel amacını oluşturmaktadır. Bu nedenle, bu bölümü bağımsız bir başlık olarak ele almak, Çartizmin yanlış anlaşılmasını önlemeye yönelik önemli bir adım olarak görülmelidir.

Çartizm, biçimsel olarak siyasal demokrasi örneği sunarken, içerik olarak incelendiğinde ise bir sosyal demokrasi formu olduğu söylenebilir. 1830'lu yılların sonlarına doğru Whig'lerin özellikle sendikalaşmaya karşı olumsuz tutumları işçiler arasında bir öfke patlaması yarattığı gibi Yeni Yoksul Yasaları (New Poor Laws), ekonomik kriz ve fabrika reformunun yarattığı olumsuz hava siyasi anlamda daha çok reforma ihtiyaç duyulduğunu göstermiştir. Siyasal anlamdaki reform ihtiyacının işçi sınıfının gündelik çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi için tek yol olduğu inancı bir anlamda işçiler arasında yaygınlaştırılmıştır. Farklı bir anlatımla, Çartizmin misyonunun "çatal bıçak" meselesi gibi oldukça tekdüze bir düzleme indirilmek istenmiştir. Bu indirgeme en basit haliyle Çartizmin misyon ve vizyonunu reddetmek ya da anlamamış olmayı ifade etmektedir. Brown (1998), Çartizmi bir çatal bıçak meselesi olarak görmeyi Whiglere karşı duyulan derin siyasi nefreti yanlış anlamaya bağlamaktadır. Roberts'a göre de (2020:74), Çartizmi yalnızca bir "çatal ve bıçak" sorunu olarak ve hatta ekonomik sıkıntılara neredeyse bir diz çökme gibi gören basit açıklamalar hiçbir inandırıcılığa sahip olmadığı gibi Çartistlerin zaman zaman kullandıkları sert deyimleri haklı çıkarmak ve Çartizmin inanç ve kararlılıklarını pekiştirmek için Çartistler arasında yaygınlık kazanmıştır, ancak ne var ki Çartist kültürde bu tür küçümseyici yorumların kendi içlerinden gelmediği ilkesi hakimdir.

Çartizm, başlangıç itibariyle yerel ve bölgesel özellikler göstermesine rağmen özellikle zirve yaptığı 1838 ile 1843 yılları arasında ulusal çapta birlik sağladığı söylenebilir. Yerel ve bölgesel bir hareket olarak başlayıp ülke geneline yayılmasının arkasında kuşkusuz sanayi işçileri arasında sosyalizm fikrinin yayılması etkili olmuştur. Brown (1998:24), Çartizmin bu denli taraftar toplamasını kronik depresyon koşullarına bağlı olarak açıklarken güçlü Çartist desteğin artan nüfusla bağlantılı olması ve bunun da emek yoğun endüstrilerdeki düşük vasıflı işler üzerinde ek baskı oluşturmasını da anlamlı bulmaktadır. Buna göre, işçi sınıfının ekonomik sıkıntılarına siyasi bir yanıt verilmesi yönündeki talepler, onların koşullarını iyileştireceği inancıyla değil, mevcut sorunlara çözüm bulunamayacağı inancıyla ortaya çıkmıştır. Sanayi işçileri Çartizmde

önceki radikal hareketlere göre çok daha aktif bir rol oynamıştır. Burada da ilk motivasyon, 1830'ların sonlarındaki kronik işsizlikten kaynaklanan ekonomik sorunlar olmuştur. Bu noktada, Çartizmle fiziksel gücü ilişkilendiren Metodist bir papaz olan Joseph Rayner Stephens, Lancashire'da Çartizmin bir "çatal ve bıçak meselesi" olduğunu ilk dile getirenlerin başında gelirken Çartizmin bundan daha fazlası olduğu eleştirilerine de hedef olmuştur. Ne var ki Stephens'ın güvenilir bir figür olmadığı söylenmektedir. Mather'a göre (1965:24), O bir Çartist olmaktan çok, Tory taraftarıdır; yine de bir bütün olarak düşünüldüğünde pek çok Çartist, hak sahibi olmayı ki bu hakların başında genel oy hakkı gelmektedir sadece ekonomik fayda için bir araç olarak değil, insanın devredilemez bir hakkı olarak değerlendirmiştir. Engels (2013), Stephens'in Çartizm üzerindeki etkisine farklı bir noktadan yaklaşarak çatal bıçak mevzusu konusunda bir anlamda Stephens'i yanlışlamaktadır veya Mather'in söylemleri Engels'in aktardıklarıyla doğrulanmaktadır. Buna göre 1838 yılında Stephens, Manchester'da toplanmış kalabalığa seslenirken Çartizmin de ne olup ne olmadığını vurgulamaktadır:

> "Sizi ezenlerin emrindeki hükûmet gücünden, askerlerden, süngülerden ve toplardan korkmamıza gerek yok; sizin, onlardan çok daha güçlü bir silahınız var. Öyle bir silah ki bu, buna karşı tüm süngüler ve toplar güçsüzdür ve on yaşında bir çocuk bile onu kullanabilir. Bütün yapacağınız, elinize birkaç kibrit, bir de zifte batırılmış bir saman tomarı almaktır. O zaman hükûmetin ve onun binlerce askerinin, cesurca kullanıldığı takdirde bu silaha karşı neler yapabileceğini görmek isterdim." "Dostlarım, Çartizm temel amacı sizin oy hakkı elde etmeniz olan politik bir hareket değildir. Çartizm yaşamın asgari gereklerini yerine getirmek demektir: Charter, iyi bir ev, iyi yiyecek ve giyecek, refah ve kısa iş saatleri demektir" (Engels, 2013:231).

Morris'e göre (1948), Engels, hareketin ilk yıllarında Çartizmin sosyal amaçlarının işçiler tarafından tam olarak takdir edilmediği görüşündeydi. O yıllarda "altı nokta" ve özellikle de her derde deva olarak genel oy hakkı üzerinde daha fazla ısrar edildiği ve toplumsal hedeflerin daha belirsiz bırakılması yönünde bir eğilim olduğu doğru olmakla birlikte hareketin hikayesinin sosyal hedefler üzerinde gelişen bir vurgu gösterdiği de aynı derecede doğrudur (Morris, 1948:408). Engels için (2013:234), Çartizm, temel olarak sosyal bir karaktere sahiptir ve bir sınıf hareketidir; radikal burjuvazi için sonun başlangıcı ve sonu olan ve 'politik güç aracınız, sosyal mutluluk amacınızdır' sözü, Çartistlerin açıkça belirlenmiş seçim parolasıdır.

Çartizm, en çok destekçiyi ekonomik kriz zamanlarında elde etmiştir. İşçi sınıfının her ne kadar Çartizme sempati beslemesi normal karşılansa da özellikle kriz dönemlerinde hareketin finansal açıdan örgütlenmesinde sorunlar yaşanmıştır. Buna rağmen hareketin finansmanını ve örgütlenmesini sürdürmek için kendi kıt kaynaklarını ayırmaya hazır olan önemli bir ilkeli aktivist çekirdeğinin varlığı olmadan gerçekleşemezdi (Roberts, 2020: s. 74). Coğrafi, mesleki genişliği ve kadınların daha önce görülmemiş biçimde çalışma hayatına dahil olması bakımından Çartizm, İngiltere tarihinde çalışan nüfusun ilk örgütlü kitle hareketiydi. Bununla birlikte, 1842 yazı hariç, sendikaların desteğini hiçbir zaman resmen almayı başaramadı ve kırdaki işçiler ile kentteki sanayi işçileri arasında her anlamda var olan uçurumu da kapatamadı. Örgütlü emeğin kaçınılmaz ilerleyişinde de kritik bir aşamaya işaret etmedi. Çartizm "çatal ve bıçak" meseleleri tarafından motive edilmişti ama aynı zamanda emeğin onuru ve "insan hakları" ile de ilgiliydi (Brown, 1998: s. 129).

FIRTINADAN DOĞAN SESSİZ MİRAS: ÇARTİZM

Çartizm, 19. yüzyıl İngiltere'sinde işçi sınıfının siyasi ve sosyal haklar mücadelesinde önemli bir dönüm noktasıdır. Çartizm'in ortaya çıkışı, sanayi devrimi sonrası İngiltere'de yaşanan ekonomik ve sosyal dönüşümlerin bir sonucu olarak değerlendirilebilir. İşçi sınıfının adil temsil ve daha insani çalışma koşulları talepleri, bu hareketin temel motivasyonunu oluşturmuştur. Hareketin yükseliş dönemi, geniş kitlelerin desteğiyle birlikte, siyasi reform taleplerinin güçlü bir şekilde ifade edildiği ve işçi sınıfının kolektif gücünün sergilendiği bir zaman dilimidir. Bu dönemde, Çartistler, taleplerini gerçekleştirmek için hem parlamento içi hem de parlamento dışı yollarla mücadele etmiş, geniş halk kitlelerini harekete geçirmeyi başarmışlardır.

Ancak, Çartizm'in gerileme süreci, hareketin iç dinamiklerinde yaşanan zayıflamalar ve karşılaşılan siyasi engellerle şekillenmiştir. Liderlik sorunları, iç çekişmeler ve hükümetin baskıları, hareketin gücünü zayıflatmış ve etkisini azaltmıştır. Bu bölümde, Çartizmin doğuşu, yükselişi ve neden beklenen sonuçları elde edemediği ve nasıl zayıfladığı aktarılmaya çalışılacaktır. Çartizmin tarihsel sürecini üç ana başlık altında incelemek, hareketin işçi sınıfı mücadelesindeki yerinin ve öneminin daha iyi anlaşılmasına neden olacaktır.

Çartizmin Emekleme Dönemi

Hiçbir olay veya toplumsal hareket kendiliğinden ortaya çıkmaz; her biri belirli bir tarihsel ve toplumsal bağlamda, neden-sonuç ilişkileri çerçevesinde gelişir. Çartizm de bu bağlamda istisna değildir. İngiltere'de işçi sınıfının ilk gerçek ulusal hareketi olan Çartizm, emekleme dönemine Peterloo Katliamı ile adım atmıştır. 16 Ağustos 1819'da Manchester'da gerçekleşen bu katliam, işçi sınıfının barışçıl reform taleplerinin acımasızca bastırıldığı bir dönemi simgeler. Peterloo, toplumda derin bir öfke ve adalet arayışını tetikleyerek işçi sınıfının örgütlenme ve hak arama mücadelesinde önemli bir dönüm noktası oluşturmuş ve Çartizmin doğuşuna zemin hazırlamıştır. O nedenle de Çartizmin emekleme dönemine giriş yapılırken Peterloo Katliamına ana hatlarıyla değinmek önemli ve anlamlı olacaktır.

Peterloo Katliamından önce Peterloo'ya giden yolu açan bir dizi olaylar serisi vardır. Manchester şehrinin bir kasabası olan Oldham'da İngilitere'nin kuzeyindeki 28 kentin temsil edildiği işçi temsilcileri toplantısı gerçekleşmiştir. Thompson'a göre (2004:264;307;699), bu olay Peterloo'nun kilidini açmıştır. Buna göre,

> "ani değişimler yaratıp kurumları devirmeyi dilemek yerine, sadece bu cehaletin kendisini; kibrin ve merhametsizliğin, zeminini yıkmak daha iyidir. Kitleler yüceltilmelidir; Tanrının lütfunun en büyük yardımcıları olan kurumlar... bu kurumlardan, doğruluk hissine yakışmayan ya da insanlığın refahına karşı olan herhangi biri çok geçmeden yok olacaktır ve aklın büyük isyanı içinde sönümlenecektir. Şu an burada bulunan fakat tozun içindeki atomlar gibi duran yığınlar yükselmiş olacaklardı... başkaları onların efendisi değil, onlar bizzat efendileri olacaktı."

Bu sözler, daha ileride işçi egemenliğini savunan Labourism haline gelecek şeyin klasik bir ifadesidir. 1819'un Manchester'ına dönüp bakıldığında emekçilerin tarihinde ne varsa her şeyin başlangıcı vardır: tabandan gelen işçi sendikacılığı, bir işçi milisi, genel grev, sosyalist eğitim derneğinin temsilci yapıları. Bu hareketlerin içinde, Henry Hunt, işçi sınıfı radikalizminin öncüsü olarak öne çıkmış ve onun etkili liderliği, daha sonraki Çartist hareket üzerinde derin izler bırakmıştır.

Henry Hunt, işçi sınıfı radikalizminin öncüsü ve daha sonraki Çartist hareket üzerinde önemli bir etkisi olarak hatırlanan İngiliz radikal bir konuşmacı ve ajitatördü.

Parlamento reformunu ve Mısır Yasalarının[5] yürürlükten kaldırılmasını savunanların başında gelirken aynı zamanda kadınların oy hakkını savunan ilk parlamento üyesidir. Hunt, Peterloo Katliamının merkezinde yer alan tarihi bir figürdür. Hunt, Manchester Observer tarafından kurulan 'Patriotic Union Society' tarafından 16 Ağustos 1819 tarihinde Manchester'da Peterloo katliamına dönüşen bir mitingde planlanan konuşmacılardan biri olması için davet edilmiş, katliam sonrası vatana ihanetten tutuklanmış ve Ilchester Hapishanesinde 30 ay hapis cezasına çarptırılmıştır.[6] Peterloo Katliamı, 16 Ağustos 1819 Pazartesi günü Manchester- St Peter's Meydanında gerçekleşmiştir. Bu, işçi sınıfından insanların bir araya geldiği o zamana kadarki en büyük siyasi toplantı kabul edilir. Hunt'ın kürsüde konuşma yaptığı sırada süvarilerin parlamenter temsil reformu talebiyle toplanan yaklaşık 60.000 kişilik kalabalığa saldırması sonucu 18 kişi ölmüş ve 700'e yakın kişi de yaralanmıştır; bu olay İngiltere emek tarihine "Waterloo" birliklerine hicivli bir gönderme yapılarak "Peterloo Katliamı" olarak geçmiştir (Mason, 2011:16). 1817 ve 1819 yıllarında Parlamento üzerinden hak arayışı elde etme çabasının başarısızlıkla sonuçlanması üzerine dönemin Radikalleri, hükümeti geri adım atmaya zorlamak için büyük kitleleri harekete geçirme girişimine başlamıştır. Söz konusu büyük kitlelerin de ilk belki de en önemli tecrübesi St.Peter's Meydanında yaşadığı olaydır. Read'in aktardığına göre (1973), Hunt konuşmasına başladığı sırada yerel hakimler kalabalığı dağıtmak için 15. Süvari Birliğini çağırmış, kılıçla saldırıya geçen süvari birliği bir anlamda toplumsal kıyım gerçekleştirmiştir. Poole'a göre (2019) Peterloo Katliamı, "19. yüzyılın İngiliz

[5] Mısır Yasaları, 1815 ile 1846 yılları arasında Birleşik Krallık'ta ithal gıda ve mısıra uygulanan gümrük tarifeleri ve diğer ticari kısıtlamalardır. Yasalar, yerli çiftçilerin lehine olacak şekilde mısır fiyatlarını yüksek tutmak için tasarlanmıştı ve İngiliz merkantilizmini temsil ediyordu. Mısır Yasaları, başlangıçta sadece belirli bir fiyatın altında ithalatı yasaklayarak ve daha sonra yüksek ithalat vergileri uygulayarak ucuz mısır ithalatını engellemiş ve gıda arzının az olduğu zamanlarda bile yurtdışından ithal etmeyi çok pahalı hale getirmiştir. Mısır Yasaları, toprak mülkiyetiyle ilişkili karları ve siyasi gücü arttırmıştır. Yasalar, İngiliz halkı için gıda fiyatlarını ve yaşam maliyetlerini yükseltmiş ve İngiliz halkının harcanabilir gelirini azaltarak imalat gibi diğer İngiliz ekonomik sektörlerinin büyümesini engellemiştir. Yasalar, kırsal kesimden çok daha az siyasi güce sahip olan kentli grupların muhalefetinin odağı haline gelmiştir. İrlanda'da 1845-1852 yılları arasında yaşanan Büyük Kıtlığın ilk iki yılı, yeni gıda kaynaklarına duyulan acil ihtiyaç nedeniyle bir çözüm bulunmasını zorunlu kılmıştır. Ekonomi tarihçileri Mısır Yasalarının yürürlükten kaldırılmasını Britanya'da serbest ticarete doğru belirleyici bir geçiş olarak görmektedir. 2021 yılında yapılan bir araştırmaya göre, Mısır Yasalarının yürürlükten kaldırılması Birleşik Krallık'ta en düşük gelire sahip %90'lık kesime ekonomik fayda sağlarken, en yüksek gelire sahip %10'luk kesimin gelir kaybına uğramasına neden olmuştur (Woodward, 1962:60).

6 https://www.historyofparliamentonline.org/volume/1820-1832/member/hunt-henry-1773-1835 (Erişim tarih: 22.05.2024).

topraklarındaki en kanlı siyasi olayı" ve "sanayi devriminin kuzeydeki güç merkezinde yaşanan siyasi bir depremdir".

Hernon (2006), katliamın boyutlarından ve etkilerinden bahsederken oldukça ilginç de bir örnek de vermektedir: "Yaralılardan biri olan ve 9 Eylül'de yaralarından ölen Oldhamlı kumaş işçisi ve eski asker John Lees, Waterloo Savaşına katılmış ve ölümünden kısa bir süre önce bir arkadaşına Peterloo'daki gibi bir tehlikeyle hiç karşılaşmadığını söylemiştir; 'Waterloo'da adam adama dövüş vardı ama orada düpedüz cinayet işlendi'. Peterloo, işçi eylemleri için bir başlangıç olarak kabul edilebilir; Peterloo siyasi reform taleplerinin dile getirildiği kitlesel bir toplanmaydı ve bunu özellikle 1820'lerin ortası ile sonu arasında ve yine 1830'ların ortasında, grev ve sendikalaşma dalgaları takip etmiştir. Yükselen mücadele dalgası, 1838-1848 yılları arasında Çartist eylemlerle doruğa ulaşmıştır (Huberman, 2012:211). Peterloo Katliamı, Çartist hareketin tarih sahnesine çıkmasına zemin hazırlamıştır. Dönemin ünlü radikal devrimcisi ve aynı zamanda gazete yazarı olan Samuel Bamford'un, Hunt'ın konuşması için geldiği St. Peter's Meydanında açtığı pankarttaki sözler oldukça dikkat çekicidir: "birlik ve direnç". Bu slogan, işçi sınıfının toplumsal ve siyasi talepleri etrafında kenetlenme ve baskılara karşı durma kararlılığını simgelemektdir. Ancak, Bush'a göre (2005:35) Peterloo, arkasında bir işçi sınıfı efsanesi dışında pek de bir şey bırakmamıştı; arda kalan tek şey Lancashire işçilerinin kuşaklar arası aktaracağı içgüdüsel bir kanıttan ibarettir. Bu bağlamda, Peterloo'nun tarihsel etkisi, fiziksel kazanımlardan ziyade işçi sınıfının kolektif hafızasında ve direniş ruhunda kalıcı bir iz bırakmış olmasıdır.

İngiltere'de işçi sınıfının ilk gerçek ulusal hareketi olarak, Çartistlerin kendilerini meşrulaştırma ihtiyacının son derece bilincinde olmaları şaşırtıcı olmamalıdır; bunu başarmak, muhalif hareketler için, devletin gücü ve erişimiyle desteklenen 'resmi' gelenek mucitlerine kıyasla çok daha zordur. Geleneğin icadına yönelik resmi girişimler iktidarın otorite arayışı olarak görülebilirken, muhalif hareketler bunun aksine hem iktidar hem de otorite arayışındadır ve aynı zamanda insanları değişim için harekete geçirmeye çalışır. Çartizm muhalif bir hareket olmasına ve zaman zaman devlet otoritesine ciddi bir meydan okumayı temsil etmesine rağmen, niyeti "özerk ve belirgin bir şekilde işçi sınıfı veya pleb[7] 'kamusal alanı' oluşturmak" değildi. Devlet ve üst

[7] Pleb, Antik Roma'da, toplumun alt sınıfını oluşturan, genellikle sıradan vatandaşları ifade eden bir terimdir. Plebler, Roma toplumunun önemli bir bölümünü oluştururken başlangıçta siyasi hakları ve ayrıcalıkları sınırlıydı. Pleblerin çoğunluğu çiftçi, zanaatkar ve işçidir. Pleblerin siyasi ve sosyal haklarını genişletmek için

sınıflar ancak Çartistlerin taleplerini reddederek ve onları kamusal alandan dışlama girişimleriyle istemeden de olsa işçi sınıfı karşıtı bir kamusal alan yaratmıştır. Tarihçilerin uzun zamandır kabul ettiği gibi, Çartistlerin aradığı şey resmi kamusal alana erişimdi, farklı bir anlatımla işçi sınıfının siyasi haklara sahip olma hakkı (Roberts, 2020:205).

1830'ların sonlarında İngiliz işçileri pazarlık açısından zayıf bir konumunda ve ülke o dönemde yüzyılın en kötü ekonomik bunalımlarından birini yaşarken bazıları için Çartist hareket umut vaat ederken son dönemde sendikacıların da Çartizme dahil olduğu gözlenmiştir. Mayıs 1842'de, 16 milyonluk İngiltere nüfusunun bir milyondan fazlası yoksullara yardım ederken, bu durum ekonomik bunalıma rağmen bir huzursuzluk patlamasına neden olmuştur. Haziran 1842'de Midlands, Cumberland ve Glasgow'da grevler patlamış ve işçi sınıfı tarih sahnesindeki yerini almaya başlamıştır (Fraser, 1999:22). Aslında, 1790-1830 yılları arasında işçi sınıfı açısından hatırlanacak eylemlerin sayısı oldukça kısıtlıdır. Söz konusu tarih aralığında açlık, yoksulluk ve sefalet olanca hızıyla devam etmektedir. 1832-1834 yılları arasında sendikal faaliyetin patlaması sırasında örgütlü işçiler arasında reel ücretlerde kuşkusuz artışlar olurken aynı artışı sendikal eylemler için söylemek güçtür. Dolayısıyla gerçekten de "The People's Charter'ın hazırlanması ile Büyük Sergi[8] arasında belirsiz bir tarihte" Thompson'a göre (2004) durum, 1843'teki demiryolu patlamasıyla değişmeye başlamıştır. 1832'den Çartizme giden çizgi, tek bir noktaya doğru yönelen eşzamanlı ve ilişkili hareketlerin bir araya gelmesidir; bu tek nokta ise "genel oy hakkıdır". Owenci ve Chartist yıllar bağlamında genel oy hakkı talebi, daha ileri talepler anlamına da geliyordu: İlk önce ve kaçınılmaz olarak, işçi sınıfının dışlanması, her türlü siyasal eyleme karşı bir karşıt dışlamayı tahrik etmiştir. Ancak 1832 sonrasında genel sendikalizme geçişle bu siyaset

verdikleri mücadeleler sonucunda, zamanla çeşitli reformlar yapılmış ve plebler bazı önemli haklar kazanmıştır. Bu mücadelelerin sonucunda, plebler de Roma senatosunda temsil edilmeye başlanmış ve bazı yüksek mevkilerde görev alabilme hakkına sahip olmuştur. Modern anlamda pleb terimi, genellikle aşağılayıcı bir anlamda, sıradan veya alt sınıftan biri anlamında kullanılabilir. Ancak bu kullanım, kelimenin tarihi kökeninden uzaklaşarak, daha çok sosyal sınıf ayrımına vurgu yapmaktadır. Y.N

[8] 1851 yılında İngiltere'de düzenlenen "Great Exhibition", Londra Hyde Park'ta gerçekleşen uluslararası bir sanayi sergisidir. Bu sergi, dönemin sanayi devrimi ve teknolojik ilerlemelerinin sergilenmesi amacıyla düzenlenmiştir. Sergide, dünya çapında pek çok ülkeden katılımcılar, sanayi ürünleri, teknolojik yenilikler, sanat eserleri ve diğer çeşitli ürünlerini sergileme fırsatı buldular. Sergide, özellikle endüstriyel eşyalar, sanat eserleri, tarım ürünleri, makineler ve diğer ürünlerin sergilenmesiyle modern endüstrinin ve bilimin başarıları vurgulanmıştır.

karşıtı önyargı yalnızca dingin bir hal almamış aynı zamanda kavgacı, militan ve hatta devrimci bir nitelik kazanmıştır. Bu yılların siyasal düşüncesinin zenginliğini incelemek için genel sendikacılığın tarihine ve aslında Çartizmin ilk yıllarına daha fazla göz atmak gerekmektedir (Thompson, 2004:980-981). Çünkü Morris'e göre (1948:410), her halükârda, sendikacılık işçilerin sadece küçük bir bölümünü etkilerken tüm işçi sınıfını kapsayan bir genel grevin örgütlenmesi o dönemde muhtemelen imkansızdı. Bununla birlikte, Çartistlerin böyle bir silahın potansiyel etkisinin farkında olduklarını belirtmek ayrıca önemlidir.

Thompson'un yukarıda çizmiş olduğu çerçeveden hareketle bu dönemde Çartizmden İngiltere geneline yayılmış bir örgütlenme olarak bahsetmek imkansıza yakındır. Çartizmin doğası gereği hareketi anlamak güçtür. Gerçekten de bu hareketin en karakteristik ve anlaşılması en zor özelliği, son derece talihsiz doğasıdır. Dönemin tüm toplumsal hareketlerinin temel nedeni, ülke genelinde hüküm süren umutsuzluk ve sefaletti. Buna çare olarak, Londra'daki işçiler, toplumsal ilerlemeyi teşvik etmeye çalışan bir dernek kurmuştur. Kendilerini tüm demokratik içgüdülerle ve siyasi ilerlemeye yönelik tüm özlemlerle güçlü bir sempati içinde ifade ederken, ülkenin başka bir yerinde ise, farklı amaçlar öneren ve bu amaçlara geçmişin örnekleriyle ve yaratıcılığın sunabileceği her türlü yolla ulaşılmasını teşvik eden başka bir cemiyet örgütlenmiştir. Bu cemiyet, silahlı güç olmasalar da güç kullanılmasını önermiştir (Gonner, 1889:643). Geniş kapsamından ötürü de Çartistler kimdir sorusunun yanıtlanmasını da zorlaştırmaktadır. Kimden ziyade Çartizmin emekleme döneminden başlamak üzere gerçek güç merkezi, East Midlands'in üç tekstil bölgesi, West Riding of Yorkshire ve güney Lancashire bölgesidir. Bu bölgelerde Çartizm, sanayi köylerinde ve Stockport ve Bradford gibi orta büyüklükteki kasabalarda, Manchester ve Leeds gibi büyük eyalet merkezlerine göre çok daha güçlüydü (Brown, 1998:127). Yine de Çartistler kimdir ya da ilk Çartistler kimdir sorusuna binaen dolaylı da olsa bir açıklama getirmek gerekmektedir: İlk Çartistler, tam gelişmiş kentsel sanayi endüstrisini deneyimleyen ilk işçi nesilleridir. İlk Çartistler haleflerinden daha yıpratıcı bir karaktere sahipti çünkü öfke ve yabancılaşma duyguları daha büyüktü. 'Sınıf yasalarını' sona erdirmek için parlamentoda reform yapmaya çalıştan oldukça kalabalık bir gruptu, ancak bu daha iyi bir dünya arayışlarının sadece başlangıç noktası kabul edilir (Pickering, 1995:185).

Çartizmin Yükselme Dönemi

Çartizmin emekleme dönemini takip eden yıllarda, hareketin etkisi ve kapsamı hızla genişlemiştir. Bu süreçte, işçi sınıfının örgütlenme kabiliyeti artarken ve Çartizm, İngiltere genelinde daha geniş kitlelere ulaşmayı başarmıştır. Yükselme dönemi olarak adlandırılan bu evrede, Çartizm taleplerini daha yüksek sesle ve kararlılıkla dile getirirken, toplumun farklı kesimlerinden de destek görmeye başlamıştır. Bu dönemde, çeşitli yerel ve ulusal toplantılar düzenlenmiş, hareketin liderleri ve üyeleri arasında daha sıkı bir iletişim ve iş birliği sağlanmıştır. Çartistler, halkın desteğini kazanmak ve hareketin meşruiyetini artırmak için yoğun propaganda faaliyetlerine girişmiş, basın ve broşürler yoluyla geniş kitlelere ulaşmayı başarmıştır. Bu dönemin belirleyici özelliklerinden biri de Çartizmin taleplerinin sadece ekonomik ve siyasi reformlarla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda sosyal adalet ve eşitlik ideallerini de kapsayan geniş bir toplumsal hareket haline gelmesidir.

1839'da halk fermanının yayınlanmasının ardından, Çartizm, kitlesel mitingler, imza kampanyaları ve yürüyüşler düzenleyerek kamuoyunda geniş yankı uyandırmıştır. Çartistlerin, parlamentoda reform taleplerini dile getirmek için gerçekleştirdikleri çeşitli girişimler, hareketin siyasi alanda da tanınmasına ve tartışılmasına yol açmıştır. Bu dönemde, Birmingham, Manchester, Glasgow gibi sanayi kentlerinde düzenlenen büyük mitingler, işçi sınıfının taleplerini duyurma ve güç gösterisi yapma açısından önemliydi. 1839'da sunulan ilk halk fermanı dilekçesi, yaklaşık 1,3 milyon imza toplanarak, parlamentoya sunulmuş ancak parlamentonun bu dilekçeyi reddetmesi, hareketin daha da radikalleşmesine ve protestoların artmasına neden olmuştur.

Yükselme dönemi, aynı zamanda Çartizmin sadece işçi sınıfının değil, daha geniş toplumsal reform arayışlarının da sembolü haline geldiği bir dönem olarak kayda geçmiştir. Kadınların ve orta sınıf reformcularının da desteğini kazanan Çartizm, bu dönemde İngiltere'nin dört bir yanına yayılarak toplumsal ve siyasi değişim taleplerini daha geniş bir tabana yaymıştır. Hareket, sadece ekonomik ve siyasi reformları değil, aynı zamanda sosyal adalet ve eşitlik taleplerini de içeren kapsamlı bir reform hareketine dönüşmüştür. Çartizmin yükselme dönemi, işçi sınıfının hak arama mücadelesinde önemli bir aşamayı temsil ederken, İngiltere'deki siyasi ve toplumsal dönüşümlerin de habercisi olmuştur.

Çartizmin yükselişe geçtiği 1830'lu yılların ikinci yarısında kasaba ve zanaat bazında sendikacılık hareketi istikrarlı bir büyüme trendi yakalamıştır. Bu durum şaşırtıcı gelmemelidir çünkü bu dönem aynı zamanda Çartizmin yükselme ve yayılma dönemine tekabül etmektedir. Pelling'e göre (1976:34), Çartizm giderek daha fazla desteği dönemin endüstriyel değişimlerinin yarattığı kayıplardan alırken, sendikacılık ya Londra'daki hizmet işkollarında olduğu gibi bu tür değişimlerden çok az etkilenen zanaatkarlar arasında ya da Londra'daki hizmet sektörü çalışanları arasında gelişmiştir; ayrıca, düzenli olarak istihdam edilip edilmemelerine bağlı olarak, madencilerin ve fabrika işçilerinin arasında da ilgi görmüştür. Her ne kadar yükselme döneminin ilk zamanlarında dahi sendikalar ile Çartizm arasındaki bağ hala zayıfken İngiltere'nin kuzey şehirlerinde işçi toplulukları Çartist hareketin düzenlediği eylem ve gösterilere katılma eğilimi göstermiştir. Ne var ki 'Fiş Grevi'[9], 'Tıkaç Grevi'[10] gibi olayların Çartizmle ya da sendikalarla pek ilgisi olmadığı gibi bazı sendikalar politika tartışmalarının kural dışı olduğuna kanaat getirerek Çartizmin dikkatleri kendi hareketlerinden uzaklaştıran bir unsur olduğunu fark etmiştir. Çartizm söz ve eylemde şiddete yöneldiği ölçüde, sendikaların desteğinden giderek daha fazla uzaklaşmaya başlamıştır (Belchem, 1983:577).

1840'lar, Çartizm hareketi için kritik bir dönemdi çünkü bu yıllar, hareketin doruk noktalarına ulaştığı, kitlesel desteğin arttığı ve önemli olayların yaşandığı bir zaman dilimini temsil etmektedir. Doruk noktasından tam olarak ne anlaşılması gerektiğini birkaç örnek olay üzerinden açıklamakta fayda vardır. Bunlardan ilk olay belki de en kıymetlisi 1840 yılında William Lovett ve diğer Çartist liderler tarafından kurulan Ulusal Çartist Derneğidir.[11] Dernek, Çartizmin daha organize ve merkezileşmiş bir

[9] Card Strike: Tarihsel olarak İngiltere'deki işçi hareketleri bağlamında kullanılmıştır. Bu grev türü, işçilerin daha iyi çalışma koşulları, ücret artışı veya diğer talepler için işverene karşı başlattıkları bir direniş biçimidir. Terim, işçilerin çalışma koşullarına yönelik memnuniyetsizliklerini ve işverene karşı tepkilerini göstermek amacıyla iş yerindeki fişlerin veya kimlik kartlarının toplu halde teslim edilmesi veya iade edilmesi anlamına gelir. Bu şekilde işçiler, işten ayrılma niyetlerini ve taleplerini işverene güçlü bir şekilde iletmiş olurlar. Özellikle 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarında, fiş grevleri, işçi hareketlerinin yaygın bir eylem biçimi olarak bilinmektedir. İşçilerin örgütlü bir şekilde hareket ederek, taleplerinin karşılanmaması durumunda işten toplu olarak ayrılma tehditleri, işverenler üzerinde baskı oluşturmayı amaçlamıştır.

[10] Plug Plot Riots: 1842 yılında, İngiltere'nin çeşitli bölgelerinde işçiler, ücret kesintilerine ve işten çıkarmalara karşı büyük çaplı bir grev hareketi başlatmştır. Bu hareket, tarihsel olarak "Plug Plot Riots" olarak bilinir. İşçiler, fabrikalardaki makinelerin tıkaçlarını çıkararak üretimi durdurmuş ve böylece işverenlere karşı güçlü bir protesto göstermişlerdir. Bu eylemler, Lancashire, Yorkshire ve diğer sanayi bölgelerinde yaygın olarak görülmüştür.

[11] National Charter Association (NCA).

yapıya kavuşmasını sağlarken, işçi sınıfının siyasi ve sosyal haklarını savunmak için çalışan ilk kitlesel siyasi parti olarak da kabul edilir. Bu dernek, Çartizmin taleplerini daha etkili bir şekilde dile getirmesine ve hareketin birleştirici bir güç haline gelmesine katkıda bulunmuştur (Epstein, 1983:220).

İkinci sıraya 1842 yılında gerçekleşen genel grev konulabilir. 1842 yılında İngiltere'nin çeşitli bölgelerinde işçi sınıfı tarafından başlatılan genel grev, Çartizmin işçi sınıfı üzerindeki etkisini ve hareketin radikal taleplerini gözler önüne sermiştir. Bu grev, işçi ücretlerindeki düşüşlere ve kötü çalışma koşullarına karşı bir tepki olarak ortaya çıkmış ve kısa sürede Çartist taleplerle birleşmiştir. Grev sırasında birçok bölgede çatışmalar yaşansa da ve hareketin radikal doğası, hükümetin dikkatini çekmiştir (Chase, 2007:377).

Üçüncü sırada 1842 genel grevi ile aynı yıl gerçekleşen İkinci Halk Fermanı vardır. 1842 yılında Çartistler, yaklaşık üç milyon imza toplayarak İkinci Halk Fermanını parlamentoya sunarken toplanan üç milyona yakın imza Çartizmin artık halkın geniş kesimlerinin desteğini aldığını göstermektedir. İkinci fermanda Çartistlerin siyasi reform taleplerini yeniden gündeme gelmiştir. Ancak önceki fermanlarda olduğu gibi parlamentonun bu dilekçeyi de reddetmesi, Çartist hareketin radikalleşmesine ve protesto eylemlerinin artmasına yol açmıştır (Finn, 1993:64).

Dördüncü olarak, "Tam Oy Derneğinden"[12] bahsetmek gerekir. Bu dernek, Engels'in (2013) özellikle altını çizdiği gibi, Çartist hareketle paralel talepler için mücadele eden ve İngiliz işçi sınıfı tarihinde önemli bir yer tutan bir hareket olarak öne çıkmaktadır. Dernek, reformcu Joseph Sturge tarafından kurulmuş ve Çartist hareketle ilişkili olarak, işçi sınıfı ve diğer alt sınıfların siyasi haklarını genişletmek için çalışmıştır. Derneğin temel amacı, erkeklerin evrensel oy hakkını sağlamak ve bu talepleri yasal reformlarla gerçekleştirmekti; dernek ayrıca özellikle barışçıl yollarla reform yapılmasını da savunmuştur. Tam Oy Derneği, Çartist hareketle aynı dönemde faaliyet göstermiş ve benzer taleplerde bulunmuş olsa da yöntem ve stratejiler açısından farklılıklar göstermektedir. Çartistler genellikle daha radikal ve zaman zaman şiddet içeren eylemleri savunurken, Tam Oy Derneği daha barışçıl ve anayasal reformları tercih etmiştir. İki hareket de erkeklerin evrensel oy hakkını, milletvekillerine maaş

[12] Complete Suffrage Association (CSA).

bağlanmasını ve seçilmek için mülkiyet şartının kaldırılmasını savunmuştur. Çartist faaliyetler 1842 yılına gelindiğinde İngiltere genelinde sürekli ve örgütlü faaliyetlerle zirveye çıkarken gerek aynı yıl gerekse 1843 yılında hareketin siyasi zirvesi de yaşanmıştır. Burjuvazinin uyguladığı taktiklere rağmen 1842 ve 1843 yazındaki grevler başarıya ulaşmıştır. 1843 yılının hemen başlarında Birmingham Ulusal Kongresi'nde radikal burjuvazinin temsilciliğini yapan Sturge, "Charter" adının Çartist Birliği'nin kuralları arasından çıkartılması oylamasını kaybettiğinde yanındaki azınlıkla birlikte toplantıyı terk ederek sonrasında radikal burjuvalardan oluşan "Tam Oy Derneğini" kurmuştur. Zaman içinde işçilerin de derneğe sırt çevirmesi Engels için (2013:238), Çartizmin bütün burjuva öğelerden temizlenerek tam bir işçi hareketi haline gelmesi anlamına gelmektedir. Çartistler, hareketin Richard Cobden ve John Bright gibi burjuva liderlerini ücretleri daha da düşürmeye çalışmakla ve işçilerin dikkatini gerçek şikayetlerden uzaklaştırmakla suçlasalar da (Morris, 1948:412), Çartist işçiler, proletaryanın burjuvaziye karşı giriştiği her mücadeleye daha büyük bir şevkle girişmeye başlamıştır.

Beşinci olarak 1848 yılında parlamentoya sunulan Üçüncü Halk Fermanı ve Kennington Mitingi yer almaktadır. 1848 yılında Çartistler, üçüncü fermanı dilekçesini parlamentoya sunmaya hazırlanırken, Londra'nın Kennington semtinde büyük bir miting düzenlemiştir. 1848 yılı Avrupa'da devrim çağı ya da dönemi olarak bilinir, dolaysıyla da Avrupa'da devrimlerin yaşandığı bir dönemde gerçekleşen bu miting, İngiliz hükümeti tarafından büyük bir tehdit olarak algılanmıştır. 10 Nisan 1848'de yapılan Kennington Mitingi, Peterloo'yu andıran biçimde geniş bir polis ve askeri kuvvetle çevrelenmiştir. Pickering & Tyler (2000) açısından bu olay, Çartizmin kitlesel gücünü ve hükümetin harekete olan tepkisini göstermesi açısından önemlidir.

Son olarak Çartist gazete ve süreli yayınlardan bahsetmek gerekmektedir. 1840'lar, Çartist hareketin yayıncılık alanında da önemli adımlar attığı bir dönemdir. "Northern Star" gibi gazeteler, hareketin ideolojisini ve taleplerini geniş kitlelere ulaştırmada önemli bir rol oynarken bu yayınlar, Çartistlerin fikirlerini yayarak, halkın bilinçlenmesine ve hareketin destek tabanının genişlemesine katkıda bulunmuştur (Barker, 1998).

Çartist hareketin zirve yaptığı yıllar olan 1840'larda hareketin öldüğü iddia edilmesine rağmen birkaç yıl içerisinde kendi liderlerini aday göstererek meclise sokacak kadar gücünü korumaktaydı. 1847'deki ekonomik krize rağmen hareket canlı ve enerjik

kalmaya devam etmiştir. Çartizmin yükselme dönemi, İngiltere'de işçi sınıfının tarihsel mücadelesinin en canlı ve etkileyici evrelerinden biridir. Bu dönemde, Çartistler yalnızca işçi sınıfının haklarını savunmakla kalmadılar, aynı zamanda geniş kitleleri siyasi reform ve sosyal adalet talepleri etrafında örgütlediler. Kitlesel mitingler, grevler ve dilekçeler, hareketin gücünü ve kararlılığını simgelerken, Çartistlerin halkın iradesini yansıtma konusundaki ısrarlarını da gözler önüne sermiştir. Her ne kadar parlamentoya sunulan dilekçeler, hükümet tarafından defalarca reddedilmiş olsa da Çartist hareketin bu dönemdeki çabaları, İngiliz siyasetinin demokratikleşme sürecine önemli katkılarda bulunmuştur. Çartizm, işçi sınıfının siyasi bilincinin gelişmesine ve örgütlenme yeteneklerinin artmasına öncülük ederek, işçi hakları mücadelesinde yeni bir sayfa açmıştır. Hareket, aynı zamanda orta sınıf reformcuları ve kadınların desteğini kazanarak, toplumsal dayanışmanın önemini pekiştirmiştir. Yükselme dönemi, Çartizmin sadece ekonomik ve siyasi reform taleplerini değil, aynı zamanda sosyal adalet ve eşitlik ideallerini de temsil eden geniş bir toplumsal hareket haline gelmesini sağlamıştır. Bu toplumsal hareket İngiltere'nin demokratikleşme sürecine kalıcı etkiler bırakmıştır. Ancak, her büyük hareketin bir zirve noktası olduğu gibi, Çartizm de bu noktadan itibaren gerileme ve çöküş dönemine doğru ilerlemeye başlamıştır. Özellikle 1848'deki Üçüncü Halk Fermanı Dilekçesinin reddedilmesi ve Kennington Mitinginin beklenen sonuçları vermemesi, Çartizmin bu yeni döneme girişinin somut göstergeleri sayılabilir.

Çartizmin Çöküş Dönemi: Sonun Başlangıcı

Çartizmin yükselme döneminde elde edilen başarılara ve kitlesel desteğe rağmen, 1840'ların sonlarına doğru hareketin zayıflamaya başlaması kaçınılmaz hale gelmiştir. Güney Galler'de Newport Ayaklanmasının[13] başarısızlığı ve 1848'deki devrimci dalganın etkisiz kalması, hareketin çöküş dönemine girdiğini göstermiştir. İç çekişmeler, liderlik krizleri ve devletin artan baskıları, Çartizmin gücünü yitirmesine neden oluşturmuştur. Ekonomik ve sosyal koşulların değişmesi, işçi sınıfının taleplerinin farklılaşması ve reformların gecikmesi, hareketin kitle desteğini

[13] Newport Ayaklanması, Çartist Hareketin en belirgin ve dramatik olaylarından biridir. Halk fermanındaki taleplerin reddedilmesi üzerine, Çartistler daha radikal eylemlere yönelmiştir. 4 Kasım 1839 tarihinde John Frost, Zephaniah Williams ve William Jones önderliğinde başlayan ayaklanmanın amacı tutuklu olan Çartistlerin serbest bırakılmalarını sağlamaktı. İsyancılar hükümeti protesto etmek için Newport'a yürümüş, çıkan çatışmalarda en az 22 isyancı ölmüş ve birçok kişi yaralanmıştır. Frost, Williams ve Jones sonrasında yakalanmış, yargılanmış ve idam cezasına çarptırılsa da cezaları sürgüne çevrilmiştir.

kaybetmesine yol açmıştır. Çöküş dönemi, Çartizmin politik arenadaki etkisinin azalmasını ve işçi sınıfı mücadelesinin yeni stratejilere yönelmesini beraberinde getirdi. Çartizm, bu dönemde geri çekilmek zorunda kalırken, ardında bıraktığı miras, işçi hakları ve demokratik reform taleplerinin gelecekteki mücadeleler için bir temel oluşturmuştur.

Her ne kadar 1840'lı yıllar Çartist hareket için zirve yılları kabul edilse de çöküş de bir o kadar hızlı gerçekleşmiştir. Özellikle İngiltere ekonomisinin kriz koşullarını atlatıp hızlı bir büyüme trendi yakalaması bir anlamda Çartizmin de eskisi kadar güçlü olamayacağına işarettir. Bu dönüşüme ivme kazandıran gelişmelerden biri örneğin Kuzey İngiltere'de zanaatkar kulüpleri ve derneklerinden belirgin biçimde farklı olan yeni bir sendikacılık anlayışının ortya çıkmasıdır. Buna paralel olarak da uzun süre varlığını sürdüremeyen, fakat sürekli olarak yeni bir siyasal eylem modeli geliştiren büyük ölçekli örgütler de boy göstermeye başlamıştır. 'Madenciler Derneği' bu minvalde ortaya çıkmış örneklerden biridir. Madenciler Derneği, maden ocaklarında çalışmış olan Newcastlelı bir meyhaneci olan Martin Jude'un önderliğinde ve Pittnen Başsavcısı olarak ünlenen Bath avukatı W.P. Roberts'ın yardımıyla, üyeleri için daha iyi ücretler ve daha iyi çalışma koşulları için yoğun bir mücadele vermiştir. Dernek, her türlü abartılı hırstan kaçınırken Çartist hareketle de hiçbir bağı olmamıştır. Derneğin amacı, ulusal üretim kısıtlaması yoluyla kömür fiyatlarını artırarak üyelerinin yaşam standartlarını yükseltmekti (Pelling, 1976:37). Bu tekil örnek Çartizmden kopmaları ya da Çartizmin birleştirici gücünden uzaklaştığının da göstergesidir.

Çartizm, işçi sınıfı bilincinin bir çıktısı olmasındansa siyasi iktidarı tekelinde bulunduran ayrıcalıklı azınlığa karşı 'halkı', 'üretici sınıfları' konumlandıran radikal bir harekettir ve Çartizm, sanayileşmenin ilk zamanlarında tutarlı bir felsefe geliştirip sınıfsal bir eleştiri de getiremediği için eleştirilmiştir. Rogers (1987: 150), bu eleştirilerden hareketle Çartizmin gerilemesini 1840'lardaki gelişmelere değil emekleme dönemindeki yanlış politikalara bağlamaktadır. Buna göre, Çartizmin gerilemesi, devletin 1832 Reform Yasası ile ayrıcalık tanınan reformist güçlerden uzaklaşmasıyla başlar çünkü yasa, kapitalizmi istikrara kavuşturmayı ve hoşnutsuzlukları sosyal reformdan taviz vermek suretiyle hareketsiz kılmayı amaçlarken, Çartizmin de inandırıcılığı devletin eylemleriyle zayıflatılmıştır. Esasen yükselme döneminde değinilen üç halk fermanının reddedilmesi, Çartizmin son derece sınırlı bir parlamenter desteğe sahip olduğunu göstermektedir. Çartizmle eş zamanlı faaliyet gösteren ve benzer taktikleri kullanan 'Mısır Yasası Karşıt Birliği' ve '1830-1832 Reform Hareketi'

parlamenter müttefiklerine güvenebildikleri için başarılı olmuştur ve dışarında baskı grubu oluşturma ihtiyacı da duymamıştır. Brown'a göre (1998: 127), Çartistler çağdaşlarının yaptığını yapamadığı için çöküş sürecine girmiştir; parlamento desteği ya da sağlam bir orta sınıf desteği olmayan Çartizm ya pes etmek ya da daha az barışçıl yöntemleri tercih etmek zorunda kalmıştır. Neticede hareket içindeki ivme kaybı, çeşitli çıkar gruplarının amaçlarını gerçekleştirmek için alternatif yollar aramasına zemin hazırlamış ve Çartizm amaç birliğini koruyamamıştır.

Bu noktada Çartizmin başarılı olup olmadığı sorusu gündeme gelmektedir. Erken dönem Çartizm üzerine yapılan araştırmalarda hareketin başarısız olduğu kabul ediliyordu. Örneğin Hovell (1925), kısa vadedeki başarısızlık ile uzun vadedeki başarı arasında bir ayrım yaparak, Çartizmin neredeyse tüm siyasi ve sosyal amaçlarına tarih sahnesinden silindikten sonra ulaştığını belirtmiştir. West ise (2009), Çartizmin işçiler arasında bir sınıf bilinci yaratarak daha doğrudan bir başarı sağladığını öne sürmüştür. Buna göre, halk fermanındaki altı noktayı hayata geçiremese de başarılı ya da başarısız olmasının ötesinde Çartizmin bir ruh halini yaratmıştır. Bir hareketin başarısı ya da başarısızlığı ancak amaçlarına bakılarak belirlenebilir ve Çartizmin birleştirici tek amacı halk fermanlarının yürürlüğe girmesini sağlamaktı. Çartizmin başarısız olduğunu iddia eden başka bir görüş 'Doğu Londra Demokratik Derneği'[14] üzerinden Mather'dan (1965) gelmektedir. Doğu Londra Demokratik Derneği hedeflerini özgürlük, eşitlik ve kardeşlik ilkelerine dayalı, doğal bir toplum olan demokratik ve cumhuriyetçi bir İngiltere'ye ulaşmak şeklinde ilan ettiğinde Çartizm bu adım atılamadan önce çöktüğü için başarısız olduğuna karar verilmelidir. Mather'e göre (1965:29), aktif etkisi sona erdikten uzun bir süre sonra, halk fermanındaki altı maddenin biri hariç hepsinin kanun haline gelmiş olması, bu sonucu zorlaştırırken bu durum Çartizm'in İngiliz emek tarihinin gelişimi üzerindeki tüm etkisini inkâr etmek anlamına da gelmemektedir. Çartist hareketin, demokrasiye bir an önce geçişi sağlamak gibi temel amaçlarında başarısız olsalar da İngiliz anayasasının demokratik bir yönde yavaş yavaş evrilmesine katkıda bulunmuştur. Çartist başarı ya da başarısızlık hikayesine Walton'un (1994) penceresinden bakıldığında, West'in çizmiş olduğu çerçeveye benzer bir yaklaşımla,

[14] Doğu Londra Demokratik Derneği (ELDA) Ocak 1837'de George Julian Harney tarafından LWMA'ya karşı kuruldu. Kuzeyli Çartistlerle yakın müttefik olan derneğin aktif olduğu dönemde erken dönem kentli Çartist örgütler arasında 3 binden fazla üyeyle en geniş üyeye sahip olanıdır.

Çartist hareketin hedeflerinin nasıl tanımlandığı ya da harekete atfedilen anlamın başarı/başarısızlık algısını ön plana çıkardığı söylenebilir. Walton'a göre (1994:79), halk fermanlarının hiçbiri hayata geçmemiş ve sonrasında hareket yaklaşık elli yıla yakın bir suskunluk sürecine girmiştir; Çartizm kısmen gerilemiştir çünkü insanlarda sadece bilinç yaratabilmişti, hareketin neden başarısız olduğunu sorgulamak da hareketin varlığını ve doğasını bütünüyle yanlış anlamaktır. Çartizmin çöküşü ya da başarısızlığına dair Brown (1998), 1850'ler sonrasında işçi sınıfı ile sanayi kapitalizmi arasındaki ilişkiden hareketle farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Brown'a göre (1998:129), İngiltere'nin ekonomik krizi sonrasında da hızlı sanayileşme atılımları çalışan nüfus arasında militan bir muhalefete yol açmış ve siyasi reformun tek başına bu süreci durdurabileceğine ya da tersine çevirebileceğine dair bir inanç yerleşmiştir. 1850'lerde söz konusu mücadele az çok kaybedilmiş ve çalışan nüfus giderek kapitalist ekonomiyle huzursuz bir uzlaşma içine girmek durumunda kalmıştır.

İngiltere emek tarihinde önemli bir dönüm noktası olan Çartist harekete öncülük etmiş gerek aldıkları kararlarla gerekse harekete önderlik etmeleri açısından pek çok isim tarih sahnesine çıkmıştır. Bu isimler içinde uzun süre hapis yatanlar olduğu gibi idam cezasına çarptırılanlar ve çatışmalarda ölenler de vardır. Bunların dışında kalanların çoğu yoksulluk içinde ölmüş, önemsiz gazeteciler ve sıradan sosyal hizmet görevlileri arasında gözden kaybolmuş, çok azı hareketin dışında, hareketin içinde tanıdıkları kadar ün kazanmıştır. Farklı bir anlatımla pek çoğunun akıbeti Çartist hareketin kaderine benzer şekilde ilerlemiş ve hareketin sadece adı gibi kaybolmuştur. Chase'in aktardığına göre (2007:360), 'Notes & Queries' dergisi 1906 yılında yapmış olduğu yayında, son öncü Çartistlerin kimler olabileceğine dair bir tartışma başlatarak, 'birkaç yıl içinde Waterloo gazileri gibi son öncü Çartistlerin de tarihe karışacağını' iddia etmiştir. Her şeye rağmen Slosson (1968), hiçbir şeyin boşuna olmadığına dikkat çekmektedir. Çartist harekete yön verenler, boşuna mücadele etmemiştir; hareketin en alt kademesinden en üst kademesine kadar herkes İngiltere'nin zihnini değiştirirken, hak sahibi sınıflar, şiddetli bir devrimi önlemenin tek yöntemi olarak sürekli genişleyen bir reform programının gerekliliğini kabul etmeye başlarken hak sahibi olmayan sınıflar da kendilerini tanımaya hem güçlerinin hem de zayıflıklarının bilincine varmaya başlamıştır (Slosson, 1968:210).

Çartizmin çöküş dönemi, işçi sınıfı hareketinin karmaşıklığını ve karşılaştığı engelleri çarpıcı bir biçimde ortaya koymuştur. Liderlik çatışmaları, stratejik görüş ayrılıkları ve hükümetin artan baskıları, hareketin iç dinamiklerini zayıflamıştır. Ayrıca, sanayileşme

sürecindeki değişiklikler ve yeni ekonomik koşullar, işçi sınıfının önceliklerini yeniden şekillendirmiştir. Çartizm, doğrudan siyasi kazanımlar elde edememiş olsa da işçi hakları mücadelesinin önemli bir dönüm noktası olarak tarihe geçmiştir. Hareket, gelecekteki sendikal faaliyetlere ve sosyal reform çabalarına zemin hazırlarken, işçi sınıfının kolektif bilincini ve dayanışmasını güçlendirmiştir. Çartizmin çöküşü, sadece bir dönemin sonu değil, işçi sınıfı hareketinin yeniden yapılanma ve stratejik dönüşüm sürecinin de başlangıcı olarak kabul edilir. Başarı/başarısızlık tartışmalarının ötesinde Çartizm, bir siyasi hareketten fazlasıdır; işçi sınıfının hak arayışındaki kararlılığını ve toplumsal adalet mücadelesindeki azmini simgeleyen kalıcı bir mirastır. Bu miras, ilerleyen yıllarda adalet, eşitlik ve hak mücadelesinde esin kaynağı olmaya devam etmiştir.

SONUÇ

Çartist hareket, 19. yüzyıl İngiltere'sinde işçi sınıfının siyasi sahnede kendine yer bulma çabasını simgeleyen önemli bir dönemi temsil eder. Bu süreç, işçilerin adalet, eşitlik ve hak talepleri etrafında örgütlenerek toplumsal değişim için verdikleri mücadelenin farklı evrelerini ortaya koymaktadır. Çartizm, sadece o dönemin politik ve sosyal dinamiklerini etkilemekle kalmamış, aynı zamanda işçi sınıfının kolektif bilincini ve dayanışma ruhunu pekiştirmiştir.

Çartizm, 1830'lu yıllarda tarih sahnesine çıktığında demokrasi kavramının bir anlamda toplumsal devrime giden yol olduğu inancını savunarak örgütlenme girişimlerine başladığında eş zamanlı olarak hükümet ve kolluk güçleri tarafından karşı konulmuştur. Sanayi Devriminin patlama yapmaya hazırlandığı 18.yüzyılın sonlarından 19.yüzyılın ilk çeyreğine kadar özellikle İngiltere toplumunda radikal devrimciler ve hak sahibi olmayan kesimler dışında kimsenin prim vereceği ya da dikkate alacağı akıllara gelmezdi. O nedenle de uzunca bir dönem Çartist hareketin bir "çatal bıçak" meselesinden ibaret olduğu vurgulanarak hareketin varlığı, anlamı ve içeriği küçümsenmiştir. Oysaki Çartizm bundan çok daha fazlasıdır.

Çartist hareketin yükselişe geçtiği dönemde İngiliz işçileri, yeni ekonomik duruma dayalı yeni mücadele biçimleri geliştirmiştir. İşçi sınıfının da homojenleşmeye başladığı ölçüde sendikacılık hareketinin öneminin artması beraberinde siyasal eylem fikrini de getirmiştir. Çartist dönemde bu, işçi sınıfının çeşitlilik gösteren bileşimi ve yapısı nedeniyle siyasal eylem fikri mümkün olmamıştır. Çartizmin başarısız bir hareket

olduğu iddiası geliştirilirken siyasal eylem fikri büyük ölçüde göz ardı edilir; her ne kadar 1840'lı yılların sonlarından itibaren değişen ekonomik koşullar Çartizmin gerilemesini ve o yıllardaki yeni mücadele biçimlerinin gelişimini açıklasa da daha önceki dönemde Çartistlerin tutarlı bir ideoloji temelinde birleşik eylem ve örgütlenmeyi başaramamalarını açıklamamaktadır. Çartist hareket, işçi sınıfı ekonomisinin temel dayanağı olan emek değer teorisini yaygınlaştırmıştır. Harekete öncülük eden isimlerin her türlü konuşması, makalesi, gazete yazısı Çartizm taraftarları tarafından benimsenirken aynı zamanda Çartizmin popüler mirasının bir parçası haline gelmiştir. Marx'ın henüz Komünist Manifesto'yu tamamlamadığı yıllarda Çartistler Saint-Simon, Robert Owen, Charles Fourier gibi dönemin önde gelen aydınlarının felsefe ve dünya görüşlerini incelemiş ve zayıf kalan yönlerini tartışmıştır. Çartizm, günümüz dünyasında dahi kullanılan tüm dünyada işçi sınıfı hareketinin karakteristiği olan çeşitli mücadele yöntemlerinin çoğunu geliştiren harekettir. Türkiye'de emek tarihinin önemli olaylarından olan 1989 Bahar Eylemlerinde dahi kullanılan dilekçe, delege konferansı, pankartlar ve sloganlarla kitlesel gösteriler, parlamento üyelerine yönelik halk lobileri Çartist yöntemlerinden bazılarıdır. Benzer şekilde yazılı basını kullanma, Çartistler için sadece haber iletmek için değil aynı zamanda siyasi faaliyetlerin organize edilmesinde önemli bir araçtır. Her şeyden önce Çartizmin, yerel proleter ve radikal toplulukların yerini alacak bağımsız bir ulusal siyasi örgüt kurma girişimi, işçi sınıfı siyasi faaliyetinin geleceğine işaret etmesi bakımından da son derece önemlidir.

Çartizm, yükselme dönemine girdiğinde İngiliz işçi sınıfının büyük ölçüde desteğini almıştır; ne var ki işçi sınıfı homojenleşmeye başlasa da sendikalarla dayanışma nitelikli işçilerin bir anlamda kendi tekellerini kurduklarından ötürü mümkün olamamıştır. Bu kopukluk belki de Çartist hareketin üstesinden gelemediği en kritik konuların başında gelmektedir. Şu durumda Çartist hareket eğer sendikalarla dirsek teması kursaydı ya da o uçurum hiçbir zaman olmasaydı ne olurdu tarzı bir soru da gündeme gelmektedir. Tarihi olaylar için "öyle olsaydı ne olurdu?" tarzı bir yaklaşım genellikle spekülatif tarih veya karşıt-tarih olarak bilinir ve akademik tarih yazımında tartışmalı bir yöntemdir. Bu tür düşünceler genellikle kanıtlara değil, varsayımlara dayanır. Bu yaklaşımın avantajları ve dezavantajları vardır, bu yüzden doğru veya yanlış olarak net bir şekilde nitelendirmek zor olabilir, ancak belirli bağlamlarda uygun veya uygun olmayabilir. Bu yöntem alternatif senaryolar düşünmek, belirli olayların veya kişilerin tarih üzerindeki etkisini anlamaya yardımcı olmak için bir analitik derinlik sağlar; diğer yanda ise spekülatif tarih genellikle spekülasyona dayalıdır ve dolayısıyla tarihsel olayların kesin

ve objektif bir şekilde analiz edilmesine engel olabilir. O nedenle Çartizmin sendikalarla potansiyel evliliği ne şekilde sonuç verire cevap bulmak zor olsa da çoğu tarihçi, olası bir birlikteliğin İngiltere toplumunu kökten değiştirebileceğine inanmaktadır. Daha gerçekçi bir perspektiften bakıldığında ise söz konusu kopukluk başarısızlığın ana nedenidir. Buna Çartist hareketin bir felsefesinin ya da teorisinin olmaması, alternatif yöntemler de geliştirememesi eklendiğinde başarısızlık kaçınılmaz olmaktadır.

Sonuç olarak, Çartizm 19. yüzyıl İngiltere'sinde işçi sınıfının siyasi ve toplumsal haklar için verdiği mücadelenin önemli bir simgesi olarak tarihe geçmiştir. Hareketin başarısızlıklarına rağmen, işçi sınıfının örgütlenme ve dayanışma kapasitesini artırması, toplumsal bilinçlenmeye katkı sağlaması ve politik arenada kalıcı bir iz bırakması açısından büyük bir önem taşımaktadır. Çartizm, yalnızca belirli taleplerin peşinde koşan bir hareket değil, aynı zamanda işçi sınıfının kolektif kimliğini ve hak mücadelesini şekillendiren bir dönüm noktası olmuştur. Bu bağlamda, Çartizm bir siyasi hareketten fazlasıdır; toplumsal adalet ve eşitlik arayışının güçlü bir sembolü olarak gelecekteki reform hareketlerine ilham vermeye devam etmektedir. Hareketin tarihsel mirası, işçi sınıfının haklarını savunma kararlılığını ve sosyal değişim için verilen mücadelenin önemini vurgulayarak, modern toplumsal hareketler için değerli dersler sunmaktadır.

KAYNAKÇA

Barker, H. (1998). *Newspapers, politics, and public opinion in late eighteenth-century England*. Oxford University Press.

Belchem, J. (1983). Chartism and the trades 1848-1850. *The English Historical Review.* 98(388), 558-587.

Bush, M. (2005). *The casualties of Peterloo*. Carnegie Publishing.

Brown, R. (1998). *Chartism.* Oxford University Press.

Chase, M. (2007). *Chartism a new history.* Manchester University Press.

Engels, F. (2013). *İngiltere'de emekçi sınıfların durumu.* Ayrıntı Yayınları.

Epstein, J. (1983). *The lion of freedom: Feargus O'Connor and the Chartist movement, 1832-1842.* Croom Helm.

Faulkner, N. (2012). *Marksist dünya tarihi.* Yordam Yayınları.

Finn, J. (1992). *Chartists and Chartism.* Hodder&Stoughton.

Finn, M.C. (1993). *After Chartism: class and cation in English radical politics, 1848-1874.* Cambridge University Press.

Fraser, H.W. (1999). *A history of British trade unionsim 1700-1998.* Palgrave Macmillan.

Gonner, E.C.K. (1889). The Early history of Chartism 1836-1839. *The English Historical Review.* 4(16), 625-644.

Güngör, F. & Özuğurlu, M. (1997). İngiliz yoksul yasaları: paternalizm, piyasa ya da sosyal devlet. *A.Ü. S.B.F Tartışma Metinleri*. 3(4373), 1-24.

Harman, C. (2010). *Halkların dünya tarihi.* Yordam Yayınları.

Hernon, I. (2006), *Riot!: civil insurrection from Peterloo to the present day*. Pluto Press.

Hobsbawm, E. (2003). *Devrim çağı 1789-1848.* Dost Yayınevi.

Hobsbawm, E. (2008). *Sanayi ve imparatorluk.* Dost Yayınevi.

Huberman, L. (2017). *Feodal toplumdan 21. Yüzyıla.* İletişim Yayınları.

Hyman, R. (2001). *Understanding European trade unionsim between market, class & society.* Sage.

Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve siyaset.* İmge Yayınları.

Lovell, M. (1925). *The Chartist movement.* Longmans Green.

Marx, K. & Engels, F. (2002). *Komünist manifesto.* Sol Yayınları.

Mason, P. (2011). *Live working or die fighting: how the working class went global.* Vintage Books.

Mather, F.C. (1965). *Chartism.* Historical Association.

Morris, M. (1948). Chartism and the British working class movement. *Science & Society*, 12(4), 400-417.

Pelling, H. (1976). *A history of British trade unionism.* Palgrave Macmillan.

Pickering, P. & Tyrell, A. (2000). *The people's bread: a history of the anti-corn law league.* Bloomsbury Academic.

Poole, R. (2019). *Peterloo: the English uprising*. Oxford University Press.

Read, D. (1973). *Peterloo: the "massacrel and its background.* Manchester University Press.

Roberts, M. (2020). *Chartism, commemoration and the cult of the radical hero.* Routledge.

Rogers, N. (1987). Chartism and class struggle. *Labour*. 19, 143-151.

Slosson, P.W. (1968). *The decline of the Chartist movement*. AMS Press.

Thompson, E.P. (2004). *İngiliz işçi sınıfının oluşumu*. Birikim Yayınları.

Uslu, A. (2014). Avrupa'da erken dönem sosyalist teori ve işçi hareketleri. *Akademik İncelemeler Dergisi.* 9(1), 1-24.

Walton, J.K. (1994). *Chartism.* Routledge.

West, J. (2009). *A history of the Chartist movement.* Cornell University Press.

Woodward, L. (1965). *The age of reform 1815-1870*. Clarendon Press.

SOSYAL KORUMA VE KÜRESEL İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ: TÜRKİYE TARIMINDA KIRILGAN İSTİHDAMDAKİLER AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME

Fatma KARAKUŞ KAÇMAZ[1]

Eyüp BEDİR[2]

ÖNSÖZ

Sosyal Politika Alanının öncü isimlerinden biri olan Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'ın anısına çıkartılacak bir kitap çalışması için öğrencisi Prof. Dr. Banu Uçkan Hekimler'den yazı teklifi alınca doğrusu heyecan duymamak mümkün değildi. Profesör olduktan sonra katıldığım ilk doçentlik jürisinin üyeleri, sosyal politika alanın öncü isimleri olan Prof. Dr. Alpaslan Işıklı, Prof. Dr. Pars Esin, Prof. Dr. Gürhan Fişek, Prof. Ömer Zühtü Altan ve Ben'dim. Vefat eden hocalarımızı rahmetle ve şükranla anıyorum. Halen yaşayan ve sağlıklı ömürler dilediğim Ömer Zühtü Altan Hoca'nın sağlığında öğrencileri tarafından kıymetinin bilinmesi yanında hayatının ve eserlerinin ebedileştirilmesi anlamında değer taşıdığına inandığım bu kitap çalışmasında benim de yazımın bulunması heyecanımın kaynağını oluşturmuştur.

Klasik sosyal politika alanının öncü isimlerinden birisi olarak Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan, klasik sosyal politika alanının hemen bütün alanlarına düşünce katkısı yapmıştır. Ben ve yazı arkadaşım Dr. Fatma Karakuş Kaçmaz, Hoca'nın anısına çıkarılan bu kitap çalışmasına, sosyal politikanın nispeten yeni sayılan ve alandaki akademisyenler tarafından yazı ve araştırma konusu olarak seçilmede ihmal edildiğini düşündüğümüz, "Sosyal Koruma ve İklim Değişikliği: Türkiye Tarımında Kırılgan İstihdamdakiler Açısından Bir Değerlendirme" konulu bir makale ile katkı verelim istedik.

Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan Hocamıza alana verdiği katkılar, yetiştirdiği öğrenciler ve kıymetli eserleri için şükranlarımızı sunar sağlıklı ve huzurlu ömürler dileriz. Prof. Dr.

---

[1] Dr.
[2] Prof. Dr., Hacı Bayram Veli Üniversitesi Emekli Öğretim Üyesi

Banu Uçkan Hekimler ve kitap çalışmasına katkı veren değerli ekibe de emekleri için teşekkür ederiz.

GİRİŞ

İnsan faaliyetleri sonucunda oluşan iklim değişikliği ekosistemler ve biyoçeşitlilik yanı sıra insan için de olumsuz sonuçlar doğurma potansiyeli, riski taşımaktadır. Şiddeti giderek artan, birbirine bağlı ve çoğu zaman geri döndürülemez olumsuz etkilere neden olan bu iklim risklerinin tanınması, iklim risklerinin azaltılmasına/önlenmesine yönelik süreçlerin ve eylemlerin anlaşılmasında ve değerlendirilmesinde stratejik role sahiptir. Mevcut iklim değişikliğine yanıt olarak alınacak etkili, uygulanabilir ve adil çözümler, sadece iklim risklerini azaltmakla kalmayacak aynı zamanda sürdürülebilir kalkınma için belirlenen hedeflere ulaşılmasına katkıda bulunacaktır (IPCC, 2022).

Sürdürülebilir kalkınma kapsamında insan yaşamının kalitesini artırmak için belirlenen birçok hedef aynı zamanda iklim risklerinin önlenmesi çabalarıyla yakından ilişkilidir. Küresel iklim değişikliği ve etkileri kalkınma ölçütlerini de etkilemiştir. Sürdürülebilir kalkınma, ortak hedef olan toplumsal refahın artırılmasında gelecek kuşakları da gözeterek çevreden, doğal kaynaklardan yararlanma düşüncesine dayanmaktadır (Erkut ve İnce Yenilmez, 2023). İklim riskleri bütün toplumlar için yeni bir yapısal durum oluşturmakla kalmamakta, refah devletleri ve sosyal politikanın organizasyonu için de önemli zorluklar oluşturmaktadır. Bu çerçevede günümüzde iklim risklerinin sosyal koruma programlarına dahil edilmemesi bireysel ve toplumsal refahın artırılması hedeflerine tam anlamıyla ulaşılmasını engelleyecek bir niteliğe sahiptir. İklim risklerinin ve neden olduğu kırılganlıkların sosyal koruma programlarına dahil edilmesi ise sosyal politika açısından yeni bir dönüşüm eşiğini ifade etmektedir (Hirvilammi, Haikiö, Johansson, Koch, ve Perkiö, 2023). Öte yandan iklim risklerini içeren bir sosyal program kalkınma hedefleriyle de örtüşmektedir. Özellikle kırsal alanlarda yaşayan ve en kırılgan durumdaki kişilere (sosyal güvenlik ağları, eğitim, yoksulluğun azaltılması, toplumsal cinsiyetin kapsanması ve gıda güvencesi gibi alanlarda) sağlanacak sosyal koruma o bölge için bir yandan iklim değişikliğine uyum kapasitesini geliştirirken diğer yandan sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşılmasını sağlayacaktır.

İklim değişikliğinin sağlık, ekosistemler, altyapı, geçim kaynakları ve gıda üretimi üzerinde hâlihazırda olumsuz etkileri yaşanmaktadır. Eş zamanlı ve tekrarlanan iklim tehlikeleri artık tüm bölgelerde meydana gelmekte; birden fazla iklimsel ve iklimsel

olmayan risk etkileşime girebilmekte, bu da iklim tehlikelerine karşı yeni kırılganlık kaynakları oluşturarak genel riski artırmaktadır. Kırılganlıklara ve dolayısıyla iklim risklerine karşılık alınacak önlemler cinsiyet, etnik köken, engellilik, yaş, gelir gibi bağlama özgü eşitsizlikleri gözeterek tasarlanmış ve uygulanmış yasalar, politikalar ve müdahaleler yoluyla azaltılabilir. İklim değişikliği riskleri konusunda artan kamuoyu ve siyasi farkındalık, pek çok sektör ve bölgede iklim risklerinin ve kırılganlığının azaltılması çalışmalarını (uyum planlanması ve uygulamalarını) başlatmıştır. Ancak mevcut uyum seviyeleri ile etkilere yanıt vermek ve iklim risklerini azaltmak için gereken seviyeler arasındaki uyum boşluklarını kapatmak, daha fazla yerel düzeyde bilginin (yerel koşullara ve coğrafyaya göre değişen riskler nedeniyle) bilimsel yolla açığa çıkarılması ile mümkündür (IPCC, 2022).

Bu kapsamda öncelikle bir sosyal risk türü olarak iklim riskleri ele alınmıştır. Daha sonra iklim risklerinin sosyal koruma programlarına dahil edilmesi sürecinde yaşanmakta olan zorluklara yer verilmiştir. Son olarak oluşturulan teorik çerçevenin sınırları belirlenen bir evrende somutlaştırılması amacıyla iklim riskleri Türkiye tarımında kırılgan istihdamdakiler açısından ele alınmıştır.

Eski ve Yeni Sosyal Riskler

Sosyal politikanın temel hedefi, devlet organları aracılığıyla sosyal risklere karşı toplumu güvence altına almaktır. Bu bakımdan sosyal risklerin kamusal idaresi özellikle refah devleti eleştirilerinin de gövdesini oluşturmaktadır. Refah devletinde risklerin (devlet, piyasa ve aile arasında) paylaşılması ve dağıtılmasının ölçütleri hakkında devam eden tartışma, nihayetinde, sosyal risklerin yönetimi ile bağlantılıdır. Sosyal risklerin ne olduğu, nasıl ve ne oranda kolektif olarak paylaşıldığı, tarih boyunca değişiklik göstermiştir (Esping-Andersen, 2015). 'Eski' veya 'geleneksel' olarak da nitelendirilen bazı sosyal riskler tüm modern uygarlıklar boyunca var olmuştur; insanlar bugün de hâlâ hasta, engelli veya işsiz olmakta ve bu durumlarda gelir desteğine ihtiyaç duymaktadır. Bazı sosyal riskler ise tarihin akışı ile 'yeni' ortaya çıkmıştır ki iklim riskleri bu kategoriye dahil edilebilir.

Yeni sosyal riskler ekonomik, demografik ve sosyal yapıdaki değişikliklerin risk altındaki sosyal grupları artırması ve/veya belirli bir sosyal grubun yoksulluğa düşme riskini artırması nedeniyle bugün, örneğin yirmi ya da otuz yıl öncesine göre daha sık ortaya çıkan riskler olarak kavramsallaştırılabilir. 'Eski' sosyal riskler ailenin geçimini sağlayan

'mavi yakalı erkek üretim işçisini' merkeze alarak yaşlılık, işsizlik, hastalık ve malullük nedeniyle kazanç kapasitesi kaybına neden olan riskler olarak kategorize edilebilir. 'Yeni' sosyal riskler ise 'bireylerin' kazanç kapasitesini sınırlayan veya engelleyen riskler olarak belirlenebilir. Eski veya yeni sosyal risk tanımlamalarında ortak amaç, sağlanacak sosyal koruma ile yoksulluğu en aza indirmektir. Sosyal politikaların veya refah devletinin eski ve yeni risklerle başa çıkmada ne kadar etkili olduğunu ise çeşitli nüfus grupları arasındaki yoksulluk oranlarının karşılaştırması ortaya koyacaktır (Huber ve Stephens, 2004).

Bir riskin toplumsal nitelikte değerlendirilmesi, ona devlet tarafından yönetilmesi gereken bir sosyal sorun niteliği kazandırmaktadır. Yeni bir sosyal risk ise şu üç kriter çerçevesinde teşhis edilebilir (Esping-Andersen, 2015): Bunlardan birincisi kişisel bir riskin kolektif, 'birçok kişiyi bağlayan' sonuçlarının olmasıdır. Ürününden verim alamayan çiftçi için kuraklık başlangıçta kişisel bir risk gibi görülebilir. Ancak toplum için yeterli gıdanın üretilememiş olması riske bir gıda güvencesi ve dolayısıyla toplum refahı sorunu olarak toplumsal bir boyut kazandırmaktadır. İkincisi, riskler, toplum onların kamusal olarak ele alınmaları gerektiğini düşündüğü için toplumsallaşmaktadır. Daha sonra ele alınacağı üzere 'iklim okuryazarlığı' olarak adlandırılan iklim değişikliğinin insan kaynaklı olduğuna dair bilginin yaygınlığı, bu talebin oluşmasında can alıcı konumdadır. Üçüncü olarak risklerin büyük kısmının bireyin kontrol edemediği kaynaklardan ortaya çıkması ve daha kurumsal önlemlere ihtiyaç duyulması halinde risk, toplumsal hale gelmektedir. Bu üç kriter kişisel bir riskin 'sosyal risk' olarak nitelendirilmesini belirlediği kadar ne sayıda insanın korunmaya muhtaç durumda olduğunu da belirlemektedir.

İklim Riskleri

Günümüzde toplum ile doğa (ve unsurları) arasında karşılıklı bir bağımlılık ilişkisi olduğu kabul edilmektedir. İnsan, faaliyetleri aracılığıyla iklim değişikliğine neden olmakta, doğal döngüsü dışında gerçekleşen iklim değişikliği de insan ve çevre için kayıp ve zarara yol açan etkiler ve riskler üretmektedir. İklim değişikliği bağlamında risk; iklimle ilgili tehlikeler, insan ve doğal sistemlerin bu tehlikelere maruz kalması ve kırılganlığı[3]

[3] Kırılganlık, olumsuz etkilenme eğilimi olarak tanımlanmakta ve zarara karşı hassasiyet veya duyarlılık ile başa çıkma ve uyum sağlama kapasitesinin eksikliği de dahil olmak üzere çeşitli kavram ve unsurları kapsamaktadır. Kırılganlık toplum içinde, toplumlar arasında, bölgeler ve ülkeler arasında farklılık göstermekte ve zaman içinde değişmektedir (IPCC, 2022a).

arasındaki dinamik etkileşimlerden oluşmaktadır ki 'maruz kalan insan ve doğal sistemlerin kırılganlığı' iklim riskinin bir bileşeni olarak tanımlanmıştır. İnsanların iklim değişikliğine verdiği tepkilerin ortaya çıkarabileceği riskler ise risk kavramında dikkate alınan yeni bir durumdur. Tüm bu etkileşimler dikkate alındığında iklim değişikliğiyle ilgili çoğu sosyal risk olarak nitelendirilebilecek 127 temel risk[4] tanımlanmıştır. Riskler olumsuz sonuçların büyüklüğüne, oluşma olasılığına, riskin zamansal özelliklerine ve riske yanıt verme yeteneğine (riskin ve kırılganlığın azaltılması çalışmalarına) göre belirlenmiştir. Bunlar ölçeklerine (küreselden yerele) ve daha çok küresel olarak taşıdıkları potansiyel öneme göre 8 kapsayıcı risk kümesinde toplanmıştır (Tablo 1). Temel riskler, küresel düzeyde belirlenen sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmayı zorlaştırmaktadır. Ayrıca ısınma arttıkça yüksek maruz kalma ve kırılganlık koşullarında özellikle düşük gelirli nüfuslar için risklerin ciddi hale gelmesi beklenmektedir. IPCC'nin iklim risklerinin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlayan bu değerlendirmelerine, gelecekteki olası iklim değişiklikleri, toplumsal gelişmeler ve tepkiler de dahildir (IPCC, 2022a). Bu çalışma ise sadece gözlemlenen iklim değişikliğinin olumsuz sonuçlarıyla sınırlandırılmıştır.

Tablo 1: Kapsayıcı iklim riskleri grupları (IPCC, 2022).

1	Düşük Rakımlı Kıyı Sistemleri	Doğal kıyı koruma ve doğal ortamlar Yaşam, geçim kaynakları ve refah kaybı Ulaşım sistemlerinin bozulması
2	Karasal ve Okyanus Ekosistemleri	Yapının-işleyişin değişmesi Ekosistem mal/hizmetlerinin kaybı Doğal kıyı koruma ve doğal ortamlar Biyoçeşitlilik kaybı
3	Kritik fiziksel altyapı, ağlar ve hizmetler	Altyapı, ağlar ve hizmetlerde hasar Hasarın yaşam, geçim kaynakları ve ekonomiler üzerindeki etkileri

[4] İklim değişikliği etkileri ve riskleri değerlendirmelerinde, çoklu kanıtları da dikkate alan bir analiz ve sentez için (sanayi öncesi küresel yüzey sıcaklığına yakın olan) 1850-1900 yılları referans dönem olarak benimsenmiştir. Bu değerlendirmeler gelecekteki üç referans dönemi; yakın vadeyi (2021-2040), orta vadeyi (2041-2060) ve uzun vadeyi (2081-2100) kapsamaktadır (IPCC, 2022a).

4	Yaşam Standartları	Toplam ekonomik etkiler Geçim kaynaklarının kaybı Artan yoksulluk
5	İnsan Sağlığı	Sıcaklığa bağlı ölümler Vektör kaynaklı hastalıklar Su kaynaklı hastalıklar
6	Gıda Güvencesi	Ekosistem hizmetlerinde düşüş Artan açlık
7	Su Güvencesi	Su kıtlığı Su ile ilgili felaketler Yerli kültürler ve yaşam biçimleri
8	Barış ve İnsan Hareketliliği (göç)	Silahlı çatışma Yerinden edilme

İklim değişikliği insanların yaşamları boyunca karşılaştıkları sosyal riskleri artırmaktadır (ILO , 2023). İklim değişikliğinin insan ve ekosistemler üzerindeki etkilerinin bir kısmı hemen, hızlı biçimde kendini göstermektedir. Aşırı hava olaylarının sonuçları bu kısma dahil edilebilir. Aşırı hava olayları hanelerin geçimini sağlayanlar da dahil olmak üzere can kaybına, işgücü verimlilik kaybına ve iş kazası riskinde artışa neden olabilir. Bu durumda en savunmasız olanlar genellikle çalışan yoksullar, kayıt dışı çalışanlar ve küçük, mikro işletmelerdir (ILO, 2019). İklim değişikliği etkilerinin diğer kısmı ise kendini hemen değil belirli bir zaman diliminde göstermektedir. Özellikle ekosistemler üzerindeki etkiler nedeniyle insanların geçim kaynakları ve refahları risk altındadır. İklim değişikliği nedeniyle insanların gelirlerinin tamamını veya bir kısmını kaybediyor olması, işsizlik veya eksik istihdamın artmasını tetikleyebilir. Sürecin nihai sonucu gıda sisteminde bozulma gibi ardıl etkilerle birlikte iklim değişikliğinden etkilenen bölgelerin riske maruz kalanlar tarafından terk edilmesidir. Sözü edilen risklere maruz kalanlar bu çalışmanın da konusunu oluşturmak üzere öncelikle (tarım, hayvancılık gibi alanlarda) geçimini doğadan sağlayanlardır.

Çalışmanın bağlamı dışında kalıyor olsa da şu nokta vurgulanmalıdır: İklim değişikliği kapsamında geliştirilecek uyum ve azaltım politikaları çerçevesinde alınacak tedbirler ve

uygulamalar da insanlar için sosyal risk kaynağı olabilir. Bu çerçevede sözü edilen Geçiş[5] sürecinde karbon yoğun endüstrilerin terk edilmesi yoluyla birçok işin yok olması ayrıca temiz enerji kaynaklarıyla birçok (farklı beceri gerektiren) yeni işin oluşması öngörülmektedir. Herkesin eşit derecede etkilenmeyeceği Geçiş Süreci (yaş, cinsiyet, beceri gibi ölçütlerde) işgücü kalıplarında değişikliklere yol açacağından, insanlar işgücü piyasasındaki potansiyel uyumsuzluklarla mücadele etmek zorunda kalacaktır. İş kayıp ve kazançları sektörleri farklı etkileyecek ve bölgeler bu süreçten farklı etkilenecektir. Tüm bu sosyal riskler gerek iklim değişikliğine uyum ve azaltımda gerek insan refahını önceleyen sosyal politikanın hedefine ulaşmasında sosyal korumayı öne çıkarmaktadır. Refah içinde bir toplumun, iklim eyleminin ve adil bir geçişin başarısı, iklim risklerine karşılık oluşturulacak sosyal korumanın gücüne bağlıdır (ILO, 2023).

Oluşturulan çerçeve doğrultusunda bu çalışmada iklim değişikliği ile mücadele araçlarından[6] 'uyum' politikalarının da bir uzantısı olan sosyal koruma konusu incelenmektedir ancak şunu belirtmek yerinde olacaktır: İklim değişikliğiyle mücadelede gövdeyi azaltım politikaları oluşturmaktadır, sorunun esas çözümü iklim değişikliğine neden olan ve onu günümüzde de temel etken olarak besleyen sera gazı salımlarını azaltmak, durdurmak ve nihayetinde net sıfır emisyon hedefine ulaşmaktır. İklim değişikliğinin sonuçlarıyla (iklim riskleriyle) mücadele etmek ancak iklim değişikliğinin kendisi ile mücadele edilmesiyle anlamlı bir bütünlük kazanacaktır. Nitekim iklim değişikliği sorununun radikal çözümü uzun vadede azaltım politikaları iken, kısa vadede toplumsal düzende yol açtığı kayıp ve zarara karşı gerçekleştirilecek uyum politikalarıdır, sosyal korumadır. Bu nedenle gerek sosyal politika, refah rejimleri gerekse sürdürülebilir kalkınmaya yönelik tartışmalar, iklim değişikliğiyle mücadele çalışmalarına önemli derecede katkıda bulunma potansiyeline sahiptir ancak çalışmanın sınırları doğrultusunda burada söz konusu tartışmalara kısmen yer verilmiştir.

[5] Adil Geçiş insan onuruna yakışır işlerden oluşan yeşil bir ekonomide, (iklim risklerinin neden olduğu da dahil olmak üzere) her türlü yoksulluğu ortadan kaldıracak bir sosyal korumayı var etmek ve net sıfır karbon emisyon hedefine ulaşmak için tasarlanmış somut önlemler içeren bir politika çerçevesi ve işlevsel bir araçtır. Geçiş boyunca hükümetlerin sosyal güvenlik mevzuatına ve uluslararası standartlara uyması, geçiş sürecinin kendisini insanların yaşam standartlarını ve refahını iyileştirmek, yoksulluğu azaltmak ve sosyal içermeyi sağlamak açısından bir fırsata dönüştürecektir (ILO , 2023).

[6] İklim değişikliği ile mücadele araçları, politikaları uyum ve azaltım politikaları olarak iki grupta ele alınmaktadır.

Sosyal Koruma

Sosyal risklerin kamusal idaresi, sosyal koruma çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Sosyal koruma ise (kabul edilen standartlar doğrultusunda uygulanan aile yardımları, işsizlik desteği, iş kazası, hastalık yardımları gibi yardımları da içermek üzere) yaşam döngüsü boyunca yoksulluk ile kırılganlığı azaltmak ve önlemek için tasarlanmış politika ve programlar bütünüdür (ILO, 2023). Uluslararası alanda belirtilen sınırlar doğrultusunda oluşturulan bir sosyal koruma, ulusal sosyal güvenlik sistemleri aracılığıyla insan onuruna yakışır iş ve yaşamın sağlanmasında hayati bir rol oynamaktadır (ILO, 2012).

ILO, sosyal koruma gerektiren (yeni) risk alanlarından biri olarak iklim risklerini ele almış; herkes için çevresel açıdan sürdürülebilir ekonomiler ve toplumlar oluşturma hedefiyle Adil Geçiş İçin Kılavuz İlkeler'i 2015 yılında son halini vererek kabul etmiştir. Kılavuz İlkeler aracılığıyla ILO hükümetlere ve sosyal ortaklara iklim riskleri konusunda sağlık, gelir güvenliği ve sosyal güvenlik sağlayan yeterli sosyal koruma sistemlerini teşvik etme ve kurma çağrısı yapmış; sadece iklim değişikliğinin olumsuz etkilerine karşı nüfusu korumak için değil aynı zamanda geçiş sürecinde de insan onuruna yakışır iş, sosyal içerme ve yoksulluğu ortadan kaldırma hedeflerine katkıda bulunacak bir sosyal koruma önermiştir (ILO, 2015). Çünkü sosyal koruma iklim değişikliği nedeniyle oluşan/oluşacak veya artan/artacak sosyal risklere karşı güvence sağlamanın bilinen tek yoludur.

İklim risklerine dair oluşturulacak temel sosyal koruma araçlarının başında 1) iklim riskleri veya iklim politikaları nedeniyle (kısmi veya tam işsizlikten etkilenenler de dahil olmak üzere) kazançlarını kaybedenlere acil koruma sağlanması gelmektedir; bu, gelir güvencesi olabileceği gibi riske maruz kalanlar için bir beceri geliştirme programı da olabilir. 2) İklim risklerine maruz kalanlar için mevzuata uygun bir kamu sağlık sigortasıyla sağlık koruması sağlanması da bir sosyal koruma aracıdır. İklim riskine maruz kalanların mali bir sorun yaşamadan sağlık hizmetlerine erişimi sağlanmalıdır. İklim risklerine karşı sağlanacak sosyal sağlık koruması örneğin aşırı hava olayları nedeniyle oluşacak bir kaybı kapsayabilecektir. 3) İklim risklerinden olumsuz etkilenenlerin veya hassas durumda olanların gelirlerini ve ihtiyaçlarını 'nakdi veya ayni yardımlarla' (sübvanse etmek, feragat etmek veya geri ödemek şeklinde de olabilir) garanti altına almak da bir diğer sosyal koruma aracıdır. Nakdi veya ayni destek sağlayan kamu istihdam programları, özellikle geçim faaliyetlerini artık sürdüremeyen topluluklar için doğal kaynakların sürdürülebilir bir şekilde yönetilmesine dair çeşitli faaliyetler

içermektedir. (ILO, 2023). İklim riskleri veya iklim politikaları için sağlanacak sosyal koruma mevcut sosyal koruma sistemine dahil edilerek tüm araçlarıyla birlikte kullanılabilir, burada belirleyici olan sosyal korumanın temel ilkelerini gözetmek ve riskin bağlamına göre hareket etmektir.

Geçiş süreci de dahil olmak üzere iklim risklerini dikkate alan yeni bir sosyal korumanın başarısı, sosyal korumanın temel ilkelerine riayet edilmesini gerektirmektedir: 1) İhtiyaç sahibi herkesin yaşamları boyunca sosyal korumaya etkili bir şekilde erişebilmesi bir başka ifadeyle 'korumanın evrenselliği' sağlanmalıdır. 2) 'Kapsamlı koruma' iklim değişikliği bağlamındakiler de dahil olmak üzere her sosyal riski ve bütün farklı yaşam olasılıklarını kapsamalıdır. 3) Yoksulluğu, kırılganlığı ve sosyal dışlanmayı önlemek veya en azından hafifletmek için (insanların onurlu bir yaşam sürmelerine olanak tanıyacak) yeterli sosyal koruma sağlanmalıdır. Bu üç ilkenin hayata geçirilmesi sistemin uzun vadede mali, finansal ve ekonomik açıdan sürdürülebilir olması için önemlidir (ILO , 2023). İklim risklerine karşı oluşturulacak sosyal korumada bu üç ilke öne çıkmış olsa da sistemin uzun vadede kabul edilebilir ve kalıcı olması ILO'nun 202 sayılı Sosyal Koruma Tavsiye Kararı'nda yer verdiği temel ilkelerin de gözetilmesine bağlıdır. Yine bu Karar'da, sosyal korumayı var eden (ayrımcılık yapmama, toplumsal cinsiyet eşitliği sağlama, hedefler ve zaman belirterek aşamalı gerçekleştirme, şeffaflık, hesap verebilirlik gibi) temel ilkelerin uygulanması, devletin genel ve birincil sorumluluğu olarak kabul edilmiştir (ILO, 2012).

Zorluklar

Sosyal koruma insanların iklim risklerine karşı hazırlanmasına, bunlarla başa çıkabilmelerine ve uyum sağlamalarına yardımcı olmaktadır. Bu nedenle sosyal korumanın iklim değişikliğiyle mücadele politikalarının temel bir parçası olarak ulusal politikalara dahil edilmesi gerekmektedir. Birçok ülke, sosyal koruma yardımlarının geçiş sürecinde insanları desteklemek özellikle de yoksulluğa karşı korumada kritik önem taşıdığının farkındadır. Nitekim ülkelerin iklim değişikliği ile mücadele kapsamında hazırladıkları Ulusal Eylem Planlarının büyük kısmında sosyal korumaya açıkça atıfta bulunulmuştur (ILO, 2023).

İklim riskleri nedeniyle mevcut ve gelecekteki acil tehditlere karşı mücadele ihtiyacı Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi kapsamında, Aralık 2015'te Paris Anlaşması'nın imzalanmasına zemin hazırlamıştır. 2020 sonrası iklim değişikliği

rejimini düzenlemek ve küresel ortalama yüzey sıcaklığındaki artışı 2 dereceyle sınırlandırmak, mümkünse 1,5 derecenin altında tutmak amacıyla imzalanan Paris Anlaşması'nın başlangıç kısmında iklim değişikliğinin olumsuz etkilerine karşı hassas durumda olan ülkelerin, gıda üretim sistemlerinin ve (yerel topluluklar, çocuklar, engelliler gibi) grupların varlığı kabul edilmiştir. 2021 yılında Türkiye'nin de onayladığı Paris Anlaşması'nda ayrıca iklim değişikliği eylemleri, müdahaleleri ve etkileri ile sürdürülebilir kalkınma arasındaki yapısal ilişki vurgulanmıştır (United Nations, 2015) (T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı). Birleşmiş Milletler 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nden yoksulluğun ortadan kaldırılması, sağlıklı yaşam, insana yakışır iş ve ekonomik büyüme ile iklim eylemi hedefleri, iklim riskleriyle mücadelede (risklerin neden olduğu kayıp ve zararların engellenmesi veya en aza indirilmesinde) sürdürülebilir kalkınmanın oynadığı rolün önemini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte ILO, sosyal korumayı her türlü adil geçiş çabasının merkezine almaktadır (ILO, 2019). Sosyal koruma bir insan hakkıdır (ILO, 2019) ve değinildiği üzere iklim nedenli sosyal risklere karşı sosyal koruma sağlanması gerektiği konusunda uluslararası alanda hukuki bir mutabakat sağlanmasına rağmen iklim risklerini içeren bir sosyal koruma pratiğinde zorluklar yaşanmaktadır.

Birçok ülke iklim risklerini, değişen çevre ve tehlikeye giren hatta kaybolan geçim kaynakları olarak deneyimlemektedir. Buna rağmen iklim değişikliğinin oluşturduğu dışsal şok araştırıldıkça iklim risklerinin neden olduğu sosyal risklerin doğası ve nüfusun farklı kesimleri arasındaki dağılımı yeni yeni açığa çıkarılmaktadır. İklim kaynaklı sosyal riskler yeni ve eski sosyal risklerden oluşan çok katmanlı bir yapı oluşturacak, önceki riskler ortadan kalkmayacak, daha karmaşık bir yapı ortaya çıkacaktır. Önceki sosyal riskler nüfusun kolaylıkla tanımlanabilen bir kesimi üzerinde gözlemlenebilir bir etkiye sahipken iklim risklerinin neden olduğu sosyal riskler daha az gözlemlenebilir ve daha belirsiz bir etkiye sahiptir. İklim kaynaklı sosyal riskler, ulusal sistem ve yapılardaki değişikliklere bağlı olmadıkları ve dolayısıyla ulusal olarak sınırlandırılamadıkları için de farklılık göstermektedir. İklim risklerinden en çok zarar gören ülke ve bölgelerden artan gönülsüz göç ve diğer ülkelerin refah sistemlerinin baskılanması küresel ölçekte tüm ülkeleri aynı şekilde olmasa da eş zamanlı olarak etkilemektedir. Bu durum ülkelerin sınır ötesi sosyal riskler için de bir araya gelmesini gerektirecek biçimde geleneksel sosyal koruma programları üzerinde baskı oluşturmaktadır. Kendi vatandaşlarının belirli hizmetlere hakkı olduğu fikri üzerine inşa edilen refah devletlerinde, iklim riskleri nedeniyle refah devletlerine sığınacak olan yabancıların, 'vatandaş olmayanların' durumu

başka bir önemli zorluk oluşturmaktadır (Hirvilammi, Haikiö, Johansson, Koch, ve Perkiö, 2023).

Mevcut refah devleti düzenlemelerinde ve sosyal politika uygulamalarında refahı sağlamak ve sürdürmek ekonomik büyümeye dayanmaktadır. Gayri safi yurtiçi hasılanın büyümesi ise (insan kaynaklı iklim değişikliğinin nedeni olan) sera gazı salımları ile güçlü biçimde bağlantılıdır (Germanwatch, NewClimate Institute ve Climate Action Network, 2024). Diğer taraftan sosyal ve ekonomik faktörlere (istihdam, gelir ve iyi yaşamanın diğer maddi yönlerine) odaklanan refah sistemlerinde ve sosyal politika uygulamalarında insan doğa ilişkisi ve ekosistemin rolü ihmal edilmiştir. İnsan doğa ilişkisini içeren ve dolayısıyla insan refahının ekosistemlere bağımlılığını kabul eden bir yaklaşım farklı ve yeni bir üretim modeli ve insan refahı kavramsallaştırması gerektirmektedir. Mevcut haliyle ulusal ölçekte ve kısa vadede refahı artırma eğilimi, küresel ölçekte ve uzun vadede sadece refahı değil bütün canlılığı tehlikeye atma eğilimindedir. Büyümenin doğa aleyhine olmasının sonucu olan iklim değişikliği, doğanın sınırlarına saygı göstermeyi başarabilen (diğer türlerin ve gelecek nesillerin refahını tehlikeye atmayan) bir üretim modeli ve refah sistemini zorunlu kılmaktadır. Bugün yaşanan insan refahının sadece bireysel yaşam memnuniyeti ve sosyoekonomik konumla bağlantılı olmadığı, aynı zamanda sağlıklı ekosistemlere olan ihtiyaçla da derinden ilişkili olduğudur. Yoksulluk artık sadece mali kaynakların yetersizliği değil, aynı zamanda işleyen ekosistem hizmetlerinin yetersizliği olarak da hissedilmektedir (Hirvilammi, Haikiö, Johansson, Koch, ve Perkiö, 2023). Refah devletinin ve/veya sosyal politikanın hem sosyal hem de ekolojik açıdan sürdürülebilir bir yaşam standardı sağlayabilecek biçimde yeniden temellendirilmesi ve inşası gerekliliği iklim değişikliğinin getirdiği bir meydan okuma olarak değerlendirilmektedir (Gough, 2013).

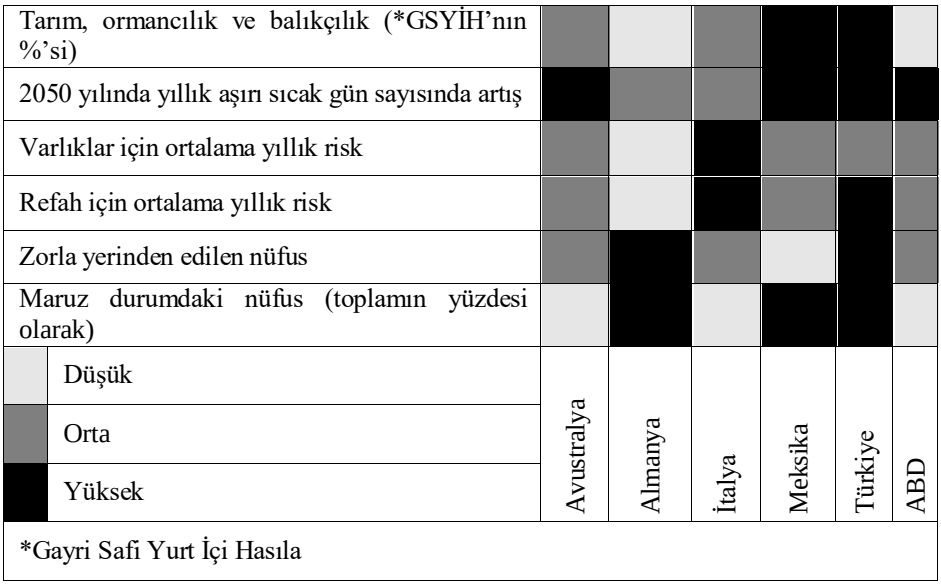
İklim risklerinin neden olduğu zorluklar bir yandan mevcut üretim ilişkilerini ve hâkim yaklaşımı diğer yandan refah kavramını, refah sistemlerini ve sosyal politikaları etkileyen bağlam ve koşulları dönüşüme zorlayacak güçtedir. Doğaya rağmen değil doğanın sınırları içinde bir üretim ilişkileri sistemi ile bu sisteme uyarlanmış bir sosyal politika ve refah sistemi; mevcut zorlukların aşılmasında, küresel ölçekte ve nesiller boyunca sürdürülebilir refahın sağlanmasında çözüm olarak öne çıkmaktadır. 20. yüzyıl sosyal politikaları emeğin metalaşmasının getirdiği zorlukları aşmak üzere kendini var etmiştir. 21. yüzyıl sosyal politikalarını ise doğanın (da) metalaşmasından kaynaklanan zorluklar ve tepkiler şekillendirme eğilimindedir.

İklim Riskleri ve Türkiye

İklim kaynaklı sosyal riskleri içeren bir koruma programının oluşturulması ve uygulanmasında sözü edilen zorlukların varlığı, iklim risklerine maruz kalanlar için acil eylem ihtiyacını ortadan kaldırmamaktadır. Günümüzde iklim risklerine maruz kalanlar aynı zamanda iklim değişikliğinden olumsuz etkilenme eğilimi, kırılganlığı yüksek olanlardır. Dünya genelinde yaklaşık 3,4 milyar insan kırsal alanlarda yaşamaktadır ve birçoğu iklim değişikliğine karşı savunmasızdır (IPCC, 2022).

Türkiye'nin coğrafi ve sosyoekonomik koşulları, ülkeyi iklim risklerine karşı kırılgan hale getirmekte bu durum iklim değişikliği ile mücadelede uyum çalışmalarını ve sosyal korumayı öne çıkarmaktadır. Türkiye, 10 iklim kırılganlığı boyutundan 9'unda yüksek kırılganlık derecesine sahipken, diğer OECD ülkelerinde bu oran 10'da 2'dir (Tablo 2). Türkiye'nin diğer OECD ülkelerine göre daha yüksek düzeyde kırılganlığa sahip olması, ülkenin iklim değişikliğinin olumsuz etkilerine karşı hassasiyeti ve iklim etkilerine maruz kalması ile tarımın ekonomideki payı gibi sosyoekonomik faktörlerin birleşiminin bir sonucudur (World Bank Group, 2022).

Tablo 2: Türkiye'de ve seçili ülkelerde (seçili iklim kırılganlığı boyutlarında) iklim riski ve kırılganlığı (World Bank Group, 2022)



İklim değişikliğinin etkilerine karşı önemli ölçüde kırılgan bir ülke olan Türkiye, 2021 yılında onayladığı Paris Anlaşması'nda 2053 yılına kadar net sıfır emisyon taahhüdünde bulunmuştur. Taahhüdün gerçekleştirilmesini temel alan adil ve kapsayıcı bir geçişin sağlanması; ekonominin ve işgücü piyasası düzenlemelerinin dikkatli bir şekilde yönetilmesini, beşerî sermaye ve eğitime yatırım yapılmasını, (daha güçlü ve daha kapsamlı güvenlik ağlarından oluşan) bir sosyal koruma sistemini ve yeniden eğitim ile yeniden beceri kazandırma hedefli müdahaleleri gerektirmektedir. Risk altındaki sektörlerin ve nüfusun belirlenmesi; ihtiyaç analizinin yapılması ve bu analiz doğrultusunda riskleri daha iyi karşılayabilecek bir sosyal koruma programı oluşturulması iklim değişikliği ile mücadelede öncelikler arasındadır. İklim risklerinin özellikle yoksul ve kırılgan nüfus üzerindeki etkileri sonucunda, büyük şoklardan sonra geçici yoksullukta önemli bir artış riski vardır. Sel, orman yangını ve gıda güvencesi riskleri çoğunlukla en yoksul kesimi etkilemektedir. Hane halklarının iklim risklerinden eşitsiz bir şekilde etkilenmesinde hanelerin belirli tehlikelere daha fazla maruz kalması kadar bu risklerle başa çıkma ve bunlardan kurtulma becerilerinin düşük olması da etkilidir (World Bank Group, 2022).

İklim riskleri, aşırı hava olaylarının neden olduğu afetler dışında (bozulan su arzı düzeni ve oluşan yüksek kuraklık stresi nedeniyle) en yüksek su kullanımına sahip sektör olan tarım üzerinde son derece etkilidir, su üzerindeki olumsuz etkiler nedeniyle tarımsal verimlilik, kırsal gelirler, istihdam ve gıda güvencesi tehdit altındadır (World Bank Group, 2022). İklim değişikliğinin sadece tarım sektörü üzerindeki etkilerini dikkate alan bir çalışmada, yağışlarda azalmanın neden olduğu su kıtlığı ve bitkisel verim kayıplarının tüm Orta Doğu ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de GSYİH'yi olumsuz etkilediği, GSYİH'deki kaybın Türkiye'de %5,9 olduğu açığa çıkarılmıştır (Taheripour, ve diğerleri, 2020). İklim riskleri ekonomik kayıpların dışında gıda güvencesi bakımından da önemli bir tehdittir. İklim değişikliği etkilerine maruz kalma durumunu ve doğal kaynakların iklim risklerine duyarlılığını (da) bir veri olarak kapsayan Küresel Gıda Güvencesi Endeksi'ne göre Türkiye, genel gıda güvencesi açısından 113 ülke arasında 49. sırada yer almaktadır (Economist Impact, 2022). Gıda güvencesi tehditlerinden en çok düşük gelirli nüfus etkilenmektedir nitekim (en) düşük gelirli hanelerin gıdaya ayırdığı pay (%35,8), (en) yüksek gelirli hanelerin gıdaya harcadığı paya (%16,6) göre iki kattan daha fazladır (TÜİK, 2023). Tarımın iklim risklerine karşı kırılganlığı, dünya çapında olduğu gibi Türkiye'de de gıda fiyatları ve genel gıda güvencesine yönelik endişeleri artırmaktadır (FAO, 2024).

İklim değişikliği tarımsal verim ve gıda fiyatları yanı sıra (ekosistemler üzerindeki mevcut baskıları artırdığından) ekosistem temelli geçim kaynakları üzerinde de etkilidir. İklim değişikliği kırsaldaki yoksullar için kritik bir güvenlik ağı olan geçimlik üretimi baltalayıcı niteliktedir. Tarımda çeşitli bağlamlarda yapılan araştırmalar, iklim risklerinin hane halklarının geçim stratejilerini değiştirmeye zorladığını göstermektedir (Hallegatte, vd., 2016). İklim risklerinin istihdam kaybındaki etkisi tam olarak bilinmemekle birlikte Türkiye'de de tarımın istihdamdaki payı (2005 yılında %25,5 iken) yıllar içinde sistemli biçimde azalmış; günümüzde %15'in altına kadar düşmüştür (TÜİK, 2024b). İklim değişikliğinin tarımsal etkilerinin net sonucu ise (neredeyse tüm olası iklim senaryoları dahil olmak üzere) küresel yoksulluğu artıracağı yönündedir (Hallegatte, vd., 2016).

Türkiye Tarımında Kırılgan İstihdamdakiler

İklim kırılganlığı yüksek olan Türkiye'de risk altındaki sektörlerin ve nüfusun belirlenmesi çalışmalarında (özellikle tarım sektöründe iklim risklerinin mevcut etkilerinin hâlihazırda yaşanması nedeniyle) tarım sektörü öne çıkmaktadır. Tarım sektörü içerisinde iklim risklerine karşı kırılganlığı en yüksek grup ise (iklim risklerinin sektöre içkin -iklimsel olmayan- diğer risklere eklemlenmesi nedeniyle) kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileridir.

Türkiye'de mevzuata göre, referans haftasında en az bir saat iktisadi faaliyette bulunan ve bu faaliyetinden gelir elde edenler (ücretsiz aile işçileri dahil) veya geçici olarak başında bulunmadıkları bir işi olan kişilerden işi ile bağlantısı devam edenler, istihdamda kabul edilmektedir (TÜİK, 2024). İstihdam edilen bir kişinin iş sözleşmesinin türü, işte karşılaştığı risklerin türü, işyeri ve diğer çalışanlar üzerinde sahip olduğu yetkinin türü gibi özellikler istihdamdaki statü göstergelerini oluşturmaktadır. İstihdamdaki statü göstergeleri (iş güvencesi, temel ücret, kazanç güvencesi, çalışma süresi, işin kayıtlı veya kayıt dışı olması gibi) çalışma koşullarını büyük ölçüde belirlediği için istihdamın kalitesiyle doğrudan ilişkilidir. Çalışanlar (yani ücretli işlerde çalışan kişiler) genellikle daha fazla iş güvencesi ve daha iyi çalışma koşullarıyla ilişkilendirilen istihdam statüsünü temsil etmektedir. 'Kendi hesabına çalışanlar' ve 'onlara katkıda bulunan aile işçileri'[7] ise çoğu zaman güvencesiz veya kırılgan bir durumda çalışmalarına dayandırılarak 'kırılgan istihdam' olarak kabul edilen iki istihdam kategorisini oluşturmaktadır (ILO, 2018).

[7] Bir başka ifade ile ücretsiz aile işleri.

Standart istihdam ilişkisi, genellikle çalışanın işverene sözleşme ile bağlanarak tam süreli çalıştığı ve sözleşmeden kaynaklanan (ücret, örgütlenme ve sosyal koruma gibi) hakların yasalarla güvence altına alınarak istihdamda istikrarın sağlandığı bir ilişkiyi ifade etmektedir. Standart istihdam ilişkisinden farklı olarak iş ve gelir güvencesine sahip olmayan kırılgan istihdamdakiler, sosyal korumanın yokluğunun sonuçlarına katlanan çalışanlar ve ailelerdir. İş sözleşmesinin olmaması, işin niteliği itibariyle süreksiz olması, yoksulluk gibi etkenler kırılgan istihdamdaki istikrarsızlığın nedenlerindendir (Temiz, 2004). Dolayısıyla standart istihdam ilişkilerinin oluşturduğu ücretli istihdam, çalışanların ne ölçüde sağlam işlere sahip olduklarına ve ekonomik risklerden ne ölçüde korunduklarına dair göstergeler içerirken, kırılgan istihdam (kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri) güvencesizlik ve kayıt dışı çalışmaya dair göstergeler içermektedir. Ayrıca kadınların ücretsiz aile işçileri arasındaki aşırı temsili de dikkat çekicidir (ILO, 2018).

Kırılgan istihdam, Türkiye'de, sadece tarımda değil tarım dışı alanlarda da görülen yaygın bir istihdam kategorisidir (Tablo 3). Türkiye'de istihdam edilenlerin sayısı 32 milyon 442 bin, istihdam oranı %49,3, işgücüne katılma oranı ise %54,1'dir[8]. Toplam istihdam içerisinde ücretli çalışanların oranı %72, kendine hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçilerinden oluşan kırılgan istihdamdakilerin oranı ise %23,4'tür. Çalışmanın kapsamını da oluşturmak üzere tarım sektöründeki kırılgan istihdam oranı ise %88,6'dır (TÜİK, 2024a).

[8] İstihdam oranı kadınlarda %32,4 erkeklerde %66,6; işgücüne katılma oranı kadınlarda %36,7 erkeklerde %71,7'dir (TÜİK, 2024a).

Tablo 3: İstihdam edilenlerin sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumu (TÜİK, 2024a)

İstihdam edilenlerin sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumu, [15+ yaş]							
(Bin kişi)							
	Toplam						
İşteki durum	**İstihdam**		**Kayıt dışı** [(1)]		**Kayıt dışı oranı (%)**		
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	
Toplam	**30 856**	**32 013**	**7 542**	**8 015**	24,4	25,0	
Ücretli veya yevmiyeli	22 194	23 044	2 690	2 760	12,1	12,0	
İşveren	1 426	1 486	186	232	13,0	15,6	
Kendi hesabına	5 017	5 160	2 841	3 046	56,6	59,0	
Ücretsiz aile işçisi	2 219	2 323	1 826	1 977	82,3	85,1	
Tarım	4 156	4 254	3 227	3 439	77,7	80,8	
Ücretli veya yevmiyeli	455	436	308	283	67,7	64,9	
İşveren	51	49	27	26	52,9	53,1	
Kendi hesabına	1 995	2 041	1 423	1 555	71,3	76,2	
Ücretsiz aile işçisi	1 655	1 729	1 469	1 574	88,8	91,0	
Tarım dışı	26 700	27 758	4 314	4 577	16,2	16,5	
Ücretli veya yevmiyeli	21 739	22 608	2 382	2 477	11,0	11,0	
İşveren	1 375	1 437	159	206	11,6	14,3	
Kendi hesabına	3 023	3 120	1 417	1 491	46,9	47,8	
Ücretsiz aile işçisi	564	594	356	403	63,1	67,8	
[(1)] Yaptığı işten dolayı, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayan çalışanlar.							

Standart dışı istihdam ilişkilerinin hâkim olduğu Türkiye tarımında güvencesizlik ve istikrarsızlığın yaygın durumda olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim tarımda kendi hesabına

çalışanlarda kayıt dışı oranı %76,2'dir, ücretsiz aile işçilerinde bu oran %91'e yükselmektedir; kadınlarda (özellikle ücretsiz aile işçilerinde) kayıt dışı oran (%92,3) daha yüksektir. Genel olarak tarımda istihdam edilenlerin %80,8'inin, (tarımda) kırılgan istihdamdakilerin ise %82,9'unun herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kaydı yoktur (TÜİK, 2024a). Günümüzdeki kayıt dışı oranları dışında, yıllar içinde (düşmüş olsa da) kayıt dışı istihdamın en fazla olduğu sektör belirgin biçimde yine tarımdır.[9] Kişilerin gelirleri düştükçe kayıt dışı çalışma oranlarının arttığı bilinmektedir. Ayrıca çiftçilerin[10] gelir düzeyi ile sigortalı olmaları ve primlerini düzenli ödeyebilmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur (Metin, 2022).

Türkiye Tarımında İklim Riskleri ve Kırılgan İstihdamdakiler

Türkiye'de toplam istihdamın %14,8'i tarım sektöründedir (TÜİK, 2024b) ve üretim yöntemine göre hesaplanan GSYİH'de tarımın payı %6,5'tir (TÜİK, 2023a). Ancak tarım, gıda üretimi nedeniyle ekonomide yarattığı karşılığın çok ötesinde hayati bir sektördür. Bu nedenle gıda güvencesinin sağlanması için doğa unsurları (toprak, su, iklim vb.) kadar bu işle geçimini sağlayanların da gözetilmesi gerekmektedir. Tarımda kırılgan istihdamdakiler için mevcut görünüm, var olan (eski) sosyal risklere karşı bile yeterince sosyal koruma sağlanmadığı biçimindedir.

İklim değişikliğine uyum konusunda temel belge niteliğinde olan İklim Değişikliğine Uyum Stratejisi ve Eylem Planı'na göre iklim değişikliğinin Türkiye'de tarım sektöründe 'beklenen' en önemli etkisi kuraklıktır (İklim Değişikliği Başkanlığı, 2024). Kuraklığın bitkisel üretime etkileri ve neden olabileceği riskler (Tablo 4) kırılgan istihdamdakiler açısından yeni sosyal risk kaynaklarını oluşturmaktadır. Sıcaklık artışı ve yağış rejimindeki bozulmalar bir yandan verimin düşmesine neden olmakta diğer yandan çiftçiye sulama başta olmak üzere azalan toprak üretim potansiyelini artırmaya yönelik ek maliyetler getirmektedir. Tarımsal ürün kaybı ve üretim maliyetlerindeki artış düşük gelire dönüşmekte, düşük gelir üreticiler için yoksulluk riskini artırmaktadır.

[9] 2002 yılında Türkiye'de, tarım sektöründe kayıt dışı istihdam oranı %90,14'tür (SGK, 2021'den akt. Metin, 2022; s. 99) ve bu oran günümüzde %80,8'e kadar düşmüştür.

[10] 25/04/2006 tarihli 5488 sayılı Tarım Kanuna göre çiftçi; mal sahibi, kiracı, yarıcı veya ortakçı olarak devamlı veya en az bir üretim dönemi veya yetiştirme devresi tarımsal üretim yapan gerçek ve tüzel kişilerdir. Tarımsal üretim ise toprak, su ve biyolojik kaynaklarla birlikte tarımsal girdiler kullanılarak yapılan bitkisel, hayvansal, su ürünleri, mikroorganizma ve enerji üretimidir.

Tablo 4: Tarımda – bitkisel üretimde- iklim değişikliği etki zinciri, kuraklık ve iklim riskleri (İklim Değişikliği Başkanlığı, 2024).

Tehlike		Maruziyet	Etkilenebilirlik		Risk
İklim Sinyali	İklim Etkisi		Duyarlılık	Uyum Kapasitesi	
Toplam yağış miktarında azalma	Kuraklık	Tarım alanları oranı	İşletme başına ödenen ihbar sayısı	İşletme başına düşen poliçe sayısı	Tarımla bağlantılı ekosistem hizmetlerinin zayıflaması
Ortama sıcaklık artışı	Yağış miktarı ve yağışlı gün sayısında azalma	Tarımsal işletme sayısı	Tarım sektörü GSYİH oranı	Toplam traktör sayısı	Tarımsal verimlerin düşmesi ve dalgalanması
	Ardışık kurak gün sayısında artış	Sulama alanları oranı	Toplam tahıl üretim miktarı	Sulama randımanı %55'in üzerinde olan sulama alanlarının oranı	Fiyat artışları
		Gıda zincirleri*	Toplam kuraklık ihbar sayısı	Borulu sulama sistemi olan sulama alanı oranı	Üretici gelir ve istihdam kayıpları
		Sektörün bölgesel ekonomik bağlantıları*	Tarımsal işletme başına ödenen zarar sigorta tutarı	Arazi toplulaştırması yapılan alan oranı	Sektörel, bölgesel ve makro-ekonomik daralma, enflasyon, ticaret açıkları

		Tarım dışı sektör bağlantıları*	Tarım ve tahıl yoğunlaşma endeksleri	Sürekli sulanan alanlar oranı	Gıda güvencesizliği ve yoksullaşma
		Üreticiler ve üretim*	Buğday, arpa, mısır verim değişkenlikleri	Paydaşların risk ve maruziyet algısı*	Toplumsal eşitsizliklerin artması
		Toprak ve su ekosistemleri *	Dönemsel, ürün büyüme fazı hassasiyetleri *	İnsani ve sosyal sermaye*	Bitkisel hastalıkların artması
			Tarımsal verimin fiziksel etkilere hassasiyeti*	Fiziksel altyapı ve sermaye*	Verim ve üretim kayıplarının yarattığı fiyat artışları nedeniyle gıda güvencesi riskleri
			Aşırı iklim olaylarının neden olduğu ani ürün kayıpları*	Teknolojik seçenekler ve erişim*	Sektörel fiyat artışları nedeniyle makro ekonomik riskler (enflasyon, ticaret açığı)
			Tarımsal üretim ve ürün deseni	Kritik kurum ve kaynaklarla ilgili karar	Toprak ve su varlıkları

			bazlı duyarlılıkları	süreçleri*	üzerine artan rekabet
			Hane tarımsal geliri*	Risk yönetim süreçleri*	Yerel biyoçeşitlilik kaybı
			Sektörün makro ve bölgesel ekonomi bağlantıları*	Bilgi yönetimi ve bilgiye erişim*	
* sembolü ile risk analizlerinde kullanılmayan göstergeler belirtilmiştir.					

Kuraklığın Türkiye tarımında, hayvancılık üzerine etkileri ve neden olabileceği riskler ise Tablo 5'te gösterilmiştir. Sıcaklık artışı ve yağış rejimindeki bozulmalar verim kaybına neden olmaktadır. Üretim maliyetlerinin artışı ve aşırı hava olayları nedeniyle üretim kaybına bağlı zarar, beklenen diğer risklerdendir.

Tablo 5: Tarımda – hayvansal üretimde- iklim değişikliği etki zinciri, kuraklık ve iklim riskleri (İklim Değişikliği Başkanlığı, 2024).

Tehlike		Maruziyet	Etkilenebilirlik		Risk
İklim Sinyali	İklim Etkisi		Duyarlılık	Uyum Kapasitesi	
Toplam yağış miktarında azalma	Kuraklık	Toplam mera alanları oranı	İşletme başına ödenen ihbar sayısı	Mera alanları oranı	Artan patojenler, parazitler ve vektörlere bağlı hastalıklar
Ortama sıcaklık artışı	Yağış miktarı ve yağışlı gün sayısında azalma	Toplam canlı hayvan sayısı	Tarım sektörü GSYİH oranı	Toplam mera ıslah çalışmaları oranı	İçme suyunda kıtlık

	Ardışık kurak gün sayısında artış	Aşırı iklim olaylarına maruz kalan mera alanı ve işletme sayısı*	Toplam süt üretim miktarı	İşletme başına düşen poliçe sayısı	Hayvansal verim kayıpları
		Yem fiyatlarındaki artışın toplam maliyetlerdeki oranı*	Toplam kuraklık ihbar sayısı	Mera uyum planları*	Maliyet ve fiyat artışları
		Sektörün bölgesel/yerel ekonomideki oranı*	Tarımsal işletme başına ödenen zarar sigorta tutarı	İklim uyum kapasitesi yüksek genetik geliştirme çalışmaları*	Aşırı iklim olayları kaynaklı zarar artışları
		İklim değişikliği kaynaklı hastalıklara maruz kalan hayvan sayısı*	Kırmızı et ve süt üretim değerinin bölgesel ekonomiye katkısı*	Sektör ve işletme uyum destekleme kaynakları/fonları*	İşletme gelir daralması ve değişkenliği
			Kırmızı et ve süt bazlı verim sıcaklık esneklikleri*	Büyükbaş hayvancılık sıcaklık stresi yönetim planı*	Sektörel ekonomik daralma ve istihdam kaybı
			Aşırı iklim olayı zararları*	Uyumla ilgili planı olan işletme sayısı*	Verim ve üretim kayıplarının yarattığı fiyat artışları nedeniyle gıda güvencesi riskleri
			Yetiştirilen hayvan cinslerinin hastalıklara duyarlılıkları	Sıcaklık artışı ve aşırı iklim olaylarına karşı altyapı	Sektörel fiyat artışları nedeniyle artan makro ekonomik

			*	yatırımı yapan işletme sayısı*	riskler (enflasyon, ticaret açığı)
			İşletme reel gelirleri iklim indeksi*		Toprak ve su varlıkları üzerine artan rekabet
					Yerel biyoçeşitlilik kaybı
* sembolü ile risk analizlerinde kullanılmayan göstergeler belirtilmiştir.					

Tablo 4 ve 5'te yer verilen Türkiye'de tarım sektöründeki iklim risklerinin 'beklenen' olarak ifade edilmesi dikkat çekicidir. Gelir kaybı, istihdam kaybı, gıda güvencesizliği ve yoksullaşma gibi iklim risklerinin bugün ne ölçüde yaşanıyor olduğuna dair bir bilgi Plan'da sunulmamıştır. Oysa 2011-2023 yılları arasını kapsayan önceki Uyum Stratejisi ve Eylem Planı'nda da tarım sektörünün iklim değişikliğine uyumunun sağlanması planlanmış; iklim değişikliğinin tarım sektöründeki sosyoekonomik etkilerinin[11] ve tarım havzalarındaki yoksulluk düzeyleri arasındaki farklılıkların tespiti hedeflenenler arasında olmuştur (T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, 2011-2023). İklim risklerinin neden olduğu sorunların sosyal koruma programlarına dahil edilmesi için, tarım sektöründe iklim risklerinin etkilediği nüfusa dair veri elde edilmesi ve bu doğrultuda ihtiyaç analizinin yapılması gerekmektedir. Nitekim güncellenen ve 2024-2030 yılları arasını kapsayan yeni Türkiye İklim Değişikliği Uyum Stratejisi ve Eylem Planı'nda bu ihtiyaca tekrar yer verilmiştir. Yeni Plan'a göre iklim etkileri ve uyumla ilgili başta üniversitelerce yapılanlar olmak üzere çalışmaların genişliği ve derinliği artırılmalıdır. Var olan bilimsel araştırma ve verilerin karar alma süreçlerine dahil edilebilme yetkinliği geliştirilmelidir. Ayrıca bu alanda disiplinlerarası yaklaşımlar benimsenmeli, tarımda iklim riskleriyle ilgili çözüm odaklı ve yenilikçi stratejiler geliştirilerek uygun adımlar atılmalıdır (İklim Değişikliği Başkanlığı, 2024).

İklim değişikliği araştırmalarının (doğa bilimleri bağlamında) görece uzun bir tarihi olsa da iklim değişikliğinin neden olduğu sosyal risklerin yapısı ve nüfusun farklı kesimleri

[11] Plan'da sorumlu kuruluş olarak Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı; ilgili kuruluşlar olarak TÜİK, valilikler, il özel idaresi ve Kalkınma Bakanlığı belirtilmiştir.

arasındaki dağılımı araştırmaları çok yenidir. Bu durum, (diğer birçok nedenin yanı sıra) iklim değişikliğinin etkileri ile beşerî sistemlerde başka nedenlerle meydana gelen değişiklikler arasında nasıl bir ayrım yapılacağı konusunda yaşanan zorluğun bir sonucudur. İklim değişikliğinin beşerî sistemler üzerindeki etkisinin nasıl tespit edileceği konusunda kılavuz ilkelerin yayımlanması[12] ilgiyi iklim değişikliğinin toplumsal boyutuna çekeceği gibi iklim risklerinin ölçülmesi araştırmalarının sayısını da artıracaktır (IPCC, 2022). İklim risklerinin toplumsal etkilerinin araştırılmasında sahadaki her bir boyutun araştırmaya dahil edilmesi ve karşılaştırılabilir bir yöntem arayışı[13] ise araştırma sürecine dair en önemli ihtiyaçtır.

Türkiye'de iklim değişikliğinin tarıma etkileri konusunda bugüne kadar yapılan çalışmaların çoğu iklim senaryolarına (belirli bir bölgede ortalama sıcaklık, ortalama yağış gibi iklimsel değişkenlerde yaşanması beklenen değişimlere) göre, belirlenen tarım ürünlerinin verimindeki olası değişimlere odaklanmaktadır. Bunun yanında, az sayıda da olsa Türkiye'nin belirli bölgelerine odaklanarak farklı grupların kırılganlık seviyeleri ve bunları belirleyen sosyoekonomik etmenleri inceleyen çalışma mevcuttur (Adaman, Avcı, Kocagöz, ve Yeniev, 2020). Birçok çalışmada iklim değişikliğinin etkileri 'beklenen' olarak ifade edilse de Türkiye'de iklim değişikliğine bağlı sıcaklıklarda artış, yağış rejiminde düzensizlik, daha sık gözlemlenen aşırı hava olayları ve artan su sıkıntısı tarımı ve çiftçileri olumsuz yönde etkilemeye başlamıştır (Karakuş Kaçmaz, 2022).

Tarım sektöründe iklim risklerinin etkilediği nüfusa dair etraflı bilgi ihtiyacı 2024-2028 yılları arasını kapsayan 12. Kalkınma Planı'nda da yer almış; tarım istatistiklerinin derlenmesi, işlenmesi, analizi ve kontrolünün etkin biçimde yapılması için düzenlemeler yapılması planlanmıştır. Ayrıca Plan'da iklim değişikliğinin kırsaldaki olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik çalışmalar yapılması ve çiftçilerin risklerden korunması ile gelirlerinin

[12] 'İklim değişikliğinin etkisi', sistemin gözlemlenen durumu (örneğin nehir taşkını) ile iklimle ilgili olmayan etkenlerin (örneğin gübre girdisi) gözlemlenen seviyelerinin aynı olduğu ancak iklim değişikliğinin olmadığı varsayıldığında sistemin durumu arasındaki fark olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım açık olsa da gerçek hayatta 'iklim değişikliğinin olmadığı bir dünya'ya sahip olmamamız gibi bir sorun vardır. İklim değişikliği olmadan neler olabileceğini tahmin etmek için iklim değişikliği etkisinin ortadan kaldırılabildiği model simülasyonları kullanılmaktadır. Ayrıca iklim değişikliğinin olmadığı durum, iklim değişikliğinin hala az olduğu erken bir döneme ait gözlemlerle de tahmin edilebilmektedir (IPCC, 2022). Ölçüm sürecindeki zorlukların nasıl aşılacağına dair yayımlanan son IPCC raporundaki bu belirlemeler, yazarlar tarafından 'kılavuz ilkeler' olarak adlandırılmıştır.

[13] Bakınız (çiftçilerin iklim değişikliğine karşı neden kırılgan olduklarını anlamak, farklı çiftçileri birbirleriyle karşılaştırmayı kolaylaştırmak ve sahadaki her bir boyutu araştırmaya dahil etmek için üretilen analitik bir araç olarak) 'Kırılganlık Kadranı' önerisi (Adaman, Avcı, Kocagöz, & Yeniev, 2020).

garanti altına alınmasına yönelik uygulamaların kapsamının genişletilerek etkinleştirilmesi[14] amaçlarına yer verilmiştir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2024-2028). Çünkü bugünkü durum iklim riskleriyle ilgili olarak risklerin önlenmesinden ziyade ortaya çıkan (özellikle iklim değişikliği kaynaklı afetler sonrası) krizi yönetme odaklı mevzuat ve uygulamalardır. İklim değişikliğine uyum eyleminin başarısı için risk yönetimi odaklı politikaların benimsenmesine ihtiyaç vardır (İklim Değişikliği Başkanlığı, 2024). Türkiye'de iklim değişikliğine yönelik (özellikle korucuyu mevzuat konusunda) henüz yeterli politika üretilememiş olması İklim Değişikliği Performans Endeksi'ne de yansımıştır. Önceki yıla göre 9 sıra düşerek genel sıralamada 56. sıraya gerileyen Türkiye, sektörel politika ve hedefler ile bunların spesifik uygulamalarını da içeren (endeks bileşenlerinden) İklim Politikası kategorisinde çok düşük bir performansla son sırada yer almaktadır (Germanwatch, NewClimate Institute ve Climate Action Network, 2024).

Türkiye'de sosyal koruma kapsamı (sigorta, nakit transferleri, acil durum borçlanması, afet sonrası destek gibi araçlara erişim) diğer OECD ve üst-orta gelirli ülkelere kıyasla, özellikle yoksul ve kırılgan nüfus için düşüktür (World Bank Group, 2022). Sosyal koruma kapsamının düşük olduğu dolayısıyla güvencesizliğin ve istikrarsızlığın hâkim olduğu Türkiye tarımındaki kırılgan istihdamdakiler için, iklim riskleriyle başa çıkma ve bunlardan kurtulma becerilerinin de düşük olduğu belirlemesini yapmak zor olmayacaktır. Çünkü iklim riskleri yoksulluğu ve eşitsizlikleri derinleştirmektedir. Geçimini doğadan sağlayan ve kendi hesabına çalışan çiftçilerle yapılan nitel bir araştırmaya göre çiftçiler iklim değişikliğinin olumsuz etkilerine (Tablo 4 ve 5'te yer verilen iklim risklerine) maruz kalmaktadır. İklim değişikliğinin etkilerini gözlemlemedikleri dönemdeki verimlerine ulaşmak için artık katlanmaları gereken fazladan maliyetler vardır ve nihayetinde gelirleri düşmektedir. Geçim kaynaklarını tehdit edecek boyutta iklim risklerine maruz kalan bu grubun genel olarak iklim okuryazarı olmaması da dikkat çekicidir. İklim değişikliğini bir sorun haline getiren durum onun insan kaynaklı olması ve dolayısıyla önlenebilir olmasındandır. Bu bilginin eksikliği[15], iklim risklerinin sosyal koruma programına dahil

[14] Tarım sektörünün iklim değişikliğine uyum kapasitesinin artırılması, tarımda çalışanların kayıtlılığı ve sosyal güvencelerinin sağlanmasına yönelik tedbirlerin alınması, çiftçilerin yaşam standartlarının yükseltilmesinin sağlanması gibi amaçlara Tarım ve Orman Bakanlığı'nın Stratejik Plan'ında da yer verilmiştir (T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı, 2024-2028).

[15] İklim değişikliği sorununun doğal iklim döngüsünün bir parçası olarak bilinmesi durumu, bireylerin davranışlarını farklı biçimlendirmektedir: Böyle bir kabul, sürecin önlenemez olduğu ve yaşanan sorunlara

edilme sürecini yavaşlatıcı etkiye sahiptir (Karakuş Kaçmaz, 2022). İklim okuryazarı olmanın sağlanmasıyla birlikte ayrıca iklim riskleri, bunların sonuçları ve uyum seçenekleriyle ilgili bilginin-bilme düzeyinin artırılması, 'uyum' sağlanmasını hızlandırmak için ihtiyaç duyulan toplumsal ve politik tepkilerin oluşmasında ve büyümesinde stratejik rol oynamaktadır (IPCC, 2022a).

SONUÇ

Dünya genelinde yaklaşık 3,4 milyar insan kırsal alanlarda yaşamaktadır ve birçoğu iklim risklerine karşı savunmasızdır. İklim risklerinin tanınması; riskleri azaltan uyum ve azaltım eylemlerinin, her anlamda daha dirençli duruma geçişin ve (başta iklim risklerine maruz kalanlar için) insan refahını destekleyen hedeflere ulaşmanın ilk adımını oluşturmaktadır. İklim risklerine karşı sağlanacak sosyal koruma programları ise bir yandan iklim değişikliğiyle mücadelede mevcut duruma uyumu sağlarken öte yandan sosyal güvenlik ağları, eğitim, yoksulluğun azaltılması, gıda güvencesi gibi hedeflerle özellikle en kırılgan durumdaki kişilerin yaşam kalitesini artırma işlevi üstlenmektedir. Bir başka ifade ile iklim risklerini kapsayan bir sosyal koruma, sosyal politika hedeflerine tam anlamıyla ulaşılmasında bir araca dönüşmektedir.

İklim değişikliğinin insan refahı üzerindeki etkilerini yönetmek farklı bir sosyal koruma programı gerektirmez çünkü sosyal koruma açısından temel ilkeler değişmemektedir. Ancak iklim risklerinin yol açtığı sorunların çözülmesinde acil eylem ihtiyacını karşılamak için mevcut sosyal koruma programlarının kapsamının genişletilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. İklim risklerinin neden olduğu şoklarla başa çıkmak ve bu şoklardan kurtulmaya yardımcı olmak için başta en yoksul ve en kırılgan insanlar olmak üzere herkese ulaşılmalı, sosyal koruma araçları etkinleştirilmeli, tüm bunlar için de var olan sosyal koruma sistemleri güçlendirilmelidir.

Sosyal koruma, (diğer sosyal sorunlarda da olduğu gibi) iklim risklerinin yönetiminde ve iklim değişikliğine uyumda kritik bir politika aracıdır. Bu çalışmada Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Politika alanlarıyla uğraşanlar başta olmak üzere akademisyenler ve araştırmacılar tarafından ihmal edildiğini düşündüğümüz bir konuya dikkat çekmek amacıyla Türkiye tarımında kırılgan istihdamdakilerin (yeni bir sosyal risk alanı olarak)

dair yapılabilecek bir şey olmadığı düşüncesini beraberinde getirmektedir. Bu nedenle iklim okuryazarı olmama hâli, konuyla ilgili herhangi bir hak talebinin oluşmasını engelleyici nitelikte değerlendirilmektedir.

iklim riskleriyle ne kadar iyi başa çıkabildiği başka bir ifadeyle sektörde iklim risklerine karşı kritik bir araç olan sosyal korumanın ne kadar etkin olduğu sorusu irdelenmiştir. Ancak Türkiye tarımında kırılgan istihdamdakiler için sosyal koruma tedbirlerine bakıldığında koruma programından önce iklim risklerine ilişkin ciddi bir veri eksikliği göze çarpmaktadır. İklim risklerinin (nihayetinde) yoksullaştırıcı etkisi bilinmekle birlikte örneğin mutlak yoksulluk sınırını, kent-kır ayrımını içeren yoksulluk ölçümlerini ve en önemlisi istihdamdaki duruma göre fert yoksulluk oranlarını nasıl etkilediğine dair bir veri (TÜİK istatistiklerinde) bulunamamıştır. Genellikle sosyal yardım, sosyal sigorta ve işgücü piyasası programlarından oluşan bir çerçeveyi ifade eden sosyal korumaya dair istatistikler (TÜİK Sosyal Koruma İstatistikleri) incelendiğinde, sosyal koruma yardımları içinde ne kırılgan istihdamdakileri ne de iklim risklerini içeren bir veriye ulaşılmıştır. Bu durum çalışmada işaret edilmeye çalışılan iklim risklerine bağlı yeni sosyal politika sorunları için, araştırmacılarla politika yapıcılar tarafından kullanılmak üzere, veri setlerine olan acil ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Özellikle TÜİK'in görev tanımları içerisine iklim riskleri kaynaklı sosyal sorunlara ilişkin ölçümlerin yapılması ve bunların izlenmesinin alınması, iklim risklerine maruz kalan tarım sektöründekiler ve gıda güvencesi açısından bütün toplum için de hayati önemdedir. Tarım sektöründe çalışanların (sektörde aşılamayan sorunlar nedeniyle) işlerini zoraki yaptıkları, sektörde çalışma arzularının giderek düştüğü (genellikle bir üst kuşaktan devraldıkları işlerini sonraki kuşaklara aktarmak istemedikleri), üreten konumundan tüketen konumuna sürüklenmek ve kentlerin mesleksiz bireyleri olmak pahasına işlerini terk etmek zorunda kaldıkları bilinmektedir. İklim riskleri ile ilgili veri setinin hazırlanmaması, sektördeki sorunları tam anlamıyla çözecek tedbirlerin alınmamasına ve nihayetinde iklim risklerinin tarım sektöründe yaşanan sorunları daha da katılaştırmasına neden olacaktır. Bu durum stratejik konumda olan tarım sektöründen kopuşu hızlandıracak niteliktedir.

Ulusal Planlarda ise gelecekte, iklim risklerini içeren bir sosyal koruma programı üzerinde durulmuş; iklim risklerinin insanlar (örneğin kırılgan istihdamdakiler) üzerindeki mevcut etkileri ele alınmadığı gibi mevcut sosyal koruma programlarında iklim risklerine dair bir politika veya stratejiye ve bunun ulaşılan sonuçlarına da yer verilmemiştir. Türkiye'de mevcut iklim riskleri henüz yeterince ölçülmemiş ve sosyal koruma programlarına dahil edilmemiştir. Acil eylem ihtiyacı gerektiren iklim değişikliği ve iklim risklerine dair veri setlerinin hazırlanması; ilgili kurumların (özellikle Tarım ve Orman Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nın) mevcut sorunlara yönelik somut adımlar atmasında tetikleyici olacaktır.

İklim risklerini Türkiye tarımında kırılgan istihdamdakiler açısından ele alan bu çalışma, sahadaki sosyal politika sorunlarının tespiti ve sorunların (yeni sorunlar oluşmadan) yerinde ve zamanında çözümlenebilmesi önündeki engelleri açığa çıkarmak itibarıyla önemlidir. Türkiye tarımında kırılgan istihdamdakilerin 'eski' sosyal risklerle bile başa çıkmada yetersiz olduğu verilere yansımıştır. Yeni sosyal sorun alanlarından olan iklim riskleriyle ilgili de veri eksikliği söz konusudur. Ancak iklim risklerini içerecek bir sosyal koruma programı (politika, mevzuat ve uygulamalar) sektörde var olan güvencesizlik ve istikrarsızlığı dönüştürmek ve yoksulluğu azaltmak için hâlâ bir fırsat niteliği taşımaktadır.

Kırılgan istihdamdakiler bakımından sosyal koruma, kronik yoksulluğu ele alarak geçim kaynaklarının kesintiye uğradığı dönemlerde destek sağlama ve nihayetinde insanları şoklara daha iyi hazırlamak için dayanıklılık oluşturarak uyum kapasitesini artırma yollarıyla iklim risklerinin yönetilmesinde merkezi role sahiptir. İklim risklerini içeren bir sosyal koruma programı; yoksulluğa ve risklere karşı kırılganlığın azaltılması, risklerle başa çıkma kabiliyetinin artırılması, insani gelişimin desteklenmesi, dayanıklılığı artırdığı için afet risklerinin azaltılması, istihdam, gelir ve geçim kaynaklarının iyileştirilmesi, iklim risklerinin yol açtığı kayıplar için tazminat sağlanması gibi katkılarla var olan sosyal sorunların da aşılmasında dönüştürücü bir fırsat niteliğindedir. Kısa ve hızla kapanan bu fırsat penceresini yakalamak; Türkiye'nin, devletin iklim değişikliğine olan yaklaşımına, bilimsel verilerle desteklenen tutarlı eylemlerine ve hakkaniyete bağlıdır.

KAYNAKÇA

Adaman, F., Avcı, D., Kocagöz, U. ve Yeniev, G. (2020). *İklim Değişikliği Bağlamında Tarımda Dönüşümün Politik Ekolojisi*. İstanbul: İstanbul Politikalar Merkezi. https://ipc.sabanciuniv.edu/Content/Images/CKeditorImages/20201125-22112034.pdf adresinden erişildi.

Economist Impact. (2022). *Global Food Security Index 2022*. Mayıs 5, 2024 tarihinde https://impact.economist.com/sustainability/project/food-security-index/about adresinden erişildi.

Erkut, M., ve İnce Yenilmez, M. (2023). Sosyal Politika ve Sürdürülebilir Kalkınma İlişkisi: G7 Ülkeleri Kapsamında Bir Analiz. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 8(2): 95-108.

Esping-Andersen, G. (2015). Toplumsal Riskler ve Refah Devletleri. A. Günal (Dü.) içinde, *Sosyal Politika Yazıları* (A. Buğra, ve Ç. Keyder, Çev.). İletişim Yayınları.

FAO. (2024). *Global food price index 2000-2024*. Mayıs 6, 2024 tarihinde Statisca: https://www.statista.com/statistics/1111134/monthly-food-price-index-worldwide/#statisticContainer adresinden erişildi.

Germanwatch, NewClimate Institute ve Climate Action Network. (2024). *CCPI: Ranking and Results*. Climate Change Performance Index. Nisan 24, 2024 tarihinde https://ccpi.org/ adresinden erişildi.

Gough, I. (2013). Climate Change, Social Policy, and Global Governance. *Journal of International and Comparative Social Policy*, 29(3): 185-203. http://eprints.lse.ac.uk/55021/ adresinden erişildi.

Hallegatte, S., Bangalore, M., Bonzanigo, L., Fay, M., Kane, T., Narloch, U. ve Vogt-Schilb, A. (2016). *Shock Waves: Managing the Impacts of Climate Change on Poverty*. Washington, DC: World Bank: Climate Change and Development Series. doi:10.1596/978-1-4648-0673-5.

Hirvilammi, T., Haikiö, L., Johansson, H., Koch, M., ve Perkiö, J. (2023). Social Policy in a Climate Emergency Context Towards an Ecosocial Research Agenda. *Journal of Social Policy*(52): 1-23.

Huber, E., ve Stephens, J. (2004). Combating Old and New Social Risks. *14th International Conference of Europeanists*. Palmer House Hilton. Mart 24, 2024 tarihinde https://huberandstephens.web.unc.edu/wp-content/uploads/sites/12348/2016/06/NSR-05.pdf adresinden erişildi.

ILO. (2012). *Recommendation concerning National Floors of Social Protection*. Geneva. Mart 28, 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524 adresinden erişildi.

ILO. (2015). *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. Mart 16, 2024 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf adresinden erişildi.

ILO. (2018). *Paid Employment vs Vulnerable Employment: A brief study of employment patterns by status in employment*. ILOSTAT Spotlight on Work Statistics. Mayıs 3, 2024 tarihinde https://ilostat.ilo.org/paid-employment-vs-vulnerable-employment/ adresinden erişildi.

ILO. (2019). *Social Protection For a Just Transition, A Global Strategy For Increasing Ambition in Climate Action*. Mart 27, 2024 tarihinde https://www.social-protection.org/gimi/Media.action?id=17140 adresinden erişildi.

IPCC. (2022). *Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability*. Mart 12, 2024 tarihinde https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/ adresinden erişildi.

IPCC. (2022a). *IPCC Sixth Assessment Report Impacts, Adaptation and Vulnerability Summary for Policymakers*. 03 7, 2024 tarihinde https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/ adresinden erişildi.

ILO . (2023). *Just Transition Policy Brief. Social Protection for a Just Transition*. Mart 7, 2024 tarihinde https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/just-transition-pb/WCMS_867426/lang--en/index.htm adresinden erişildi.

İklim Değişikliği Başkanlığı. (2024). *İklim Değişikliğine Uyum Stratejisi ve Eylem Planı (2024-2030).* Ankara: T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. Nisan 23, 2024 tarihinde https://iklim.gov.tr/eylem-planlari-i-19 adresinden erişildi.

Karakuş Kaçmaz, F. (2022). Field Research on Global Climate Change in Social Reality. *Journal of Social Policy Conferences* (83): 275-364. https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1126319 adresinden erişildi.

Metin, E. (2022). Türkiye'de Tarımda Bağımsız Çalışanların Sosyal Güvenliği: Manisa Örneği. *Doktora Tezi.* Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2024-2028). *On İkinci Kalkınma Planı.* Ankara. https://onikinciplan.sbb.gov.tr/ adresinden alındı

T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (tarih yok). *Paris Anlaşması*. Nisan 21, 2024 tarihinde https://iklim.gov.tr/paris-anlasmasi-i-34 adresinden erişildi.

T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı. (2011-2023*). Türkiye'nin İklim değişikliği Stratejisi ve Eylem Planı*. Ankara. https://iklim.gov.tr/eylem-planlari-i-19 adresinden erişildi.

T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı. (2024-2028). *Stratejik Plan*. Mayıs 1, 2024 tarihinde https://www.tarimorman.gov.tr/Konular/Plan-Program-Ve-Faaliyet-Raporlari/stratejik-plan adresinden erişildi.

Taheripour, F., Tyner, W., Sajedinia, E., Aguiar, A., Chepeliev, M., Corong, E. ve Haqiqi, I. (2020). *Water in the Balance: The Economic Impacts of Climate Change and Water Scarcity in the Middle East Technical Report.* Washington, DC: World Bank. Mayıs 1, 2024 tarihinde https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/614261600439036489/water-in-the-balance-the-economic-impacts-of-climate-change-and-water-scarcity-in-the-middle-east-technical-report adresinden erişildi.

Temiz, H. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliği ve İstikrarsızlığın Yeni yapılanması. *Çalışma ve Toplum*, (2): 55-80.

TÜİK. (2023). *Hanehalkı Tüketim Harcaması, 2022*. Mayıs 5, 2024 tarihinde https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Tuketim-Harcamasi-2022-49690#:~:text=Hanehalk%C4%B1%20b%C3%BCy%C3%BCkl%C3%BC%C4%9F%C3%BCne%20g%C3%B6re%20t%C3%BCketim%20harcamalar%C4%B1n%C4%B1n,%16%2C8%20pay%20ay%C4%B1rd%C4%B1. adresinden erişildi.

TÜİK. (2023a). *Yıllık Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, 2022*. Ankara: TÜİK. 04 2023, 23 tarihinde ttps://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-2022-49742 adresinden erişildi.

TÜİK. (2024). Metodolojik Açıklama Dokümanı. *İşgücü İstatistikleri, Ocak 2024*. Mayıs 3, 2024 tarihinde https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2024-53525#:~:text=%C4%B0stihdam%20edilenlerin%20say%C4%B1s%C4%B1%202024%20y%C4%B1l%C4%B1,%32%2C4%20olarak%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fti. adresinden erişildi.

TÜİK. (2024a). *İşgücü İstatistikleri, I. Çeyrek: Ocak-Mart, 2024.* Mayıs 20, 2024 tarihinde https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-I.-Ceyrek:-Ocak-Mart,-2024-53517 adresinden erişildi.

TÜİK. (2024b). *İşgücü İstatistikleri, 2023.* TÜİK Haber Bülteni. Nisan 23, 2024 tarihinde https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=isgucu-istatistikleri-2023-53521&dil=1 adresinden erişildi.

United Nations. (2015). *Paris Aggrement*. Nisan 21, 2024 tarihinde https://unfccc.int/process/conferences/pastconferences/paris-climate-change-conference-november-2015/paris-agreement adresinden erişildi.

Vital Signs. (2024). https://climate.nasa.gov/: https://climate.nasa.gov/vital-signs/carbon-dioxide/ adresinden erişildi.

World Bank Group. (2022). *Country Climate and Development Report*. Nisan 29, 2024 tarihinde https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/01826a0c-059f-5a0c-91b7-2a6b8ec5de2f adresinden erişildi.

İNSANIN ANLAMINDAN İŞİN ANLAMINA BİR SEYİR

Ayşe Aytül CENGİZ[1]

Aşk şarabından içtim on sekiz ırmak geçtim,

Denizler bendin deştim ummandan taşıp geldim.

Ben andan geldim bunda geri varırım anda,

Ben anda varışımı anda danışıp geldim.[2]

Yunus Emre

İnsanın kendini tanıması, kendini bilmesi ve kendisine verili zaman ve mekânda konumlanabilmesi insanın çevresiyle ilişki kurmaya başladığı andan itibaren, düşünme eylemi ile peş peşe gelişir. Günümüzün öngörülemeyen, belirsiz, kaotik yapısı, Delphi Tapınağı'nın kapısında yazılı olan ve Sokrates ile neredeyse özdeşlemiş "Kendini bil" sözüyle de işaret edilen insanın manasına uyanma çabalarını hem çeşitlendirmiş hem de zaman zaman bulanıklaştırmıştır. Ayşe Acar'ın (2022) Sokrates, Kendilik ve Mimesis isimli makalesinde altını çizdiği gibi kendini keşfetmek, şimdilerde kendini bir ürün gibi sunma kaygısını beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla ötekileri (çevremiz, dışımızdakiler) kendimizi bilme sürecinde bir araca dönüşürken, onlara göre yeniden kendimizi konumlandırma çabaları da bizi bir ürüne indirgemekte, insanı özünden uzaklaştırabilmektedir.

İnsan, kendi mağarasındaki, yani inindeki, özündeki anlamı arayan bir doğaya sahiptir. Cioran (2019: 64) Çürümenin Kitabı'nda "… özgürlük üzerine inceleme yapmak, iyi ya da kötü hiç bir sonuca götürmez, fakat her şeyin bize bağlı olduğunun farkına varmamız için sadece an'lar vardır." ifadesiyle bize anma ve üretme/yaratma/canlandırma ilişkisi üzerinde düşünmek için daha büyük bir pencere açmaktadır. Dolayısıyla günlük yaşam

[1] Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

[2] Abdülbaki Gölpınarlı, Yunus Emre Hayatı ve Bütün Şiirleri, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 17.Basım, s.221.

pratiklerimizde ve ilişki alanlarımızda neyi yarattığımız ile neyi andığımız arasında bir ilişki vardır. Andıklarımız ve yarattıklarımızın bilincinde olmamak ya da bu ilişkinin farkındalığındaki zayıflık, gevşeklik bizlerin kendilik yolculuğumuzda cılız kalmamıza neden olmaktadır.

Gündelik yaşam pratiklerimiz ve ilişki alanlarımızda yaygın bir yere sahip olan bir alan da iş ve örgüt alanımızdır. İş ve örgüt alanı içerisinde manamı, kendiliğimi yaratarak bulmamı sağlayan işler hangi işlerdir? Bu işler, bize anlamlı gelen işlerdir. Anlamlı iş, insanın manasını canlandıran ve büyüten iştir; anlamlı iş, insan olma hakikatini ve insan onurunu koruyan iştir. İnsanın kendisini tanıyarak, geliştirerek, diğerleriyle birlikte kendini doğurmasını sağlayan iştir. Bunun dışındaki işler, maalesef bireyleri tükenme, yabancılaşma, bütünsel sağlıklarında zarar verici bir sürece sokmaktadır. "Bu kadar yoruluyorum da ne oluyor?; Kim için çalışıyorum? ; Kendime saygımı yitirdim; Bu işin kime, ne faydası var? gibi varoluşsal krizlerin yansıması olan bu sorular, saatlerinin çoğunu işle ilgili, işin başında, doğrudan ya da dolaylı işle meşgul olan çoğu bireyde yankılanmaktadır. İns-an, C-an, M-an-a kelimelerindeki ANMA üzerine dikkat çekmek isteyen bu bölüm, insanın varoluşsal krizlerini iş ve çalışma olguları ile birleştirerek insanın anlamı ile anlamlı iş arasında bir yolculuk barındırmaktadır. Bu yolculukta öncelikle evren-insan ve yaratım ilişkisi açıklanmaya çalışılacaktır. Buradaki ilişki modellenerek, insan-iş ve yaratım ilişkisi tartışmaya açılacaktır.

Evren-İnsan ve Yaratım İlişkisi

Randall, Bizi Biz Yapan Hikayeler isimli kitabında evrenin merkezinde özyaratım olduğunu, özyaratımın ise evrensel bir ilke olduğunu söyler ve Louise Young'un Unfinished Universe isimli kitabındaki şu cümlelere yer verir:

"Evren, durağan bir olgu değildir; değişir ve evrimleşir, hala oluşma sürecindedir…(Biz), zaman içinde gerçekleşen bir yaratım eylemine tanık oluyoruz. Ve aslında bu eyleme katılıyoruz…Evren, yalnızca yarım kalmış bir plan gibi sınırlı anlamda değil, şimdinin canlı bir gerekliliği olan bir yaratım gibi çok daha derin bir anlamda tamamlanmamıştır. Zamanla birlikte sanatsal bir birlik ve bütünlüklü bir biçimin başyapıtı, anlamla iç içe geçerek biçimleniyor."

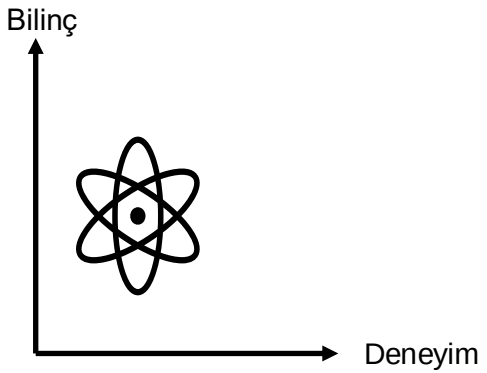
Young'un bu cümleleri, evrenin tamamlanmadığını, her an değiştiğini, oluşma sürecinde olduğunu ve insanın da bu yaratım sürecine tanıklık ettiğini, bu yaratımın bir

parçası olduğunu ve neredeyse evrenin ham maddesinin anlam olduğunu yeniden bizlere düşündürmektedir. Peki o zaman yeryüzünde anlam yapıcılar kimlerdir? Anlama eylemini gerçekleştiren hangi canlılardır? Anlama ve anma arasında nasıl bir ilişki vardır? İşte bu kritik sorular hakkında düşünmek önemli olacaktır.

Maslow'ın meşhur İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nda Kendini Gerçekleştirme (Self-Actualization), piramidin en üstünde bulunur. Piramidin alt basamaklardaki fizyolojik, güvenlik ihtiyaçları, ardından sosyal ve saygı olmak üzere psikolojik ihtiyaçları karşılandığı zaman insan varlık ihtiyacı olan kendini gerçekleştirme basamağına geçer. Kendini gerçekleştirme ya da özyaratım olarak da ifade edebileceğimiz bu ihtiyaç aslında insan organizmasının bütünselliği ve birliğine işaret eden Kurt Goldstein tarafından ileri sürülmüştür; Maslow, Goldstein ile tanıştığında bu yaklaşımdan etkilenerek teorisinin ana merkezini bunun üzerine kurmuştur. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı, bireyin potansiyelini açığa çıkardığı, onu kendisi yapan biricik özellikleri yaratılıcılıkla birleştirerek eylemlerine/ürünlerine aktarmasıdır. Bireyi evrende var kılar; bireyin yerini hem keşfetmesini hem de doldurmasını sağlar. Kendini gerçekleştirme, bireyin kendiyle olan ilişkisidir; duygularını, yeteneklerini fark etmesiyle ilgilidir (Poston, 2009: 348). Burada önemli olan, insanın kendini tanımasıyla, kendine uyanmasıyla, kendini kabule geçmesiyle kendini gerçekleştirme arasında kuvvetli bir ilişki olmasıdır. İnsan, kendi yerine uyandığında, kendi potansiyelini eylemlerine dökebildiğinde anlam, varoluşsal boşlukların dolmasını sağlamaktadır. Bu nedenle evren kendini her an yeniden yaratırken, insan da bu hareketin bir parçası olarak, kendi varoluşu ile yaratımı birleştirmektedir. Meryem Koray (2023: 33), Aptal İnsan, Zeki Makineler isimli kitabında büyük yaşam içinde küçük halka olarak insanın yerinin farklı olduğuna dikkat çeker. Evreni de evrimi de anlayan ve anlamlandıran tek varlık insanın biricikliği ile hiçliğini bir bütün içinde görebilmek ya da ayrıcalıklı yeri kadar sorumluluğunun farkına varmasının altını çizen Koray, seçebilen bir varlık olan insanın, sorumluluğunun buradan geldiğini ifade eder. Dolayısıyla evren her an yeniden bir devinim ve yaratım sürecindeyken, doğası gereği insan, düşünen, eyleyen ve edimleri üzerine düşünen kişi olarak anlam yapıcıdır. Doğa olan insan, aynı zamanda doğanın üreticisidir de. Marx (2017: 114, 115), insanın bilinçli yaşamsal bir etkinliğe sahip olduğunu, hayvanın sadece kendi ihtiyaçlarını üretirken, insanın bütün doğayı yeniden ürettiğini yazar.

İnsanın Anlamı ve Doğası

İnsan, dikey ve yatay boyutlu bir varlıktır. Dikey boyut ontolojik bir yükselme, varoluşsal bir doyum, yatay boyut ise günlük yaşam pratiğinde deneyimler yolu ile epistemolojik bir tanımlama barındırır**.**



Şekil 1. İnsanın dikey ve yatay boyutta kesişimselliği: Dönüştürücü öğren

Şekil 1'de görüldüğü üzere ontolojik bir yükselmenin yani bir önceki başlıkta aktardığımız üzere kendini gerçekleştirme ya da öz yaratımın olabilmesi için aşağıdaki unsurların bilişsel düşünme süreçlerimize eklemlenmesinin önemli olduğunu düşünmekteyiz:

- Her tek insanın yaşama dünyası aslında deneyimler toplamıdır. İnsan, burada ve şimdide düşünür-eyler-dönüştürür (Çotuksöken, 2002: 100). İnsanın etkileşimleri ve eylemleri ile aktif olarak yaşamın içinde olması gerekir. İnsan, deneyimlerini kendi dışındaki diğer kişilerle, olaylarla, düşünce ve duygu üreterek her anma işlevinde, an'la buluşmaktadır. Dolayısıyla insan, bir diğerinde kendisini görebilen, diğerinin de görülmesini sağlayan sosyal bir varlıktır.

- Bilinçli olarak eyleyen, eylemleri üzerine düşünen insan bir kişi haline gelmiş demektir. Saptadıklarının ötesine geçip, olması gerekenin dünyasına adım atması

insanın en özgül yanını oluşturur (Çotuksöken, 2002). Deneyimleri üzerine düşünen insan, değerleri ile deneyimlerini yeniden bir araya getirdiğinde, bir nevi anma işlevini yerine getirdiğinde sürekli öğrenerek, her an yeniden dönüşebilen olur. Her an yeniden dönüşebilen insan, ikiyi bir ettiğinde, uç noktaları daha geniş bir çerçeveden analiz edebildiğinde bilincini insan olmanın manasıyla yeniden ve her an örüntülemektedir. Bobaroğlu (2023: 40), Aydınlanma Sorunu ve Değerler isimli kitabında insanın özünün bilinç ve özgürlük olduğunu ifade ederek, öznel bilincin geliştikçe nesnel bilinç ile tanıştığını, nesnel bilinçten ise kendi üstüne döndüğüne işaret eder. İnsan, bir nesneyi, olayı, ilişkileri düşünerek bu yolla özneleşir, bilincini oluşturur; insan birisi olur.

- Bir diğeriyle, kendini deneyimleri ve değerleri üzerinden yeniden dönüştüren birey, ben bilincinden biz bilincine geçebilen olur. Bütünsel bilinç ile içinde bulunduğu sosyal bağlam içerisinde kendini konumlandırır. llk olarak Teller (1986: 73) tarafından geliştirilen bağlantısal bütünsellik, parçaları oluşturan özellikler kadar parçalar arasındaki ilişkinin bütünün özelliğini ya da yapısını oluşturarak, artık iki ayrı parça olmadığını ifade eder. Türker Kılıç (2021), "her yaşam bütünlüğü, bir başka yaşam bütünlüğünün parçasıdır" cümlesiyle ortak zihin kümesinin iç içe geçen her ağın içinde, bir üst bütünün parçası olan o bütünde, enformasyonun kendiliğinden ve sürekli olarak yarattıldığını belirtir. Bütünü oluşturan, aslında kendi de bütün olan her parçanın birbirleriyle ve bütünüyle ilişkileri esastır. Astrofizikçi olan Hut, yapı ve sınır arasındaki ilişkiyi analiz ederken ikiliklerin (içerisi-dışarı, ben-o, boş-dolu gibi), zihin yapımızda sınır oluşturduğunu, sınırların ise yapıyı belirlediğini ifade etmektedir (2009: 31,32). Bobaroğlu'nun (2023: 40) işaret ettiği kendine dönme, çelişmelerin uzlaştırılarak kendi anlığına (zihnine) ve bütünlüğüne doğru yürümektir. Bilinç, böylelikle kendi bilincine erişir, kendini tanır ve bilir. Marx da (2017: 123) insanın, tikel bir birey olduğu kadar bütünsel olduğunu söyler. "Ben yine de toplumsalım çünkü insan olarak etkinlik gösteriyorum" cümlesi de aynı şekilde Marx'ın bireyin toplumsal varlığı ile bilincinin ayrı ama bir olduğu görüşünü desteklemektedir. İnsan kendi üzerine düşünerek, sorgulayarak ben-biz-ben bilincini, ancak diğeri ile kurulan diyalektik ilişkide geliştiren bir doğaya sahiptir[3].

Burada insan doğasına ilişkin bir toparlama yapacak olursak, insan bedeni, duygu ve düşünceleri ile bir bütündür. Çevresi ile bir bütündür. İnsanın diğer bir kişi dediğimiz

[3] Kendilik, öteki ve diyalektik ilişki hakkında daha detaylı bir okuma için Hegel'in eserlerine başvurulabilir.

ötekine kapalı olması, onunla ilgili sorumluluk almaması insanı anlamsız bir yaşama götürür. Oysa ki insan, anlamlarla yaşayan bir varlıktır (İnam, 2013: 8). Deneyimlerini yorumlar ve ona bir anlam üretir. İnam'ın ifade ettiği gibi anlamların tazelenmesi için anlam çerçevelerinin ötekine, öteye açık olması gerekir. Bu hali ile bilinç varlığı olan insan, kendini ve tüm gerçekliğini yaratma imkanını üzerinde taşır. Bu imkanı kullanma biçimi, insanın kendisine, hayata ve bir bütün olarak varoluşa karşı duruşunu açığa çıkarır. Kendine hedefler belirler, hayatına anlamlar atfeder; değer paradigmalarını idealler ve ideal dünyalar yaratarak hayata geçirir. Onun amaç ve anlamları, hakikat ve ideallerinin doğası bir nevi insanın yansıması gibidir.

İnsanın doğası gibi katmanlı ve derin bir konuyu ele alırken, altı en çok çizilmesine ihtiyaç duyulan konu ise değerlerdir. Değerler, insanın varoluşundan, bilincinden, kimliğinden ayrı bir parça değildir; insanın mayasıdır ve işlenmesi, korunması, yansıtılması, büyütülmesi gerekir. Dolayısıyla değer kavramı tam da bu nedenle eylemsel bir kavramdır. Bobaroğlu'nun (2023: 41, 42) vurguladığı gibi bir değerin var olabilmesi için bir eylemin gerçekleşmesi gerekir: "Değer yaratan emektir; emek üretken eylemdir." Bilincine varılmış değerler ile sezgisel benlikten istençli benliğe geçilir (Bobaroğlu, 2023: 95). Değerlerin bilincine varılması, benliğin, bilinçli öznenin açığa çıkmasını sağlar.

Bir aracın hangi amaçla kullanılacağı belli bir bilinci gerektirir, dolayısıyla insan bir eylem varlığıdır. Amaç, geleceğin tasarımıdır ve insan yaşamına anlam verir (Bobaroğlu, 2023: 59). O zaman "eylemlerim, insan olma sorumluluğumu ne derece yansıtıyor?", "Varlığım, (düşünce, dil, eylem, duygu ile) diğerlerini ne kadar kapsıyor?" soruları insanın anlamına uyanması ve anlamını yaratabilmesi/yaşatabilmesi açısından önemli gözükmektedir.

Einstein, Benim Gözümden Dünya isimli kitabında şu ifadeleri paylaşmıştır:

"Diğer insanlar için varolduğumuzu söyleyebiliriz;…. Her gün yüzlerce kez kendi kendime, hem iç hem de dış yaşantımın, hayatta olan ya da olmayan başka bir çok insanın emeğine bağlı olduğunu ve onlardan aldığım kadarını yine onlara geri verebilmek için gayret sarf etmem gerektiğini hatırlıyorum." (2019: 17, 18).

"…Bir insanın toplum için değeri öncelikle onun düşünce, duygu ve eylemlerinde diğerlerinin iyiliğini ne ölçüde amaçladığına bağlıdır." (2019: 24).

Bu cümleler, yukarı da ifade ettiğimiz gibi insanın varoluşsal manasını yaşaması, bütünsellik ve biz bilinci içerisinde kendi tikelliğini yaşayarak ben-biz-ben üçgeni içinde kendini yeniden doğurmasına ve kolektif iyililiği büyütmesine bağlıdır.

İnam'ın da ifade ettiği gibi -biz- olan "ortak dünyaya" anlam için de ihtiyacımız vardır. Berktay, Düşünme Etiği kitabında ortak dünyaya sadece güvenlik için değil anlam için de ihtiyacımız olduğunu belirtmiştir. "…çünkü dünyayı bizim için yaşanabilir kılan sözlerimiz ve eylemlerimizdeki paylaşım ve özgürlük inşasıdır. Yargılarımızın yozlaşıp tekrarlanan ezbere düşmemesi için kendi deneyimlerimiz üzerine düşünümsellik kıymetlidir." Bu nedenle insan, yapıp ettikleri üzerine yeniden düşünerek, değerleri ile iç sorgulama yaparak, hem iç dünyasına hem de dış dünyasına anlam üretir. Değerleri ile sorgulanan ben bilinci, doğal olarak biz bilincini, ötekini içine taşır, içinde kapsar. Böylelikle birey, hem iç hem de dış anlamda yeniden doğar; kendinden kendini yeniden var eder. Böylelikle adım adım kendini bil yazısında bilme imkanına konu olanın bizzat insanın kendisi olduğu daha net ortaya çıkar. Hasan Ali Yücel şöyle yazmıştır: "Sokrates'e göre insan bilgisi, insanın nasıl olması lazım geldiği, hayatın mana ve amacının ne olduğu, ruh için en yüksek iyiliğin mahiyetidir. Bu da ahlaktan başka bir şey değildir." (2024: 43).

İnsanın manası ile ahlaklı yaşamın ayrılmaz parçalar olduğu referansıyla şimdiki kısımda anlamlı iş, normatif bir içerikle incelenerek, insan onuru, adalet, kolektif iyilik referansıyla bir çerçeve oluşturulmaya çalışılacaktır. Öncelikle bireylerin iyi oluşlarına dair ortak bir anlayışın geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞA DAİR ORTAK BİR ANLAYIŞ

2019 yılında Dünya Sağlık Örgütü, işyerinde baş edilemeyen, uzun süreli yorgunluk, sinik tutumlar ve atalet olarak tanımladığı tükenmeyi zihinsel mesleki bir durum olarak kategorilendirmiştir. Gallup (2020) verileri, insanların %76'sının işyerinde bir süre de olsa tükenme yaşadıklarını göstermiştir.

Bauman, kimliklerimizin yani "Ben kimim?, Bu dünyadaki yerim ne?, Dünyadaki amacım ne?" gibi soruların yanıtlarının tıpkı sanat yapıtları gibi yaratılmaları gerektiğini ifade eder (2017: 76). Buradan hareketle iş ve örgüt sistemlerinin de insan manasına yakışır olabilmesi için birer sanat yapıtı gibi tasarlanmaları bireysel ve kolektif iyi oluş, aynı zamanda bireysel ve kolektif yaratımı beraberinde getirecektir.

Öz Belirleme Kuramı (Self-determination theory), yeterlik, özerklik ve ilişkilik olmak üzere üç temel ihtiyacın doyurulmasıyla bireylerin iyi oluş halinin oluştuğunu vurgulamaktadır (Deci ve Ryan, 2000). Bu ihtiyaçların karşılanıyor olması bireyleri güdülemekte, kişisel gelişimlerini ve potansiyellerimi ortaya çıkarmaktadır (Deci ve Ryan, 2000; Ryan ve Deci, 2000). Ryff (1989), literatürdeki ilgili görüşleri derleyerek birbirinden ayrı altı boyuttan oluşan psikolojik iyi oluş modelini önermiştir. Bu boyutlar, öz kabullenme (self-acceptance), diğer kişilerle olumlu ilişkiler (positive relations with others), kişişel gelişim (personal growth), yaşam amacı (purpose in life), çevresel hakimiyet (environmental mastery), ve özerklik (autonomy) olarak sıralanmıştır. Öz kabullenme, bireyin geçmiş yaşamı ve kendisiyle ilgili olumlu değerlendirmeleridir. Öz kabullenme boyutu yüksek olan bireyin öz farkındalığının da yüksek olması beklenir. Diğer kişilerle olumlu ilişkiler, diğerleriyle güvene dayalı, sıcak ilişkiler kurulması anlamında ifade edilebilir. Bu bireylerin empati duygularının ve yakın ilişki kurma becerilerinin yüksek olduğu düşünülebilir. Kişisel gelişim, bireyin sürekli gelişime önem vermesi, potansiyel becerilerini kullanabilmesi ve yeni deneyimlere açık olmasıdır. Yaşam amacı, yaşamın anlamını ve çabaların bu anlama nasıl hizmet ettiğini kavramaktır. Çevresel hâkimiyet, yaşamı ve yaşamı çevreleyen koşulları yönetme kapasitesidir. Bireyi sarmalayan çevrenin, onun ihtiyaç ve arzularıyla uyumlu olmasıdır. Çevreyi yönetme kapasitesi yüksek olan bir birey, hedefleri çerçevesinde çevresindeki fırsatları algılama ve kendine uygun sosyal bağlamları biçimlendirme potansiyeline sahip olabilir. Özerklik ise özgür irade ve bağımsızlık yönelimini ifade eder. Sosyal baskılara direnme becerisi olan bireyler, kendilerini değerlendirmek için kendi standartlarına göre hareket edebilirler (Ryff, 1989).

Bu bilgilerden ve mutluluk/bütünsel sağlık alanındaki son gelişmelerden yola çıkarak Şekil 2 oluşturulmuştur. Bu alanların her biri birbiriyle karşılıklı etkileşim içindedir ve insanın kendisiyle - çevresiyle olan ilişkisini sağlamlaştırabilecek niteliktedir.

Şekil 2. Psikolojik iyi oluşun alanları

Psikolojik iyi oluşu besleyen alanları kısaca ifadelendirmek mümkündür:

- Dengeli Zihin

İnsan, var olmak ve yaşamak edimlerinin ötesine geçerek anlama edimini gerçekleştiren bir varlıktır. Bu edimiyle her yeryüzü parçasını yaşama dünyası haline getirir. Kavram kurar, bu kavramlar aracılığı ile düşünür, yargılar, düşünce oluşturur (Çotuksöken). Arendt'e göre düşünen özne, bir kişi olur. Hiç kimse olmaktan kurtulup ve "bu dünyada benim ne işim var" duygusundan kurtulup buraya kök salmasına kaynaklık yapar. Sürekli kendi kendisiyle diyalog ve kendine dürüstçe hesap vermeyi gerektiren düşünme ve hatırlama sürecinde kendisini yenileme imkanına sahip olan insan, etik bir özne haline gelebilir (Berktay). Kendini bilmek, başkalarını bilmek ile çoğulluk içinde yaşanabilen bir haldir. Düşünmek için bir durup, o anki olgusal deneyimden geri çekildiğimiz zaman şeyleri sadece kendi bakış açımızdan değil, zihnimizde temsil ettiğimiz başkalarının da bakış açılarından görüp değerlendiririz (Berktay: 45). Bu haliyle çağımızda edilgen kabul edilen düşünme, tam olarak bağımsız olmayı, iç sesini dinlemeyi gerektirir. Fromm'un (1998: 28) ifadesiyle asıl özgürlük ve en üstün etkinlik düşünmedir.

- Sosyal Etkileşim

Benlik kendimizle ilgili inançlarımızdan oluşur ve kim olduğumuza ilişkin inançlarımızın bütününe benlik adı verilir (Taylor, Peplau ve Sears, 2010). Çevremizdeki insanların bizi nasıl gördükleri ve bize karşı tepkileri, kendimizi nasıl gördüğümüzü de etkilemektedir (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2016: 249). Dolayısıyla benlik ona sahip olandan değil, onun tüm, eylemlerinin toplamından gelir; olayların şahitlerce yorumlanmalarına imkân veren nitelikleri tarafından yaratılan benlik bir üründür (Goffman, 2018: 234).

Bireyci olarak nitelendirilen kültürlerde çocuklar genellikle bağımsızlık, özgüven, kendini gerçekleştirme, kendini bulma ekseninde yetiştirilir. Bu durum da bağımsız (diğer adlarıyla ayrık, özerk) benlik oluşumunu desteklemektedir. Bunun nedeni, bağımsız benliğin örneklerinin bu kültürlerde daha fazla bulunmasıdır. Bunun karşıtı olarak toplulukçu olarak nitelendirilen kültürlerde ise kolektif benlik örneklerine daha çok rastlanır ve çocuklar yetiştirilirken topluluk kavramına çok daha fazla vurgu yapılır (Triandis, 1989). Batı temelli bireyci gelenekten farklı bir varsayıma sahip olan Denge Modeli, kendileşme ve ilişkili olmanın birbirine karşıt değil, birbirinden ayrı ve birbirini tamamlayıcı yönelimler olduğunu ifade eder. Dolayısıyla hem kendileşme (kişisel ayrışma) hem de ilişkili olma (kişiler arası bütünleşme) yönelimi, dengeli benlik tipi sayesinde, bireylerin psikolojik işleyişlerini olumlu etkileyebilir. Kendileşme yönelimi, keşfetme güvenliği, merak, belirsizliğe tolerans ve algılanan özerklik gibi keşfetmeye dönük içsel güdüleyici değişkenlerle ilişkilendirilmiştir. Bunun yanında ilişki yönelimi sevgi-onay, genel yaşamdan mutluluk, aileyle yakın ilişki, bağlanma güvenliği, geleceğe dönük olumlu beklentiler gibi değişkenlerle ilişkilendirilmiştir (İmamoğlu ve Karakitapoğlu-Aygün, 2004); İmamoğlu, Günaydın ve Selçuk, 2011)[4]. Hasan Ali Yücel, İyi Vatandaş, İyi İnsan kitabında insanın biyolojik halinde olduğu gibi sosyal varlığını da bir taraftan ayrılıkta, bir taraftan da birlikte bulabileceğini yazmıştır (2024: 222). Erich Fromm ile birlikte zihinlerimizde iyice yer ettiği gibi yalnızlığın zıttı olarak kabul edebileceğimiz kaliteli sosyal ilişkiler yaşamak en temel varoluşsal ihtiyaçlarımız arasındadır. Benlik gelişiminde önemli bir katalizör olarak sosyal ilişkiler, değerlerimizi, tutumlarımızı, tercihlerimizi etkilediği gibi, toplumsal olarak da sosyal

[4]; İmamoğlu, E. O. and İmamoğlu, S. (2010), "Attachment within a Cultural Perspective: Relationships with Exploration and Self Orientations." In P. Erdman ve K.-M. Ng, (Ed.), Attachment: Expanding the Cultural Connections, (pp.35-53). New York, NY: Routledge.

birliği ve barışı etkiler. Kaliteli sosyal ilişkiler nasıldır peki? Kendim olmamı sağlayan, yargılamayan, eleştirmeyen, koşulsuz sevgi hissettiğim, kendimi zihinsel, bedensel ve psikolojik olarak görünür kıldığım ve görüldüğüm, kısacası onay aldığım ilişkilerdir.

- Doğa ile Bağ

Doğa ile hissedilen, kurulan ve yaşatılan bağ, bireylerin zihinsel ve psikolojik iyi oluşları üzerinde olumlu etkilere sahiptir. Doğanın bir parçası hissetmek ve doğayla birlikte doğrudan ya da dolaylı hareket etmek, varoluşsal anlamlılığı pekiştirmektedir. Sosyal ilişkilerin sağladığı anlamlılık, doğa ile olan ilişkilenmede de ortaya çıkmaktadır. Ayrıca empati, nezaket, şefkat gibi birlikte yaşamın temel değerlerin, diğerleri için sorumluluk almak ve fedakarlıkta bulunmak gibi temel davranışların bireylerde zuhur etmesini sağlamaktadır. (Cleary vd., 2017). Doğada olmak, aynı zamanda anlamlı yaşam, özerklik, ilişkililik boyutlarını olumlu etkileyerek, Öz Belirlenim Teorisinin bütünsel sağlık ile ilişkisini kuvvetlendirmektedir (Richardon vd., 2021; Ryff, 2021). Guardian gazetesinde Nisan 2024'de çıkan bir makalede çocukların doğada daha çok zaman geçirmek istedikleri, ailelerin yoğun çalılma zamanları ve maddi durumlarının daha çok doğada zaman geçirmek için elverişli olmadığını yazılmıştır. İngiltere Ulusal İstatistik Ofisi, Mart 2020 ile Mart 2024 yıllarını karşılaştırdıkları raporda bireylerin çalışma saatleri artarken, örneğin doğada geçirdikleri zamanın azaldığını göstermişlerdir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2014-2015 Zaman Kullanımı araştırmasında hafta sonu 24 saatlik bir günün 13 dakikası spor ve doğa sporlarına ayrılırken, 1.40 saati istihdamda geçmektedir.

- Sanat ile Bağ

Sanat, estetik deneyim sunarak bireylerin bilişsel ve psikolojik olarak bütünsel sağlıklarını olumlu etkilemektedir. Olumlu duygulanımları uyandıran sanat eserleri, beynin ödüllendirme merkezleri olan limbik sistemi aktifleştirerek, öğrenme, algı, hafıza gibi sistemleri desteklemektedir (Mastandrea, Fagioli ve Biasi, 2019). Foncourt ve Finn (2019) tarafından hazırlanan Dünya Sağlık Örgütü'nün raporunda Performans sanatları (Müzik aleti çalmak, şarkı söylemek, dans, tiyatro, film vb. gibi), Görsel sanatlar (el işçiliği, tasarım, resim, fotoğraf vb. gibi), Edebiyat (yazma, okuma vb. gibi), kültür (müze, galeri, sanat sergileri, konser, kültür festivalleri ve fuarlarına gitmek gibi), online, dijital ve elektronik sanatlarına (animasyon, grafik gibi) katılmanın bireylerin

özgüvenlerini, duygusal dayanıklılıklarını artırdığı, yalnızlaşma duygusunu azaltarak sosyal destek hissini güçlendirdiği, fiziksel sağlığa iyi geldiği belirtilmiştir.

Peki bu bağları yaratan ve koruyan, insanın psikolojik iyi oluşunu sağlayan anlamlı örgüt ve iş sistemleri nasıl tasarlanmalıdır? İnsanın manasını doğuran ve destekleyen örgüt ve iş sistemlerinin özellikleri nasıl olmalıdır?

Bu soruların cevaplarını bir seferde verebilmek ve net bir çizgi çizmek zordur; belki de bunu yapmaya gerek yoktur. Net bir çizgi yerine cevaplara ilişkin bir anlayış geliştirmek gerekir. Bu nedenle bu anlayış için bu bölümün konumlandığı yer insanın manasını yörünge kabul etmek olmuştur. Batılı ana akım çalışmaların anlamlı iş ya da işte anlam üzerine çalışmalarının nedeni insanların ihtiyaçlarına yoğunlaşmalarıdır (bkz. Yeoman, 2014); bu bölümün niyeti ve anlayışı ise insanların doğal hakkının zaten bu olduğudur; insanın manası insanlığı öğrenmek ve büyütmektir. Nazım Hikmet'in seslenişi ile "Yaşadım diyebilmek için" insanın manasına uygun iş alanları üzerinde çalışmak bu bölümün temel niyetini oluşturmaktadır.

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ İZLEĞİNDE ANLAMLI ÖRGÜT VE İŞ SİSTEMLERİ

Modern zamanlar, modern iş modelleri, hatta postmodern örgütler gibi terminolojiler ile yaygınlaştırılmaya çalışılan anlayışın içinde bir türlü rahat konumlanamayışımızın nedenini, ilk defa Fizik teorisyeni Prof.Dr. Gediz Akdeniz'in "Kaos mu Düzen mi? Yoksa Karmaşıklık mı?" isimli söyleşisini Anadolu Aydınlanma Vakfı'nın internet kanalında izlediğimde çerçevelendirebildim. Kendisiyle yaptığım sohbetlerde ve Düzenden Kaosa Zuhur isimli Tayfun Gönül tarafından yapılan söyleşiye ait kitabını okuduğumda karmaşıklığın kendi içinde barındırdığı yeniliği, kendini yeniden organize ettiğini, düzen ile düzensizliğin kesiştiği yer olan karmaşıklığın determinist, sınıflayıcı, tanımlayıcı yapılarda zarar gördüğünü öğrendim. Benim için örgüt ve iş sistemleri de modern bilim içerisinde öngörmeye çalışan, kontrol eden, ölçen mekanik hali ile insanları doğasından, yani manasından uzaklaştırmıştır. Akdeniz'in ifadesiyle "Modern akıl, iktidarlar tarafından bu karmaşıklık sınırına gidilmemesi için inşa edilmiştir." (Gönül, 2023: 26).

Sanayi Devrimi ile birlikte akılcı yönetim ilkeleri bireyleri belirli bir düzen içinde yalnızlaştırarak kontrol etme amacını taşımaktaydı. Çalışma biçimlerinin başta mekansal değişimi, evdeki ya da tarladaki emeğin fabrikaya taşınması ile kalabalıklar

içinde yalnızlığın tohumları örgütsel bağlamda kendini göstermeye başlamıştır. Çünkü öznenin özgür iradesi ile doğayla uyumlu biçimde emeğini üretime dönüştürdüğü yerde özne, en başta kendi bedeniyle, zihniyle ve doğası ile ilişki içerisindeydi. Ne zamanki otorite, verimlilik kıskacında düzen yaratmak adına özneyi nesne rolüne bürümeye çalıştı, işte o zaman kurallar, hiyerarşi, biçim, ölçüm gibi özneyi yani insanı makinenin pistonuyla eş gören sistem kurucular hızla yayılmaya başladı. Weber'in ideal bürokrasi kavramı, modern örgütlerin resmi üyelik özelliğini pekiştirdi. Pek tabii ki bu üyeliğin içinde kişisel olan her şey örgütün dışında kalmıştır; bireye ait olan, onu biricik kılan otantiklik yerini mekanik bir hale bırakmıştır (Bkz.Stenner ve Andersen, 2020).

Duygular, haller, sezgi yerine akılcılığın yüceltilmesi, zihin ve kol emeğinin ayrıştırılması, ikili sistemler yaratılması ve bu sistem içerisinde piyasa ekonomisinin ilkeleri gereği -ideal- olarak yapılandırılan ve paketlenen bu düzen, birey düzeyinde benliğin gelecekteki değerini artırma umutları ve mevcut durumdan memnun olmama üzerine kurulu bir psikolojik hal yaratmıştır. Brown, Halkın Çözülüşü kitabında bu durumu şu satırlarla işaret etmektedir:

"… kendi rekabet konumlarıyla meşgul olan firma veya devletler için insan sermayesi olduğumuz ölçüde, herhangi bir güvenlik, korunma, hatta sağ kalma teminatımız olmuyor. Hem kendisi hem firma veya devlet için insan sermayesi olarak tasavvur ve inşa edilen bir özne, ne kadar uyanık ve sorumlu olursa olsun elinden bir şey gelmez; sürekli başarısız olma, gereksiz kalma ve terk edilme tehlikesi altındadır…" (2018: 45).

Bireycilik, rekabet ve araçsallaştırma, neoliberal ideolojinin özellikle işyerleri ve çalışma ilişkileri üzerinden insanın manasına zarar vermiştir. Hegemonik yönetim diskuru, neoliberal ideolojinin etkisi ile insanları kaynakları etkin kullanarak kar yaratan araçlara indirgeyerek, rasyonel faydacılığı maksimize edecek yöntemleri ve söylemleri hızla hayata akıtmıştır (Bal ve Doci, 2018). Rıza üretmek ve razı gelmek üzerine kurulu performatif birey, kendi bedeniyle, ruhuyla, zihniyle ve çevresiyle bağlantısını erozyona uğratmıştır. Eylemde bulunabilme ve yaşamın sorumluluğunu alma özgürlüğü yerini performans sergileyebilme özgürlüğüne bırakmıştır. Arendt'e göre bu şartlar altında insan varoluşunun kendi başına bırakıldığı bir terk edilmişliğin sahte adıdır özgürlük (2022: 458). Halbuki "bizi özgür kılan bağların yokluğu değil, bağlı olmaktır. Özgürlük, en mükemmel haliyle, ilişkilere mahsus bir sözcüktür." (Han, 2019: 42). Kolektif duygu ve sosyal bağların zayıflaması ile bireyler, kendi çıkarlarını maksimize etme üzerine

güdümlenmiştir; başarı ve başarısızlıkları, hatta iyi oluş ya da mutluluk ya da mutsuzluklarının sorumlusu kendileridir (Bkz. Shymko ve Fremeaux, 2022).

Kimliklerimiz cılızlaşmıştır; diğer insanları sadece ihtiyaçlarımızı karşılaması gereken nesnelere indirgemişizdir (Geçtan, 2015a: 35; 2015b: 112). İnsan sermayesi kavramı ile ölçü birimine indirgenen birey, özgünlüğünü kaybederek, nasıl bir yaşamı inşa etmeyi istediğini düşünmeyi bırakmıştır. Eğitim yılı artan, sertifikaları çeşitlenen yani insan sermayesi yükselen bireyin sadece davranış kalıpları gelişmiştir. Analiz alışkanlığı, sosyal ilişkilerin beslenmesi, anladığını anlamlandırması gibi esas dönüşüm yaratan insani gelişim kaynakları verimlilik, çıktı kalitesi, pazarlanabilir CV gibi körlüklere mahkûm edilmiştir (Bkz. Davis ve Wells, 2016). Bauman'ın (2017: 105), sürekli olarak övgüye aç bir benlik sevgisi teşvik edildiğini ifade ettiği yerde bireylerin insan olma manasından uzaklaşarak yabancılaşma olgusuyla baş başa kaldıklarını görebiliyoruz.

Seeman, 1967'de işiyle içsel bağlantı kuramayan yani yabancılaşma yaşayan bireylerin kendini gerçekleştirememe gibi bireysel düzlemdeki sorunlarının şiddet, ayrımcılık gibi toplumsal düzlemdeki etkilerine de dikkat çekmiştir. O nedenle bir kez daha kendimize iş yaşamı ve özel yaşamın birbiriyle olan karşılıklı ilişkisini hatırlatmamız gerekiyor. Yaptıkları işlerde etki yaratmadıklarını düşünen bireyler kendilerini güçsüz hissetmekte, anlamsızlık ve başarısızlık duygusu ile donanmaktadır. Grup ilişkilerinde düşmanlık ya da çatışma artarken, örgüt içinde gerçek duygularını bastırmak zorunda kalan bireyler, yalnızlığa itilmekte ve bu sorunların çözümünün ilişkisizlik olduğuna inanmaktadırlar. Oysa ki insan, doğası gereği ilişkisel bir varlıktır; sosyal ilişkileri onun bağlamını ve sosyal sermayesini oluşturmaktadır. Türkiye gibi insanların genel güven düzeyinin düşük[5] olduğu kültürlerde, -öteki- üzerinden üretilen kimlik ifadeleri gerek örgütsel gerekse de toplumsal bağlamda birlikte iş yapma ve birlikte kültür üretme marifetinden onları mahrum bırakmaktadır.

Kesişimsellik perspektifiyle baktığımızda ise doğal olarak göreceğiz ki, yalnızlık, bireylerin kendilerini sosyal ortamlardayken bile yalnız hissetmeleridir (Cacioppo ve Cacioppo, 2018). Yani yalnızlık, tek başına kalmak değildir. İşte buradan ilerlersek, örgütsel bağlamda var olan koşullar, beklentiler kendimizin ne kadar onay aldığını, ne

[5] Ipsos'un 2022'de genel güven düzeyini ölçtüğü araştırmasında Türkiye'nin bireyler arası genel güven düzeyi yüzde 14 çıkarak, Türkiye 30 ülkede alttan 3.sırada yer almıştır.

kadar değerli olduğunu OLMAK üzerinden değil YAPMAK üzerinden belirlemektedir. Sürekli terfi almak ya da siyah kuğu olmamak üzere maske üzerine maske takan birey, kendine yabancı olmuşken, diğerleriyle nasıl tanış olabilsin?

Çalışanlar, sadece söylenenleri yaptığında kendi çıkarlarına uygun hareket ettiklerini varsayarlar. Oysa burada tek yaptıkları mübadele ilişkisinin yasalarına uymaktır (Sohn-Rether, 2018: 38). Bu mübadele ilişkisinin örtük ve karşılıklı olduğunu söylemek gerekir; bu ilişki bir tercihtir ve bu tercihin arkasında benlik kurgusu vardır.

Bireyin onay alma çabası, kendisini ürün gibi pazarlama hevesi, diğerlerinden uzaklaşması, sosyal bağlamda anlam yaratma ve kendi olma özelliklerinin üzerini örtmüştür. Peki sistemsel olarak bu özellikleri nasıl dönüştüreceğiz? Bireylerden değil örgütlerden başlayarak insanın manasıyla buluşması iş modelleri üzerinden nasıl sağlanabilecektir?

Örgütler, anlam yapan pratiklerden oluşan kompleks yapılardır. Çoklu, çokyönlü, bağlama özgü ve sosyal olan anlamlar, örgütler tarafından örgüt içinde ya da dışında birlikte üretilir (Ravelli vd., 2023). Örgütlerin en başta etkileşim alanları olduğu, bu alanların içinde anlam üretildiği örgüt tanımlarına belki de ilk ilave edilmesi gereken özelliklerdir. Etkileşim süreçlerinin içerisinde bu anlamlar sürekli olarak yeniden üretilmektedir. Anlam, bu nedenle ilişkilerden ve etkileşim alanlarından bu alanlara özgü şekilde doğmaktadır (Uhl-Bien, 2006; Hosking, 2000). Dolayısıyla örgütler ve bireyler arasında karşılıklı bir etkileşim vardır; örgütlerin içine gömülü bu ilişkisel ontoloji aynı zamanda ilişki ağlarını üretir. (Abell ve Simons, 2000). Bu ağlardaki etkileşim, bireylerin ve örgütlerin bilinçlerinde bir enformasyon akışı yaratır.

Örgütlerde ve iş sistemlerinde onurlu işin ne olduğu halen tartışmaya açıktır, fakat anlamlı işin bütünsel sağlık için bir önşart olduğu gayet aşikardır.Örgüt ve iş sistemlerinde insan onurunu koruyan ve insan manasını besleyen bütünsel bir bilinç ve örgüt yapısı geliştirmek için bireylerden toplumlara, kurumlardan ülkelere adaletin her noktada tesis edilmesi şarttır (Bkz. Roessler, 2012). Uluslararası Çalışma Örgütü (İng. ILO) ya da Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (İng. OECD) gibi ana akım, küresel kurumlarda maalesef insan onuruna yakışan iş, klasik yönetim diskuruna paralel şekilde teknik, bürokratik ve insanı sisteme eklemleyen bir içeriktedir. Benzer şekilde anlamlı iş ya da işyerinde anlamlılık, ana akım örgütsel davranış çalışmalarında iş tatmini, işe adanma gibi iş ve örgüte yönelik tutumları destekleyen bir verimlilik aracı olarak ele

alınmaktadır (Bkz. Bailey, 2017; 2019). Oysa ki, işyerinde onur, onurlu iş gibi içsel ve etkileşimden doğan yapıların bir sonucu olan anlamlı iş doğal olarak örgütlerin içerisinde olandır (Blustein vd., 2016; Deranty ve MacMillan, 2012). O nedenle anlamlı iş ya da işyerinde anlamlılık yaratmak bir insan kaynakları pratiği değil, insanın manasının gerektirdiği bir oluş halidir. İnsanın manasını canlandıran ve büyüten iş ve işyerleri doğal olarak insan onuruna yakışır sistemlerdir.

İşyerinde onur, öz saygı ve öz değer yaratma ve diğerlerinin varlığını takdir etme yeteneğidir (Hodson, 2001: 3). Öz saygı, öz değer ve diğerleriyle bir arada olma zaten doğal olarak insanın manasında olandır. Bu özelliklerin örgüt ve iş sistemleri ile canlandırılıyor ve besleniyor olması, çalışmayı ve işi doğal olarak anlamlı kılacaktır. Bireylerin özgünlüğü korundukça, özgünlüklerini ortaya çıkarabilecekleri iş süreçleri mümkün kılındıkça, kendilerini biricik kılan yeteneklerini işe aktarabildiklerinde ve diğerleri için faydalı işler yaptıklarını gördüklerinde işler anlamlı işler olacaktır. Lips-Wiersma ve arkadaşlarının (2023) yaptıkları çalışma bu bağlamda insanın kendi potansiyelini, başkalarıyla ve başkaları için kullandıklarında iyi oluşları üzerindeki etkisini göstermektedir. İşler ve örgüt içerisindeki iş yapma süreçleri, bireylere kendilerini keşfedebilecekleri, kendilerini işleri aracılığı ile yaratabilecekleri işler olduğunda bireyler daha mutlu ve yaratıcı olmaktadır (Martela ve Pessi, 2018; Martela vd., 2021).

Anlamlı iş algısını ölçmek için "bana göre…; benim için…" gibi ifadeler ana akım yazında sıklıkla kullanılmaktadır (Bkz. Lips-Wiersma, Haar ve Wright, 2020). Anlam, bireyin deneyimlediği ve yarattığı ama aynı zamanda kolektif ağda diğerleri ile birlikte yaratılan bir oluş halinin ürünüdür. Anlam, öznel mi yoksa nesnel midir? gibi yazında sıklıkla yapılan tartışmalar yerine bütünsel bağlantısallık paradigması ile anlamlı iş olgusu daha geniş bir perspektifte incelenmelidir. Örneğin "yaptığım iş, bütünün bir parçasıdır; bütünde ortak bir sürecin yapı taşlarıyız" gibi önermeler, kendimin bir bütünün parçası olduğum yerde örgütteki yerimi de görmemi sağlayabilecektir. Diğer parçalarla birlikte ortak eylemde, ortak anlamlar ürettiğimizi görebilmek manayı ve anlamı büyütebilecek olandır.

İnsanın manasında, ahlaklı yaşamın bir koşulu yaşamın sorumluluğunu alabilmektir. Diğerleri için yaşamın sorumluluğunu almak ve değerlerinle eylemlerini tutarlı hale getirebilmek belki de en büyük varoluşsal doyum sürecidir. Dolayısıyla anlamlı iş, diğerleri için değer üreten, diğerlerine katkı sağlayan işlerdir (Grant 2012; Martela,

2023). Burada ince ama önemli bir yaklaşım farkının işaret edilmesi ihtiyacı vardır: Diğerlerine yardım etmek, bir alma-verme süreci, bir fayda analizi, bir işlevsellik tartışmasına indirgendiğinde yeniden insanın manasından uzaklaşırız. Ekonomik ya da sosyal bir alışveriş süreci gibi ele alındığında diğerlerine katkı sunan işlerin hangileri olduğuna nasıl karar vereceğiz? Burada insanın araçsallaştırılması tehlikesi çift yönlüdür. Hem yardım ettiğimi düşündüğüm insanları araçsallaştırırım hem de yardım ederek daha kıymetli olduğumu varsayarak özümden uzaklaşırım. Dolayısıyla insanın zaten kendi olan doğal halini, doğal yapan, doğal üreten olarak diğerleriyle birlikte varolduğunda, bu ilişki her daim taze tutulduğunda mana canlanır ve yayılır. İşlerimiz, ne yaptığımızdan ziyade bize kim olduğumuz ve nasıl biri olmak istediğimizi hatırlattığında orada doğal olarak öz saygı ve öz değer büyüyerek, sağlıklı iş alanlarının kurulması olanaklı olacaktır.

Bu bölümün başına dönecek olursak, insan diğerleriyle birlikte anlam üretir; insanın iç dünyası gerçek olarak kabul ettiğimiz dışarıya anlam katar. Ahmet İnam'ın (2006) ifade ettiği gibi yoğurda maya katar gibi dışımda olanı da AN'arak anlamlarla yoğururum. Deneyimlerim, dışarıda olurken, deneyimlerimin üzerine düşündüğümde, yani anma işlevinde bulunarak, an'ı zihnime çağırarak, bilincime taşırım. Eylemlerimde değerlerimi görebildiğimde, yaşam sorumluluğumu diğerleri adına kurduğumda özgür olabilirim. Bir başka ifadeyle işin özellikleri beni dönüştürürken, ben de işimi ve diğerlerini dönüştürüyorumdur.

SONUÇ

Arendt, Zihnin Yaşamı isimli kitabında anlamanın kamusal, kurumsal bir eylem olduğunu ve başkalarından kendisini soyutlayamayacağını ifade eder (2022: 51). Başkalarıyla deneyimleri üzerine düşünen, ilişki alanlarında ürettiği bağ ve anlar ile anlam üreten insanın doğası, insan olma manasıyla iç içedir. İnsanın düşünmek, düşünürken başkalarıyla etkileşim alanlarında oluş, haller ve enformasyon üreterek evrenin bir parçası olması onun doğasıdır. Berktay'ın ifadeleriyle Arendt bu durumu şöyle bağlatılandırır: "İnsanın bu dünyada kendisini evinde hissetmesi ancak onun parçası olmakla, başka insanlarla birlikte olmakla ve başkaları için gerçekten dertlenmekle mümkündür." (Berktay: 128). Bu doğaya uyanmak, anlarda neyi canlandırdığının farkında olmak insanın kendini gerçekleştirme ya da kendini bilme yolculuğunda esastır.

Sanayi devrimi ile başlayan Tanrı için çalışma olgusu, akılcı yönetim ilkeleri, modern bilimin söylem ve pratikleri ile bireyi ölçü birimine indirgemeye başladıkça insanın düşünce, anma ve diğerleriyle varolma doğasından uzaklaşılmıştır. Neo-liberal düzenin bireyci, rekabetçi ve mükemmeliyetçi kırılgan bireyler yaratması ile insan yalnızlık, yabancılaşma, tükenme gibi iyi oluş sorunları yaşamaya başlamıştır.

İnsanın onuru zedelendikçe, işte anlam kaybı, toplumsal bağlarda zayıflama ve yaşamın sorumluluğunu alamama yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu sistem içerisinden diğerlerini de kapsayan yaşam değerlerini ve sorumluluğundan uzaklaşan bireyler, varoluşsal krizlerle karşı karşıya gelmiştir. O zaman hatırlamamız gereken tam olarak insanın kendi manasının ifadesidir. İnsanın manasını uyandıran örgüt ve iş sistemlerine geçiş yapmak için daha fazla zaman kaybedilmemesini umuyoruz.

Örgüt ve iş sistemleri, -onurlu iş- olgusu ile tasarlandığında bireylerin hem iş yaşamlarında hem de özel yaşamlarında iyi oluşlarını koruyabilecekleri aşikardır. Bireyin duyguları, zihni, bedeni, eylemleri ile bir bütün olduğunu bildiğimiz yerde, iş ve özel yaşam alanlarının da bir bütün olduğunu söylemek mümkündür (Hagmaier, Abele ve Goebel, 2018; Kim, 2023). Dolayısıyla bireylerin iyi oluşları bir bütündür; çeşitli ilişki alanları arasındaki mutluluk halleri birbirine geçişkendir. İşyerinde mutlu olmayan bir kimsenin, özel yaşamında mutlu olması ya da tam tersi bir önermenin geçerliliği oldukça düşüktür. İşyerinden bireylerin sürdürülebilir iyi oluşları için çalışmalar yapan araştırmalarda (Di Fabio, 2017, 2017a) "nereden geliyorum?, nereye gidiyorum?" gibi dikey, yani kendilik bilincini geliştirecek aynı zamanda başkaları ve kendim için nasıl bir fayda üretiyorum? gibi yatay, yani deneyim alanları içinde olmanın onurlu iş ve sağlıklı örgütler yaratmak için temel bir anlayış oluşturulabileceğine işaret edilmektedir.

İnsanın doğasında olan kendini keşfetme, kendini bilme yolculuğu kendi deneyimleri üzerine düşünerek, bu deneyimleri bilinçli olarak anarak sürüp gider. Bu yolculukta işin anlamlılığı, bireyin kendiyle mutlu olması üzerinde önemli bir yere sahiptir. Yapıp eden ve üreten bir varlık olarak insan, kendilik bilincine sahip olan ve potansiyelini yaşam amacı ile birleştirdiğinde bütünsel sağlığını koruyabilen bir varlıktır. Anlamlı örgütler ve iş sistemleri, bireyin kendiliğini açığa çıkarmasını sağlayan, başkalarıyla birlikte sağlıklı etkileşimini koruyan, başkaları için yaşam sorumluluğunu taşıdığını yansıtan işler olmalıdır. İnsanların işlerinden kendilerini keşfetmeleri ve ifade etmeleri sağlanmadığında, insan kendine ve etrafına donuklaşarak, insan olma potansiyelinden uzaklaşmaktadır. Yaşamın amacı ve yaşamın anlamını, yani insanlığı büyütmeye alan

açan iş sistemlerini yaratmak için sadece bakışımızı insanın özüne, manasına çevirmemiz yeterli olacaktır. Örgütün bir bütün olduğu, bireylerin de bu bütünün içerisinde bütünün bir parçası ve anlam üreticisi olduğunu iş sistemlerimize aktardığımızda ben bilincinden biz bilincine geçerek, anlamlı bir yaşam üretmek mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

Abell, E. ve Simons, S. (2000). How much can you bend before you break: An experience of using constructionist consulting as a tool for organizational learning in the corporate world. *European journal of work and organizational psychology*, *9*(2), 159-175.

Acar, A. (2022). Sokrates, kendilik ve mimesis, Sayı: 103, *Düşünüyorum*, Anadolu Aydınlama Vakfı Sosyal ve Kültürel Bülteni: 3-7.

Arendt, H. (2022). *Zihnin Yaşamı*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., ve Soane, E. (2017). The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review*, *27*(3), 416-430.

Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., ve Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, *18*(1), 83-113.

Bauman, Z. (2017). *Yaşam Sanatı,* İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Bal, P. M., ve Dóci, E. (2018). Neoliberal ideology in work and organizational psychology. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *27*(5), 536-548.

Berktay, F. (2021). *Düşünme Etiği,* 1. Basım, İstanbul: Metis Yayınları.

Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., ve Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, *7*, 1-10.

Bobaroğlu, M. (2023). *Aydınlanma Sorunu ve Değerler, İnsan Nasıl Özgürleşir?* 3.Baskı, İstanbul: Destek Yayınları.

Brown, W., (2018), *Halkın Çözülüşü: Neoliberalizmin Sinsi Devrimi*, İstanbul: Metis Yayınları.

Cleary, A., Fielding, K. S., Bell: L., Murray, Z., ve Roiko, A. (2017). Exploring potential mechanisms involved in the relationship between eudaimonic wellbeing and nature connection. *Landscape and urban planning*, *158*, 119-128.

Cioran, M. E. (2019). *Çürümenin Kitabı*, 6.Basım, İstanbul: Metis Yayınları.

Çotuksöken, B. (2002). Felsefe ve aydınlanma, https://acikerisim.uludag.edu.tr/server/api/core/bitstreams/111945f9-c8eb-41b0-9788-70b1965bc08b/content

Davis, J. B. ve Wells, T. R. (2016). Transformation without paternalism. *Journal of Human Development and Capabilities*, *17*(3), 360-376.

Deranty, J. P. ve MacMillan, C. (2012). The ILO's Decent Work Initiative: Suggestions for an Extension of the Notion of'Decent Work'. *Journal of Social Philosophy*, *43*(4), 386-405.

Di Fabio, A. (2017). The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations. *Frontiers in psychology*, *8(*1534), 1-5.

Di Fabio, A. (2017a). Positive healthy organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in psychology*, *8(*1938), 1-5.

Einstein, A (2019). *Benim Gözümden Dünya*, 20.Basım, İstanbul: Alfa Yayıncılık.

Fancourt, D., ve Finn, S. (2019). *What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review*. World Health Organization. Regional Office for Europe.

Fromm, E. (1998). *Sevme Sanatı,* Istanbul: Sel Yayınları.

Hagmaier, T., Abele, A. E. ve Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate?. *Journal of Managerial Psychology*, *33*(2), 142-160.

Han, B.C. (2019). *Zamanın Kokusu,* İstanbul: Metis Yayınları.

Hut, P. (1996). "Structuring Reality: The Role of Limits" In *Boundaries and Barriers. On the Limits to Scientific Knowledge*, JL Casti, and A. Karlqvist (Eds). Reading, Mass: Addison-Wesley, pp.31-32.

İmamoğlu, E.O. ve Karakitapoğlu, A. (2004). Self-Construal and values in different cultural and socioeconomics contexts. *Genetic, Social and General Psychology Monographs, 130, 277-306.*

İmamoğlu, E. O., Günaydın, G. ve Selçuk, E., (2011). Özgün benliğin yordayıcıları olarak kendileşme ve ilişkililik: Cinsiyetin ve Kültürel Yönelimlerin Ötesinde, *Türk Psikoloji Dergisi,* 26(67), 27-43.

İnam, A. (2005). İç ahlak üstüne, 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Bildiriler Kitabı, 18-19 Kasım, Sakarya: 3-7.

İnam, A. (2006). Sır aydına doğru. *Felsefe Dünyası,* 2(44), 1-22.

Grant, A. M. (2012). Leading with meaning: Beneficiary contact, prosocial impact, and the performance effects of transformational leadership. *Academy of Management Journal*, *55*(2), 458-476.

Geçtan, E. (2015a). *Zamane*, İstanbul: Metis Yayınları.

Geçtan, E. (2015b). *Hayat*, İstanbul: Metis Yayınları.

Goffman, E. (2018). *Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu*, İstanbul: Metis Yayınları.

Gönül, T. (2023). *Düzenden Kaosa Zuhur Gediz Akdeniz ile Söyleşi,* İstanbul: Kaos Yayınları.

Kağıtçıbaşı, Ç. ve Cemalcılar, Z. (2016). Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar, (18. Basım), İstanbul: Evrim Yayınevi.

Kılıç. T. (2021). *Yeni Bilim: Bağlantısallık, Yeni Kültür, Yaşamdaşlık,* İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Kim, S. (2023). Longitudinal process of employee well-being: Cross-lagged relationships among domain satisfactions and subjective well-being. *Human Resource Development Quarterly*, *34*(4), 369-387.

Lips-Wiersma, M., Haar, J., ve Wright, S. (2020). The effect of fairness, responsible leadership and worthy work on multiple dimensions of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, *161*, 35-52.

Lips-Wiersma, M., Haar, J., ve Cooper–Thomas, H. D. (2023). Is meaningful work always a resource toward wellbeing? The effect of autonomy, security and multiple dimensions of subjective meaningful work on wellbeing. *Personnel Review*, *52*(1), 321-341.

Mastandrea, S., Fagioli, S. ve Biasi, V. (2019). Art and psychological well-being: Linking the brain to the aesthetic emotion. *Frontiers in Psychology*, *10*, 1-7.

Martela, F., Gómez, M., Unanue, W., Araya: , Bravo, D., ve Espejo, A. (2021). What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of autonomy and beneficence for meaningful work. *Journal of Vocational Behavior*, *131*, 1-15.

Martela, F. ve Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, *9*, 1-15.

Poston, B. (2009). Maslow's hierarchy of needs. *The surgical technologist*, *41*(8), 347-353.

Ravelli, L., van Leeuwen, T., Höllerer, M. A., ve Jancsary, D. (2023). 'Organizational semiotics': Toward an integrated research agenda. In *Organizational Semiotics* (pp. 1-24). Routledge.

Richardson, M., Passmore, H. A., Lumber, R., Thomas, R., ve Hunt, A. (2021). Moments, not minutes: The nature-wellbeing relationship. *International Journal of Wellbeing*, *11*(1), 8-33.

Roessler, B. (2012). Meaningful work: Arguments from autonomy. *Journal of Political Philosophy*, *20*(1), 71-93.

Seeman, M. (1967). On the personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 273-285.

Sennett, R. (2019). *Kamusal İnsanın Çöküşü*, 6. Basım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Shymko, Y., ve Frémeaux, S. (2021). Escaping the fantasy land of freedom in organizations: The contribution of Hannah Arendt. *Journal of Business Ethics*, 1-14.

Sohn-Rether, A. (2018). *Zihin Emeği, Kol Emeği: Epistemoloji Eleştirisi,* İstanbul: Metis Yayınları.

Stenner, P. ve Andersen, N. Å. (2020). The emotional organization and the problem of authenticity: The romantic, the pedagogic, the therapeutic and the ludic as liminal media of transition. *Systems Research and Behavioral Science*, *37*(3), 450-466.

Taylor: E., Peplau, L. A. ve Sears, D. O. (2010). *Sosyal Psikoloji*, (Çev.: A. Dönmez), Ankara: İmge Kitabevi.

Triandis, H. C. (1989). The self and social behavior in differing cultural contexts, *Psychological Review*, 96 (3), 506-520.

Yücel, A. H. (2024). *İyi Vatandaş, İyi İnsan*, 16. Basım, İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.

İNTERNET KAYNAKLARI

Dünya Sağlık Örgütü, (2019). https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases (Erişim tarihi: 14.06.2024)

Gallup (2020). https://www.gallup.com/workplace/288539/employee-burnout-biggest-myth.aspx (Erişim tarihi: 14.06.2024)

Guardian (2024). https://www.theguardian.com/environment/2024/apr/01/over-three-quarters-children-want-more-time-nature-national-trust (Erişim tarihi: 16.060.2024)

İngiltere Ulusal İstatistik Ofisi, (2024). https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/wellbeing/bulletins/measuringprogresswellbeingandbeyondgdpintheuk/may2024#average-time-spent-on-entertainment-socialising-and-free-time-activities-has-fallen (Erişim tarihi: 16.060.2024)

Ipsos (2022). https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2022-03/Global%20Advisor%20-%20Interpersonal%20Trust%202022%20-%20Graphic%20Report_0.pdf, (Erişim tarihi: 11.10.2023)

Türkiye İstatistik Kurumu (2016). https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Gelir,-Yasam,-Tuketim-ve-Yoksulluk-107 (Erişim tarihi: 16.060.2024).

TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELE: KAMU POLİTİKALARININ ANALİZİ

Çağla ÜNLÜTÜRK[1]

GİRİŞ

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz sosyal politikanın ana odağı olan çalışma yaşamının kadim ve yaygın sorunlarından biri olmasına karşın yakın döneme kadar sosyal politika çalışmaları içinde kendisine yer bulamamıştır. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz insan onuruna yakışır bir çalışma ortamını önemli düzeyde tehdit ettiği gibi, çalışma yaşamında ortaya çıkan sorunlar ve eşitsizlikler şiddet ve tacizi yaygınlaştırmaktadır. Kısa süreli sözleşmeler, kötü çalışma koşulları, güvencesizlik, uzun çalışma süreleri, sosyal koruma eksikliği ve toplu pazarlık haklarının kullanılamaması çalışma yaşamında şiddet ve taciz risklerini artırmaktadır. Özellikle tedarik zincirinin en ucundaki halkalara gittikçe olumsuzlaşan çalışma koşullarıyla şiddet ve taciz riskleri arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır (Pillinger, 2022: 18). Örgütsüzleşme ile giderek sendikaların ve genel olarak işçi hareketinin gücünün azalması ve bunun sonucunda çalışma koşullarında ortaya çıkan bozulma, çalışanları şiddet ve tacize daha açık hale getirmektedir (Bakırcı, 2020a: 31).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ne göre çalışma yaşamında "şiddet ve taciz" terimi fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları, veya bunlarla ilgili tehditleri, ifade eder ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir; (b) "Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz" terimi cinsiyet veya toplumsal cinsiyetlerinden dolayı kişilere yöneltilen, veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten olan kişileri orantısız şekilde etkileyen şiddet ve taciz anlamına gelir. Öte yandan çalışma yaşamında şiddet ve tacizden söz edilirken yalnızca işin yürütüldüğü mekânsal sınırlarda meydana gelen şiddet ve tacizden söz edilmemektedir. 190 sayılı Sözleşme'nin 3. Maddesi'nde de ifade edildiği gibi kamusal ve özel alanları

[1] Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, caglau@gmail.com

içererek, (a) çalışma yeri olan işyerlerini, (b) İşçinin ücretinin ödendiği, dinlendiği veya yemek molası verdiği veya sağlık, yıkanma veya kıyafet değiştirme imkanlarını kullandığı yerleri, (c) İşle ilgili gezi, seyahat, eğitim, etkinlik veya sosyal faaliyetleri, (d) Bilgi ve iletişim teknolojileri ile sağlananlar da dahil işle ilgili iletişim yoluyla gerçekleşen, (e) İşveren tarafından sağlanan konaklama, ve (f) İşe gidiş-gelişi içeren durum, yer ve zamanlar dahil olmak üzere, iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz işyerinde şiddet ve taciz olarak değerlendirilir. Şiddet ve taciz, çalıştıran, işveren, işveren temsilcisi ile çalışan, stajyer, çırak veya ücretsiz çalışan arasında; çalışan, stajyer, çırak veya ücretsiz çalışanların kendi aralarında veya sözü edilen kişilerle üçüncü kişiler arasında gerçekleşebilir. Ayrıca çalışma yaşamında şiddet ve taciz çalışanlara yönelebileceği gibi iş arayanlar, iş başvurusunda bulunanlar, işten ayrılmış olanlara da yönelebilir (Bakırcı, 2020a: 30).

Çalışma yaşamında taciz, bir şiddet türü olmakla birlikte ILO Yönetim Kurulu'nun 27 Ekim-10 Kasım 2016'daki 328. Oturumunda işyerinde şiddet kavramı yerine işyerinde şiddet ve taciz kavramının kullanılmasına dair aldığı karar sonucunda ILO belgelerinde bu kavram kullanılmaya başlanmış ve küresel kabul görmüştür. Uzmanlar, terminolojinin ülkeler arasında farklılık gösterebileceğini kabul etmekle birlikte, "şiddet ve taciz" başlığının fiziksel, psikolojik veya cinsel zarar veya acıya yol açması muhtemel kabul edilemez davranış ve uygulamaların sürekliliğini anlamada yardımcı olduğunu belirtmiştir. İleriye dönük olarak, hedeflenen kabul edilemez davranış yelpazesinin yeterince anlaşılmasını ve ele alınmasını sağlamak için yalnızca "şiddet" yerine "şiddet ve taciz" gibi kapsayıcı bir kavramın kullanılmasını önermişlerdir (ILO, 2016: 39).

Hükümetlerin, sendikalara ve diğer ilgili örgütlere danışarak çalışma yaşamında eşitliğin teşvik edilmesini ve her türlü ayrımcılığın ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet de dâhil olmak üzere çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasını içeren bir politikayı benimsememeleri durumunda çalışma yaşamında şiddet ve taciz vakalarıyla yaygın biçimde karşılaşılmaktadır (ILO, 2016: 8). Kamunun bu konuda alması gereken kilit rol göz ününde bulundurularak bu çalışmada Türkiye'de çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele konusunda yürütülen ve eksik bırakılan kamu politikaları analiz edilecektir. Bu konuda kamu tarafından atılması gereken adımların temel çerçevesini Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Konseyi (AK) gibi örgütlerin uluslararası insan hakları belgeleri

oluşturmaktadır. Bu belgeler arasında Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi'nin (CEDAW) 19 Sayılı Genel Tavsiye Kararı (1992); BM, Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Bildirge (DEVAW) (1993); ILO 111 Sayılı ayrımcılık Sözleşmesi; IILO 169 sayılı Yerli ve Kabile Halkları Sözleşmesi (1989); ILO 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsan Onuruna Yakışır İş Sözleşmesi (2011); 201 sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş hakkında ILO Tavsiye Kararı (2011); ILO 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı (2019); Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi; Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı; Kadınların Şiddetten Korunmasına İlişkin R(2002) 5 sayılı AK Tavsiye Kararı sayılabilir . Sözü edilen belgelerin bir bölümü Türkiye için bağlayıcı olmamakla birlikte konuyla ilgili evrensel kabul görmüş ve pek çok devlet tarafından uygulamaya geçirilmiş normları ve standartları belirlemeleri açısından önemlidirler. Çalışma kapsamında çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin kamu politikaları süreç analizi modeliyle analiz edilecektir. İlk bölümde kamu politikası ve süreç analizi modeli kısaca tanıtılacak ardından Türkiye'de çalışma yaşamında şiddet ve tacizin boyutlarına kısaca değinilecektir. Daha sonra süreç analizine uygun biçimde çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele politikalarının gündeme gelişi, oluşturulması, yasalaştırılması, uygulaması ve değerlendirilmesi bölümlerine yer verilecektir.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZİN BOYUTLARI

İşyerinde şiddet ve tacizin boyutları, kapsayıcı araştırmaların eksikliği, işyerinde şiddet ve tacize ilişkin verilerin toplanmaması, konuya ilişkin yasal düzenlemelerin ve kurumsal izleme mekanizmalarının eksikliği veya yetersizliği gibi nedenlerle tam olarak ortaya konamamaktadır. Özellikle mobbing, işyerinde cinsel taciz gibi şiddet türlerinde mağdurların şikâyetten çekinmeleri de işyerinde şiddetin boyutlarını gizlemektedir. Cinsel taciz mağdurlarının pek azı resmi şikâyet mekanizmalarına başvurmaktadır. İşlerini kaybetme veya misilleme korkusu, işyerindekilerin bakış açısına ilişkin kaygılar, şikâyet mekanizmalarına duyulan güvensizlik, iddialarına inanılmayacağından, damgalanmaktan ve suçlanmaktan duyulan korku başvuru yapmalarının önündeki başlıca engellerdir (Erdoğan, 2024: 25). Bir başka engel ise adalete erişimdir. Özellikle kadınlar adalet sistemine ve tazmin olanaklarına erişimde dezavantajlı konumdadırlar. Bu durum işyerinde şiddet veya tacize uğramış kadınların hak arama mekanizmalarına ve adli makamlara başvurmalarını engelleyebilmekte, ilgili yasaların uygulanması ve işyerinde şiddet ve taciz vakalarının izlenmesinde sorunlara yol açmaktadır. İş yerinde şiddet ve tacize ilişkin ispatla ilgili düzenlemeler de genellikle mağdurların şiddet ve

taciz durumlarında yasal yollara başvurmalarını engellemektedir. Ücretsiz ve erişilebilir hukuki yardım ve rehberlik hizmetleri mağdurların haklarını aramalarında büyük önem taşımaktadır (UNWOMEN VE ILOAIDS, 2018: 29).

İşyerinde şiddet ve tacize ilişkin Türkiye evrenini temsil edebilecek bir araştırma bulunmamaktadır. Konunun uluslararası boyutunu temsil eden ilk küresel araştırmanın sonuçları ILO, LR Vakfı ve Gallup tarafından 2022 yılında yayınlanmıştır (ILO, LR ve Gallaup, 2023). Çalışma yaşamında şiddet ve taciz deneyimlerine ilişkin bu araştırma, çalışanların %22,8'inin (743 milyon kişi), çalışma yaşamları boyunca şiddet ve tacizin en az bir biçimine maruz kaldığını ortaya koymuştur. Çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrayanların %31,8'i birden fazla biçimine maruz kaldığını, %6,3'ü ise üç biçimin hepsine maruz kaldığını bildirirken %8,5'i çalışma yaşamları boyunca işyerinde fiziksel şiddet ve tacize uğramıştır. Erkekler çalışma yaşamında fiziksel şiddet ve tacize kadınlardan daha fazla maruz kalmaktadır (erkeklerde %9,0 ve kadınlarda %7,7). Çalışanların %17,9'u çalışma yaşamında psikolojik şiddet ve tacize maruz kaldığını ifade ederken, son beş yılda, kadınların psikolojik şiddet ve tacize uğrama oranı erkeklere göre yüksek gelirli ülkelerde 5,3 ve düşük ve alt-orta gelirli ülkelerde 0,4 yüzdelik puan daha fazladır (ILO, LR ve Gallup, 2023).

Türkiye'de işyerinde şiddet ve tacize ilişkin bilimsel çalışmaların bir bölümü ve kamusal politikaların çoğu cinsiyet temelli şiddeti görmezden gelmektedir. Oysa çalışmalar özellikle cinsel şiddetin mağdurlarının daha çok kadın çalışanlar olduğunu ortaya koymaktadır. Aytaç ve Dursun (2013) tarafından Bursa'da kamu ve özel hastanelerde farklı görevlerde çalışan 865 kadın sağlık çalışanıyla gerçekleştirilen araştırma, çalışmanın gerçekleştirildiği son bir yıl içinde kadınların, %5, 8'inin fiziksel şiddete, %39, 1'inin duygusal şiddete, %49, 9'unun sözel şiddete ve %2, 4'ünün cinsel tacize maruz kaldığını ortaya koymuştur. Araştırma bulgularına göre kadın çalışanların yarısından fazlası çalışma arkadaşlarından, yönetcilerinden veya üçüncü kişilerden yönelen farklı şiddet biçimlerine maruz kalmıştır (Aytaç ve Dursun, 2013). Toker (2016: 4) tarafından Türkiye'de farklı sektörlerde çalışan 353 kadınla yapılan araştırma, kadınların %11'inin en az bir kez cinsel tacize, %38'inin fiziksel cinsel tacize, %43'ünün ise cinsel düşmanlık içeren davranışlara maruz kaldığını göstermiştir. Bingöl Üniversitesi'nde çalışan 68 kadına ölçek uygulanarak yapılan araştırmada "çalışma hayatım boyunca, erkek çalışanlar tarafından bir ya da daha fazla psikolojik ve fiziksel şiddete maruz kaldım" önermesine kadınların %32,4'ü katılmış, "çalışma hayatımda pek çok defa erkekler beni gözleriyle veya sözleriyle taciz etiler" önermesine %22'si

katılmış, "çalışma hayatım boyunca erkekler tarafından cinsel tacize maruz kaldım" önermesine %5,9'u katılmış ve "ailemin ve içinde bulunduğum toplumun tepkisinden çekindiğim için işyerinde yaşadığım fiziksel ve/veya cinsel taciz olaylarını anlatamıyorum" önermesine %11,7'si katılmıştır (Tatlı ve Koç, 2017).

Bazı sektörlerde çalışanlar şiddet ve tacize diğer sektörlerden daha yüksek düzeyde maruz kalmaktadırlar. Örneğin sağlık, satış, turizm, taşımacılık, ev hizmetleri gibi sektörlerde çalışanlar şiddet ve taciz riskine daha açıktır. Bu durum söz konusu sektörlerde yapılan araştırmaların da daha yüksek sayıda olmasına yol açmaktadır. Türkiye'de gerçekleştirilen işyerinde şiddet araştırmalarında ve şiddete yönelik alınan kamusal önlemlerde sağlık sektörü başı çekmektedir. Türkiye'de de sağlık hizmetleri şiddetin yoğunluğuyla en çok öne çıkan sektördür. Tanalı ve arkadaşları (2022: 5) tarafından pre-klinik ve klinik öğrencileriyle gerçekleştirilen araştırmada sağlık çalışanlarına şiddet nedeni olarak en fazla öne çıkan seçenekler şiddet uygulayan kişilere yaptırımların yetersizliği (%88,1), bütün sorunların sorumlusu olarak hekimin gösterilmesi (%79,3), toplumda genel olarak agresifliğin artması (%76,2), şiddetin bir tür hak arama yöntemine dönüşmesi (%75,3) olmuştur. Sağlık çalışanlarına uygulanan şiddetin engellenmesine yönelik yapılabileceklere ilişkin en çok öne çıkan öneriler şiddetin uygun ceza ile cezalandırılması (%93,3) ve hekimlerin çalışma koşullarının düzeltilmesi (%80,3) olmuştur. (Tanalı vd., 2022: 8).

Perakende sektörü, şiddet ve tacizin yoğun olduğu bir başka sektördür. Bilir (2018) tarafından alışveriş merkezlerinde gerçekleştirilen çalışmada da satış görevlilerinin cinsel taciz vakalarıyla sıkça karşılaştığı bulgulanmıştır. Taciz anlatılarında failler genel olarak müşterilerdir. Tacizcilerin yalnızca kabinlerin olduğu bölümlerde kameraların olmadığını bilerek ve planlı hareket ettikleri anlaşılmaktadır. Taciz durumlarında ispat güçlüğü, güvenlik müdahalesinin eksikliği ve mağaza yönetimlerinin konunun polise yansımasını ve kamuoyuna duyurulmasını önleyici tutumları nedeniyle bu tacizler çoğunlukla şikâyet konusu olmamaktadır. Görüşmeciler müşterilerin ısrarlı flört taleplerinden ve reddedildiklerinde zorlama ve tehditte bulunduklarından da söz etmişlerdir (Bilir, 2018: 293-295). Turizm sektöründe de şiddet ve taciz oldukça yaygındır. Örneğin 2017'de otellerde staj yapan 168 Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Bölümü öğrencisiyle yapılan araştırmada öğrencilerin cinsel tacizle karşılaştığı, erkeklerin kadınlara göre daha yüksek oranda tacize ve bir kadın ve üç erkek öğrencinin tecavüze uğramış oldukları saptanmıştır. Ayrıca, stajyerlerin en çok "misafirlerin kadınları ve erkekleri aşağılayan şakalarından ve sözlerinden",

"misafirlerin özellikle geç saatlerde içki siparişleri vermelerinden" ve "misafirlerin vücutlarına ya da vücut hatlarına dikkatle bakmaları ve müstehcen yorumlarından" rahatsız oldukları ortaya konmuştur (Unur ve Şanlı, 2018: 156).

Geçici ve yarı zamanlı işlerde çalışanlara karşı şiddet ve taciz vakaları da yüksek düzeydedir. Sosyal olmayan saatlerde çalışmak ve bu saatlerde işe gidip gelmek de şiddet ve taciz riskini artırmaktadır (UNWOMENve ILOAIDS, 2018: 37-39).

Kadınlar güvencesiz ve düşük ücretli işlerde ve tedarik zincirlerinin alt kademelerinde yoğun olarak yer almaktadır ve bu tür işlerde iş yerinde şiddet ve tacize yüksek oranda maruz kalmaktadırlar. Tekstil ve konfeksiyon sektöründe tedarik zincirinde çalışan kadınlar, üretim bantlarındaki hızlarını en üst düzeye çıkarmak için düzenli sözlü, fiziksel ve cinsel şiddete maruz bırakılmaktadır ve bu durum kadınların fiziksel, üreme ve ruhsal sağlıklarını tehdit etmektedir (UNWOMEN ve ILOAIDS, 2018: 41). İstanbul, İzmir ve Mersin'de üç farklı küresel konfeksiyon markası için üretim yapan 18 tedarikçi fabrikada 306 işçi ile gerçekleştirilen ankete katılan yaklaşık her beş kadından biri fabrikadaki bir iş arkadaşı, amiri veya müdürü tarafından uygunsuz davranışlarda bulunulduğunu bildirmiştir. Örnekler arasında cinsel içerikli sözler söylenmesi; kendisinin veya bir başkasının vücudu, görünüşü veya cinsel faaliyetleri hakkında uygunsuz veya saldırgan yorumlar yapılması; kendisine veya iş arkadaşına dini inançlar veya siyasi görüşler gibi diğer kişisel konular hakkında uygunsuz sorular sorulması veya kendisi veya iş arkadaşı hakkında cinsel içerikli söylentiler yayılması yer almaktadır. Genel olarak, kadınların %16,87'si bir iş arkadaşının, amirin, müdürün vb. müstehcen cinsel hareketlerde, seslerde veya bakışlarda bulunduğunu bildirmiştir. Kadınların %7,23'ü bir iş arkadaşının, amirinin, müdürünün kendisiyle veya bir iş arkadaşıyla öpüşme veya diğer cinsel dokunuşları içeren temaslarda bulunduğunu belirtirken, kadınların %3,61'i bir iş arkadaşının, amirinin veya müdürünün kendisine cinsel saldırıda bulunduğunu veya kendisini cinsel ilişkiye zorladığını belirtmiştir. Genel olarak, her üç katılımcıdan birinin deneyimlerine göre, başlıca failler erkek meslektaşlardır, bunu kadın meslektaşlar ve erkek ustabaşılar izlemektedir (Ünlütürk ve Öngel, 2023). İşyerinde cinsel taciz, gerekli yasal koruma ve farkındalığın olmadığı koşullarda kadınlar için istem dışı iş kaybına da neden olmaktadır (Mclaughlin vd.; 2017). Ünlütürk Ulutaş ve Durusoy Öztepe (2021) tarafından Konya ve Bursa'da gerçekleştirilen araştırma, İŞKUR'a kayıtlı işsiz kadınların çalışmak istedikleri işyeriyle ilgili en temel beklentilerinin güvenli, tacizden uzak, evleriyle işleri arasında güvenli biçimde ulaşımın sağlandığı bir işyeri olduğunu ortaya koymuştur.

KAMU POLİTİKASI VE SÜREÇ ANALİZİ

Kamu politikası için çok farklı tanımlar yapılmakla birlikte pek çoğu ortak özelliklere sahiptir. Kamu politikası "kamu" adına yapılmaktadır; bir sorunun çözümü gibi bir hedefe veya istenen duruma yöneliktir; fikirler hükümet dışından gelse bile, nihai olarak hükümetler tarafından uygulamaya konmaktadır; kamusal ve özel aktörler tarafından yorumlanır ve uygulanır (Birkland, 2011, 9-10). Birkland (2011:9) kamu politikasını son derece geniş biçimde hükümetin -hangi düzeyde olursa olsun- kamusal bir sorunla ilgili olarak ne yapmak istediğine dair bir beyanı olarak tanımlamaktadır. Bu beyanlar anayasalar, tüzükler, yönetmelikler, içtihatlar, kurumların kararları ve hatta her düzeydeki hükümet yetkililerinin davranışlarındaki değişikliklerde bulunabilir. Dye (2017:1) ise kamu politikasını "hükümetlerin yapmayı ya da yapmamayı tercih ettikleri şeyler" olarak tanımlamaktadır. Gül (2015: 8) tarafından ortaya konan daha sınırlı bir tanıma göre kamu politikası bir toplumsal sorunu gündeme getirerek, çözüm seçeneklerini ortaya koyma ve bu sorunu çözme ya da kamusal ihtiyaçları giderme amacıyla kamusal aktörlerin planlı kararlarını ve eylemlerini içermektedir.

Kamu politikası analizi ise kamu politikalarının incelenmesi ve hükümet faaliyetlerinin neden ve sonuçlarının tanımlanmasıdır. Bu, kamu politikasının içeriğinin tanımlanmasını; sosyal, ekonomik ve siyasi güçlerin kamu politikasının içeriği üzerindeki etkisinin analizini; çeşitli kurumsal düzenlemelerin ve siyasi süreçlerin kamu politikası üzerindeki etkisinin araştırılmasını ve kamu politikalarının toplum üzerindeki hem amaçlanan hem de amaçlanmayan sonuçlarının değerlendirilmesini içermektedir (Dye, 2017: 4). Kamu politikası analizleri olanı anlamayı hedefleyen, ampirik ve uygulama odaklı çalışmalardan oluşmaktadır (Gül, 2015: 7). Türkiye'de kamu politikası analizleri ancak 2000'li yıllarda kendine yer bulmaya başlamıştır (Gül, 2015: 6).

Bu çalışmada benimsenen politika süreci analizi, bir politikanın gündeme gelmesinden uygulanmasına kadar tüm sürecin sistematik olarak incelenmesine dayanmaktadır. Sorunun gündeme gelişinden çözüm için alternatif politika seçeneklerinin incelenmesine, sorunu çözecek bir politikanın belirlenmesinden, politika uygulamalarının etkilerine kadar politika sürecinde yer alan temel aşamaların, faaliyetlerin ve aktörlerin, ortaya çıkan sonuçların ve uygulama kalıplarının analizine dayanmaktadır (Gül, 2015: 26). 1980'lerin ortalarına kadar, özellikle Amerikalı akademisyenler arasında politika sürecini anlamaya yönelik en etkili çerçeve "aşamalar yaklaşımı" ya da "ders kitabı yaklaşımı" olarak adlandırılan süreç analizidir. Politika

sürecinin gündeme getirme, politika oluşturma ve yasalaştırma, uygulama ve değerlendirmeden oluşan bir dizi aşamaya ayrıldığı ve her bir aşamada süreci etkileyen bazı faktörlerin tartışıldığı bir analizdir. Süreç analizi daha sonra aşamalar dizisini parçalara ayırmanın bazı aşamalar eş anlı olarak gerçekleşebileceği ve birbirini etkileyeceği için doğru bir yöntem olmadığı, odak noktasına tipik olarak büyük bir mevzuat parçasının kabulü ve uygulanmasını aldığı; çoklu, etkileşimli döngülerden oluşan kamu politikası sürecini aşırı basitleştirdiği yolunda eleştirilere uğramıştır (Sabatier, 2007: 7). Ancak günümüzde halen karmaşık kamu politikası süreçlerini basitçe ortaya koyabilmek amacıyla yaygın biçimde kullanılmaktadır. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele hiç şüphesiz müstakil bir politika alanı değildir. Gerek toplumsal cinsiyet eşitliği ana plan ve politikalara dahil edilmediğinde gerekse insan onuruna yakışır çalışma koşullarının yokluğunda işyerinde şiddet ve tacizle mücadelenin tam bir başarıya ulaşması mümkün görünmemektedir. Ayrıca çalışma yaşamında şiddetle mücadele, kuşkusuz hem özel hem kamusal alanda topyekûn sürdürülecek şiddetle mücadele politikaları olmadan sonuç vermeyecektir. Ne var ki tüm bu politika alanlarına ilişkin değerlendirmeler yapmak, bu çalışmanın sınırlarını bir hayli aşmaktadır. Bu nedenle bu bölümde çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin kamu politikalarının, ilişkili olduğu diğer politika alanlarından mümkün olduğunca ayrıştırılarak süreç analizi ile irdelenmesi tercih edilmiştir.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELE POLİTİKALARININ SÜREÇ ANALİZİ

Gündeme Geliş

Türkiye'de şiddetle, özellikle de cinsiyet temelli şiddetle mücadelede toplumsal hareketler, politika yapıcılar, akademisyenler ve hatta iş dünyası gibi tüm taraflar daha çok ev içi şiddete odaklanmışlardır. İşyerinde şiddet ve taciz konusu ev içi şiddetten daha geç bir dönemde gündeme geldiği gibi, konuyla ilgili veri, bilgi ve politika üretimi de halen sınırlı düzeydedir. İşyerinde şiddet ve taciz konusunun kamunun gündeminde yer alması ilk olarak "mobbingi" önleme konusunda atılan adımlarla olmuştur. Mobbing, sistemli bir şekilde, süreklilik arz eden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir". İşyerindeki bir veya birkaç kişinin, istenmeyen ilan ettikleri bir kişiyi dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamaları, yıldırmaları ve bezdirmeleridir (KEFEK, 2011: 6). Bu konudaki ilk adım TBMM Kadın Erkek Fırsat

Eşitliği Komisyonu'nun (KEFEK) mobbing konusunda yaptığı çalışmalar ve 2011 yılında yayımladığı "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Raporu" ile olmuştur. Raporda işyerinde şiddet ve işyerinde psikolojik taciz olgularının birbirinden farklı olduğuna, işyerinde şiddet davranışlarının genellikle saldırı, fiili taciz, tehdit, eşyaya zarar verme, açık saçık konuşma ve cinsel taciz gibi ağır suç oluşturan davranışları içerirken işyerinde psikolojik taciz davranışlarının nadiren ağır suç teşkil etiğine ve tekrar eden bir dizi davranışa dayandığına yer verilmiştir (KEFEK, 2011: 9). Bu çalışmalar konuyla ilgili bir Başbakanlık Genelgesi'nin hazırlanmasına ve Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından çalışmaların başlatılmasına zemin oluşturmuştur (KEFEK, 2011: iii). Aynı dönemde sağlık hizmetlerinde hasta ve hasta yakınlarından sağlık personeline yönelen şiddetin kamuoyu gündemine gelmesi ile Sağlık Bakanlığı tarafından da bu konuda mevzuat çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Ancak çalışma yaşamında şiddet ve taciz konusu uzun yıllar boyunca yalnızca "mobbing" gibi şiddetin belli bir türüne ve "sağlıkta şiddet" gibi belli bir sektöre sıkıştırılmış, bu konudaki çalışmalar geniş tanımlı, kapsamlı ve kesintisiz biçimde gündemde kalamamıştır.

2020 yılından itibaren ise sendikal hareket konuyu gündemine almaya başlamıştır. Araştırmalarla ortaya konulan veriler ve uluslararası örgütlerin işyerinde şiddet ve tacize ilişkin düzenlemeleri ile konuya yönelik farkındalık artmıştır. ILO ve Industri-All gibi uluslararası kuruluşlar bu farkındalıkta önemli rol oynamıştır. IndustriAll Kadın Komitesi'nin 2017'de "Sendikalar Kadına Yönelik Şiddete Hayır Diyor!", "Hem İşyerimizde Hem Sendikamızda Kadına Yönelik Şiddet ve Tacize Hayır!" başlıklı taahhütname ile üye sendikalarını işyerlerinde ve sendikalarda meydana gelebilecek şiddet ve tacizi önlemek için çalışmak üzere yaptığı çağrı Türkiye'deki üye sendikalarda karşılık bulmuştur (Gülenç, 2018). Konuyla ilgili farkındalığın artışında 190 sayılı ILO Sözleşmesi merkezi bir rol oynamıştır. ILO 190 Sayılı Sözleşme'nin 21 Haziran 2019'da kabul edilmesinin ardından ILO Türkiye Ofisi Türkiye'deki sosyal taraflarla işyerinde şiddet ve taciz konusunda ortak çalışmalar ve eğitimler yürütmeye başlamıştır. Küresel Sendika Federasyonları ve ILO Türkiye Ofisi'nin kampanyalarının yanı sıra Türkiye'deki sendikalar ile Kadın İşçi, Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu gibi bazı kadın örgütlerinin "ILO 190'ı İmzala" kampanyaları, sendikaların işyerinde şiddet ve tacize ilişkin yayınlar ve eğitimler düzenlemeleri sorunun kamuoyunun gündemine taşınmasında önemli bir etki yaratmıştır.

Politika Oluşturma

Yukarıda ifade edildiği gibi, Türkiye'de işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin politikalar oluşturulurken mobbinge odaklanılmış, ancak ILO 190 sayılı Sözleşme'ye ilişkin kampanyaların etkisiyle son birkaç yılda konu daha geniş bir çerçeveyle politika gündemine dahil olmuştur. 2011/2 İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi'nin çıkarılmasının ardından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı mobbingle mücadele politikalarını oluşturmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanması düzenlenmiştir. Bu kapsamda 170 Hattı'nda destek sağlayacak psikologlar eğitilmiş ve hattı arayanlara psikolojik destek vermek üzere görevlendirilmiştir. Ayrıca Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulması öngörülmüştür. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve işçi ve işveren sendikalarının katılımıyla, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenlenmiştir.

22.05.2012 tarihinde "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulmuştur. Ayrıca ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından "İşyerinde Psikolojik Taciz Uygulama Eylem Planı (2012-2014)" hazırlanmıştır. 2013 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı gerçekleştirilmiş ve bildiri kitabı yayınlanmıştır. 2013 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından mobbing konusunda yayınlanan ilk rapor "Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz" adlı rapordur. Raporun önsöz bölümünde "İşyerinde şiddet olgusu, ILO ve AB gibi birçok uluslararası örgüt ve ulusal mevzuatlar tarafından tanınmakta ve buna karşı hukuki önlemler alınmaktadır. Buna karşılık psikolojik taciz henüz yeterince tanımlanabilmiş ve hukuksal metinlerde yeterince düzenlenmiş değildir" ifadesine yer verilmiş ancak Türkiye'de mobbing dışındaki şiddet ve taciz biçimlerine yönelik önlemlerin niye geliştirilmediği açıklanmamıştır. Raporda kısaca farklı işyeri şiddeti biçimlerine yer verilmiş ve mobbing kavramı ve boyutları ele alınmıştır (Akgeyik vd., 2013). Aynı yıl Bakanlık tarafından "Müşteriden Kaynaklanan (Psikolojik Taciz) Saldırgan Davranışlar: Market Ve Çağrı Merkezi Çalışanlarına İlişkin Bir Araştırma" adlı bir başka rapor da

yayınlanmıştır (Akgeyik ve Güngör Delen, 2013). "Çocuk İşçiliği ve Eğitim Öğretmen El Kitabı"nda (ÇSGB, 2017b) çalışan çocukların fiziksel ve duygusal şiddet istismar ve tacize maruz kalabilecekleri ifade edilmiş ve öğretmenlere ALO 183 Sosyal Destek Hattına başvurmaları önerilmiştir. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, son olarak, İşyerinde Psikolojik Tacizle Mücadele Eylem Planı'nı (2018-2020) hazırlamıştır (ÇSGB, 2017c).

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı (2012-2014) hazırlanmış ve bu planda kurumsal kapasite çalışmaları, eğitim ve farkındalık artırma çalışmaları, veri toplama, izleme ve değerlendirme çalışmaları, mevzuat geliştirme çalışmaları öngörülmüştür. Oluşturulan Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, "ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlama, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etme, ihtiyaç duyulan konularda araştırma ve incelme yapma/yaptırma, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlama ve kamuoyunu bilinçlendirme çalışmaları yürütmekle sorumlu kılınmıştır (Gedikkaya, 2019: 64). Kurul, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı, TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK temsilcilerinden oluşmaktadır. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, 2014 ve 2017 yıllarında hazırladığı İşyerlerinde "Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberleri" ile konuyla ilgili bilgi ve verileri paylaşmıştır (Gedikkaya, 2019: 64). Rehber tamamen psikolojik tacize odaklı olmakla birlikte işyerinde şiddet, çatışma ve cinsel taciz tanımlarına da kısaca yer verilmiştir. Rehberde işyerinde şiddetin "saldırı, fiili taciz, tehdit, eşyaya zarar verme gibi suç oluşturan davranışlardan oluştuğu" ifade edilirken, işyerinde cinsel tacizin sınır ve kapsamı tam olarak belirlenemese cinsiyet temelli olması ve tek bir defaya mahsus olarak sergilenmesi yeterli olduğu ifade edilmiştir (ÇSGB, 2017c: 11-12). Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu üyesi kurum ve kuruluşların yanı sıra ilgili kurum ve kuruluşların da katılımıyla bir teknik komite oluşturulmuş ve bu komite tarafından 2018-2020 dönemine ait yeni bir Eylem Planı hazırlanmıştır (ÇSGB, 2017c: 8). Ancak yeni eylem planı uygulama alanı bulamamıştır ve yürütülen mobbingle mücadele çalışmaları oldukça yavaşlamıştır.

Son yıllarda sağlık hizmetlerinde şiddetle sıklıkla karşılaşılması Sağlık Bakanlığı'nın da konuya dair politikalar oluşturmasını gerekli kılmıştır. Bakanlıkça işyerinde şiddeti engellemeye dönük eylem planları hazırlanmış, sağlık çalışanlarına yönelik şiddet olaylarını takip etmek üzere "Bakanlık Beyaz Kod Birimi" kurulmuş, 24 saat hizmet verecek "113" numaralı telefon ve "www.beyazkod.saglik.gov.tr" internet sayfası

oluşturulmuştur. Kamu ve özel tüm sağlık kurum ve kuruluşlarında gerçekleşen şiddet olayları "113" numaralı telefonla Bakanlık Beyaz Kod Birimi'ne bildirilerek ilgili kurumun hukuk birimine ve adli mercilere intikal ettirilmektedir. Ayrıca ulusal düzeyde "Emeğe Saygı Şiddete Sıfır Tolerans" adlı bir kampanya düzenlenmiştir. Kampanya kapsamında sağlık kurumlarına 'Sağlıkta Şiddete Sıfır Tolerans" temalı afişler asılmış ve bu konuda bir sempozyum düzenlenmiştir. Sağlık Bakanlığı 2022-23 Sağlıkta Şiddetin Önlenmesi Eylem Planı hazırlamıştır. 2022-23 eylem planı sağlık hizmetlerinin fiziksel unsurlarının iyileştirilmesi, hukukî yardım, güvenlik hizmetleri ve konuyla ilgili toplumsal farkındalık oluşturmaya odaklanmıştır. Yeni dönem için eylem planının hazırlanacağı ilan edilmiş (Çalık Göçümlü, 2023) ancak halen bir plan ortaya konmamıştır. Ne var ki Sağlık Bakanlığınca yürütülen sağlıkta şiddetle mücadele uygulamaları yalnızca 3. kişilerden (hasta, hasta yakınları vb.) yönelen şiddete odaklanmakta, sağlık hizmetlerinde çalışanlar arasında gerçekleşebilecek şiddet ve taciz vakalarına yer vermemekte, cinsiyet temelli şiddeti gündemine almamakta, sağlıkta şiddeti körükleyen sağlık sistemine içkin sorunları da yok saymaktadır.

2021 yılına kadar cinsiyet eşitliği ve şiddetin önlenmesine ilişkin eylem ve faaliyet planlarında işyerinde şiddet ve tacizle mücadele politikalarına yer verilmezken 2021'den itibaren ilgili belgelerde sınırlı bir kapsamla da olsa bu konuya yer verilmeye başlanmıştır. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele 4. Ulusal Eylem Planı'nın (2021-2025) 4.7 maddesi özel sektörün kadına yönelik şiddetle mücadeleye aktif katılımını sağlamaktır. Strateji çerçevesinde "ilgili tarafların iş birliği ile işyerinde kadına yönelik şiddetle mücadele konusunda mevcut çalışmalar gözden geçirilerek bir rehber hazırlanacak, kullanımı teşvik edilecek ve yaygınlaştırılacaktır". Performans göstergesi olarak rehberin hazırlanması ve dağıtılan rehber sayısı belirlenmiştir. Aynı zamanda kadına yönelik şiddetle mücadele alanında şirketler tarafından gerçekleştirilen iyi uygulama örneklerinin ödüllendirilmesinin teşvik edilmesi öngörülmektedir. Performans göstergesi olarak düzenlenen etkinlik sayısı ve verilen ödül sayısı belirlenmiştir. "İşyerinde kadına yönelik şiddet ve mobbingin önlenmesine yönelik farkındalık çalışmaları yapılması" da hedef kapsamında belirlenen bir başka faaliyettir. Bu faaliyet açıklamasında işyerinde fiziksel şiddet, cinsel şiddet, ekonomik şiddet, psikolojik şiddet ve mobbing kadına yönelik şiddet biçimleri olarak ele alınmıştır. Performans göstergesi olarak düzenlenen etkinlik sayısı ve etkinliklere katılan kadın/ erkek sayısı belirlenmiştir. Söz konusu maddedeki tüm hedefler işyerinde şiddet ve tacize yönelik farkındalık artırmaya yöneliktir ve işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye dönük mevzuat ve/ veya politika geliştirmeye odaklanmamıştır. Farkındalık

çalışmalarının etkisini ölçmeye yönelik herhangi bir gösterge de geliştirilmemiştir. Eylem Planının 4.7. Maddesi'nde ayrıca moda ve hazır giyim sektörü, perakendecilik, kozmetik ve temizlik ürünleri, eczacılık ve medya sektörü gibi sektörlerle kadına yönelik şiddetle mücadele konusunda iş birliğine ilişkin hedefler de yer almaktadır. Ancak bu sektörler işyerinde şiddet ve tacizin en yoğun yaşandığı sektörler olmadığı gibi (UNWOMEN ve ILO, 2017) iş birliğinin odağı sektördeki işyerlerinde cinsiyet temelli şiddeti sonlandırmak değildir. Daha çok kadına yönelik şiddete ilişkin bir farkındalık yükseltme amacına dayanmaktadır. Hedef 5 ise sistematik, güvenilir ve karşılaştırılabilir verilerin toplanması ve istatistiklerin üretilmesine dayanmaktadır. Bu kapsamda "Türkiye'de Kadına Yönelik Şiddet Araştırması"nın gerçekleştirilmesi ve araştırmanın ileri analiz çalışması hedeflenmektedir. Bu bölümde işyerinde şiddet verilerinin ayrıca toplanmasına, şiddetin mekânı konusunda bir veri ayrıştırmasına dair özel bir hedef konulmamıştır. Eylem Planı kapsamında etki ve sonuç göstergeleri de hazırlanmış ancak işyerinde şiddet ve tacize ilişkin herhangi bir gösterge bunlar arasında yer almamıştır.

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele 2024 Yılı Faaliyet Planı, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı'nda (2021-2025) yer verilmiş olan politika önceliklerinin belirlenebilmesi için yıllık faaliyet planlarının oluşturulması hedefi kapsamında hazırlanmıştır.

2024 Yılı Faaliyet Planı'nda Alt Hedef 4.19, Eylem Planı'nın 4.7 Maddesi ile uyumlu biçimde işyerinde mobbing ve kadına yönelik şiddetin önlenmesine yönelik farkındalık çalışması yapılmasıdır. "İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet ve Mobbing" konusunda literatür çalışması gerçekleştirilecek ve alanda çalışan uzman/ akademisyenler belirlenecektir. Literatür taramasından elde edilen bilgiler ve belirlenen uzman ve akademisyenlerle iş birliği içinde eğitim ve farkındalık materyalleri hazırlanacaktır. Eğitim/ farkındalık çalışmasını gerçekleştirmek üzere 3 pilot ilde kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşlarında uygulanacak, afiş/broşür dağıtımı gerçekleştirilecektir. 2024 yılı için işyerinde şiddet ve tacize yönelik olarak yalnızca farkındalık çalışmaları gerçekleştirilecek olması bu alandaki mücadele için son derece yetersizdir.

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda (2024- 2028) ise Ekonomi Stratejileri Bölümünde yer alan Faaliyet 1.1'de "kadın istihdamının artırılması ve işyerlerinde psikolojik tacizle mücadele alanlarında var olan genelgelerin ihtiyaç doğrultusunda güncellenerek hayata geçirileceği" belirtilmiştir. "2010/14 sayılı ve

"Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu, 2011/2 sayılı ve "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" konulu Başbakanlık Genelgeleri içerik ve işlerlik açısından gözden geçirilerek, oluşan ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenecek ve genelgelerde yer alan tedbirlerin hayata geçirilmesi amacıyla gerekli önlemler alınacaktır. Benzer bir hedef Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Stratejik Planı'nda 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesinin yetersiz kaldığı ve güncellenmesi gerektiği biçiminde ifade edilmektedir. Stratejiler arasında mobbing konusunda bilinç düzeyinin artırılması ve mobbing başvuru kanalları hakkında bilgilendirme çalışmaları yapmak ve işyerlerinde psikolojik tacizle mücadele konusunda paydaşların etkin katılımıyla çok boyutlu faaliyetler yapmak sayılmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Stratejik Planı da Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele 4. Ulusal Eylem Planı gibi işyerinde şiddet ve tacizle mücadele için yalnızca farkındalık artırıcı bir strateji benimsemiştir. Üstelik Bakanlık, işyerinde şiddet ve tacizin diğer türlerini yok sayan ve yalnızca mobbinge odaklanan tutumunu Stratejik Plan'da da sürdürmüştür.

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda (2024- 2028) Faaliyet 3'te "Çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve şiddetle mücadele kapsamında işyerlerinde şiddete sıfır tolerans ilkesinin benimsenmesi için farkındalık artırma çalışmaları yapılması" yer almaktadır. Faaliyet kapsamında kamu hem de özel sektörde şiddete sıfır tolerans ilkesinin benimsenmesi için bu alandaki tüm ulusal ve uluslararası düzenlemeler dikkate alınarak farkındalık artırma çalışmaları yapılacağı, basılı ve görsel materyaller hazırlanarak çalışanların ve işverenlerin bilgi sahibi olması sağlanacağı ifade edilmektedir. Oysaki işyerinde cinsiyet temelli şiddet ve tacizle mücadele farkındalık artırmanın yanı sıra cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması, konuyla ilgili mevzuatın, şikâyet ve izleme mekanizmalarının oluşturulması, örgütlenme özgürlüğü ve insan onuruna yakışır istihdam olanaklarının yaratılması gibi çok sayıda alanla ilişkilidir. Tek başına farkındalık artışı oldukça yetersizdir.

Yasalaştırma

İşyerinde cinsel taciz ve cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı ilk defa 2003 yılında İK ve 2005 yılında Türk Ceza Kanunu'nda (TCK) teknik olarak düzenlenmiştir (Bakırcı, 2008: 170). Ardından 2011 yılında TBK'da işyerinde psikolojik ve cinsel taciz düzenlemesine ve 2011/2İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi'nde mobbinge; 2016 yılında TİHEKK'de ayrımcılık, cinsel taciz

ve mobbinge ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında işyerinde şiddet ve tacize ilişkin müstakil bir düzenleme mevcut gerçekleştirilmemiştir.

Türkiye'de cinsel taciz suçu ilk kez 2003 tarihli İş Kanunu'nda yer almış, ardından diğer kanunlara da benzer eklemeler yapılmıştır (Bakırcı, 2020b: 230). İş Kanunu'nda işyerinde şiddet ve tacize ilişkin düzenleme bulunmakla birlikte bu konu özel bir başlık altında ele alınmamış ve şiddet ile tacizin tanımları yapılmamıştır. Bu düzenleme cinsel taciz, sataşma, gözdağı gibi işyerinde şiddet ve taciz biçimlerinin işçinin ve işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı kapsamında ele alındığı 24. ve 25. Maddelerdir. "İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa, işveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa; işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa" işçinin derhal fesih hakkı doğmaktadır (mad. 24).

"İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması; işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması ve işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması" işverenin haklı nedenle derhal fesih sebepleri arasında sayılmıştır (mad. 25).

İşyerinde şiddet ve tacizi yaptırıma bağlamak önemli olsa da öncelikli olan işverenlere işyerinde şiddet ve tacizi önleyici önlemler, eğitimler ve mekanizmalar oluşturmaktır (Bakırcı, 2014: 24). İşyerinde cinsel taciz, işyerindeki kadınlar için en önemli sorunlardan biri olmasına rağmen, İş Kanunu'nun bu konuyu yalnızca haklı fesih nedeni olarak düzenlemekle yetinmesi, ayrıntılı olarak ele almaması, herhangi bir önleyici tedbir veya cinsel taciz tanımı sunmaması, istihdama ve mesleki eğitime erişim bağlamında veya cinsiyet ayrımcılığının bir biçimi olarak düzenlememesi önemli bir eksikliktir (Bakırcı, 2022: 30). Öte yandan yasanın 5. maddesinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmakta ancak öğretidekinin aksine taciz ve ayrımcılık arasında bağ kurulmamaktadır. Oysa öğretide, işverenin gerçekleştirdiği cinsel tacizin ayrımcılık

oluşturduğu ve bu nedenle ayrımcılık hâlinde uygulanan tazminat yaptırımının uygulanabileceği kabul edilmektedir (Erdoğan, 2024: 128-129).

TBK Madde 417'de işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu ile işyerinde psikolojik ve cinsel taciz düzenlenmiştir. Ancak Kanun'da psikolojik ve cinsel taciz kavramları tanımlanmamıştır. İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

TBK'daki düzenleme psikolojik ve cinsel tacize karşı çalışanların korunması açısından önemli olmakla birlikte, bazı eksiklikler içermektedir. Öncelikle işyerinde taciz hem kişilik haklarının ihlali hem de cinsiyet ayrımcılığı oluşturmasına karşın, söz konusu düzenleme yalnızca kişilik haklarının ihlali bağlamında yapılmıştır. Dahası TBK'da cinsiyet ayrımcılığı ve ayrımcılık yasağına ilişkin bir düzenleme getirilmemiştir. Öte yandan işyerinde şiddet ve taciz iş başvurusu ile başlayıp işten çıkarmayla sonuçlanan sürecin tüm aşamalarında gerçekleşebildiği halde, TBK işverene "yalnızca hizmet ilişkisinde", başka bir ifade ile işçi işe alındıktan sonrasına ilişkin yükümlülük getirmektedir (Bakırcı, 2008: 173).

TBK Madde 58 ise konuyla ilgili manevi tazminatı düzenlemektedir: "Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Hâkim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir."

2011 yılında çıkartılan İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi (2011/2) hem kamu kurum ve kuruluşlarında hem özel sektör işyerlerinde gerçekleşen mobbinge yer vermektedir. Genelgede mobbingin ortaya çıkış biçimleri "kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması,

küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekiller" biçiminde ele alınmıştır. Genelge'de mobbing işçi sağlığı ve iş güvenliği ve çalışma barışının sağlanması boyutlarıyla ele alınmış ancak diğer şiddet ve taciz biçimlerine yönelik bir düzenleme ve politika hayata geçirilmemiştir. Genelge'de "Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir." hükmü yer almış ancak diğer işyerinde şiddet ve taciz biçimlerine ilişkin benzer bir siyasi irade ortaya konmamıştır (Erdoğan, 2024: 131-133).

2012 yılında çıkartılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu psiko-sosyal risklere özel olarak yer vermemiştir, işyerinde şiddet ve tacize dair herhangi bir düzenleme de içermemiştir. Uygulamada da risk değerlendirmelerinde psiko-sosyal risk faktörleri çoğunlukla değerlendirmeye alınmamaktadır.

Yasalaşma sürecinde bir başka önemli adım 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'dur. Kanun adına bakıldığında yalnızca Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun teşkilat ve görevlerine ilişkin bir kanun izlenimi verse de aslında Kurum'a başvuruların kapsamı açısından ayrımcılık yasağına ve çalışma yaşamında şiddete ilişkin önemli düzenlemelere yer vermektedir (Bakırcı, 2016: 65). Türkiye'de ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesine dair yetersiz ve dağınık bir biçim¬de düzenlenmiş olan mevzuatın yerine kamu ve özeli kapsayacak, uluslararası insan hakları normları ışığında yapılmış ayrıntılı bir düzenleme ideal olsa da bu yol izlenmemiş, TİHEKK kapsamında Kurum'a şikâyet edilebilecek ayrımcılık biçimlerinin düzenlenmesiyle yetinilmiştir (Bakırcı, 2016: 70). Kanun'da "işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz" düzenlemesiyle işyerinde ayrımcılık yasaklanmıştır (mad. 6).

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEKK), mobbingi (yıldırma) ve her türlü tacizi birer ayrımcılık türü olarak düzenlemekte ve yasaklamaktadır. İşyerinde yıldırma, "Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler" olarak (mad. 2/g), taciz

ise "psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış" olarak (mad. 2/j) tanımlanmıştır.

27 Mayıs 2022 tarihinde Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 406 sayılı Kanun ile sağlıkta şiddeti önlemek amacıyla, TCK'da bazı caydırıcı düzenlemeler hayata geçirilmiştir. 7406 sayılı Kanun'la engellenen kamu sağlık hizmeti nedeniyle artırılmış cezalar, sağlıkta şiddet suçlarının katalog suçlar arasına alınması, mesleki faaliyetler sebebiyle yöneltilen suçlamalardan dolayı ceza soruşturması yapılabilmesinin izne bağlanması, tıbbi hizmetlerden doğan zararların sağlık çalışanlarına rücu edilmesinin izne bağlanması gibi düzenlemeler TCK'da yer almıştır.

Uygulama

Türkiye'de işyerinde şiddet ve taciz konusu kamu tarafından yaygın olarak mobbing odağında ele alınmış olmakla birlikte mobbingle mücadele konusundaki adımlar da Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilmesi ile ilgili Başbakanlık Genelgesi'nin işlevsizleşmesi sonucunda akamete uğramıştır. Mobbing sorununa gösterilen ilgi işyerindeki diğer şiddet ve taciz biçimleri için söz konusu olmamıştır. Mobbing konusunun gündeme gelmesi, konuya dair kurul ve mekanizmalar oluşturulması son derece önemli olmakla birlikte, bu konunun diğer işyerinde şiddet ve taciz biçimlerinden koparılarak ele alınması ve diğer biçimlerin kamusal belgelerde, politikalarda ve uygulamalarda uzun süre yok sayılması oldukça problemlidir.

İşyerinde şiddet ve taciz konusunda hükümet politikalarında kendisine yer bulabilen bir başka odak noktası ise sağlıkta şiddet olmuştur. Sağlık hizmetlerinde dönüşümle müşteri olarak konumlanan hastaların talep ve şikayetlerinde meydana gelen artış sağlık çalışanlarının üzerindeki denetim ve baskıyı artırmış; hastalar, sağlık hizmetlerinde ortaya çıkan tüm sorunlardan sağlık çalışanlarını sorumlu tutmaya başlamışlardır. Bu durum sağlık çalışanlara yönelen şiddeti artırmıştır (Ünlütürk, 2023: 3318). Sağlıkta şiddeti önlemek amacıyla hayata geçirilen eylem planları ve beyaz kod uygulamaları ise sözü edilen şiddeti önlemekte yetersiz kalmıştır. Sağlık Bakanlığı tarafından kayıt altına alınan "hekime müracaat sayısı" ve "Beyaz Kod Başvuru Sayısı" verilerine göre 2022 yılında her 1 milyon hekime müracaatta 23 adet Beyaz Kod başvurusu yapılmakta iken bu sayı 2023 yılında 17 Beyaz Kod başvurusuna düşmüştür. Sağlık sektöründe şiddet ile

ilgili araştırmaların da ortaya koyduğu gibi, bu düşüş yalnızca şiddet vakalarında düşüş ile ilişkilendirilemez, pek çok sağlık çalışanı sonuç vereceğine inanmamaları, faillerin başka saldırılarda bulunmalarından korkmaları gibi nedenlerle de kod vermekten imtina edebilmektedirler. Şiddete maruz kalan/tanık olan 32 pre-klinik öğrenciden hiçbiri beyaz kod vermemiş veya yasal süreçleri başlatmamıştır (Tanalı vd., 2022: 8). Aynı biçimde Durak ve arkadaşlarının (2014) araştırmasında da katılımcıların %85,6'sı şiddet sonrası bildirimde bulunmadığını ifade etmiştir. Şikâyetçi olmama nedenleri, adli yargılama sürecinin uzun olması (%67,9), tehdit edilme korkusu ile zarar görme endişesi (%15,8), yapılan saldırıyı olağan bulma (%13,2) ve çevresel baskı (3,2%) olarak belirtilmiştir. 2023 Yılında sağlıkta şiddetin önlenmesi amacıyla Bakanlık Gri Kod Acil Çağrı Mobil Uygulamasının geliştirilmesi için çalışma başlatılmıştır Gri Kod, sağlık çalışanlarının saldırıya uğramaları haline güvenlik kuvvetlerinin olay yerine yönlendirilmesini sağlayan bir mobil uygulama olarak tasarlanmıştır. 4 hastanede Gri Kod Mobil pilot uygulamasına başlanmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2024: 107-108). Bakanlık toplam Beyaz Kod başvurusu ile başvuruyu yapanların meslek ve cinsiyet bazında ayrıştırılmış güncel verilerini kamuoyuyla paylaşmamaktadır. Türk Tabipler Birliği (TTB) tarafından açılan dava sonucunda verilen mahkeme kararı sonrası Sağlık Bakanlığı tarafından TTB'ye gönderilen yazıda sağlık personelinin fiziksel şiddet iddiasıyla 5017 bildirimde bulunduğu ifade edilmiştir. Ancak bu bildirimlerin tarih aralığı, cinsiyet dağılımı, fiziksel-sözel ayrılığı gibi TTB'nin ayrıntılı olarak yanıt istediği sorulara yanıt verilememiştir (TTB, 2024).

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele uygulamalarındaki temel eksiklerden biri işyerinde şiddet ve tacize ilişkin verilerin toplanmaması, beyaz kod örneğinde olduğu gibi, toplanan az sayıda verinin de paylaşılmamasıdır. Aynı veri paylaşım problemi ALO 170 hattına gelen işyerinde şiddet ve taciz başvuruları için de geçerlidir. Hanehalkı işgücü anketleri gibi TÜİK'in istihdam koşulları ile ilgili veri topladığı anket soruları içinde de işyerinde şiddet ve tacize ilişkin sorular yer almamaktadır. Oysa gerçeği tüm boyutlarıyla yansıtan verilerin varlığı uygun kamu politikalarının hayata geçirilebilmesi için temel başlangıç noktasıdır.

Uygulamadaki bir başka sorun işyerinde şiddet ve taciz mağdurları için erişilebilir ve güvenli şikâyet mekanizmalarının etkin işlememesi, bu mekanizmaların yeterli düzeyde bilinmemesi ve/veya bu mekanizmalara güvenilmemesidir. İşyerinde şiddet ve tacize ilişkin adli istatistikler de mevcut değildir. Ancak yargı yolunun dışındaki yargı benzeri kurumlara konuyla ilgili başvurular da oldukça azdır.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), 2016 yılında 6701 sayılı Kanun ile kurulmuştur. TİHEK, yargı benzeri bağlayıcı kararlar alma yetkileriyle donatılmış olması nedeniyle konuyla ilgili diğer ulusal mekanizmalardan ayrılmaktadır. TİHEK'in, resen insan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlallerini inceleme ve karara bağlama (mad.9/f ve g), ihlale son verilmesi veya mağdura tazminat ödenmesini içeren uzlaştırma (mad.18/3) ve idari para cezası verme yetkileri (mad.25) bulunmaktadır (Bakırcı, 2016: 69). Gerek sözü edilen yetkileri gerekse TİHEKK Kanun'da yer alan işyerinde yıldırma ve her türlü taciz yasağı göz önünde bulundurulduğunda TİHEK'in işyerinde şiddet ve tacizle mücadelede etkin bir rol üstlenmesi beklenmektedir ancak kuruluşundan bugüne kadar bu konuda aktif faaliyetler yürütülmemiştir. Kuruma konuyla ilgili az sayıda başvuru yapılmış ve bu başvurular karara bağlanmıştır.

2012 yılında 6328 sayılı Kanun'la kurulan Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK) "kamu hizmetlerinin işleyişinde bağımsız ve etkin bir şikâyet mekanizması oluşturmak suretiyle, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve önerilerde bulunmak üzere" kurulmuştur (mad. 1). Kamu işyerlerinde meydana gelen şiddet ve taciz vakalarında 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda yer alan idari başvuru yolları ile özel kanunlarda yer alan zorunlu idari başvuru yollarının tüketilmesi koşuluyla Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvuru yapmak mümkündür. Ancak tıpkı TİHEK gibi KDK da işyerinde şiddet ve tacizle ilgili aktif bir başvuru merci olarak işlev görmemektedir.

Değerlendirme

Türkiye'deki ilgili mevzuat ile politikalar ve uygulamalar değerlendirildiğinde işyerinde şiddet ve tacizle mücadelenin uluslararası standartların ve çeşitli ülkelerdeki politika uygulamalarının bir hayli gerisinde olduğu görülmektedir. ILO 190 Sayılı Sözleşme'nin yürürlüğe girmesinden önce işyerinde şiddet ve tacizle mücadele için temel ILO Belgelerinden biri Türkiye'nin de tarafı olduğu 111 Sayılı Ayrımcılık Sözleşmesidir. Sözleşmelerin ve Tavsiyelerin Uygulanması Uzmanlar Komitesi (CEACR) 2002 yılında işyerinde cinsel tacize karşı tam koruma sağlamakta yetersiz kaldıkları gerekçesiyle Sözleşme'yi onaylayan devletlere bu konuda Sözleşme'yi uygulamalarına yardımcı olmak amacıyla rehberlik sağlamanın yararlı olacağını düşünmüş ve bu amaçla hükümetlerden bir sonraki raporlarında aşağıdaki hususlar hakkında bilgi vermelerini talep etmiştir:

- Cinsel tacizin istihdam ve meslekte yasaklanıp yasaklanmadığı; yasaklandıysa yasalar, politikalar veya yönetmelikler vb. yoluyla nasıl yasaklandığı

- Cinsel tacizin tanımı

- Kimlerin korunduğunun kapsamı (tam zamanlı çalışanlardan iş veya eğitim başvurusunda bulunanlara kadar)

- Korumanın kapsamı (mesleki eğitim, istihdama erişim, istihdam koşulları ve herhangi bir meslekte iş yapma)

- Sorumluluğun kapsamı (işverenler, amirler ve iş arkadaşları ve mümkün olduğu durumlarda müşteriler veya işe ilişkin görevlerin yerine getirilmesiyle bağlantılı olarak karşılaşılan diğer kişiler)

- Mağdurlar ve tacizle suçlananlar için usuli koruma da dahil olmak üzere cinsel tacizi ele alan idari mekanizmalar

- İş teftiş faaliyetleri hakkında bilgi de dahil olmak üzere uygulama mekanizmaları ve prosedürleri

- Mahkeme kararları, eğitim ve farkındalık artırma tedbirleri

- Cinsel tacizle mücadelede işveren ve işçi örgütleri ile iş birliği (CEACR, 2003)

ILO CEACR tarafından var olup olmadığı raporlanması istenen cinsel tacizin tanımlanması, koruma kapsamı ve sorumluluğun kapsamının belirlenmesi, iş teftiş faaliyetleri, eğitim ve farkındalık artırma tedbirleri gibi düzenleme ve faaliyetler Türkiye hukuk sisteminde ve idari uygulamalarda yetersizdir.

Türkiye tarafından 2006 yılında onaylanmış olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda da işyerinde şiddet ve tacize ilişkin standartlar yer almaktadır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı taraf devletlere "çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri alma" yükümlülüğü vermektedir. "Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi,

bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı" taahhüt altına almıştır. Anayasa'nın 90. maddesi gereğince usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir ancak şimdiye kadar Şart'ın 26. Maddesi ile öngörülen işyerinde cinsel taciz ve açıkça olumsuz ya da suç oluşturan diğer şiddet biçimlerine ilişkin uygun önlemler hayata geçirilmemiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda cinsel taciz tanımına yer verilmemiş ve devletin tacizle mücadele kapsamındaki ödevleri ayrıntılandırılmamıştır. Şart ile öngörülen işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz ve diğer şiddet biçimleri konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesine yönelik uygun önlemleri alma konusunda da yetersiz kalmıştır. Tarafı olmamakla birlikte işyerinde şiddet ve tacizle mücadelede atılması gereken adımları ortaya koyan ve münhasıran işyerinde şiddet ve tacizi düzenleyen 190 sayılı ILO Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararınca belirlenen standartların da çok gerisindedir. ILO 190 sayılı Sözleşme uyarınca "her üye, herkesin şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkına saygı gösterir, bu hakkı teşvik eder ve gerçekleştirir" (Mad. 4/1). Her Üye, ulusal hukuk ve şartlara uygun olarak ve temsilci işçi ve işveren örgütlerine danışarak, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünleşik ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı kabul etmelidir. Bu yaklaşımın üçüncü tarafları da içeren şiddet ve tacizi de içermesi gerektiğine dikkat çekilmiştir. Taraf devletlerin kabul etmesi beklenen yaklaşımın temel bileşenleri olarak "şiddet ve tacizi kanunen yasaklama, ilgili politikaların şiddet ve tacizi ele almasını sağlama, şiddet ve tacizi önleyecek ve bunlarla mücadele edecek tedbirleri uygulamak amacıyla kapsamlı bir stratejiyi kabul etme, uygulama ve izleme mekanizmaları oluşturma veya güçlendirme, çözüm bulma araçlarına erişim ve mağdurlara destek sağlama, yaptırımlar getirme, uygun görüldüğü şekilde, erişilebilir biçimlerde araçlar, rehberlik, eğitim ve öğretim geliştirme ve farkındalık yaratma ve iş teftiş kurulları veya diğer yetkili organlar aracılığıyla olanlar da dahil olmak üzere, şiddet ve taciz vakalarının denetimi ve soruşturulması için etkin araçlar sağlama" belirlenmiştir (Mad. 4/2). Türkiye'de konuyla ilgili yasal düzenlemeler oldukça zayıf olduğu gibi işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye dair oluşturulmuş olan strateji yukarıda ifade edildiği gibi tamamen farkındalık artırımı ve rehberliğe dayalıdır. Ancak konuyla ilgili denetim ve soruşturmayı güçlendirmeye, mağdurları desteklemeye, veri toplama ve izlemeye dair herhangi bir adım atılmamış, bir strateji de belirlenmemiştir. Sözleşme'de işyerinde şiddet ve tacizle mücadele için oluşturulacak bütünleşik bir yaklaşımda işçi ve işverenlerle işçi ve işveren örgütlerinin rolü de vurgulanmakta (md. 4/3) ve

düzenlemelerin hemen hepsinde işçi ve işveren örgütlerine danışılması gereğine değinilmektedir. Türkiye'de sosyal politikaya içkin karar alma süreçlerinde sosyal diyalog mekanizması işletilememekte gerek işyeri düzeyinde gerek makro düzeyde işçilerin kararlara katılımı mümkün olamamaktadır. Ancak ilgili Başbakanlık Genelgesi'nin ardından mobbingle mücadeleye ilişkin atılan adımlarda kamu makamlarıyla işçi ve işveren örgütlerinin iş birliği mümkün olmuş, konuyla ilgili etkinlikler ve yayınlar da sosyal tarafların katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Daha sonra kamu tarafından işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye dönük adımlar çok zayıf kalmış ve işçi ve işveren tarafları da dışarıda bırakılmıştır. Bununla birlikte 190 sayılı Sözleşme'nin Uluslararası Çalışma Konferansı'ndaki kabulünün ardından Türkiye'de ILO tarafından yürütülmeye başlanan çalışmalar Türkiye sendika camiasında güçlü bir karşılık bulmuş ve ILO öncülüğünde konuya dair ortak toplantılar gerçekleştirilmiştir.

Türkiye mevzuatında işyerinde şiddet ve taciz biçimleri yetersiz ve farklı yasalarda parçalı biçimde tanımlanmıştır. TİHEKK, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'nda izlerine rastlanmaktaysa da işyerinde şiddet ve tacizi doğrudan bütünlüklü biçimde düzenleyen bir kanun bulunmamaktadır. İşyerinde şiddet ve tacizin müstakil bir kanunla düzenlenmesi veya İş Kanunu, Borçlar Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi ilgili bütün kanunlara entegre edilmesi gerekmektedir. İş Kanunu'nda işyerinde cinsel tacizle ilgili düzenleme yalnızca cinsel taciz durumunda işçi ve işverene haklı nedenle fesih hakkı tanınmasıyla sınırlıdır. İşverenlere işyerinde şiddet ve tacizi önleyici önlemler alma, mekanizmalar oluşturma, konuyla ilgili eğitim verme yükümlülüğü getiren hiçbir düzenlemeye yer verilememiştir. Türk Ceza Kanunu'nda da benzer eksiklikler bulunmaktadır. İşyerinde şiddet ve tacize ilişkin özel düzenlemeler ve tanımlamalar TCK'da yer almamakta, mobbing TCK'da yaptırıma bağlanmamaktadır. TCK mad. 105/1 "bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adlî para cezasına hükm olunacağını" düzenlemiştir. Oysa bu durumda failin saikine bakılmamalı, bu fıkradaki cinsel amaçlı olarak ibaresi çıkarılmalıdır (Bakırcı, 2012: 23-24). Misilleme de bir şiddet türüdür ve müşteki, mağdur ve tanıklara misillemede bulunulmasına karşı koruma da ilgili yasalarda düzenlenmelidir (Bakırcı, 2020a: 40).

Konuya ilişkin yasalarda cinsel taciz ile cinsiyete dayalı ayrımcılık arasındaki ilişki kurulmalı, işverenleri önleyici tedbirler almaya teşvik etmeli, cinsel tacize ilişkin kurallar istihdama erişim, mesleki rehberlik, mesleki eğitim gibi eğitim ve terfi

süreçlerini de kapsayacak şekilde genişletilmeli, sosyal tarafları eşit muameleyi desteklemeye teşvik eden düzenlemeler yapılmalıdır (Süral, 2012: 273).

Failler ve mağdurlar açısından işyerinde şiddet ve tacizin sonuçlarının, yaptırımlarının, tazminatların ve mağdurlara sunulacak koruyucu mekanizmaların ayrıntılı biçimde düzenlenmesi, bu konuda farkındalık yaratacak eğitimlerin kamu önderliğinde verilmesi, işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleden sorumlu kurumların yasal olarak düzenlenmesi, konuyla ilgili kriz/ danışma/ başvuru merkezleri ile 170 ve 183 gibi acil yardım hatlarının işyerinde şiddet ve tacizi içerecek biçimde, bu konuda eğitim almış personelle hizmet sunması, konuyla ilgili verilerin periyodik olarak toplanarak izlenmesi son derece önemlidir.

Türkiye'de işyerinde şiddet ve tacizle mücadele Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Eylem Planı haricinde hiçbir kamu politikası belgesinde açık bir hedef olarak yer almamakta, sözü edilen belgede ise kamuya yalnızca farkındalık artırıcı bir rol biçilmektedir. Konuyla ilgili veri toplanmamakta, başvuru mekanizmaları aracılığıyla toplanan güncel veriler ise kamuoyuyla paylaşılmamaktadır.

Kamu politika, belge ve düzenlemelerinde işyerinde şiddet yalnızca mobbingle sınırlandırılmakta, mobbing haricindeki şiddet biçimleri ise sağlık ve eğitim gibi kamusal hizmetlerde 3. taraf (hizmet alan ve yakınları) şiddetiyle sınırlandırılmaktadır. Bu yaklaşım işyerinde cinsiyet temelli şiddeti de yok saymaktadır.

İşyerlerinin insan onuruna yakışır istihdam koşulları sağlamaları ile şiddet ve tacizden arındırılmaları arasında sıkı bir ilişki vardır; biri olmadan diğerinden söz etmek mümkün değildir. Bunu sağlamakla esas sorumlu olansa kuşkusuz işverenlerdir. Sendikalar da hem eğitim, yayın ve kampanyalar aracılığıyla konuyla ilgili farkındalık artışının sağlanmasında hem de toplu iş sözleşmeleri ve sendikal şikâyet mekanizmaları aracılığıyla işyeri koşullarının düzenlenmesi, işverenin sorumluluklarının belirlenmesi ve üye işçilere danışmanlık ve destek sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadırlar. Konuyla ilgili yasal düzenlemeler yapılırken ve uygulamalar hayata geçirilirken sendikalara danışılması ve yapılan düzenlemelerde işveren ve işçi temsilcilerinin rollerinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

Kamu otoritelerinin işyerinde şiddet ve tacizle mücadeledeki rollerinin kanunları uygulama, politikaları belirleme, denetleme, ilgili mekanizmaları oluşturma, yurttaşlara

ve göçmenlere gerekli hizmetleri sunma gibi işlevlerinin yanı sıra işveren rollerinin neler olduğunun ayrıntılı tanımını de içerecek biçimde düzenlenmesi gerekmektedir. Kamu işyerleri de şiddet ve tacizden arındırılmalı, başta 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu olmak üzere kamu çalışanlarına ilişkin mevzuat işyerinde şiddet ve tacizden korunmalarını sağlayacak biçimde düzenlenmelidir.

KAYNAKÇA

Akgeyik, T. ve Güngör Delen, M. (2013). *Müşteriden Kaynaklanan (Psikolojik Taciz) Saldırgan Davranışlar: Market Ve Çağrı Merkezi Çalışanlarına İlişkin Bir Araştırma*. Ankara: ÇSGB.

Akgeyik, T., Güngör Delen, M. ve Uşen, Ş. (2013). *Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz*. Ankara: ÇSGB.

Aytaç, S., Dursun, S. (2013). Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Şiddet: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, *71*(1), 67-78.

Bakırcı, K. (2008). Kadınlara Yönelik Hukuksal Ayrımcılığın Bir Başka Ürünü: Borçlar Kanunu Tasarısı'nda Cinsel Taciz ve Ayrımcılık. *İş Müfettişleri Derneği II. Çalışma Yaşamı Kongresi Tartışma ve Panel Notları*, Ankara: İş Müfettişleri Derneği.

Bakırcı, K. (2016). Eşitlik Kurulu Kanunu ile Anayasa ve İş Kanunu'nun İlgili Hükümleri Üzerine Bir Değerlendirme. N. Basa, S. Uçakhan Güleç (Der.), *Emeğin Hukuku Kurultayı-2*, Ankara: Türkiye Barolar Birliği.

Bakırcı, K. (2020a). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 Sayılı Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet. *TBB Dergisi*, 151, 29- 60.

Bakırcı, K. (2020b). Public Campaigns, the Reception of #MeToo, and the Law Concerning Sexual Harassment in Turkey. A. M. Noel, D. B. Oppenheimer (Der.), *The Global#MeToo Movement*. Washington D.C: Full Court Press.

Bilir, Z. E. (2018). Eğretileşen Hizmet Sektörünün Feminizasyonu: AVM'lerde Kadın Satış Görevlileri, Ç. Ünlütürk Ulutaş (Ed.). *Feminist Sosyal Politika: Bakım, Emek, Göç* s. 199-146. İstanbul: NotaBene Yayınları.

Birkland, T. A. (2015). *An Introduction to the Policy Process Theories, Concepts, and Models of Public Policy Making*. (4. Baskı). New York: Routledge.

Çalık Göçümlü, B. (2023). Hastanelerde Şiddete Karşı Mobil "Erken Uyarı Sistemi" Geliyor. Anadolu Ajansı. https://www.aa.com.tr/tr/gundem/hastanelerde-siddete-karsi-mobil-erken-uyari-sistemi-geliyor/3049421#:~:text=Sa%C4%9Fl%C4%B1k%20Bakanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1nca%20olu%C5%9Fturulan%20yeni%20erken,hastane%20y%C3%B6netimini%20tehlikeden%20haberdar%20edebilecek. adresinden erişildi.

ÇSGB (2017a). *Çalışma Hayatında Kadın Bilgilendirme Rehberi*. Ankara: ÇSGB.

ÇSGB (2017b). *Çocuk İşçiliği ve Eğitim Öğretmen El Kitabı*. Ankara: ÇSGB.

ÇSGB (2017c). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme*. Ankara: ÇSGB.

Demirkaya, S., Güler, C. (2021). Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi, *Çalışma ve Toplum*, 2021(4), 2753- 2796.

Dye, T. R. (2017). *Understanding Public Policy*. Boston: Pearson.

Erdoğan, Ç. (2024). *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*. Ankara: Yetkin Yayınları.

Gedikkaya, M. T. (2019). *Kamuda Psikolojik Taciz (Mobbing) İle Mücadele Politikasının Değerlendirilmesi: Psikolojik Taciz Genelgesi Örneği, GAÜN İİBFD, 1*(2), 53-70.

Gül, H. (2015). Kamu Politikası Analizi, Yöntemleri ve Teknikleri. *Yasama Dergisi* (29), 5-31.

https://www.aa.com.tr/tr/gundem/hastanelerde-siddete-karsi-mobil-erken-uyari-sistemi-geliyor/3049421 adresinden erişildi.

ILO (2016). *Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work* (Geneva, 3–6 October 2016). International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department. Geneva: ILO.

ILO, LR, Gallup (2023). *Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Deneyimleri: İlk Küresel Araştırma*. Cenevre: ILO.

Kamu Denetçiliği Kuruu (t.y.). Kararlar Bilgi Bankası. https://kararlar.ombudsman.gov.tr/Arama/Index adresinden erişildi.

KEFEK (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: TBMM Yayınevi.

McLaughlin, H., Uggen, C., Blackstone A. (2017). The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. *Gender and Society, 31*(3), 333- 358.

Pillinger, J. (2022). Risks of Gender-Based Violence and Harassment: Union Responses in The Mining, Garments And Electronics Sectors. https://www.industriallunion.org/sites/default/files/uploads/images/Women/gender-based violence and harassment/final_gbvh_report_05042022.pdf adresinden erişildi.

Sabatier, P. (2007). *Theories of the Policy Process*. Colorado: Westview Press.

Süral, N. (2012). Turkey. A. Nummhauser Henning ve S. Laulom (Ed.), *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries* (s. 272-278) içinde. European Union.

Tanalı, G., Peker, Ü., Çopur, Ç., Sahin, B.C., Önel, B., Dalgı, B., Yemez, R., Sünbül, F, Başaran, B.N., Gündüz, N.G., Karaosman, E.N., Erkaya, R., Sivrikaya, B., Çoban, T., Başpınar, A., Aksu, K., Yıldırım, M.S. ve Özcebe, H. (2022). Sağlıkta Şiddet: Bir Tıp Fakültesinin Öğrencilerinin Bakış Açısıyla Nedenleri, Etkileri ve Çözüm Önerileri, *SOYD, 3*(1), 1-10.

Tatlı, H. ve Koç, B. (2017). Çalışan Kadın Bakış Açısıyla Kadınların İş ve Aile Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar Hakkında Bir Uygulama, *İktisadiyat, 1*(1), 145-170.

TİHEK (t.y.). Kurul Kararları. https://www.tihek.gov.tr/kategori/pages/kararlar adresinden erişildi.

TTB (2024). Sağlık Bakanlığı'nın Beyaz Kod Verileri ile İlgili Yargı Kararlarına Aykırı ve Ciddiyetten Yoksun Yanıtı Üzerine TTB'den Yazı: Ortak Mücadeleyi Engelliyor, Şiddetin Tırmanmasına Sebep Oluyor, Suç İşliyorsunuz. *Türk Tabipleri Birliği*, https://www.ttb.org.tr/haber_goster.php?Guid=7885d806-0ec9-11ef-a546-564d7f977587 adresinden erişildi.

Unur, K. ve Şanlı, S. (2018). Staj Yapan Öğrencilere Yönelik Cinsel Taciz: Otel İşletmeleri Örneği. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15, 149-161.

UNWOMEN, ILO (2017). *Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele El Kitabı*, https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-tu.pdf adresinden erişildi.

Ünlütürk Ulutaş, Ç. ve Durusoy Öztepe, N. (2021). Barriers Against Women's Entry to Decent Work: A Qualitative Analysis on Bursa and Konya, *Çalışma ve Toplum, 4*, 2713- 2738.

Ünlütürk, Ç. (2023). Sağlık Hizmetleri Dönüşürken Hekim Emeği Nasıl Dönüştü: Proleterleşme, Şiddet ve Göç. *Çalışma ve Toplum*, *4*(79), 3311-3332.

Ünlütürk, Ç. ve Öngel, S. (2023). *For Fair Fashion: Improving Due Diligence, Wages, and Gender Equity in the Turkish Garment Sector*. Fair Wear Foundation. Amsterdam.

PİYASANIN KISKANCINDA DEĞİŞEN HEKİM EMEĞİ VE BRANŞ TERCİHLERİNE ETKİSİ

Sebiha KABLAY[1]

Fatoş ÖCAL[2]

GİRİŞ

Günümüzde üniversiteler genellikle bir meslek edinme ve sonrasında iş piyasasında kolay iş bulabilmenin araçları olarak görülmektedir. Her ne kadar üniversite sosyal ve kültürel olarak farklı amaçları olan bir kurum olsa da gün geçtikçe iş piyasasında iyi ve güvenceli, daimî işlerin azalması; bölüm tercihlerinde mezuniyet sonrası kolay iş bulma avantajına sahip bölümlerin tercih olasılığını ve puanlarını arttırmaktadır. Tıp Fakülteleri geçmişten günümüze üniversitelerde en çok tercih edilen ve en yüksek sınav puanını alan gençlerin tercih ettiği fakülteler olmuştur. Geçmişte ve günümüzde önemli bir tercih sebebi hala hekimlik mesleğinin prestiji, özerklik alanının oluşu olsa da günümüzde iş piyasasına hâkim olan kurallar ve neoliberal dönüşüm bu tercihlerdeki sebepleri de dönüştürmektedir. Bu tercihler özellikle Tıp Fakültelerini kazanan hekimlerin branş seçimine karar verdikleri Tıpta Uzmanlık Sınavında (TUS) etkili olmaktadır.

Hekim istihdamında genel olarak üç olanak bulunmaktadır. Bunlardan ilki kamuda istihdamdır. Bu istihdamda memur kadrosunda olan hekim devlet hastaneleri ya da üniversite hastanelerinde, Sağlıkta Dönüşüm Programı (SDP) öncesi sağlık ocaklarında istihdam edilmektedir. İkinci olanak; özel sektörde özel hastaneler, poliklinikler vb. yerlerde işçi kadrosunda istihdam edilmedir. Bu istihdam biçiminde hekimin özel sağlık kuruluşuna "bağımlılık" unsuru çerçevesinde hizmet vermesi söz konusudur. Üçüncü olanak hekimin özellikle uzmanlığını tamamladıktan sonra muayenehane veya klinik açarak bağımsız (kendi hesabına) çalışmasıdır. Her üç çalışma biçiminde de haklar ve sorumluluklar farklılaşmaktadır. Ancak son yıllarda freelance çalışma türü olarak özel hastanelerde bağımlı olarak çalıştırılan hekimlere şirket kurdurulduğu, böylelikle işverenin yükümlülüğünde olan vergi, prim, iş güvenliği vb. sorumlulukların hekimlere yüklendiği

[1] Prof. Dr., Ordu Üniversitesi, Ünye İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sebihakablay@gmail.com.
[2] Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Uzmanı. fatosocal91@gmail.com.

ve hekimlere işveren sıfatı kazandırıldığı görülmektedir. Şirketleşme aslında eskiden beri görülen bir uygulamadır. Hekimlerin şirketleşmesi başlangıçta iş organizasyonundaki vergi indirimleri gibi finansal avantajlardan yararlanma amacıyla yaygınlaşmıştır. Ancak tarihsel süreçte sürekli genişleyen tıbbi bakım sisteminin arkasında sermeye-çıkar gruplarının kârı maksimize etmek için rekabet biçimini de ortadan kaldırana kadar "hayatta kalabilen" seçkin bir grup tarafından kullanılan bir oyalama tekniği olmuştur. "Bürokratik" istismara karşı şirketleşme geçici bir sığınak olmuş, hekimler buna zorlanmış, yatırmış oldukları sermayenin karşı geri dönüşü için küçük burjuva şeklinde davranmak zorunda kalmışlardır. Bu gibi tutumlar aslında hekimlerin proleterleşmesini engelleyerek ayrıcalıklı konumlarını koruyabilmesini de sağlamıştır. Ancak Tıp pratiği, artan kapitalist gerekliliklere tabi olduğundan bu durum bürokratikleşmeyi arttırmış, hekimler de giderek daha fazla ücretli çalışan (işçi ya da memur) statüsüne geçmişlerdir (McKinlay ve Arches, 1985: 171).

Hekimlerin görevlerindeki faaliyetlerin yeri, içeriği ve özüne ilişkin ayrıcalıklarını ve bunun üzerindeki kontrolü kaybetmeleri, tıbbi bakım üretiminin kapitalist kontrolünün kaybı ve tıbbi bakımın bürokratikleşmesinin bir sonucu olarak hekimler proleterleşmektedir. Bürokrasinin müdahalesi ile hekimler, piyasa metası özelliği kazanan ve kapitalizmin hâkim olduğu toplumlardaki diğer işçilerin pek çoğu için geçerli olduğu gibi, ücret karşılığı giderek daha fazla satılan ve artan bir sömürü oranıyla çalışmaya, başkası için artı değer yaratmaya dahil olmakta, kendi emek güçlerinin üzerindeki kontrollerini bırakmaya zorlanmaktadırlar. Hekimler bu süreci lonca tipi birliklerle/ meslek örgütleriyle geciktirmişlerdir. Bu tip örgütlenmeler, bazı meslek gruplarında mesleğe girişteki katı giriş nitelikleri, uzun ve pahalı eğitim süreleri ve bolluğa karşı kontrol işlevi gören ve yapısal olarak yapay bir kıtlığın ve eşitsizliğin korunmasını garanti etmektedir. Bu bürokratikleşmeye boyun eğildiğinde hekimlerin süreçlerdeki kontrol güçleri azalmakta ve sermaye birikimine dolaylı olarak katkı sunmaktadırlar (McKinlay ve Arches, 1985: 171-172).

Hekimlerin sağlık alanındaki gücü Tıptaki gelişmelerle yakından ilgilidir. Tıpta gelişmeler açısından iki itici güç bulunmaktadır. Bunlardan ilki bilimsel yöntemin artan ölçüde ve ustalıkla kullanılışı, diğeri ise teknolojik değişimlerdir (Fişek, 1983). Tıp bilimi ve teknolojisindeki gelişim ölümcül hastalıkların tedavi edilmesine, ortalama ömrün uzamasına, ağrıların giderilmesi ve yaşam kalitesinin yükseltilmesine neden olurken, sağlık hizmetlerine erişim insanların derin korkularının ve umutlarının da odak noktası olmuştur (Leys, 2009). Ayrıca teknolojinin ilerlemesi ile hastaların izlenmesi

kolaylaşmakta, akut hastalıklar azalmakta, hekimin paternalist otoritesi kırılırken hasta hakları gelişmekte, hatta hastalar tıbbi bakım sürecine müdahale edebilmekte, sosyal bir hak olarak sağlık hakkının tanınması ve yaygınlaşması "*hekim merkezli hizmet anlayışından kamunun örgütsel mekanizmalarıyla sunulan sağlık anlayışına geçilmesi*" hizmet alıcıları açısından olumlu gelişmeler yaratmaktadır. Ancak sağlık hizmetlerinin ticarileşmesi, hastaların tüketici konumuna geçmesi, sigorta şirketlerinden döner sermaye işletmelerine hasta-hekim arasındaki mahrem ilişkiyi sarsarak yeni bir ticari ilişki kurulmasına neden olmaktadır (Ünlütürk Ulutaş, 2011). Bu değişim sadece hekimler açısından söz konusu olmamakta sağlık emek sürecinin tamamında etkili olmaktadır.[3]

Teknolojinin baş döndürücü bir şekilde gelişimi sağlık alanını derinden etkilemekte, özellikle yeni branşların ortaya çıkmasına veya bazı branşlara verilen önemin artmasına ya da bazı branşların prestij kaybetmesine etki etmektedir. Diğer yandan daha fazla teknolojinin kullanılması genellikle hizmeti daha maliyetli hale de getirmektedir. Üstelik buna son yıllarda uygulanan neoliberal politikalar da eklenince; sağlık hizmetleri daha fazla metalaşmakta ve hizmet alanların yanı sıra hizmet verenleri de etkilemektedir. Sağlık emek gücünün en önemli bileşenlerinden birisi hekimlerdir. Bu çalışmada neoliberal politikaların sağlık alanına yansımasının hekim emeğindeki değişimi branş tercihleri üzerinden ele alınmaktadır. Branş seçimi tercihlerindeki değişim TUS sınav sonuçları ve hekim görüşmeleri üzerinden analiz edilerek bu değişimde "Sağlıkta Dönüşüm Programı"nın etkisi ortaya konulmaya çalışılacaktır.

SAĞLIK HİZMETLERİ VE SAĞLIK SİSTEMİNDE HEKİM EMEĞİNİN YERİ

Sağlık sadece hasta olmama hali olmayıp; bireyin fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali olarak tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) bu sağlık tanımı; sağlığı sadece hastalığa indirgememekte, sağlığın korunması ve geliştirilmesini öne çıkararak, bireyi değil toplumu merkeze almaktadır (Yenimahalleli Yaşar, 2015).

Sağlık hizmetlerinin sunumunda koruyucu sağlık hizmetleri, tedavi edici sağlık hizmetleri ve rehabilite edici sağlık hizmetleri şeklinde bir yapılanma söz konusudur. Bu yapılanma toplumun sağlığı ile de direk ilgili olup özellikle koruyucu sağlık hizmetlerine önem verilmesi toplumun sağlığının geliştirilmesi açısından son derece önemlidir.

[3] Türkiye'de sağlık emek sürecinin dönüşümüne ilişkin daha ayrıntılı bir inceleme için Ünlütürk Ulutaş'a (2011) bakınız.

Koruyucu sağlık hizmetleri çevreye ve kişiye yönelik hizmetler şeklinde ikiye ayrılır. Tedavi edici sağlık hizmetleri ise bazen iki bazen de dört basamakta verilen hizmetler olarak karşımıza çıkar. İlk basamak genellikle evde ve ayakta tedaviye odaklanırken, diğer basamaklar hastanede tedaviyi kapsar. Bu hastanelerin de kullanılan teknoloji ve emek gücüne göre basamakları vardır. Rehabilite edici sağlık hizmetlerinde ise işgücü kaybına uğrayan kişiler tıbbi ve sosyal rehabilitasyona alınır (Fişek, 1983).

Koruyucu sağlık hizmetleri toplumun sağlığının yükseltilmesi açısından önemli olup daha ucuz hizmetlerdir. Hastalık ortaya çıktıktan sonra bireyi sağaltım pahalıdır ve tek kişiye yöneldiğinden toplumsal faydası daha düşüktür. "Koruma tedaviden üstündür" (Fişek, 1983). Ancak son 40-50 yılda hâkim bir ideoloji olarak neoliberal politikalar sağlık alanını da etkilemiş ve koruyucu sağlık hizmetlerinden tedavi edici sağlık hizmetlerine kayan bir anlayış izlenmiştir. Bu ivme kayışı ile birlikte sağlık daha fazla piyasanın konusu olmuştur. Oysa sağlık hizmetleri bazı temel özellikleri ile diğer hizmetlerden farklılaşmakta ve piyasaya terk edilmesi toplumun sağlık hakkının gerçekleşmesi açısından risk oluşturmaktadır.

Sağlık sosyoekonomik bir hak olup, bu hakkın gerçekleşmesi için devletin edimde bulunması gerekir. İşçi sınıfı ve alt-orta sınıfların mücadelesiyle bir insan hakkı olarak sağlık hakkı hem anayasalara hem de uluslararası insan hakları metinlerine girmiş ve bu hizmetlerin sunumunda devlete önemli sosyal görevler yüklenmiştir (Sönmez, 2011). Sağlık hakkının gerçekleşmesi devletin karışmaması ile mümkün olmayıp bilhassa karışılması, edimde bulunması gerekir. Örneğin bu hakkın gerçekleşmesi için devletin sağlık kuruluşlarını kurması, sağlık emek gücünü yetiştirmesi ve istihdam etmesi, hakkın kullanımı için sistemin sosyal güvenlik sistemi ile bağını kurması gerekmektedir.

Sağlık hizmetlerinin diğer önemli bir özelliği ertelenemez oluşudur. Sağlık hizmetlerinin pek çoğu için yurttaşın bu hizmetin alımını ertelemesi genellikle daha büyük sağlık sorunları ile karşılaşılmasına veya hayati tehlikeye neden olabilir. Diğer yandan sağlık hizmetleri biriktirilemez, anında tüketilir. Biriktirilememesi bireyin hizmete gereksinim duyduğu anda bu gereksinimin giderilmesi zorunluluğunu da beraberinde getirir.

Sağlık hizmetleri bir ekip işi olmasına rağmen sistemde hekimin önemli bir belirleyiciliği vardır. Bu belirleyicilik hekimin genellikle karar verici olmasına neden olurken, sağlık kuruluşlarında yönetici pozisyonunda olmasına ve politikalar üretilirken karar verici olmasına da neden olur. Bu nedenle sağlık politikalarında değişiklik yapılırken genellikle

hekim desteği sağlamak politikanın yürütülmesi açısından son derece elzemdir. Diğer önemli bir özellik ise sağlık hizmetlerinin birey açısından değerini ölçmenin her zaman mümkün olmamasıdır. Bu açılardan sağlık hizmetleri diğer hizmetlerden farklılaşmaktadır.

Hastalanan insan sağlığına kavuşmak için her şeyini verebilir. Hasta olduğunda kendisine yardım edecek kişi ise hekimdir. Bu durum hekimlik mesleği açısından önemli bir durum yaratmakta ve bazen "*hekimliği fazla kazanç yolu sayanların hastaları sömürmesine*" neden olabilmektedir. Bu durumda hekimlerin kamu görevlisi olarak istihdam edilmesi, Devletin belirlediği ücret karşılığı hastayı tedavi etmesi ve Tabipler Birliği'nin mesleki etik ilkelerine uygun olarak mesleğini icra etmesi bu alanda sorun çıkmasını engellemektedir (Fişek, 1983: 3).

Daha önce de ifade edildiği gibi hekimlerin sağlık sisteminde dominant bir rolü bulunmaktadır. Fişek (1983: 49) hekimliği; "*sağlık meslekleri mensuplarının çalışma alanı olan ve sağlık ve hastalıkları konu alan biolojik ve sosyal bir bilim ve uygulama olarak*" tanımlamaktadır. Hekimliğin amacı ise "*tüm kişilerin sağlık düzeyini yükseltme, iş verimini arttırma, hastalıklardan koruma, hastalananları tedavi etme ve hastalığın gidişini yavaşlatarak hayatı uzatma, hastalık veya kaza sonucu sakat kalanları işe alıştırmak için bilgi üretme ve bu bilgileri uygulamadır*". Sağlık hizmeti bir ekip işi olsa da bu ekipte "endikasyonu[4] koyan" hekimdir ve bu onu ekibin başı yapmaktadır. Çünkü endikasyon koyma yetkisi hekimi hem hastalık hem de tedavi süreçlerinde karar verici konuma getirmektedir. Hekimlerin bu özelliği nedeniyle konumları diğer sağlık hizmeti mesleklerine göre daha güçlüdür. Hekimler, diğer sağlık mesleklerine göre daha örgütlüdürler. Bu aynı zamanda mesleklerini yapabilmeleri açısından bir zorunluluktur. Örgütlü olmaları ve sağlık kurumlarında güçlü konumda olmaları sağlık politikalarında yapılacak değişimlerde hekim desteği sağlanmasını zorunlu kılar. Sosyoekonomik açıdan daha iyi durumdadırlar. Genellikle ücretleri daha yüksektir. Neoliberal politikaların sağlık sistemindeki etkisi ile uygulanan performansa dayalı uygulamalar hekimlere yapılan ödemelerin daha da artmasına neden olmuştur. Diğer sağlık mesleklerine göre eğitim süreleri daha uzun ve pahalıdır. Sağlık hizmetlerindeki başarı genelde hekim başarısı

[4] Endikasyon; "bir ilacın hangi hastalıklara ve hangi biçimde uygun olacağını veya operasyonun hangi koşullarda gerekli olduğunu ifade eden" bir kavramdır (Sağlık Bakanlığı, 2024).

olarak değerlendirilir. Tüm bu sebepler hekimlerin sağlık sisteminin vazgeçilmez bir parçası ve sistemin merkezi olmasına neden olmaktadır.

Hekimler meslek seçimini Tıp Fakültesini tercih ederek yapmaktadır. Ancak Tıp eğitiminden sonra ikinci bir tercihi de mezuniyet sonrası yapmaları ve uzmanlaşacakları alanları seçmeleri gerekmektedir. Ülkemizde bu tercihin yapıldığı sınav TUS sınavıdır. Tıp Fakültesinden mezun olan hekimler bu sınava girmekte ve aldıkları puan ve tercihleri doğrultusunda branş alanlarına yerleştirilmektedir.

SAĞLIKTA DÖNÜŞÜM PROGRAMI

Ülkemizde uygulanan Sağlıkta Dönüşüm Programı neoliberal dönüşümü sağlık hizmetlerine yansıtmıştır[5]. Uygulanan politikalarla devletin sosyal nitelikli hizmetleri yerine getirme işlevlerinde gerileme yaşanmakta, sağlık hizmetlerinde sağlık hizmeti sağlayıcısı olmaktan uzaklaşarak sağlık hizmetlerini finanse eden bir role geçmektedir. Sağlık bir "*insan hakkı olarak değil, fiyatlandırılabilen, piyasada arz talep koşullarında üretilebilen bir hizmet*" olarak dönüşüm geçirmektedir (Kablay, 2011). Kamu hizmetleri uluslararası hizmet sağlayıcılarının rekabetine açılmaktadır. Rekabetin sağlık hizmetlerinin verimliliği arttıracağına inanılmaktadır (Leys, 2007). Özerkleştirme programları, kamu-özel ortaklıkları, özelleştirmeler, kamu hizmetlerinde hizmet alımları veya kamu istihdamında asli görevliler yerine geçici, sözleşmeli personelle hizmetin görülmesiyle gün geçtikçe neoliberal politikaların alana etkisi daha fazla hissedilmektedir. Bireyselleşme ve ticarileşme süreçte yaşanırken "*dayanışma*"nın yerine "*kişilerin ve sermayenin çıkarları*" ikame edilmektedir (Deppe, 2009).

1980'li yıllar Uluslararası Para Fonunun (IMF) reçetelerinin uygulandığı yıllar olup kamu sektöründeki dönüşüm de amaçlanmış, Dünya Bankası (DB) da süreçte önemli rol üstlenmiştir. Bu yıllarda sağlıkta teşvikler artmış, 1990'lı yılarda da özel sağlık kuruluşlarının sayısında da artış olmuştur (Aka vd., 2012; Keyder, 2007). Aslında DB müdahaleleri ile şekillenen neoliberal süreç SDP'nin de ana dinamiğini oluşturmuştur (Bilaloğlu, 2015). 2000'li yıllarda ise Adalet ve Kalkınma Partisinin "Sağlıkta Dönüşüm Programı" neoliberal politikaların sağlık alanına yerleşmesine ve hatta hâkim hale

[5] Neoliberal politikalar ve sağlık çalışanlarına etkisini inceleyen daha geniş kapsamlı bir yayın için bakınız Aka vd. (2012).

gelmesine neden olmuştur[6]. Programın amacının "*sağlık hizmetlerinin etkili, verimli ve hakkaniyete uygun bir şekilde; organize edilmesi, finansmanının sağlanması, sunulması*" olduğu; politikaların etkililiği ile "*halkın sağlık düzeyinin yükseltilmesi*"nin amaçlandığı iddia edilmektedir (Kablay, 2021; Sağlık Bakanlığı, 2007: 24).

Bu programın temel bileşenleri; genel sağlık sigortası (GSS), performansa dayalı ödeme sistemi, aile hekimliği, tam gün yasası, toplam kalite uygulamaları, hasta hakları uygulamaları ve şehir hastaneleri olarak sayılabilir. Bu bileşenlerin çoğu sağlık hizmetlerindeki hizmet veriliş amacı ve yöntemini değiştirmiş, sağlığı bir meta yaparak piyasa ortamında alınıp satılabilen bir forma sokmuştur. Bu durum sağlık çalışanlarının sistemdeki güvenceli yerini sarsmış, özellikle hekimlerin sistemin merkezi olma durumunu değiştirmiştir. Sistemin merkezi artık hasta daha doğrusu "*müşteri*"dir (Kablay, 2021).

Hasta ve piyasa merkezli bir sağlık hizmeti anlayışı her konuda olduğu gibi hekimlerin branş seçimine de etki etmiştir. SDP'nin sağlık hizmetlerinin "*etkililik, verimlilik ve hakkaniyet*" temelinde verilmesine ilişkin amacını aslında Sağlık eski bakanı Recep Akdur'un sözleri özetlemekte ve bu dönüşümün tam da piyasanın istediği bir dönüşüm olduğunun altını çizmektedir. Akdur "… kim hastasını daha çok memnun ediyor ve daha çok hasta celp ediyorsa, kim daha çok muayene yapıyorsa, müdahalede bulunuyorsa, ameliyat yapıyorsa, hasta takip ediyorsa … o kişinin performansı ve katkı payı yüksek olacaktır" ifadesi (Elbek ve Adaş, 2009: 38) ile sağlık hizmetlerinde niceliksel artışa önem verileceğini, bu nicelik artışının ücretlere de yansıyacağını belirtmiştir. Hangi birimler çok kazanıyorsa, o birimlerdeki hekimler çok kazanacaktır. Ne hekimlerin tümü ne de diğer sağlık çalışanları bu kazançta pay ve söz sahibi değildir. Performans aslında "ihtiyacı karşılama üzerinden değil, işletmenin gelirini artırma üzerinden, sınırlı sayıda '*önemli eleman'a çok, geri kalana az dağıtım*" sistemidir (Soyer, 2007; s. 64). Performansa dayalı ödeme ile bu gerçekleştirilmiş, her geçen gün muayene süreleri kısaltılmış, hekimler ve sağlık personeli sürekli artan bir iş yükünün altına sokulmuştur. Sistemin hasta odaklı olması, muayene sürelerinin kısalması ile sağlık hizmetlerinin niteliksel anlamda yetersizleşmesi ve yanlış hasta hakları uygulamaları sağlık çalışanlarına şiddeti de arttırmıştır. Bu gelişmeler hekimlerin branş tercihlerine de etki etmiştir.

[6] Sağlık alanında yaşanan neoliberal dönüşüm ve sağlık çalışanlarına etkiyi daha kapsamlı incelemek için Aka vd. (2012) "Neoliberal Politikalar ve Sağlık Çalışanları" kitabına bakılabilir.

HEKİMLERİN BRANŞ SEÇİMİNDE ETKİ EDEN FAKTÖRLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Sağlıkta Dönüşüm Programı ile sağlık hizmetlerin planlanmasından sunumuna pek çok konuda değişim olmuştur. Çalışma hekimlerin branş seçimindeki nedenleri, tercihlerdeki değişimleri ve bu değişimde Sağlıkta Dönüşüm Programının etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır[7]. Bu amaçla karma yöntem kullanılarak bir alan araştırması iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. SDP 2003 sonrası etkili olduğundan birinci ayakta; 1999-2024 arası TUS sonuçları izlenmiş ve SDP'nin tercihlere etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. 1999-2007 arası veriler Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezinden (ÖSYM) CD ortamında alınmış, 2007-2024 arası veriler ise ÖSYM internet sitesinden elde edilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde niteliksel araştırma yöntemi tercih edilmiş bu çerçevede doküman inceleme tekniği kullanılmıştır. Bu teknikte araştırma konusu hakkında bilgi içeren yazılı materyaller incelenmekte, diğer veri toplama yöntemleri ile kullanıldığında verilerin çeşitlenmesi sağlanmaktadır (Gönç Savran, 2012; Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu teknik inceleme süresinin uzatılabilmesine olanak verirken, düşük maliyetli olması nedeniyle avantaj sağlamaktadır. Bu çalışmada da 20 yıldan daha uzun bir dönemdeki tercih değişiklikleri incelenmek istendiğinden TUS sonuçlarının incelenmesinde doküman inceleme tekniği tercih edilmiştir.

Türkiye'de sağlık alanında tıpta uzmanlık eğitimi veren üniversite hastaneleri, eğitim ve araştırma hastaneleri ile şehir hastanelerinin bulunması ve bu hastanelerde de pek çok branşta uzmanlık eğitimi verilmesi nedeniyle tüm branşlar ve hastaneler inceleme konusu yapılmamıştır. İncelemede tercihen yüksek puan ile yerleştirme yapan 31 üniversite hastanesi ile 9 eğitim ve araştırma hastanesi (Ankara-İstanbul-İzmir'deki) kapsama alınmıştır. Branş tercihlerindeki değişimi izleyebilmek açısından en fazla değişim (azalış ve artış) gösteren branşlar incelemeye dahil edilmiştir. Bu anlamda katmanlı bir örneklem yöntemi kullanılmıştır.

Çalışmanın ikinci ayağında niceliksel yöntem kullanılarak bir alan araştırması yapılmış ve bu çalışmada anket tekniği kullanılmıştır. Bu çerçevede çalışmayı niteliksel çalışmaya yakınlaştırmak amacıyla açık uçlu sorular tercih edilmiş, sondaj soruları ile hekimlerin

[7] FSCONGRESS 2019-2 Kongresinde sunulan "Hekimlerin Branş Seçimini Etkileyen Nedenler" başlıklı bildiri (Kablay ve Öcal, 2019) çalışmaya öncü olmuştur. Özellikle 2009-2019 dönemi verileri bu çalışma ışığında hazırlanmıştır. Bildiri tam metni daha önce başka yerde yayımlanmamıştır.

branş seçiminde etkili olan nedenler, SDP çerçevesinde uygulanan politikalar ve sağlıkçılara yönelen şiddetin kararlara etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Alınan yanıtlar da bu konuda hekimlerin çok sözü olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle sonuçlar aktarılırken hekimlerin anket formlarındaki açık uçlu sorulara verilen yanıtlar da aktarılmıştır. Anket formu Google üzerinde uygulanmış, hekimlerin birlikte çalıştığı kişilerden ve araştırmayı yapan kişilerden etkilenmesi istenmemiş, samimi yanıtlar verilmesinin yanı sıra yoğun bir mesaisi olan hekimlerin daha rahat bir zaman diliminde anketi uygulaması amaçlanmıştır. Ayrıca farklı illerden, hastanelerden, branşlardan hekimlerin formu doldurması bu şekilde sağlanmıştır. Bu uygulama türü düşük maliyetli olup, hızlı şekilde sonuç verebilmesi açısından avantajlıdır. İnternete erişimin olmaması, okuryazar ya da bilgisayar erişimi olmayan kişilerin yöntemi uygulaması bir dezavantaj olarak karşımıza çıksa da (Gönç Şavran, 2012a) çalışma yapılan grubun hekimler olması ve teknoloji kullanımında yetkin bireyler olmaları bu dezavantajı ortadan kaldırmaktadır. Bu sayede çak farklı illerde, hastanelerde, branşlarda çalışan hekimlere ulaşılabilme olanağı elde edilmiştir.

Ankette sadece sosyodemografik ve çalışılan bölüme ilişkin 14 soru kapalı uçlu hazırlanmış, bölüm seçme ve SDP'ye ilişkin görüşlere ilişkin 11 soru ise açık uçlu sorulmuştur. Ülkedeki hekimlerin tamamını branş seçme nedenleri etkilediğinden belirli bir örneklem sayısını elde etmek amaçlanmamıştır. Doküman inceleme ile elde edilen branş tercihlerindeki değişiklik nedenleri deşifre edilmeye çalışılmış, branş seçme nedenlerindeki farklılaşmayı ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışma ön bilgilendirmesinde araştırmanın amacı açıklanmış, hekimin istediği zaman anketi sonlandırmasına olanak tanınmış, yarıda bırakılan anketler değerlendirmeye alınmamış ve etik ilkelere riayet edilmiştir. Örneklem seçiminde de tabakalı (katmanlı) örneklem seçimi tercih edilmiştir. Böylece değişim yaşanan branşlardan hekimlerin görüşlerine ulaşma amacı gerçekleştirilmiştir. Tabakalı örneklem yöntemi ile daha az sayıda örnekle daha büyük kesinliğe ulaşmak mümkündür (Gönç Davran, 2012b). Bu çerçevede 40 hekim araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde frekans tabloları tercih edilmiştir.

Branş Tercihlerinde Yaşanan Değişim

Çalışmada ilk yıl olarak 1999 yılı incelenmiştir. 1999 yılının tercih edilmesinin nedeni SDP öncesi dönem olması nedeniyledir. Bu yıllar; hekimlerin sistemde etkili olduğu, piyasa ilişkilerinin sağlık sitemine henüz fazla sirayet etmediği yıllardır. 1999 yılındaki

taban puanlara bakıldığında En yüksek puanlı 3 branş olarak Kardiyoloji (69,9), Göz Hastalıkları (67) ile Kadın Hastalıkları ve Doğum (65,6) bölümleri karşımıza çıkmaktadır. İncelemeye dahil edilen diğer bölümlerin puanları ise Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. 1999 Yılı TUS Sonuçlarına Göre Branşların Yerleştirme Puanları

Branş	**Puan**
Kardiyoloji	69,9
Göz Hastalıkları	67
Kadın Hastalıkları ve Doğum	65,6
Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	64,2
Radyoloji	64,1
Deri ve Zührevi Hastalıkları	64
İç hastalıkları	63,8
Kulak Burun Boğaz	63,9
Plastik, Rekonstrüktif ve Estetik Cerrahi	63,8
Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon	62,6
Nöroloji,	61,6
Tıbbi Biyokimya,	61,6
Ortopedi ve Travmatoloji	61,6
Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji	60,7
Kalp ve Damar Cerrahisi	59,1

Kaynak: ÖSYM verileri.

Puanlardaki değişim aslında 2002 yılından itibaren ortaya çıkmaya başlamış, 2009 yılında branş tercihlerindeki değişim netleşmiştir. 2009-2019 arası 20 yıllık dönemde bazı branşlardaki puan artışı nerdeyse %20'lere varırken, bazı bölümlerde de aynı oranda puan düşüşü yaşanmıştır. 2019 sonrası dönemde neoliberal dönüşümün hızlanması, şehir hastanelerinin artması nedeniyle ayrı bir inceleme yapılmıştır. 2009-2019 arası dönemde taban puanları artış gösteren branşlar ve puanları Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. 1999-2019 Yılları Arasında Taban Puan Artışı Gösteren Branşlar

Branşlar	**Taban Puanında Gerçekleşen Artış Oranı (%)**
Deri ve Zührevi Hastalıklar	17
Plastik, Rekonstrüktif ve Estetik Cerrahi	17
Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon	14
Kulak Burun Boğaz Hastalıkları	12
Radyoloji	12
Tıbbi Biyokimya	11
Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji	10
Ortopedi ve Travmatoloji	7
Göz Hastalıkları	6
Nöroloji	4

Kaynak: ÖSYM Verileri

Tablo 2'de de görüldüğü gibi en fazla artış Deri ve Zührevi Hastalıklar Branşı ile Plastik, Rekonstrüktif ve Estetik Cerrahi branşlarında olmuştur. Bu branşların diğer branşlara göre daha risksiz olması, hasta ve yakınları tarafından daha az sorun yaşanan branşlar olması, işlemlerin bazılarının veya büyük çoğunluğunun hasta isteği ile gerçekleşen, isteğe bağlı işlemler olması ve sağlık çalışanına şiddetin en az olduğu branşlar olması tercihlerdeki artışı açıklamaktadır. Diğer yandan performansa dayalı ödeme sistemi de girişimsel işlemlerin yapıldığı ve diğer cerrahi birimlere göre daha fazla sayıda işlemin yapılabildiği Plastik, Rekonstrüktif ve Estetik Cerrahi branşına tercihi arttırmaktadır.

Taban puanlardaki en fazla düşüşü yaşayan branşlar ise Tablo 3'te gösterilmektedir. Tabloda da görüldüğü üzere eskiden en fazla tercih edilen ve puanı en yüksek olan Kardiyoloji branşında bile taban puan %9 oranında düşmüştür. Taban puanları düşen branşlara bakıldığında işlem ya da yaşamsal risklerin en fazla, hasta yoğunluğunun ise en yüksek yüksek olduğu branşlar olduğu görülmektedir.

Tablo 3. 1999-2019 Yılları Arasında Taban Puan Azalması Gösteren Branşlar

Branşlar	**Taban Puanında Gerçekleşen Azalış Oranı (%)**
Kadın Hastalıkları ve Doğum	20
Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	18
Kalp ve Damar Cerrahisi	10
İç Hastalıkları	10
Kardiyoloji	9
Beyin ve Sinir Cerrahisi	6

Kaynak: ÖSYM Verileri

Ayrıca bazı branşlardaki (Kalp Damar Cerrahi ile Beyin ve Sinir Cerrahisi gibi) cerrahi işlemlerin uzun sürmesi, risk oranının yüksek olması, hasta şiddetinin fazla olması bu branşlara olan tercihi azaltmaktadır. Diğer yandan puanı yüksek birimlerle karşılaştırıldığında puanı azalan branşlarda ekip olarak çalışmak önemli olmakta, hekimin bağımsız olarak çalışabilmesi için yüksek sermaye birikimi gerekmektedir. Bu da puanlardaki düşüşü açıklayan önemli bir faktördür. Örneğin bir Estetik Cerrahın bireysel klinik açması, az kişi ile bir muayenehane işletmesi, işlem yapması mümkün iken bir kardiyoloğun muayenehane açsa bile girişimsel işlem için katater laboratuvarına gereksinim duyması; bu girişimsel işlem laboratuvarlarının kamu ya da özel hastanelerde bulunması bağımsız işyeri açmasını zorlaştırmaktadır.

2019-2024 arası 5 yıllık tabloya bakıldığında ise durumun daha da vahim hale geldiği görülmektedir. Çünkü tercih edilmeyen ve toplum sağlığı açısından önemli olan çeşitli branşların boş kaldığı görülmektedir. Tablo 4'te 2024 yılı TUS 1. Dönem yerleştirmelerine göre en yüksek puanla yerleştirme yapan branşlar yer almaktadır. En yüksek puanla yerleştirme yapan branşlar tüm Türkiye'de genel olarak yüksek puanla yerleştirme yapmakta olup tabloya branşın en yüksek puanı işlenmiştir. Ancak tabloda bazı sıra dışı durumlar bulunmaktadır. Örneğin Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Branşı liste incelendiğinde en fazla kontenjanların dolmadığı branşların başında gelmekte ve genellikle puanları düşük seyretmektedir. 83,30 puan TUS'ta en yüksek yerleşme puanı olup bu durum branşla değil kurumla ilişkilidir. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesine yerleşmiştir puanın alan hekim. Bu bölümün taban puanı ise 55,97 şeklinde

gerçekleşmiştir. Tabloda bu gibi sıra dışı olup genel eğilimi göstermeyen branşlar italik yazılıp griye boyanmıştır.

Tablo 4. 2024 Yılı 1. Dönem TUS Yerleştirme Sonucuna Göre En Yüksek Puanla Yerleşilen Branşlar

Branşlar	**Yerleştirme Puanı**
Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	*83,30*
Deri ve Zührevi Hastalıklar	79,23
Plastik, Rekonstrüktif ve Estetik Cerrahi	79,00
Tıbbi Mikrobiyoloji	78,01
Kulak Burun Boğaz Hastalıkları	77,63
Ruh Sağlığı ve Hastalıkları	77,32
Göz Hastalıkları	76,84
İç Hastalıkları	74,86
Tıbbi Biyokimya	74,67
Radyoloji	74,21
Çocuk ve Ergen Ruh Sağlığı ve Hastalıkları	74,09
Nükleer Tıp	73,95
Ortopedi ve Travmatoloji	73,75
Spor Hekimliği	72,88
Tıbbi Patoloji	71,76
Beyin ve Sinir Cerrahisi	71,56
Kardiyoloji	71,52
Tıbbi Farmakoloji	71,35
Üroloji	70,58
Tıbbi Genetik	70,44
Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon	69,77

Kaynak: ÖSYM (2024).

2024 yılında Türkiye genelinde tüm sağlık kuruluşlarında (devlet, üniversite) en yüksek puanlı branşlar; Deri ve Zührevi Hastalıklar, Plastik, Rekonstrüktif ve Estetik Cerrahi, Göz Hastalıkları, Radyoloji ve Kulak Burun Boğaz Hastalıkları şeklindedir.

Deri ve Zührevi Hastalıkları Branşı kontenjanlarla birlikte değerlendirildiğinde ortalama puanı (70,45) en yüksek puanlı branş olmaktadır. Onu sırasıyla Spor Hekimliği (67,81), Plastik, Rekonstrüktif ve Estetik Cerrahi (67,47), Çocuk ve Ergen Ruh Sağlığı ve Hastalıkları (66,89), Nükleer Tıp (66,38), Tıbbi Biyokimya (66,36), Göz Hastalıkları (65,65), Tıbbi Genetik (64,67), Radyasyon Onkolojisi (64,2), Ruh Sağlığı ve Hastalıkları izlemektedir. Kontenjanları tam dolmayan ve en düşük puanlı branşlar ise Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları (47,41), Çocuk Cerrahisi (48,26), Acil Tıp (48,51), Göğüs Cerrahisi (49), Genel Cerrahi (49,1), Kadın Hastalıkları ve Doğum (49,18) Kalp ve Damar Cerrahisi (49,57), Beyin ve Sinir Cerrahisi (49,68), İç Hastalıkları (50,11), Nöroloji (51,9) şeklinde sıralanmaktadır (TUSKOCU, 2024). Mart 2024'te yapılan sınavda 23 bin aday sınava girerken bunların 21 bini barajı geçmiştir. Ankara Tabip Odasının açıklamasına göre (2024) bazı branşların kontenjanları dolmamış; Çocuk Cerrahisinde %60, Çocuk Hastalıklarında %50'nin üzerinde, Genel Cerrahi ve Göğüs Cerrahisinde yaklaşık %40, Kalp Damar Cerrahi, Beyin ve Sinir Cerrahisi, Kadın Hastalıkları ve Doğum ile Acil Tıpta yaklaşık %25, İç Hastalıklarında yaklaşık %20 kontenjan boş kalmıştır. Bu durum gelecekte bu branşlardan hizmet almak isteyecek bireyler açısından sorun yaşanmasına neden olup, hekime ulaşma güçlüğü ve randevularda uzun bekleme sürelerini de beraberinde getirme riski içermektedir. 1999'dan 2024'e Tıp branşlarının tercihlerindeki değişim çok net olarak görülmektedir. Önemli bir sonuç da hasta ile direk teması olmayan bölümlerin puanlarının da yükselmesidir (ÖSYM, 2024).

Çalışmaya Katılanların Sosyodemografik ve Mesleki Özellikleri

TUS sonuçlarının incelenmesi ile görülmüştür ki branş tercihleri son 20-25 yıllık dönemde önemli şekilde değişmiş, en çok tercih edilen branşlar farklılaşmıştır. Bunun nedenlerini hekimlerden öğrenmek amacıyla yapılan alan çalışmasında 40 hekime bu konuda çeşitli sorular yöneltilmiştir.

Tablo 5'te çalışmaya katılan hekimlerin sosyodemografik özellikleri yer almaktadır. Tablo 5'te de görüldüğü gibi çalışmaya katılanları %67,5'u erkeklerden, %32,5'u kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %60'ı evli olup; %45'inin çocuğu bulunmamakta, %32,5'inin tek çocuğu, %20'sinin iki çocuğu ve %2,5'inin de 3'ten fazla çocuğu

bulunmaktadır. Yoğun çalışma temposu evli çiftlerin bile çocuk sahibi olma kararını etkilemekte, hekimler genellikle topluma göre daha geç bir dönemde ve az sayıda çocuk sahibi olmayı tercih etmektedir. Meslek gereği çalışma koşullarının yanı sıra uzmanlık eğitimi ve bu eğitimi aldıktan sonra tayinler nedeniyle aile birliğini koruma zorluğunun bu kararda etkili olduğu düşünülmüştür.

Tablo 5. Çalışmaya Katılan Hekimlerin Sosyodemografik Özellikleri

Özellik	**Frekans (n)**	**Oran (%)**	**Özellik**	**Frekans (n)**	**Oran (%)**
Cinsiyet			**Medeni Durum**		
Kadın	13	32,5	Evli	24	60
Erkek	27	67,5	Bekar	16	40
Yaş			**Çocuk Sayısı**		
25-30	11	27,5	Yok	18	45
31-36	9	22,5	1	13	32,5
37-42	5	12,5	2	8	20
43-48	8	20	3 ve üzeri	1	2,5
49-54	5	12,5			
55-60	2	5			

Tablo 6 ise çalışmaya katılanların mesleki özellikleri ve mesleğe ilişkin bazı düşüncelerini ortaya koymaktadır. Tablo 6'da görüldüğü üzere çalışmaya katılanların yarısının meslekte geçirdiği süre 8 yılın üstünde olup bunlardan %42,5'i 12 yıl ve üzerinde bir süredir bu mesleği yürütmektedir. Bu durum sağlık politikalarının analiz edilebilmesi açısından

önemlidir. Çalışmaya katılan hekimler sağlık politikaları hakkında bilgiye sahip olup bu politikaların sonuçları ile karşılaşmışlardır. Mesleği isteyerek seçen hekimler "*çocuğunuzun bu mesleği yapmasını ister misiniz*" sorusuna %62,5 oranında hayır demiştir. Hekimlerin önemli bir bölümü mesleği çocuklarına önermemektedir. Ayrıca isteyenlerin bir bölümü de kararı çocuğuna bırakmakta bu konuda çocuğunu etkilemeyeceğini bildirmektedir. Bu noktada neden mesleği çocuklarının yapmasını istemedikleri çalışmamız açısından önemli ipuçları içermektedir. Mesleği yapmasını isteyenlerin en önemli sebepleri; maddi açıdan doyurucu olması, kendisinin de işini severek yapması, kutsal bir meslek olması, mesleki doyumun fazla olması, iş güvencesinin ve iş garantisinin olması şeklinde sıralanmaktadır. Soruya hayır yanıtını verenlerin ise en çarpıcı yanıtı "*yapılacak iş değil*" olup, çalışma koşullarının stresli olması, emek verenlerin kıymetinin bilinmemesi, üniversite ve uzmanlık eğitimi düşünüldüğünde bu sürede 3 üniversite bitirmenin mümkün olduğu, mesleğin değersizleştirildiği, yıpratıcı olduğu, şiddete uğrama olasılığının yüksek olduğu, malpraktis[8] uygulamalarının ve sağlık politikalarının mesleği güçleştirdiği ve emeğinin karşılığını alamayacağı için şeklinde diğer nedenler sıralanmaktadır. Performansa dayalı ödeme sitemine rağmen hekimlerin %90'ı ücretlerinden memnun değildir. Ancak ikinci işte çalışanların oranı %12,5'tir. Bunda devlet hastanelerinde çalışan hekimlere Tam Gün Yasası ile getirilen muayenehane yasağı bunun sebebidir.

[8] Malpraktis (malpractice) "bilgisizlik, deneyimsizlik ya da ilgisizlik nedeniyle bir hastanın zarar görmesi 'hekimliğin kötü uygulanması' anlamına gelmektedir (TTB, 1998). "Teşhis, aydınlatma ve onam ile tedavi sürecinde tıbbi uygulama hatası" (ISTLEGAL, 2024) olarak tanımlanmaktadır.

Tablo 6. Mesleğe İlişkin Özellikler ve Düşünceler

Özellik	**Frekans (n)**	**Oran (%)**	**Özellik**	**Frekans (n)**	**Oran (%)**
Meslekte Geçirilen Süre			**Çocuğunun Bu Mesleği Yapmasını İster mi?**		
1-4	13	32,5	Evet	15	37,5
4-8	7	17,5	Hayır	25	62,5
8-12	3	7,5	**Ücret Yeterli mi?**		
12+	17	42,5	Evet	4	10
			Hayır	36	90
Ek İş Yapma					
Evet	5	12,5			
Hayır	35	87,5			

Çalışmaya katılan hekimler Hacettepe, Ankara, Gazi, Mersin, GATA, Uludağ, Mersin, Çukurova gibi Türkiye'nin değişik üniversitelerinden mezun olmuşlardır. Tablo 7'de görüldüğü üzere hekimlerin en önemli mesleği seçme nedeni bireysel arzu ve hedeflerdir (%45). Üniversite sınavında Tıp Fakültesi, hekimlerin önemli bir bölümü tarafından yapılmak istenilen meslek hekimlik olduğu için seçilmiştir. Bu durum hekimlerin mesleği isteyerek seçtiğini ancak yaşadıkları olumsuz deneyimler nedeniyle mesleğe

yabancılaştığını göstermektedir. Diğer önemli meslek seçme nedenleri; %27,5 diğer mesleklere göre iş bulma kolaylığı, %10 toplumsal saygınlığı olan bir meslek olması, %7,5 aile yönlendirmesi, %7,5 üniversite sınav sonucu olup, %2,5 da bunların hepsinin mesleği seçmede etkili olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 7. Hekimlerin Mesleği Seçme Nedenleri ve Mesleğe İlişkin Doyumu Arttıracak Faktörler

Mesleği Seçme Nedeni	**Frekans (n)**	**Oran (%)**
Bireysel arzu ve hedefler	18	45
İş bulma kolaylığı	11	27,5
Toplumsal saygınlığı olan bir meslek olması	4	10
Ailenin yönlendirmesi	3	7,5
Üniversite sınav puanı	3	7,5
Bu sebeplerin hepsi	1	2,5
Mesleğe İlişkin Doyumu Ne Arttırır?	**Frekans (n)**	**Oran (%)**
Mesleğin çalışma hazzı sağlaması		47,5
Maddi kazanç sağlaması		20
Mesleğin toplumsal saygınlığının olması		15
Akademik kariyer olanağının olması		10
Esnek çalışma koşullarının varlığı		7,5

Üniversitede bölüm yani meslek seçme konusunda yapılan ulusal ve uluslararası literatür çalışmaları da iş bulma, toplumsal saygınlık gibi faktörlerin bölüm tercihlerinde önemli etki yarattığını ortaya koymaktadır. Soutar ve Turner (2002) akademik itibar, mezuniyet sonrası iş bulma olanağının, Maringe (2006) mezuniyet sonrası iş bulma olanağı ve kariyer planlamasının, Briggs ve Wilson (2007) mezuniyet sonrası iş bulma olanağının üniversite tercihlerinde önemli olduğunu ortaya koymuştur. Türkiye'de yapılan çeşitli çalışmalar da iş bulma olanağının bölüm seçimlerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Kablay, 2021; Kablay ve Çakmak, 2021; Türkmen ve Doğan, 2020). Sınavda elde edilen puan da bölüm tercihini etkilemektedir (Coşar, 2016; Gavcar vd., 2005; Odabaş vd., 2016; Türkmen ve Doğan 2020). Bu çalışmada da literatürle paralel sonuçlar elde edilmiştir.

Mesleğe ilişkin hangi etkinliğin mesleki doyumu arttıracağı sorulmuştur. Bu soru hekimlerin yeniden mesleğe ilişkin heyecan duymaları açısından önemlidir. Sırasıyla şu

yanıtlar verilmiştir; %47,5 mesleğin çalışma hazzı sağlamasını, %20 mesleğin maddi kazanç sağlamasını, %15 mesleğin toplumsal saygınlığının olmasını, %10 akademik kariyer olanağının olmasını, %7,5 ise esnek çalışma koşulları. Aslında verilen yanıtlar hekimlerin mesleği yerine getirirken haz almasının ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Uygulanan politikalar hekimlerin meslekten haz almasını da olumsuz etkilemiştir.

Meslek seçiminden sonra hekimlere hangi branşta oldukları, branşı seçerken hangi sebeplerin etkili olduğu ve eğer branş değiştirebilseler bunun hangi branş olacağı ve sebebi sorulmuştur. Çalışmaya katılan hekimler çok farklı branşlarda yer almaktadır. Bu nedenle Tablo 8'de branş frekansları gösterilmemiştir. Çalışmaya katılan hekimlerin çalıştığı branşları sıralayacak olursak; Kardiyoloji, Acil Tıp, Anestezi ve Ağrı (Algoloji), Dahiliye, Pediatri, Ortopedi, Aile Hekimliği, Halk Sağlığı, Enfeksiyon Hastalıkları, Psikiyatri, Göz Hastalıkları, Genel Cerrahi, Beyin Cerrahisi, Üroloji, Göğüs Cerrahisi ve Radyolojidir. Tablo 8 hekimlerin bu konulara ilişkin fikirlerini göstermektedir.

Tablo 8. Branş Tercihleri ve Nedenleri

Özellik	**Frekans (n)**	**Oran (%)**	**Özellik**	**Frekans (n)**	**Oran (%)**
Branş Seçim Nedeni			**Hangi Branşı Seçmek İsterdiniz**		
İlgi duyma	16	40	Değiştirmez	7	17,5
Çalışma Koşulları Daha İyi	9	22,5	Plastik Cerrahi	5	12,5
TUS Puanı	6	15	Radyoloji	5	12,5
Maddi Olanaklar	4	10	Dermatoloji	5	12,5

Hasta ile Mesafeli Branş	3	7,5	Fizik Tedavi	4	10
Risksiz Bölüm	2	5	Aile Hekimliği- Biyokimya- Psikiyatri	2 2 2	5 5 5
Farklı Branş Seçme Nedeni	**Frekans (n)**	**Oran (%)**	Diğer	6	15
Rahat, Stressiz, İcapsız Branş	13	32,5			
Akademik İlgi	9	22,5			
Maddi Getiri	5	12,5			
Hasta ve/veya Hasta Yakını Görmeme	4	10			

Tablo 8'de de görüldüğü gibi çalışmaya katılan hekimlerin sadece %17,5'i branşını değiştirmek istemediğini ifade etmiş, çalışmaya katılanların büyük bölümü branşı değiştirmek istediğini belirtmiştir. Oysa branş seçme nedenlerine bakıldığında çalışmaya katılanların %40'ı ilgi duyduğu için branşını seçmiştir. Diğer branş seçme nedenleri olarak; %22,5 çalışma koşullarının diğer bölümlere göre daha iyi olması (genellikle cerrahi olmayan bölümler), %15 TUS puanı, %10'u branşın yaratacağı maddi olanaklar, %7,5'i hasta ve/veya hasta yakını ile mesafe konulabilen bir branş olması, %5'i de risk oranı düşük bir branş olması şeklinde sıralanmaktadır.

Uygulanan sağlık politikaları nedeni ile hekimlerin kendilerini korumak için daha risksiz, hasta ve hasta yakını ile daha az iletişim kurulan bölümlere kayması söz konusudur. Başka bir branş tercih edilseydi hangi branşın tercih edileceğine ilişkin yanıtlar ve bunun nedenine ilişkin yanıtlar da bu yanıtlarla örtüşmektedir. Şöyle ki geçilmek istenen branşlarda; Radyoloji, Plastik Cerrahi ve Dermatoloji başta gelmektedir. Bu tercihi yapanların nedenlerine bakıldığında Dermatoloji ve Radyolojinin diğer branşlara göre daha rahat, stressiz ve genellikle icapsız (%35) olması temel gerekçe olurken; Plastik

Cerrahiyi tercih edenler genelde branşın yaratacağı maddi getiriyi temel neden olarak sunmaktadırlar. Uzmanlık sonrası bu branşın getiri olasılığı diğer branşlara göre daha yüksektir. Bir diğer branş değiştirme gerekçesi ise %22,5 ile akademik ilgidir (Tablo 9).

Tablo 9. Branş Değiştirme İsteği Nedenleri ve Mesleğe Yabancılaşma Durumu

Branş Değiştirme İsteği Nedeni	**Frekans (n)**	**Oran (%)**
Değiştirmek istemiyor	7	17,5
Risksiz bölüm olması, acili olmaması	14	35,0
Akademik ilgi	9	22,5
Branşın maddi olanakları	5	12,5
Hasta yakını ile muhatap olmama	5	12,5
Mesleğe Yabancılaşma Nedenleri	**Frekans (n)**	**Oran (%)**
Yabancılaşmadı	7	17,5
Yoğun çalışılmasına rağmen maddi olarak bunun karşılığının alınmaması	15	37,5
Hastaların saygısız davranışları	10	25,0
Yapılan işin sıradanlaştırılması, mobbing, mesleğin itibar kaybı	5	12,5
Yoğun çalışma temposu	3	7,5

Hekimlere mesleğe yabancılaşıp yabancılaşmadıkları ve yabancılaşıyorlarsa bunun nedeni sorulmuştur. Hekimlerin sadece %17,5 gibi küçük bir kısmı mesleğe yabancılaşmadığını söylerken büyük çoğunluğu (82,5) mesleğe yabancılaştığını ifade etmiştir. Yabancılaşma sebeplerinin başında %37,5 ile yoğun çalışılan bir meslek olmasına rağmen maddi olarak bunun karşılığının alınmaması gelmektedir. Bu yanıtla ilintili olarak %7,5 da yoğun çalışma temposunun mesleğe yabancılaştırdığını ifade etmiştir. İki yanıt birlikte değerlendirildiğinde hekimlerin %45'i hekimler için yoğun çalışmayı en önemli sorun olarak görmekte, üstelik bu çalışmanın karşılığının alınmadığı düşünülmektedir. Hekimlerin %25'i ise hastaların saygısız davranışları, hekimi yönlendirmesi ya da hekime yönelik şiddet gibi hasta davranışlarını en önemli yabancılaşma sebebi olarak görmektedir. %12,5 ise profesyonel kaygılar hissetmekte, hekimliğin sıradanlaştırıldığını, mobbing uygulandığını, mesleğin saygınlığının yok edildiğini düşünmektedirler (Tablo 9).

Sağlıkta Dönüşüm Programı ve Hekimler

Hekimlere Sağlıkta Dönüşüm Programının bileşenleri, bunların branş seçimine etkisinin olup olmadığı ve etkisi varsa nedenleri sorulmuştur. Tablo 10 SDP'nin en önemli bileşenlerinin (performansa dayalı ödeme, tam gün uygulaması), malpraktisin ve şiddetin branş seçimine etkisini göstermektedir.

Performansa dayalı ödeme sisteminin branş seçimine etkisi olduğunu düşünenlerin oranı %65 olup %12,5 da bunun önemli bir neden olduğunu ama branş seçiminde tek neden olmadığını ifade etmektedir. Dolayısıyla performansa dayalı ödeme sisteminin branş seçimine etkisi olduğunu düşünenlerin oranı %77,5 gibi önemli bir orana ulaşırken, etkisi olamadığını düşünenlerin oranı sadece %22,5'dir. Nedene ilişkin açıklamalarda; maddi kaygılar, daha az çalışarak daha fazla gelir elde etme olanağı, mevcut ücret sisteminin çok çalışanla az çalışana aynı ücreti verdiği için performansa dayalı ödeme ile çok çalışanın ödüllendirilmesi, az efor ve az risk alıp daha fazla kazanç getiren branşlara yönelmeye sebep olduğu gibi açıklamalar yapılmıştır. Hekimlerin önemli bir bölümü "*düşük ücretle daha fazla çalışmanın*" mantıklı olmadığını, iyi kazanan branşlara ilginin arttığını; iş yükü fazla olmasına rağmen bazı branşların performans puanlarının düşük olmasının tercihleri olumsuz etkilediğini düşünmektedir. Hayır yanıtını veren görüşmecilerden birisinin konuya ilişkin düşüncesi şu şekildedir "*Branş seçimi son yıllarda paradan ziyade düşük risk ve rahat çalışma koşulları olan bölümlere göre yapılıyor. Doktorların maddi kazancı tatmin edici değil, yeni mezun olan herkes bunun bilincinde o yüzden para öncelik olmuyor. Performans sisteminin en büyük handikapı hem bakanlık hem de doktorlar tarafından manipüle edilmesi ve hasta odaklı değil kazanç odaklı bir sistem olması*".

Sağlıkta Dönüşüm Programının önemli bileşenlerinden birisi olan Tam Gün Yasası uygulaması, hekimlerin uzmanlık sonrası muayenehane açarak, ek gelir elde etmesi ve isim yapmasına olanak sağlayan uygulamayı ortadan kaldırmıştır. Bu durumun branş seçimine etkisi sorulmuştur. Tam Gün Yasasının branş seçimine etkisi olduğunu düşünenlerin oranı %77,5 gibi yüksek bir oran olup %7,5 da bunun önemli bir neden olduğunu ama tek neden olmadığını ifade etmektedir. Dolayısıyla Tam Gün Yasasının branş seçimine etkisi olduğunu düşünenlerin oranı %85 gibi önemli bir orana ulaşırken etkisi olamadığını düşünenlerin oranı sadece %15'tir. Evet yanıtını verenlerin konuya ilişkin genel düşünceleri, yoğun cerrahi bölümlerden kaçışa neden olduğu, hekimlerin yoğun branşlardan maddi karşılığını alamayacağı için kaçındığı, genel anlamda tercihleri olumsuz etkilediği, özerk çalışma olanağı olan branşlara yönelimi arttırdığı yönündedir.

Konuya ilişkin görüşmeci hekimlerden birisi "*Etkisi vardır. Tam gün yasası ile özel hastanelere mecbur hale getirildik ve daha az risk, daha çok para fikri ön plana çıktı. Muayenehane olanağı kapan birkaç branş kaldı ve o bölümlere talep arttı*" yorumu yaparak uygulamanın hekimleri özel hastanelere ittiğine vurgu yapmaktadır. Diğer bir hekim ise uygulamanın diğer bir olumsuz yönünün eğitim üzerine olduğunu "*Tam Gün Yasası branş seçiminden çok üniversitedeki hocaları uzaklaştırdığı için eğitim kalitesini düşürdü. Bundan hem tıp öğrencileri hem araştırma görevlileri olumsuz etkilendi*" sözleri ile ifade etmektedir. Genel olarak uygulamanın branşların kazançlarını ve çalışma şartlarını etkilediği için branş seçimine etkili olduğu düşünülmekte, hekimlerin gelirlerinin düşmesinin en önemli sebebi olarak görülmektedir.

Son yıllarda tıbbi işlem hatası ve malpraktis davalarının branş seçimine etkisi olup olmadığı hekimlere sorulmuştur. İşlem hatası ve malpraktis davalarının branş seçimine etkisi olduğunu düşünenlerin oranı %85 gibi yüksek bir oran olup %7,5 da bunun önemli bir neden olduğunu ama tek neden olmadığını ifade etmektedir. Dolayısıyla işlem hatası ve malpraktis davalarının branş seçimine etkisi olduğunu düşünenlerin oranı %92,5 gibi önemli bir orana ulaşırken etkisi olamadığını düşünenlerin oranı sadece %7,5'tir. Hekimler milyonları bulan malpraktis davalarının olduğunu, bu tip davaların Kalp Damar Cerrahi gibi riskli bölümlere ve cerrahi bölümlere tercihi azalttığını, bu tip davaların hekimleri yıprattığını, yaptırımların çok ciddi boyutta olup, hekimlerin risk almasını engellediğini ifade ederken, tek neden olmadığını belirten hekimlerden birisi bu nedenin yanı sıra riskli işlemlerde dava riskinin yanı sıra hasta veya hasta yakını şiddetinin de önemli bir neden olduğunu ifade etmiştir. Konuya ilişkin branş seçimini etkilediğini düşünen hekimlerden birisinin ifadesi şu şekildedir "*Yüzde yüz etkili oluyor. Örnek verecek olursak Kadın Hastalıkları ve Doğum bölümü yaklaşık on beş yıl öncesine kadar en popüler bölümlerden biriyken malpraktis davalarının çok fazla artmasından dolayı şu an çok az tercih edilen bir bölüm durumunda. Genel Cerrahi, Kalp Damar Cerrahi gibi yüksek riskli diğer büyük cerrahi branşlarda da aynı durum söz konusu*". Uygulama özellikle cerrahi branşlara ve hata riskinin fazla olduğu branşlara tercihi olumsuz etkilemektedir. Hayır yanıtını veren bir başka hekim ise mesleğin değersizleştirilmesine vurgu yapmakta "*Risk boyutu değil de hem emeğinin karşılık bulamaması hem de doktorların değersizleştiği bir ortamda sizi hiçbir şeyin koruyamayacak olması etkili oluyor. Yani hekimler yalnız hissediyor*" derken sistemin çalışanları atomize ettiğine, sorunlarla tek başına mücadele etmek zorunda kaldığına işaret etmektedir.

Hekimler ve diğer sağlık çalışanları hasta ve yakınlarının şiddetine son yıllarda sıkça maruz kalmakta hatta hayatını kaybedenler olmaktadır. SDP ile hastanın sistemdeki yerinin farklılaşması, kısalan muayene süreleri, uzun randevu bekleme süreleri ve sistemde sorununa yanıt bulamayanların bunu sağlık çalışanlarına yansıtması nedeniyle şiddet olgusu her geçen gün artmaktadır. Hatta bu bir kültür haline gelmekte, sokak röportajlarında insanlar bunu bir hak gibi ifade edebilmektedirler. Riskli birimlerde ise şiddet daha büyük bir problem haline gelmektedir. Bu durum hekimlerin hem branş seçimine etki etmekte hem de halk sağlığı açısından aslında son derece olumsuz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 10. Sağlık Politikaları ve Branş Tercihlerine Etkisi

Performansa Dayalı Ödeme Sistemi-Branş Seçimine Etkisi Var mı?	**Frekans (n)**	**Oran (%)**
Etkisi Yok	9	22,5
Etkisi Var	26	65
Etkili Ama Tek Neden Değil	5	12,5
Tam Gün Yasası-Branş Seçimine Etkisi Var mı?	**Frekans (n)**	**Oran (%)**
Etkisi Yok	6	15
Etkisi Var	31	77,5
Etkili Ama Tek Neden Değil	3	7,5
Tıbbi İşlem Hatası-Malpraktis- Branş Seçimine Etkisi Var mı?	**Frekans (n)**	**Oran (%)**
Etkisi Yok	3	7,5
Etkisi Var	34	85
Etkili Ama Tek Neden Değil	3	7,5
Sağlık Çalışanına Şiddet- Branş Seçimine Etkisi Var mı?	**Frekans (n)**	**Oran (%)**
Etkisi Yok	13	32,5
Etkisi Var	25	62,5
Etkili Ama Tek Neden Değil	2	5
Sağlık Çalışanlarına Şiddetin Nedenleri	**Frekans (n)**	**Oran (%)**
Sağlık politikaları ve siyasi politikalar	14	35

Halkın cehaleti, eğitim seviyesinin düşmesi	10	25
Hekime kolay ulaşım ve hekimlerin değersizleştirilmesi	8	20
Yasal boşluklar veya cezaların caydırıcı olmaması	3	7,5
Medyanın şiddeti normalleştiren tutumu	3	7,5
Sağlık kuruluşlarında yeterli güvenlik önlemlerinin alınmaması	2	5

Çalışmada hekimlere hasta ve yakınları tarafından şiddet olgusunun artmasının branş seçimini etkileyip etkilemediği sorulmuştur. Hasta ve yakınları tarafından şiddet olgusunun artmasının branş seçimine etkisi olduğunu düşünenlerin oranı %62,5'tir. Diğer faktörlere göre oran düşük olsa da hekimlerin yarısından fazlası şiddet olgusunun branş seçimini etkilediği düşünmektedir. %5 de bunun önemli bir neden olduğunu ama tek neden olmadığını ifade etmektedir. Şiddetin branş seçimine etkisi olmadığını düşünenlerin oranı ise %32,5'tir. Başka bir soru ile şiddetin sebebi sorgulanmıştır. Açık uçlu bu soru ile hekimlerin kendilerine yönelen şiddeti uygulanan politikaların bir sonucu olarak görüp görmediği ve şiddetin nedenlerini öğrenmek amaçlanmıştır. Yanıtlarda %35 ile uygulanan sağlık politikaları ve siyasi politikalar en temel şiddet sebebi olarak ifade edilmiştir. Bunu sırasıyla; %25 halkın cehaleti, eğitim seviyesinin düşmesi, %20 hekime kolay ulaşım ve hekimlerin değersizleştirilmesi, %7,5 yasal boşluklar veya cezaların caydırıcı olmaması, %7,5 medyanın şiddeti normalleştiren tutumu, %5 sağlık kuruluşlarında yeterli güvenlik önlemlerinin alınmaması olarak izlemektedir. Bazı sebepler iç içe geçebilmektedir. Örneğin bir hekim "*Medya, siyasi demeçler, sağlık hizmetinin siyasete malzeme olarak kullanılması ve toplum olarak yozlaşmamız eğitim seviyemizin çağa oranla artmaması*" sebeplerini sıralarken neredeyse tüm nedenleri kapsama almıştır. Biraz önce de açıklandığı gibi şiddetin olağanlaştırılması ve bir hak gibi görülmesi hekimler tarafından da ifade edilmektedir. Bir hekim "*Kısaca hükümet politikası, doktorların şiddete uğramasının olağan kabul edilip caydırıcı hiçbir ceza verilmemesi*" yanıtını verirken aslında sistemde kendilerini yalnız hissettiklerini de ifade etmektedir. Ayrıca bilgi çağında olmamız nedeniyle sağlık konularında da bireylerin önce internetten konuya ilişkin araştırma yapması ve hekimi yönlendirmeye çalışması sağlık alanında önemli bir sorun yaratmaktadır. Bir hekim konuya ilişkin ifadesinde "*Ana kaynağı tıbbi mesleklerin statülerinin ve saygınlıklarının bilinçli bir şekilde azaltılması. Ha bir de Google amcamızı unutmayalım, okumayı bilen herkes hoca kesiliyor maşallah"* diyerek sorunu dile getirmiştir. En önemli neden ise hiç kuşkusuz hastanın müşteri haline gelmesine neden olan sağlık politikalarıdır. *"Sağlık ticareti. Müşteri her zaman haklıdır mantığı, itibarsızlaştırma ve ayrıca hep hissedilen biz bu işi vicdani olarak mecburmuşuz gibi*

yapmamız için baskı, vicdan sömürme. Mesela bedeli olması durumda bizi soydular mantığı var halkta" ifadesinde de belirtildiği gibi müşteri olan hastanın isteklerinin sistemde belirleyici olması önemli bir sorundur.

Diğer bir soru ile de Sağlıkta Dönüşüm Programının tüm bileşenlerine ilişkin görüşler açık uçlu soru ile sorulmuştur. Tablo 11 hekimlerin konuya ilişkin görüşlerini göstermektedir. Hekimlerin %10'u programa olumlu yaklaşmakta, amaçların iyi olduğu ifade edilmektedir. %7,5 ise programın hem olumlu hem de olumsuz yönleri olduğunu ifade etmektedir. Konuya ilişkin bir hekim "*Sağlıkta dönüşüm dünya standartlarında uygulanmış olsa idi toplumun refah seviyesinin yükselmesine katkıda bulunabilirdi. Her zaman olduğu gibi sağlıkta dönüşümü de kendimize benzetip tahrif ettik. Dolayısıyla istenen sonuçları alamadık*" diyerek sistemin değil uygulamasının sorunlu olduğunu ifade etmektedir. Çalışmaya katılanların bu durumda sadece %17,5'i programa olumlu yaklaşmakta, geri kalanlar çeşitli problemlerden söz etmektedirler. Ancak hekimlerin %35'i neredeyse tüm bileşenlerin kötü olduğu yönünde görüş bildirmiştir. Aile hekimliği, performansa dayalı ödeme, toplam kalite uygulamaları ve tam gün yasası en çok eleştiri alan uygulamalardır. Konuya ilişkin yorumlardan birisi hasta yoğunluğunun sebebini de ortaya koymaktadır "*Hepsi kâğıt üstünde yapılan şeyler. Gerçekte uygulayan az yer vardır. 30 bin puanla 100 bin yapan arasında bin TL oynuyor bazen. Riskli iş yapan birinin bunu göze alması veya işe teşvik için bir sebebi yok. Performans yasası başlı başına kötü bir uygulama. Aile hekimliği sisteminin tam oturduğunu düşünmüyorum. Daha henüz hiç doktora bile gitmemiş aile doktorunda muayene bile olmamış bir birey (genellikle 15-25 yaş arası bazal tetkikleri bile olmayan bireyler bunlar, anemi teşhisini kardiyolog koyuyor mesela) tutup kardiyoloji gibi spesifik bir branşa randevu alabiliyor. Bu da gerçek kalp hastalarının size sıra bulmasını muayene olmasını zorlaştırıyor. İş yükü bu şekilde yavaş yavaş artıyor. Bu tamamen yanlış işleyen politikanın sonucu diye düşünüyorum. Vatandaşa bu mesaj verilmiyor*". %20 uygulanan politikalar nedeni ile sağlığın kendisinin ticarileştiğini ve hekimlerin de özel hastanelere mecbur bırakıldığını düşünmektedir. Konuya ilişkin bir hekimin ifadeleri şu şekildedir "*Hekimler özel hastanelere mahkûm hale getirildi. Çalışan hekim, kazanan özel hastane sahibi oluyor. Hekim mesleğini icra ederken bir taraftan da maddi kaygılar nedeniyle performans yapmaya çalışarak mesleğin icrasından uzaklaşmakta. Tam Gün Yasası ile hekimlerin özgürlüğü kısıtlanmakta, muayenehane tercihi olan hastalar özel hastaneye mecbur bırakılmakta*". Hekimlerin %15'i uygulanan politikalar nedeni ile branşlaşmanın azaldığını, yüksek ihtisas alanlarında kayma yaşandığını ve hekimlerin değersizleştirildiğini ifade etmektedir. %7,5 kalite uygulamaları ile standart odaklı

çalışılırken iş yükünün gereksiz arttırıldığını ifade ederken, %7,5 de performans uygulamaları ile iş yükünün arttırıldığını düşünmektedir. %5 de aile hekimliği uygulamalarının angaryayı arttırdığını sevk zincirini sağlayamadığını belirtmektedir. Branşlaşmayı azaltıp, yüksek ihtisas yapan hekimlerin sayısının azalmasına ve alt dallara ayrılmayan branşlara kaymaya neden olmaktadır uygulamalar.

Tablo 11. Sağlıkta Dönüşüm Programının Yarattığı Sorunlar

Sorun	**Frekans (n)**	**Oran (%)**
Program Olumlu	4	10
Programın Olumlu ve Olumsuz Yönleri Var	3	7,5
Programın Tüm Bileşenleri Olumsuz	14	35
Sağlığı Ticarileştirdi/Hekimleri Özel Hastaneler Mecbur Bıraktı	8	20
Branşlaşma Azaldı/Yüksek İhtisaslar Olumsuz Etkilendi/Hekimler Değersizleştirildi	6	15
Kalite Uygulamaları Standartlaşmaya Odaklanıp İş Yükünü Arttırdı	3	7,5
Performans Uygulamaları İş Yükünü Arttırdı	3	7,5
Aile Hekimliği Angaryayı Arttırdı/ Sevk Zincirini Sağlayamadı	2	5

SDP hekimleri değersizleştirip, sağlığı ticarileştirirken hekimlerin yıpranmasına, daha fazla hasta bakmaya zorlanmasına neden olurken bu durum hasta memnuniyetini de olumsuz etkilemektedir.

SONUÇ

Hekimlik mesleği sağlık hizmetlerinin vazgeçilmez bileşeni olup diğer sağlık mesleklerinin kesişim noktasında yer alır. Hekimler genelde ekibin başıdır ve sağlık sistemlerinde politika yapıcı olarak da yer alabilirler. Geçmişten günümüze hekimlerin uzmanlık branşlarını seçmelerinde pek çok faktör etkili olmuştur. Ancak bu faktörler ülkemizde 2002 yılından itibaren uygulanmaya başlanan Sağlıkta Dönüşüm Programı ile değişim geçirmiştir. SDP sağlık hizmetlerinin, sunumu, finansmanı ve sağlık kuruluşlarının fonksiyonlarında radikal değişim yaratmıştır. Aslında bu program neolibral politikaların sağlık alanına uygulanmasından ibarettir. Uygulamalar sağlık sisteminde

çeşitli sorunların büyümesine, yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmuş, sağlık mesleklerini de derinden etkilemiştir.

Hekimlerin branş seçiminde etkili olan çeşitli SDP bileşenleri ve bu bileşenlerin yarattığı etkiler bulunmaktadır. Uygulanan performansa dayalı ödeme performans puanlarının yüksek olduğu branşlara talebi arttırmaktadır. Bir diğer önemli etken Tam Gün Yasasa uygulamasıdır. Bu Yasa ile özel muayenehane açma olanağı en azından devlet hastanelerinde çalışan hekimler için ortadan kalktığından bazı branşlardaki talebi azaltmıştır. Malpraktis ve yapılan düzenlemelerle mali yükünün son derece yüksek olması riskli bölümlerin tercih edilmemesine neden olmaktadır. Riskli bölümlerin tercih edilmemesinin bir diğer nedeni ise hasta ve hasta yakınları tarafından hekimlere yönelen ve hatta bazen ölümle sonuçlanabilen şiddettir. Ayrıca performansa dayalı ödeme açısından da riskli işlemler sorun oluşturmaktadır. Çünkü bu tür işlemlerin süresi uzamakta, daha kısa zamanda fazla sayıda işlem yapma olanağını bertaraf etmektedir. Bu üç durum da riskli bölümlerdeki tercihleri azaltmış, hatta 2024 sonuçlarında da görüldüğü gibi bazı branşlarda kontenjanlar dolmamıştır. Branşlardaki tercih değişiminin en önemli göstergelerinden birisi de Dermatoloji, Estetik Cerrahi ve Radyoloji gibi branşlarda tercih oranının yüksek olmasıdır. Bu branşlar daha az riskli işlemler yapmakta, hasta ve yakını ile şiddet sarmalına daha az muhatap olmaktadır. İlk iki bölümde bazı işlemlerin isteğe bağlı yapılması, uzmanlık sonrası gerek muayenehane gerekse de özel hastanelerde maddi getiri olasılığının olması branş tercihlerini arttırmıştır.

Sonuç olarak SDP ve uygulama sonuçları hekimlerin branş tercihlerini etkilemektedir. Ancak bu durum yakın zamanda toplum sağlığı açısından risk yaratma potansiyeline sahiptir. Bazı alandaki kontenjanların dolmaması bir süre sonra bu alanda hekim bulma olanağını iyice azaltacak ve halkın sağlık hakkının gerçekleşmesinin önünde engel olacaktır.

KAYNAKÇA

Aka, A., Kablay, S. ve Demir, M. C. (2012). *Neoliberal politikalar ve sağlık çalışanları*. Nobel Yayın.

Ankara Tabip Odası (2024). *Mart 2024 tıpta uzmanlık sınavı yerleştirmeleri bilgi notu.* https://ato.org.tr/haberler/2024-haberleri/2682-mart-2024-tipta-uzmanlik-sinavi-yerlestirmeleri-bilgi-notu.html.

Bilaloğlu, E. (2015). 2003-2013 sağlıkta dönüşüm programı. G. Yenimahalleli Yaşar, A. Göksel, Ö. Birler (Der.). *Türkiye'de sağlık, siyaset, piyasa* içinde (s. 15-20). NotaBene Yayınları.

Briggs, S. ve Wilson, A. (2006). Which university as city planner and developer: Experience in the capital of gfood planing. *Practice & Research,* 29(1), 25-43.

Coşar, M. (2016). Üniversite tercihinde öğrencileri etkileyen faktörler. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi,* 5(1), 1-5.

Deppe, H.U. (2009). Sağlık hizmetlerinin doğası: Meşrulaştırmaya karşı dayanışma. L. Panitch- C. Leys (Ed). *Kapitalizmde sağlık sağlıksızlık semptomları* içinde (s. 43-53). Yordam Kitap.

Elbek, O. Adaş, E. B. (2009). Sağlıkta dönüşüm: Eleştirel bir değerlendirme. *Türkiye Psikiyatri Derneği Bülteni,* 2(1), 33-44.

Fişek, N. (1983). *Halk sağlığına giriş*. Hacettepe Üniversitesi- Dünya Sağlık Örgütü Hizmet Araştırma ve Araştırıcı Yetiştirme Merkezi Yayını.

Gavcar, E., Bulut, Z. A., ve Karabulut, A. N. (2005). Öğrencilerin iktisadi ve idari bilimler fakültesini tercih nedenleri ve beklentileri (Muğla örneği). *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* (7), 21-39.

Gönç Şavran, T. (Ed) (2012). *Sosyolojide araştırma yöntem ve teknikleri.* Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Gönç Şavran, T. (2012a). Nicel ve nitel araştırmalarda kullanılan araştırma teknikleri. T. Gönç Savran (Ed.), *Sosyolojide araştırma yöntem ve teknikleri* içinde (s. 64-105). Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Gönç Şavran, T. (2012b). Örneklem seçimi ve ölçüm. T. Gönç Savran (Ed.), *Sosyolojide araştırma yöntem ve teknikleri* içinde (s. 144-180). Anadolu Üniversitesi Yayınları.

ISTLEGAL, (2024). Malpraktis nedir? https://istlegal.com/malpraktis-nedir.html.

Kablay, S. (2021). Üniversite öğrencilerinin üniversite/bölüm tercihlerinde etkili nedenler ve geleceğe ilişkin düşünceleri: Ordu Üniversitesi öğrencileri örneği. Z. Karacagil (Ed.). *Current debates on social sciences* içinde (s. 391-409), Bilgin Yayınları.

Kablay, S. (2021). Neoliberal Transformation of Turkey's health sector and itiş effects on the health labour force. Ç.E. Şahin, M.E. Erol (Der.). The Condition of the working class in Turkey: Labour under neoliberal authoritarianism in (s. 75-96). Pluto Press.

Kablay, S. ve Çakmak, G. (2021). Üniversite öğrencilerinin gelir-harcama ilişkisinin kent ekonomisine katkısı: ordu üniversitesi örneği. *Emek Araştırma Dergisi*, 12(19), 199-232

Kablay, S. ve Öcal, F. (2019). Hekimlerin branş seçimini etkileyen nedenler. *Fiscaoeconomia International Congress on Social Sciences*. 20-21 December 2019, Ankara.

(2011). Sağlık alanında uygulanan ücret politikalarının bir aracı olarak döner sermaye primi uygulamaları. Ö. Birler: Coşar, H. Mıhcı, ve G. Yücesan (Der.). *2000'li yıllarda Türkiye'de iktisat ve siyaset rüzgarları* içinde (s. 49-67). Efil Yayınevi

Keyder, Ç., Üstündağ, N., Ağartan, T. ve Yoltar, Ç. (2007). *Avrupa'da ve Türkiye'de sağlık politikaları, reformlar, sorunlar, tartışmalar*. İletişim Yayınları.

Leys, C. (2009). Sağlık ve kapitalizm. L. Panitch- C. Leys (Ed). *Kapitalizmde sağlık sağlıksızlık semptomları* içinde (s. 15-42). Yordam Kitap.

Leys, C. (2007). Piyasa ve politika arasındaki sağlık hizmetlerinin konumu. Ç. Keyder (Der) *Avrupa'da ve Türkiye'de sağlık politikaları, reformlar, sorunlar, tartışmalar* içinde (s. 95-110). İletişim Yayınları.

Maringe, F. (2006). University and course choise: ımplication for positioning recruitment and marketing. *International Journal of Educational Management*, 20(6), 466-479.

McKinlay, J. B. ve Arches, J. (1985). Towards the proletarianization of physicians. *International Journal of Health Services, (*15 (2), 161- 195.

Odabaş, M., Yakar, E. K., ve Gündeğer, C. (2016). Üniversite öğrencilerinin üniversiteyi seçme nedenlerinin ikili karşılaştırma yöntemiyle ölçeklendirilmesi (Hacettepe, Siirt ve Aksaray Üniversiteleri örneği). *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 189-201.

ÖSYM (2024). 2024 TUS 1. Dönem yerleştirme sonuçlarına ilişkin en küçük ve en büyük puanlar.https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2024/TUSDONEM-1/TERCIH/minmax_td03062024.pdf.

Soutar, G. N., ve Turner, J. P. (2002). Students' preferences for university: A conjoint analysis. *International Journal of Educational Management*, 16(1), 40-45.

Soyer, A. (2007). Hekimler nereden nereye? "Bir uzun yürüyüş gerekçesi yerine…". *AKP'nin sağlık raporu.* Evrensel Basım Yayın.

Sönmez, M. (2011). *Paran kadar sağlık Türkiye>'de sağlığın ticarileşmesi*. Yordam Kitap.

T.C. Sağlık Bakanlığı (2024). Aşı sözlüğü- endikasyon. https://covid19asi.saglik.gov.tr/TR-78033/endikasyon.html.

T.C. Sağlık Bakanlığı (2007). Sağlıkta dönüşüm. www.saglik.gov.tr/TR,11415/saglikta-donusum-programi.html.

TUSKOÇU (2024). TUS'ta puanı en yüksek ve en düşük bölümler (2024 Mart). https://tuskocu.com/tusta-puani-en-yuksek-bolumler/.

Türk Tabipleri Birliği (TTB) (1998). Hekimlik mesleği etik kuralları. https://www.ttb.org.tr/aclik_grevleri/eitk_kural.html

Türkmen, H. H., ve Doğan: (2020). Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi örneğinde öğrencilerin üniversite tercih nedenlerinin tespitine yönelik bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(30), 848-866.

Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2011). Türkiye'de sağlık emek sürecinin dönüşümü. NotaBene Yayınları.

Yenimahalleli Yaşar, G. (2015). Türkiye'de sağlık güvencesi: Neredeyiz? G. Yenimahalleli Yaşar, A. Göksel, Ö. Birler (Der.). *Türkiye'de sağlık, siyaset, piyasa* içinde (s. 85-124). NotaBene Yayınları.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde nicel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınevi.

TÜRKİYE'DE ENERJİ YOKSULLUĞU 2023

Seyhan ERDOĞDU[1]

GİRİŞ

Bu yazıda enerji yoksulluğuna ilişkin kısa bir kavramsal girişten sonra, Avrupa Birliği'nin (AB) enerji yoksulluğuna ilişkin stratejisi; enerji hakkı ve enerji yoksulluğu; Türkiye'nin enerji yoksulluğuna yaklaşımı; enerji yoksulluğunun yapısal nedenleri; enerji yoksulluğu göstergeleri ile Türkiye'de enerji yoksulluğu; enerji yoksulluğuna sosyal yardımlarla çözüm arayışı ve Türkiye'de enerji yardımları üzerinde durulacak; sosyal yardımlar ve yoksulluğun yönetilmesi ile ilgili bir değerlendirme ile yazı sonuçlandırılacaktır.[2]

AVRUPALI BİR KAVRAM OLARAK ENERJİ YOKSULLUĞU

Enerji yoksulluğu, sahip olunan gelir düzeyi ile enerji hizmetlerinin ve ürünlerinin, ısıtma, soğutma, aydınlatma, yemek pişirme, ev aletlerini ve bilgi teknolojisini kullanma gibi temel sosyal ve maddi ihtiyaçlar için gerekli olan düzeyde ve kalitede satın alınamamasını ifade etmektedir. Bir genel kavram olarak enerji yoksulluğu, elektrik yoksulluğu, yakıt yoksulluğu, doğal gaz yoksulluğu şeklindeki özel kavramları da içerir.

Enerji yoksulluğu ilk kez 1990'lı yıllarda İngiltere ve İrlanda'da evlerini ısıtamayan yoksul aileler için "yakıt yoksulluğu" kavramı altında gündeme geldi. Daha sonra kavram, Avrupa'nın farklı ülkelerinde bilimsel ve politik tartışmalara konu oldu; aynı zamanda da Kuzey Amerika, Japonya, Güney Kore, Avustralya ve Yeni Zelanda'yı kapsayan geniş bir coğrafyaya yayıldı. Kapitalist küreselleşme sürecine yön veren neoliberal politikalar sonucunda enerji yoksulluğunu yaşayan hanelerin durumu zorlaştıkça, enerji fiyatlarının yüksekliğine karşı tepkiler ve enerji piyasalarının serbestleşmesine karşı toplumsal direnç yükseldi. Enerji yoksulluğuna çare bulunması için hükümetler üzerindeki baskılar artınca ülkeler enerji yoksulluğunu önlemek için

[1] Prof. Dr. Seyhan Erdoğdu. seyhanerdogdu@gmail.com
[2] Güncel gelişmeleri ve güncel verileri temel alan bu yazıda Erdoğdu, 2020; Erdoğdu, 2021 ve Erdoğdu, 2022 ve Erdoğdu, 2024'ten yararlanılmıştır.

çeşitli önlemler almaya başladılar. Ancak enerji yoksulluğuna çare bulma arayışları esas olarak Avrupa Birliği'nin ve Avrupa Birliği ülkelerinin akademik ve siyasi gündemine yerleşti (Bouzarovski vd., 2012; Thomson ve Bouzarovski, 2019).

Avrupa Birliği'nin enerji yoksulluğuna ilişkin stratejisine ilişkin kısa bir özet Türkiye'deki strateji yokluğu ile karşılaştırıldığında çarpıcı olacaktır[3].

Enerji yoksulluğu, AB'de 2009 yılındaki Üçüncü Enerji Paketiyle[4] Birlik düzeyinde ele alınmaya başladı; özellikle 2009/72/EC Elektrik Direktifi[5] ve 2009/73/EC Gaz Direktifinde[6] enerji yoksulluğuna açıkça değinildi. Enerji yoksulluğunun AB elektrik piyasasının serbestleşmesinin önünde bir engel olduğu tespit edildiğinden, Üye Devletlere bu konuda önlemler alma görevi verildi. Bu direktifler üye devletleri, enerji yoksulluğuyla mücadele etmek için ulusal eylem planları veya uygun diğer çerçeveleri geliştirmeye, "savunmasız müşterileri"[7] tanımlamaya ve bu tür müşterileri sosyal güvenlik sistemleri aracılığıyla ve kritik zamanlarda gaz ve elektrik kesintilerinin yasaklanması ve enerji verimliliği iyileştirmeleri gibi yollarla korumaya çağırdı.

2015 yılında benimsenen Enerji Birliği stratejisi ile de hanelerin güvenli, sürdürülebilir, rekabetçi ve uygun fiyatlı enerjiye erişimini sağlamak amaç olarak benimsendi (COM/2015/080)[8].

2016 yılında paydaşların enerji yoksulluğunu ortadan kaldırmasına yardımcı olacak bir uzmanlık platformu olan Avrupa Birliği Enerji Yoksulluğu Gözlemevi (EPOV)[9] kuruldu.

2017 yılında enerji, Avrupa Sosyal Haklar Sütunu ilkeleri kapsamına dahil edilerek temel bir hizmet olarak tanımlandı. Bu düzenleme, enerjiye erişimin herkes için bir hak olması gerektiği görüşünü yaygınlaştırdı.[10]

---

[3] https://energy.ec.europa.eu/topics/markets-and-consumers/energy-consumer-rights/energy-poverty_en
[4] https://energy.ec.europa.eu/topics/markets-and-consumers/market-legislation/third-energy-package_en
[5] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0072&from=BG
[6] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32009L0073
[7] "Savunmasız müşteriler", kısa vadeli, uzun vadeli veya kalıcı duygusal, zihinsel, fiziksel, finansal veya sosyal koşullar da dahil olmak üzere çeşitli nedenlerden dolayı kişisel durumları nedeniyle 'zarar görme' riski altında olduğu kabul edilen kişilerdir.
[8] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2015:80:FIN
[9] https://energy-poverty.ec.europa.eu/observing-energy-poverty_en

Tüm Avrupalılar için Temiz Enerji başlığını taşıyan ve 8 farklı düzenleme içeren Dördüncü Enerji Paketi 2019 yılında kabul edildi ve Ulusal Enerji ve İklim Planları aracılığıyla enerji yoksulluğunun belirlenmesi, izlenmesi ve ele alınmasına yönelik açık yükümlülükler getirildi[11]. O tarihten bu yana, birçok AB ülkesi hedeflenen önlemleri ulusal düzenlemelerine dahil ettiler ve enerji yoksulluğuna yönelik kendi tanımlarını, ölçüm ve izleme yöntemlerini ve çözümlerini geliştirdiler.

2020 yılında Avrupa Komisyonu, Üye Devletlerin enerji yoksulluğunu tanımlama ihtiyacını yeniden teyit ederek enerji yoksulluğuna ilişkin bir tavsiye kararı kabul etti (EC, 2020/1563)[12].

Nisan 2022'de ise Avrupa Komisyonu enerji yoksulluğu ve savunmasız tüketiciler koordinasyon grubunu kurdu (EC, 2022/2082)[13].

Son olarak 2023'te Enerji Yoksulluğuna ilişkin Avrupa Birliği Tavsiyesi[14] ve Rehberi[15] kabul edildi.

Ancak Avrupa Birliği'nde enerji yoksulluğunu tanımlamaya, ölçmeye ve önlemeye yönelik bütün bu gelişmelere rağmen, Avrupa Birliğine üye devletlerin tümünde ortak bir enerji yoksulluğu tanımı ve ölçümünün sağlanması gerçekleştirilemedi (European Energy Network, 2023: 6-7). Enerji yoksulluğunu önleme çabaları da istenen düzeyde bir sonuç yaratmadı. EUROSTAT verileriyle 2022'de AB'de 41 milyondan fazla insan (nüfusun yüzde 9,3'ü) evlerini yeterince sıcak tutamıyordu. Ayrıca, AB nüfusunun neredeyse yüzde 7'sinin faturaları gecikmiş durumdaydı ve yüzde 15'i sızıntı, nem veya çürüme olan konutlarda yaşıyordu (Widuto, 2023).

[10] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1567&langId=en
[11] https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/clean-energy-all-europeans-package_en
[12] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1563
[13] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32022D0589
[14] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_202302407
[15] https://energy.ec.europa.eu/publications/commission-staff-working-document-eu-guidance-energy-poverty_en

ENERJİ HAKKI VE ENERJİ YOKSULLUĞU

Son yıllarda sadece Avrupa Birliğinde değil tüm dünyada enerjiye erişimin temel bir insan hakkı olduğu gerçeği giderek daha fazla kabul görmeye başladı. Enerjinin, yemek pişirme, ısıtma, aydınlatma, iletişim, sağlık hizmetleri, eğitim ve ekonomik faaliyetler dahil olmak üzere yaşamın çeşitli yönleri için hayati öneme sahip olduğu, enerjiye erişimin olmamasının yoksulluğun devam etmesine neden olacağı, kalkınma fırsatlarını sınırlayacağı ve diğer insan haklarına zarar verebileceği, bu nedenle de enerji yoksulluğuna karşı önlemler alınması gerektiği uluslararası düzeyde de kabul gören bir yaklaşım haline geldi (Hesselman, 2022: 62-69).

Enerji yoksulluğu, 2015 yılında, yoksulluk, eşitsizlik ve çevresel sürdürülebilirlik dahil olmak üzere çeşitli boyutlarda sürdürülebilir kalkınmayı sağlamayı amaçlayan 2015-2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri doğrultusunda Birleşmiş Milletler (BM) gündemine dahil oldu. 7 Numaralı Hedefle, hanelerin uygun fiyatlı, satın alınabilir, güvenilir ve sürdürülebilir modern enerji hizmetlerine ulaşımının sağlanması gerektiği vurgulandı[16].

Öte yandan, BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin[17] kırsal bölgelerde yaşayan kadınların elektriğe erişim hakkına değinmesi (Madde 14(2)(h)) dışında uluslararası hukukta enerji hakkına açık atıf bulunmasa da, enerjiye erişimin temel bir insan hakkı olduğu yaklaşımı Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi kapsamında daha geniş bir hak olan yeterli yaşam standardı hakkına dayandırılmaya başlandı. Bu yaklaşımı benimseyen BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi (CESCR), çeşitli kararlarında tüm hanelerin temel elektrik ihtiyaçlarını karşılayacak minimum enerji kaynağına sahip olmalarının; asgari enerji ihtiyaçlarını karşılayamayan hanelerin elektrik kesintilerinin önlenmesinin, sosyal tarifeler yoluyla enerjinin satın alınabilirliğinin sağlanmasının devletlerin Sözleşme kapsamındaki yükümlülüklerinin bir parçası olduğunu ifade etti [18]. Komite'nin 24 No'lu

[16] https://turkiye.un.org/tr/sdgs/7

[17] https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women

[18] CESCR 'Concluding Observations on the Sixth Periodic Report of Germany' (27 November 2018) UN Doc E/C.12/DEU/CO/6 https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/ec12deuco6-concluding-observations-sixth-periodic-report-germany ve CESCR 'Concluding Observations on the Fifth Periodic Report of Belgium' (26 March 2020) UN Doc E/C.12/BEL/CO/5

Genel Yorumunda da (2017)[19], su veya elektrik gibi temel hizmetleri sağlayan özel şirketlerin de, kapsamın evrenselliği, hizmetin sürekliliği, fiyatlandırma politikaları, kalite gereklilikleri ve kullanıcı katılımı yükümlülükleri açısından kamu hizmetinin gerektirdiği katı düzenlemelere tabi olmaları gerektiği ifade edildi.

Pandemi döneminde düşük gelirli hanelerin enerjiye ulaşmada yaşadıkları zorluklar, bu zorluklara karşı gösterdikleri tepkiler ve enerji yoksulluğuna karşı pek çok ülkede alınan ek tedbirler, enerji hizmetlerinin, kâr amacı güden enerji şirketleriyle yapılan sözleşmelerle karşılanacak ticari bir faaliyet değil, sağlık, eğitim, güvenlik, sosyal içerme ve kişisel gelişim açısından vazgeçilmez, hayati nitelik taşıyan temel bir kamu hizmeti olduğu anlayışını yaygınlaştırdı.

Bütün bu gelişmeler, son yıllarda enerji hizmetlerinin temel bir kamu hizmeti olmasının yanı sıra bir insan hakkı olduğu yolundaki perspektifi güçlendirdi ve enerji yoksulluğuna karşı mücadelenin kamusal bir görev olduğu fikrini pekiştirdi.

TÜRKİYE'NİN ENERJİ YOKSULLUĞUNA YAKLAŞIMI

Avrupa'nın enerji yoksulluğuna ilişkin stratejisinin unsurları, aday ülke konumu giderek zayıflayan Türkiye'ye yansımadığı gibi; Türkiye, enerji yoksulluğuna yönelik olarak kendi stratejisini, kendi tanımını, ölçüm ve izleme yöntemlerini de geliştirmiş değildir. 12. Kalkınma Planındaki "*Elektrik ve doğal gaz piyasalarında maliyet bazlı fiyatlandırma uygulamaları benimsenecek, belirli gelir seviyesinin altındaki tüketici gruplarının desteklenmesi uygulamasına geçilecektir.*" (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. 2023: 105) ifadesi enerji yoksulluğuna ilişkin bir stratejinin değil enerji piyasalarında fiyat artışlarının hızlanacağının bir işaretidir. 12. Kalkınma Planındaki vizyon çerçevesinde hazırlanan 2024-2028 Stratejik Planında (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2024) enerji yoksulu kesimlerin durumuna ya da desteklenmesine dair herhangi bir ifade bulunmamaktadır. Enerji yoksulluğu konusu, AB üye devletlerin çoğundaki uygulamaların aksine, enerji strateji belgesinde (T. C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı. 2024); ya da iklim ve çevre

https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/ec12belco5-committee-economic-social-and-cultural-rights.

[19]CESCR General Comment No 24 (2017) https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g17/237/17/pdf/g1723717.pdf?token=O7boeFUd3SgNA9IgJ2&fe=true

politikalarına ilişkin strateji belgesinde (T.C. Şehircilik, Çevre ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 2024) de yer almamaktadır

Türkiye'de enerji yoksulluğu, stratejik bir yaklaşımla değil, sosyal yardım programları kapsamında ad hoc yöntemlerle ele alınmakta, enerji yardımlarına ilişkin ayrıntılı veriler açıklanmamakta, yardımların izlenmesi ve değerlendirilmesi de yapılmamaktadır. Enerji yardımlarının özellikle genel ve yerel seçimler öncesi geniş emekçi kesimlerin geçim krizine karşı artan tepkilerini önlemek için gündeme alındığı görülmektedir. Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ya da makam onayı ile uygulamaya sokulan enerji yardımları, kamuoyuna bir insan hakkı ya da sosyal hak olarak değil Cumhurbaşkanının şahsi kararı ile verilen yardımlar gibi sunulmaktadır.

ENERJİ YOKSULLUĞUNUN YAPISAL NEDENLERİ

Enerji yoksulluğuna analitik açıdan bakan çalışmalar, 1990'lı yıllardan sonra haneleri enerji yoksulluğuna sürükleyen üç temel faktör üzerinde durmuşlardır (Bouzarovski vd., 2012; Thomson ve Bouzarovski, 2019). Bunlardan birincisi **düşük hane halkı gelirleri,** ikincisi **yüksek enerji fiyatları**, üçüncüsü ise **konutların düşük enerji etkinliği**dir (Recaldea vd. 2019). Bu faktörlerin kendileri de 1980 sonrasında küresel kapitalizme damgasını vuran neoliberal dönüşümlerin sonucunda ortaya çıkmışlardır.

Ekonomilerin yeterli istihdam yaratamaması, işgücü piyasalarında esnekleşme ve güvencesizleşme, ücret gelirlerinin GSMH içindeki payının azalması gibi olgular, hemen her ülkede düşük gelirli hane sayısını artırmıştır. Özellikle 2008 finansal krizinden sonra Avrupa ülkeleri dahil tüm dünyada güvencesizlik riskinin artması, işgücü piyasalarının enerji yoksulluğu ile bağlantısını daha görünür kılmıştır. Öte yandan artan işsizliğin ve düşen ücret payının yarattığı eşitsizlikleri düzeltici bir etki yapması beklenen sosyal devlet uygulamalarının zayıflatılması, enerji yoksulluğunun bir başka yapısal arka planını oluşturmuştur.

Enerji yoksulluğuna yol açan bir diğer faktör olan enerji fiyatlarının yüksekliği olgusunun arkasında, enerji piyasalarındaki özelleştirmelerin yol açtığı, oligopolcü ve tekelci piyasa yapılanmaları ve bu tür piyasalarda oluşan fiyatların yüksekliği karşısında kamusal düzenlemelerin sınırlı kalışı yatmaktadır. Türkiye dahil pek çok ülkede, enerjide kamusal üretim, dağıtım ve perakende faaliyetlerinin dikey entegrasyonuna son verilmesi, enerji piyasalarının özel tekelci rekabete açılması ve giderek kamu enerji

şirketlerinin tümüyle özelleştirilmesi, kar maksimizasyonunu hedefleyen, yoğunlaşma oranının ve şirketlerin piyasa gücünün yüksek olduğu özel enerji piyasalarında yüksek enerji fiyatları ile sonuçlanmıştır.

Enerji yoksulluğuna yol açan enerji etkinliği düşük konutlar sorunu ise, hanelerin düşük gelir düzeyleriyle olduğu kadar konut piyasalarındaki yapısal dönüşümle de ilişkilidir. Türkiye gibi konut inşaatının ekonominin itici unsurlarından olduğu pek çok ülkede, konut bir ihtiyaç malı olarak değil bir spekülasyon aracı olarak kullanılmakta ve enerji etkinliği düşük olan konutlara yapılacak yatırımlar ve kamusal destekler ikinci plana itilmektedir.

Yukarda özetlediğimiz bu yapısal belirleyiciler, ülkelerin dünya kapitalist sistemi içerisindeki tarihsel konumlarına, bu konumla ilişkili olan ekonomik ve sosyal yapılarına bağlı olarak enerji yoksulluğunun farklı ülkelere göre öne çıkan biçimlerini ve derecesini biçimlendirmiştir.

ENERJİ YOKSULLUĞU GÖSTERGELERİ İLE TÜRKİYE'DE ENERJİ YOKSULLUĞU

Enerji yoksulluğu, zamana ve yere göre değişen çok boyutlu bir kavramdır ve bu nedenle tek bir gösterge ile kolayca kavranamaz. İlgili literatürde enerji yoksulluğunu ölçmeye yönelik yöntemler üç grupta toplanmaktadır (Thema ve Vondung, 2020):

Harcama yaklaşımı – hanelerin karşı karşıya oldukları enerji maliyetlerinin mutlak veya göreceli eşiklere göre incelenmesi. Bu yöntem hane halkının harcama düzeyinin belirli bir oranının ölçüt kabul edilmesi ve enerji harcamaları bu oranın üstünde olan hanelerin enerji yoksulu olarak nitelendirmesidir.

Doğrudan ölçüm yaklaşımı – evde elde edilen enerji hizmetlerinin (ısıtma, elektrik gibi) seviyesinin belirlenmiş bir standartla karşılaştırılması. Bu yöntem belirli bir enerji miktarının tüketimini eşik olarak belirleyip hane halkının bu eşik altında enerji tüketimi gerçekleştirmesi durumunda enerji yoksulu sayıldığı yöntemdir. Ülkeler arasında hatta aynı ülke içindeki farklı hane halkları arasında enerji ihtiyaçları ve tüketim alışkanlıkları farklı olacağı için eşik olarak belirlenen miktarın standart bir ölçüt haline gelmesi tartışmalıdır.

Beyana dayalı yaklaşım – hane içinde koşulların kişilerce değerlendirilmesi: Bu yöntem, kişinin barınma koşullarına ilişkin olarak kendi beyan ettiği değerlendirmelere ve hanenin yaşadığı topluma göre belirli temel ihtiyaçları ne ölçüde karşılayabildiğine ilişkin tespitlere dayanır.

EPOV harcama temelli ve beyana dayalı yaklaşım yöntemlerini birlikte kullanarak dört adet birincil elektrik yoksulluğu göstergesi belirlemiştir[20]:

Tablo 1. Avrupa Birliği Enerji Yoksulluğu Gözlemevi (EPOV) Birincil Göstergeleri

Gösterge tipi	**Gösterge**	**Tanım**
Harcama temelli göstergeler	Gelirde enerji harcamasının yüksek payı	Gelirinde (eşdeğer) enerji harcaması payı ulusal medyan ortalamanın 2 katından fazla olan nüfus (2M).
	Gelirde enerji harcamasının düşük payı	Mutlak (eşdeğer) enerji harcaması ulusal medyan ortalamanın yarısından az olan nüfus (M/2).
Beyana dayalı göstergeler	Evi yeterince sıcak tutamama	Kişilerin kendi bildirimlerine dayanarak.
	Hizmet faturalarındaki gecikmeler	Hanelerin son 12 ayda elektrik faturalarını zamanında ödeyemediklerini beyan etmelerine dayanarak.

EPOV ek olarak, başta EUROSTAT web sitesi, Gelir ve Yaşam Koşulları İstatistikleri (SILC) ve Bina Stoku Gözlemevi (BSO) olmak üzere farklı veri kaynaklarından 18 ikincil göstergeden oluşan bir set çıkarmıştır.[21]

[20] https://energy-poverty.ec.europa.eu/energy-poverty-observatory_en.
[21] https://energy-poverty.ec.europa.eu/system/files/2021 09/epov_methodology_guidebook_1.pdf

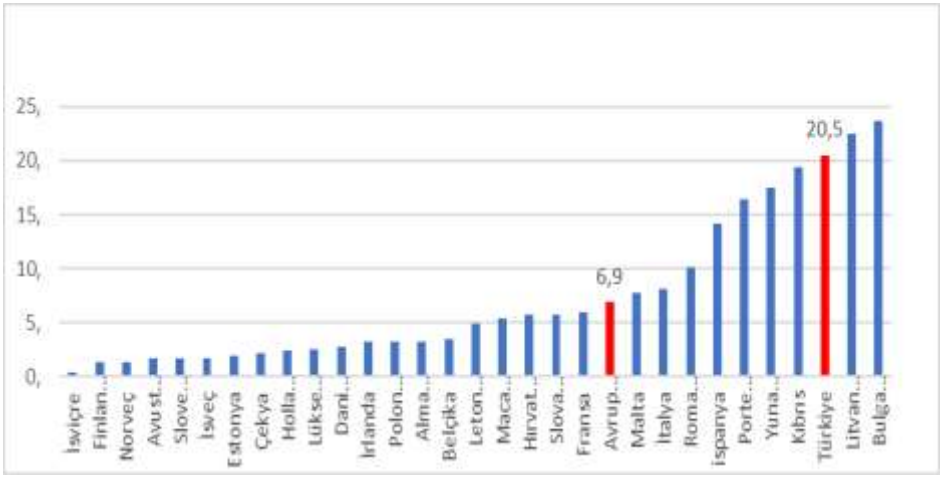
Tablo 2. Avrupa Birliği Enerji Yoksulluğu Gözlemevi (EPOV) İkincil Göstergeleri

Gösterge tipi	**Gösterge**
Enerji fiyatları	Akaryakıt, Biyokütle Kömür, Ev elektriği ve Bölgesel ısıtma, ev gaz fiyatları
Beyana dayalı	Yaz aylarında konforlu serinliğe sahip konut Kış aylarında konforlu sıcaklığa sahip konut Sızıntı, nem, çürümenin varlığı:
Harcamaya dayalı	Gelirin beşte birlik dilimlerinde enerji giderleri
Bina Özellikleri	A enerji etiketine sahip konutlar, Orta nüfuslu bölgelerde konutlar, Yoğun nüfuslu bölgelerde konutlar, Isıtma ile donatılmış, Klima ile donatılmış; Mülkiyet durumuna göre (kiracılar, ev sahipleri) ve tüm konutlar için kişi başı oda sayısı
Yoksulluk ve sağlık riskleri	Yoksulluk riski
	Aşırı kış ölümleri/ölümler

Türkiye'de enerji yoksullarının tespitinde AB'nde geliştirilen türde göstergeler kullanılmamakta, muhtaç durumda olduğu Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca (ASHB) tespit edilen ve düzenli sosyal yardımlardan yararlanan haneler aynı zamanda enerji yoksulu sayılmaktadır.

EUROSTAT veri setleri, enerji yoksulluğuna ilişkin göstergeler kapsamında diğer aday ülkelerin yanı sıra Türkiye'ye ilişkin bazı göstergeleri de sunmaktadır. Bu göstergelerden ilki Beyana Dayalı Birincil Göstergeler kapsamındaki enerji yoksulluğunu ifade eden evi yeterince sıcak tutamayan hanelerin oranıdır.

Grafik 1. Evini yeterince sıcak tutamayan haneler – 2021 %



Kaynak: EUROSTAT[22]

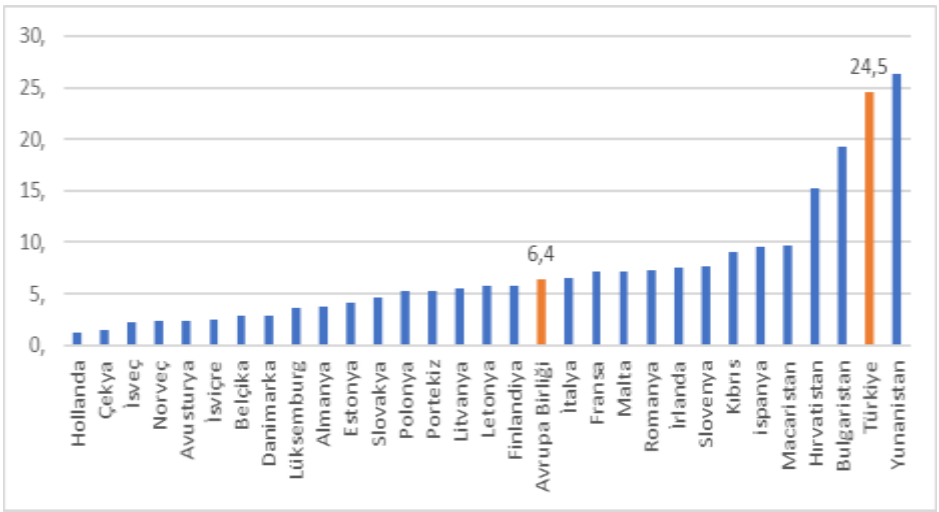
2021 yılında Türkiye'de evini yeterince sıcak tutamayan hanelerin oranı yüzde 20,5 ile yüzde 6,9 olan AB ortalamasının 3 katına yakındır.

Gene EUROSTAT verilerine göre 2021 yılında geliri medyan eşdeğer gelirin yüzde 60'ının altında olan haneler içinde evini yeterince ısıtamayanların oranı yüzde 44,5'tir. Yani göreli yoksulların yarıya yakını kışın yeterince ısıtılamayan evlerde yaşamaktadır. Bu oran AB ortalamasında yüzde 16,4'tür.

Bir diğer gösterge Beyana Dayalı Birincil Göstergeler kapsamındaki enerji faturalarını ödemekte gecikmeler yaşayan hanelerin oranıdır.

[22] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_MDES01/default/table?lang=en

Grafik 2. Enerji hizmetleri fatura ödemelerinde gecikmeler yaşayan haneler - 2021, %



Kaynak:EUROSTAT [23]

2021 yılında Türkiye'de toplam hanelerin içinde enerji hizmetleri fatura ödemelerinde gecikmeler yaşayan hanelerin oranı yüzde 24,5 ile yüzde 6,4 olan AB ortalamasının 3,8 katıdır.

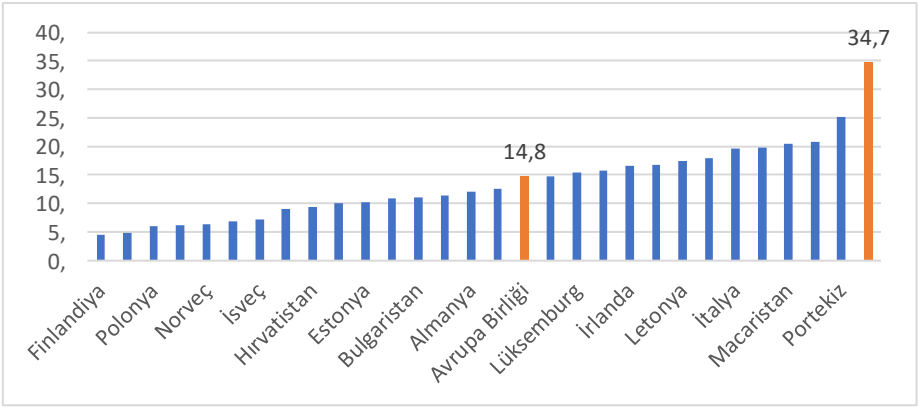
2021 yılında geliri medyan eşdeğer gelirin yüzde 60'ının altında olan hanelerin içinde enerji hizmetleri fatura ödemelerinde gecikmeler yaşayan hanelerin oranı ise yüzde 42,8'dir. Yani göreli yoksulların yarıya yakını elektrik ve gaz faturalarını ödemekte zorluk çekmektedir. Bu oran AB ortalamasında yüzde 15,9'dur[24].

Beyana dayalı ikincil göstergeler kapsamında konut ile ilgili olarak "sızdıran çatı, nemli duvarlar/zeminler/temel ya da pencere çerçevelerinde veya zeminde çürüme" sorunlarından birine sahip olan nüfusun oranına bakıldığında bu oranın Türkiye'de

[23]https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_MDES07$DEFAULTVIEW/default/table?lang=en
[24]https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_mdes07__custom_12012771/default/table?lang=en

yüzde 34,7 ile yüzde 14,8 olan Avrupa Birliği ortalamasının iki katından fazla olduğunu görürüz.

Grafik 3. Çatısı sızdıran, duvarları, zemini veya temeli rutubetli olan veya pencere çerçeveleri veya zemini çürümüş bir konutta yaşayan toplam nüfus - 2020 %

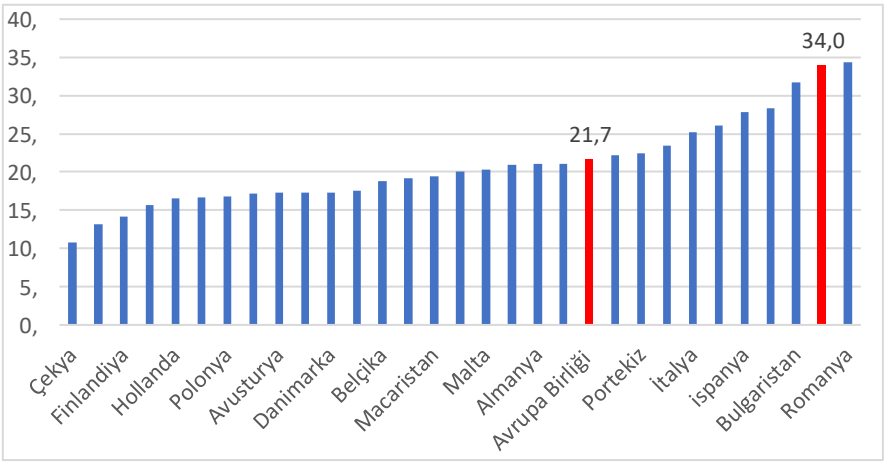


Kaynak: EUROSTAT[25]

Enerji yoksulluğuna ilişkin ikincil göstergeler kapsamında EUROSAT verileriyle Türkiye'nin AB ile karşılaştırmalı durumuna bakabileceğimiz bir gösterge de yoksulluk ve sosyal dışlanma altında olan kişilerin oranıdır.

[25]https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_mdho01__custom_10806288/default/table?lang=en

Grafik 4. Yoksulluk veya sosyal dışlanma riski altındaki kişiler - 2021 %



Kaynak: EUROSTAT[26]

2021 yılında Türkiye'de yoksulluk ve sosyal dışlanma altında olan kişilerin oranı yüzde 34 iken AB ortalamasında bu oran yüzde 21,7'dir.

Yukarıdaki enerji yoksulluğuna ilişkin karşılaştırmalı veriler AB ülkelerine kıyasla Türkiye'deki enerji yoksulluğunun ne kadar yaygın ve derin olduğunu göstermektedir.

ENERJİ YOKSULLUĞUNA SOSYAL YARDIMLARLA ÇÖZÜM ARAYIŞI

Bir sosyal hizmet olma niteliğinin yanı sıra bir insan hakkı olan enerjinin gereken düzeyde karşılanamaması, enerji yoksulluğuna düşen geniş yığınların toplumsal tepkilerine yol açmıştır. Özellikle sosyal refah mekanizmalarının kısıtlı olduğu ülkelerde soğuk evler, ödenemeyen faturalar ve kesintilerin yol açtığı toplumsal sorunlar daha ağır hissedilmiştir.

[26]https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PEPS01N__custom_6444563/default/table?lang=en

Enerji yoksulluğunu yaşayan hanelerin durumu zorlaştıkça, enerji fiyatlarının yüksekliğine karşı tepkiler ve hükümetler üzerindeki baskılar artmış, uyguladıkları neoliberal politikalarla enerji yoksulluğuna giden yolu açan hükümetler çözüm olarak sosyal yardımlara yönelmişlerdir.

Bu tepkilerin, enerji yoksulluğunun arkasındaki temel yapısal neden olan enerji sektörü özelleştirmelerine karşı tepkilere dönüşmesinden çekinen neoliberalizmin global kaleleri konumundaki Uluslararası Para Fonu (IMF)/Dünya Bankası gibi mali kuruluşlar da enerji yoksulları için sosyal yardımlardan yana olmuşlardır. Düşük gelirli tüketicilere yönelik sosyal destek programları, genel elektrik ve gaz piyasası serbestleştirme sürecinin ayrılmaz bir parçası olarak düşünülmüştür. Sosyal destekler tüketicilerin tepkilerini önleyecek ve böylece elektrik ve gaz piyasalarındaki genel serbestleştirme süreci engellenmemiş olacaktır (Dünya Bankası, 2015).

Sektörde piyasalaşmaya yönelik girişimler sonucu artması kaçınılmaz olan fiyatlar karşısında yoksul kesimlerin fiyat sübvansiyonları ile değil kamu kaynakları ile finanse edilecek sosyal yardımlarla desteklenmesini savunan özel sektör temsilcilerinin de enerji yardımlarından yana olduğu görülmüştür. Elektrik dağıtım şirketlerinin yoksul hanelere kamu eliyle elektrik yardımını desteklemelerindeki özel amaç, ödenemeyen faturaların tahsili ve kaçak kullanımın azaltılmasıdır. Bu tür bir sosyal yardım, şirketler açısından ödenemeyen faturalar sorununun çözümüne olduğu kadar, kronik kaçak kullanım sorununun çözümüne da yardımcı olacaktır. Yani bir bakıma enerjide özelleştirmeye gidilirken, kaçak elektriğin önlenmesi ve ödenemeyen faturaların tahsili, düşük gelirli hane halklarına kamu kaynakları kullanılarak verilen tüketim desteği ile kamulaştırılmaktadır. Benzer bir durum doğal gaz için de geçerlidir (GAZBİR, 2018).

TÜRKİYE'DE ENERJİ YARDIMLARI

Türkiye'de enerji yoksulluğu 2000'li yıllarda yeterli düzeyde kömür alamayan hanelerin yakıt yoksulluğu olarak kendini gösterdi ve 2004 yerel seçimlerinden önce 2003 yılında Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumunun koordinatörlüğünde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları (SYDV) aracılığıyla yoksul hanelere kömür yardımları başlatıldı.

Tablo 3. Kömür Yardımları 2019-2023 YHane **Sayısı**

Yıl	Hane Sayısı (Planlanan)*	Kömür(Ton) (Planlanan)*
2109	1.878.413	1.567.155
2020	1.805.521	1.686.063
2021	1.830.415	1.639.489
2022	2.029.576 (Gerçekleşen 2.066.649)	1.791.236 (Gerçekleşen 1.842.588)
2023	1.895.622	1.614.077

Kaynak: 2019-2020 AÇSHB Faaliyet Raporları; 2021-2023 ASHB Faaliyet Raporları[27]

*Bakanlık faaliyet raporlarında gerçekleşme verileri düzenli olarak verilmemektedir.

Kömür yardımından 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu kapsamındaki sosyal güvencesi olmayan ihtiyaç sahibi haneler veya sosyal güvencesi olan ancak hane içinde kişi başına düşen aylık geliri net asgari ücretin 1/3'ünden (2024 yılı için 5.667,37 TL) az olan haneler faydalanabilmektedir. Hanelere dağıtılacak kömür miktarı bölgenin iklim koşulları, geçmiş yıllara ait dağıtım miktarları ve kömürün ısıl değerleri dikkate alınarak 2023 kömür döneminden itibaren ASHB tarafından belirlenmektedir.

Elektrik yoksulluğu ise önce kırsal bölgelerde pahalı enerji fiyatları karşısında tarımsal gelir düşüklüğüne bağlı olarak çiftçilerde görüldü. 2008 krizinden sonra elektrik faturalarını ödeyebilmek için başta gıda olmak üzere diğer temel harcama kalemlerinde kısıntılar yapan hanelerin yaşadığı elektrik yoksulluğu, sorunu kentlere yaydı. Elektrik üretim ve dağıtımının özelleştirilmesine paralel olarak elektrik yoksulluğu daha da yakıcı bir sorun halini alınca sermaye çevreleri bu sorunun özelleştirme politikalarını engelleyecek boyutlara ulaşmasından ciddi kaygı duymaya başladılar. Özelleştirilen dağıtım şirketleri de düşük gelirli tüketicilerin ödeyebilirliklerini sağlamak için geçmiş borçların affedilmesi, sabit ödemeler, taksitli ödemeler veya hizmeti kesme gibi yollara başvurmak yerine kamu kaynaklarından finanse edilen bir sosyal yardım sistemini, piyasalaşmayı kolaylaştıran bir unsur olarak gördüler.

[27] ASHB Faaliyet Raporları için bkz. https://www.aile.gov.tr/raporlar/yillik-faaliyet-raporlari/

31 Mart 2019 yerel seçimlerinden hemen önce 29 Şubat 2019 tarihli Cumhurbaşkanı Kararı ile düşen ücret gelirleri ve artan elektrik fiyatları karşısında çaresiz kalan yoksul hanelere elektrik tüketim desteği adı altında elektrik yardımı başlatıldı. 1 Mart 2019 tarihinde uygulamaya konan Elektrik Tüketim Desteği[28] Elektrik Piyasası Kanunu'nun 17/7 maddesine dayandırılmıştır.[29] Bu destek 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu ile 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun kapsamında düzenli sosyal yardım alan hak sahiplerini kapsamaktadır.

Desteğin kaynağı öncelikle Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonudur. Fon kaynaklarının yeterli olmaması durumunda ödeme için ihtiyaç duyulan tutar Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bütçesine konacak ilave ödenekle karşılanmaktadır.

Hanelerin yardımı alması basit bir işleyişe bağlanmıştır. Hak sahiplerini gösterir liste her ay Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünce Bütünleşik Sosyal Yardımlar Bilgi Sistemi üzerinden hazırlanmaktadır. Hak sahibinin TC Kimlik Kartı ve mesken tipi elektrik faturası ile PTT şubesine gitmesi yeterlidir. PTT aracılığıyla hak sahibi 1-2 kişilik hanelere aylık 75 kWh, 3 kişilik hanelere aylık 100 kWh, 4 kişilik hanelere aylık 125 kWh, 5 ve daha fazla kişilik hanelere aylık 150 kWh, kronik hastalığı nedeniyle cihaza bağımlı hastaların bulunduğu hanelerde hasta başına aylık 150 kWh karşılığı TL ödeme yapılmaktadır. Elektrik tüketim desteğinin miktarı 2024 fiyatlarıyla, 1-2 kişilik hanelere 112,63 TL; 3 kişilik hanelere aylık 150,17 TL; 4 kişilik hanelere aylık 187,71 TL; 5 ve daha fazla kişilik hanelere aylık 225,25 TL ve kronik hastaların bulunduğu hanelerde hasta başına aylık 225,25 TL'dir.

Elektrik tüketim desteği kapsamında yapılan ödemeler, diğer sosyal yardımlar ve aylıklar için yapılacak muhtaçlık hesaplaması ile genel sağlık sigortası gelir tespitinde gelir olarak dikkate alınmamaktadır.

Elektrik yardımı yapılan yoksul hane sayısı yıldan yıla artmakla birlikte bu artışın seçim yılı olan 2023'te yüzde 61 oranında artışla en yüksek seviyesine çıktığını ve 4.378.839 haneye elektrik yardımı yapıldığını görüyoruz. Bu da eşdeğer hane halkı kullanılabilir

[28]https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/02/20190228-11.pdf
[29] https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6446.pdf

fert medyan gelirinin yüzde 60'ı dikkate alarak belirlenen yoksulluk sınırına güre, yoksulların yüzde 75'ine elektrik yardımının ulaştığını göstermektedir.

Tablo 4. Elektrik yardımları 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Elektrik yardımı alan hane sayısı	1.343.109	1.659.448	1.801.835	2.719.745	4.378.839
Elektrik yardımı alan hanelerdeki kişi sayısı *	4.499.415	5.476.178	5.819.927	8.621.591	13.749.554
TÜİK verileriyle Yoksul hanelerdeki kişi sayısı**	17.207.000	17.921.000	17.636.000	18.030.000	18.219.000
TÜİK verileriyle Elektrik yardımı ulaşan yoksul kişi oranı	26,1	30,5	33,0	47,0	75,4
Elektrik yardımı miktarı (Milyar TL)	0,686	1,25	1,57	4,72 (Ayrılan)	8,67

* ADNKS sonuçlarına göre ortalama hane halkı büyüklüğü verileri kullanılmıştır

** Yoksulluk riski %60

Kaynak: ASHB Faaliyet Raporları, TÜİK. Kendi hesaplamalarımız.

Son yıllarda hanelerin doğal gaz kullanımı yaygınlaştıkça doğal gaz yoksulluğu da yakıcı bir sorun haline gelmiş ve 18 Ocak 2022 tarihinde Cumhurbaşkanlığı makam onayı ile yoksul hanelere doğal gaz yardımı yapılması kararlaştırılmıştır. 18 Şubat 2022 tarihi itibarıyla başlatılan Doğal Gaz Tüketim Desteği Programından yararlanmak için, Türk vatandaşı olmak, resmi ikamet adresine kayıtlı mesken türü doğal gaz aboneliğine sahip bulunmak ve 3294 sayılı Kanun kapsamında olduğu SYDV'larınca belirlenmiş olmak gerekmektedir. Buna göre. 3294 sayılı Kanun kapsamında ihtiyaç sahibi olup hane içinde kişi başına düşen aylık geliri net asgari ücretin 1/3'ünden (2024 yılı için 5.667,37 TL) az olan haneler (Hanesinde memur, noter ve muhtar bulunanlar hariç) doğal gaz yardımından faydalanabilmektedir. Destek tutarları, Ekim-Mayıs aylarını içeren 8 aylık dönemde hak sahipliği şartları sağlandığı müddetçe 2024 yılı için yıllık 1.500 TL ila 3.500 TL (aylık 188-438 TL) arasında olup bölgesel farklılıklar göz önüne alınarak ilden ile değişkenlik göstermektedir. Ödemeler her ay için hesaplanıp 2 ayda bir yapılmaktadır. ASHB Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü sayfalarında listelenen 2024 yılındaki sosyal yardım programlarına ilişkin tabloda[30], elektrik, kömür ve barınma yardımlarının Türk vatandaşlarına verileceğine dair bir şerh bulunmamakla birlikte doğal gaz yardımlarının Türk vatandaşlarına verileceği açıkça belirtilmiştir.

Doğal gaz desteğinden yararlanacak kişiler öncelikle e-devlet üzerinden yaptıkları Sosyal Yardım Başvurularında bir ön elemeye tabi tutulmakta daha sonra ilgili Sosyal Yardım ve Dayanışma Vakıfları tarafından muhtaçlık kriterlerine uyup uymadıkları tespit edilmektedir. Bu tespit yapılırken, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşmayı Teşvik Kanunu kapsamında olanlar dışında dönemsel ihtiyaç sahibi olduğu SYD Vakıflarınca belirlenenlere de doğal gaz yardımı yapılmaktadır. Yardıma hak kazananlar kimlik belgesi ve doğal gaz faturası/ön ödemeli sayaç kartı ile PTT şubelerine giderek desteklerini almaktadır. Ön ödemeli sayaç kullananların destek miktarı kartlarına yatırılacak, faturalılarda ise fatura bedeli yardım miktarını aşıyorsa faturanın tamamı ödenmeden yardım verilmemektedir. Sağlık raporu bulunan kronik hastalara veya hayatlarını cihaza bağlı sürdüren muhtaç vatandaşlara ödeme yüzde 5 artırılmaktadır.

ASHB yıllık faaliyet raporlarındaki verilerle toplamda kaç hanenin doğal gaz tüketim desteği aldığı ve bu amaçla ne kadar kaynak ayrıldığını doğru bir biçimde saptamak mümkün görünmemektedir.

[30] https://www.aile.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz/

Tablo 5. Doğal gaz tüketim desteği 2022-2023

	2022	2023
Doğal gaz tüketim desteği alan hane sayısı	690.030	162.666
Doğal gaz tüketim desteğine ayrılan kaynak	516.700.000 TL	117.500.000 TL

Kaynak: ASHB Yıllık Faaliyet Raporları

Ayrıca doğal gaz ödemelerini karşılamakta zorlanan hane sayısının yoksul olarak tanımlanan hanelerden çok daha fazla olması nedeniyle, 14 Mayıs seçimlerinden hemen önce 1 Mayıs 2023 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 1 Mayıs 2024 tarihine kadar ayda 25 metreküp karşılığı doğal gazın tüm konutlara ücretsiz verilmesi yoluna gidildi.

Konutlarda enerji verimliliğini artıracak desteklerle hanelerin enerji tüketimini azaltma ve bu yolla enerji yoksulluğunu önleme çabaları Avrupa'da bazı ülkelerde önemli bir yer tutmaktadır. Türkiye'de ise bu yöntemle sağlanan sosyal destekler gerek ulaşılan haneler gerekse miktar bakımından kayda değer bir düzeye gelmiş değildir. Barınma yardımları başlığı altında oturulamayacak derecede eski, bakımsız ve sağlıksız evlerde yaşayan ihtiyaç sahibi vatandaşlara evlerinin bakım onarımı, yapımı, ev eşyası alımı için yapılan ayni veya nakdi yardımların miktarı aşağıda Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Barınma yardımları 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Barınma yardımı aalan hane sayısı	22.413	23.498	30.363	26.688	20.846
Barınma yardımı miktarı TL	80.120.000	88.390.000	119.600.000	144.940.000	271.800.000

Kaynak: ASHB Yıllık Faaliyet Raporları

SOSYAL YARDIMLAR VE YOKSULLUĞUN YÖNETİLMESİ

2024 yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programındaki verilere göre 2018-2022 yılları arasında sosyal harcamaların Gayri Safi Yurtiçi Hasılaya (GSYH) oranı aşağıdaki Tablo 7'de verilmiştir. 2023 oranları gerçekleşme tahmini, 2024 oranları program verileridir. Karşılaştırma amacıyla 2004 verileri de eklenmiştir.

Tablo 7. Kamu Kesimi Sosyal Harcamalarının GSYH'ya Oranı , %

	2004	2018	2019	2020	2021	2022	2023*	2024**
EĞİTİM	**3,1**	3,8	3,7	3,4	2,9	**2,6**	3,2	3,6
SAĞLIK	**3,8**	3,6	3,8	4,1	4,0	**3,2**	3,8	4,0
SOSYAL KORUMA	**6,7**	9,0	9,5	10,1	8,2	**6,1**	7,8	8,1
Emekli Aylıkları ve Diğer Harcamalar	**6,1**	8,0	8,5	8,9	7,0	**5,2**	6,7	7,0
Sosyal Yardım ve Primsiz Ödemeler	**0,3**	0,9	0,9	1,2	1,1	**0,9**	1,0	1,0
Doğrudan Gelir Desteği Ödemeleri	**0,4**	0,1	0,1	0,1	0,1	**0,1**	0,1	0,1
TOPLAM	**13,6**	16,3	17,1	17,6	15,1	**11,0**	14,8	15,7

*Gerçekleşme tahmini

** Program

Kaynak: 2024 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı[31]

[31] https://www.sbb.gov.tr/yillik-programlar/

Türkiye'deki sosyal harcamaların tüm kalemleri GSYH'ya oranları açısından AB ortalamasının çok gerisindedir. Örneğin EUROSTAT verilerine göre 2021 yılında sağlık ve sosyal koruma harcamalarının GSYH'ya oranı AB'nde ortalama yüzde 29,9 iken bu oran aynı yıl Türkiye'de yüzde 10,8 ile AB ortalamasının neredeyse üçte biridir[32]. 2021 yılında sağlık ve sosyal koruma harcamaları AB'nde kişi başına ortalama 8.556 Euro iken, bu rakam aynı yıl Türkiye'de 1.543 Euro ile AB ortalamasının çok gerisindedir[33]. Türkiye'de 2021 yılında emekli aylıklarının GSYH'ya oranı yüzde 7 iken aynı oran AB'nde ortalama yüzde 12,9'dur. [34]

Tablo 7'nin ortaya koyduğu önemli bir gerçek, zaten zayıf olan sosyal devletin son yirmi yılda daha da zayıflamış olduğudur. 2004-2022 döneminde eğitim, sağlık, emekli aylıkları ve doğrudan gelir destekleri için yapılan kamusal harcamaların GSYH'ya oranı düşerken, çok sınırlı da olsa tek artan harcama oranı sosyal yardımlar ve primsiz ödemeler olmuştur. Bu süreçte genel olarak sosyal devlet ve özel olarak da sosyal güvenlik sistemi neoliberal politikalarla zayıflatılmış, kamusal hizmet üretimi ve sunumu ticarileşmiş ve özelleştirilmiş; sosyal hakların hak olmaktan çıkartılıp devletin yoksulluk temelinde temin ettiği hizmet alanlarına dönüştürülmesi süreci derinleşmiştir. Artan yoksulluğun yönetilmesi de sosyal yardımlara kalmıştır.

Türkiye'de sosyal yardımlar ve primsiz ödemeler esas olarak ASHB tarafından yapılmakla birlikte, belediyeler, Vakıflar Genel Müdürlüğü, Milli Eğitim Bakanlığı, TKİ, Yurt-Kur tarafından yapılan ayni ve nakdi sosyal yardımlar da mevcuttur. 2006 yılında çıkartılması planlanan Sosyal Yardımlar ve Primsiz Ödemeler Kanunu, tasarı taslağı olarak kalmış sosyal yardım ve primsiz ödemelerin bütüncül bir yasal çerçevesi oluşturulmamıştır. 2024 yılı itibariyle Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünün yoksullara yönelik aile, barınma-gıda, engelli-yaşlı, sağlık ve eğitim başlıkları altında toplanan 47 yardım türü mevcuttur. AKP döneminde elektrik yoksulluğu, doğal gaz yoksulluğu gibi yeni yoksulluk biçimlerinin doğuşu ile yoksullara yapılan yardımlar çeşitlendirilmiş, sosyal yardım alanların sayısı da artmıştır. Ancak sosyal yardım miktarı, artan yoksulluğa çare olacak düzeyde artırılmamıştır. Kamu kurumları tarafından yapılan sosyal yardım ve primsiz ödemelerin tümünün GSYH'ya oranı 2022 yılında yalnızca yüzde 0,9 olmuştur. Sosyal yardım harcamalarının GSYH'ye oranı

[32] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00098/default/table?lang=en&category=t_spr
[33] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00099/default/table?lang=en&category=t_spr
[34] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00103/default/table?lang=en&category=t_spr

2023 yılında, seçime rağmen, tahmini rakamla yalnızca yüzde 1'dir. 2024 yılı için öngörülen oran ise gene yüzde 1'dir.[35]

Geniş emekçi yığınları yoksulluktan kurtaracak düzeyin yanına bile yaklaşmayan sosyal yardımlar, yoksulluğu ortadan kaldırmaya yönelik olarak değil yoksulluğu yönetmek üzere planlanmıştır. Bu yönetimin bir özelliği sosyal yardımların bir sosyal hak olarak değil siyasi iktidarın özellikle de Cumhurbaşkanlığı rejimi döneminde bizzat Cumhurbaşkanının bir lütfu imiş gibi sunulması ve yığınların algısının bu yönde oluşturulmaya çalışılmasıdır. Pek çok sosyal yardım türü hatta emeklilere yapılan ek ödemeler gibi primli sistemdeki bazı uygulamalar, Cumhurbaşkanının kişisel kararlarıyla benimsenen uygulamalar olarak sunulmuş, özellikle 2023 Cumhurbaşkanlığı seçimleri öncesinde doğal gaz yardımlarında olduğu gibi klientalizmin uç örnekleri görülmüştür.

Türkiye işsizler, emekliler ve kayıt dışı çalışanları da dahil ederek ele aldığımız işçi sınıfı ailelerinin geniş bir bölümünün yoksulluk içinde yaşadığı bir "muhtaçlar" ülkesi durumundadır.

Tablo 8. Maddi ve Sosyal Yoksunluk Oranı %, 16+ Yaş - 2021

	Ücretliler	Diğer istihdam edilenler	İşsizler	İşgücüne dahil olmayanlar	Emekliler
Türkiye	23,4	21,6	50,4	32,8	17,7
Avrupa Birliği	7,2	8,3	36,8	17,8	10,4

Kaynak:EUROSTAT[36]

[35] https://www.alomaliye.com/2023/11/16/kamu-kesiminde-sosyal-harcama-istatistikleri-2022/

[36] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_mdsd01__custom_8816554/default/table?lang=en

2021 verileriyle 16 yaş üzeri nüfusta ücretli çalışanların dörtte biri, işsizlerin yarısı, emeklilerin yüzde 17,7si maddi ve sosyal yoksunluk içindedir. 17 yaş altı çocukların ise yüzde 43,7'si yoksulluk ve sosyal dışlanma riski altındadır[37]. Medyan gelirin yüzde 60'ı dikkate alınarak belirlenen yoksulluk sınırına göre hesaplanan yoksulluk oranı 2023'te yüzde 21,7 olarak gerçekleşmiştir [38].

Tablo 9. Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre gelir dağılımı göstergeleri, 2014-2023

Anket yılı	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Gelir referans yılı	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
P80/P20 oranı	7,4	7,6	7,7	7,5	7,8	7,4	8,0	7,6	7,9	8,4
P90/P10 oranı	12,6	13,3	13,6	13,4	13,7	13,0	14,6	13,7	14,2	15,0
Gini katsayısı	0,391	0,397	0,404	0,405	0,408	0,395	0,410	0,401	0,415	0,433
Gini katsayısı (Sosyal transferler hariç)	0,446	0,454	0,465	0,468	0,473	0,463	0,470	0,482	0,487	0,520
Gini katsayısı (Emekli ve dul-yetim maaşı dahil diğer tüm sosyal transfer gelirleri hariç)	0,399	0,406	0,412	0,414	0,417	0,405	0,420	0,419	0,423	0,445

Kaynak: TÜİK[39]

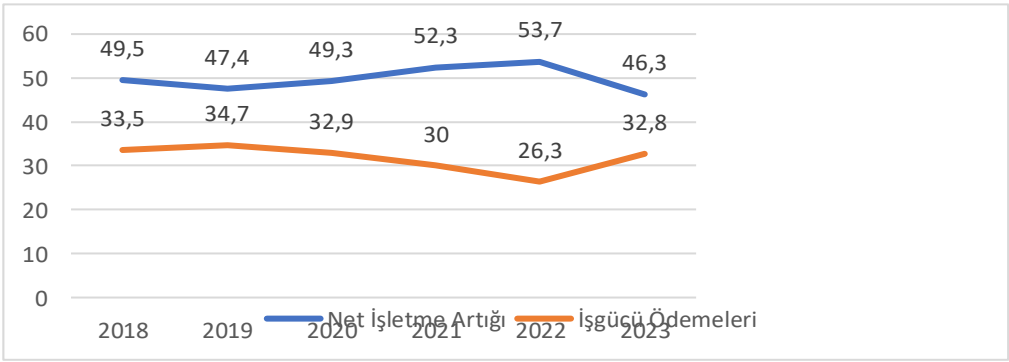
Kişisel gelir dağılımının göstergesi olan Gini katsayısındaki artışın gösterdiği üzere, gelir dağılımı daha da bozulmuş, toplumun en yüksek gelir elde eden yüzde 20'sinin elde ettiği payın en düşük gelir elde eden yüzde 20'sinin elde ettiği paya oranı şeklinde hesaplanan P80/P20 oranı 7,9'dan 8,4'e; gelirden en fazla pay alan yüzde 10'unun elde ettiği gelirin en az pay alan yüzde 10'unun elde ettiği gelire oranı şeklinde hesaplanan P90/P10 oranı ise 14,2'den 15,0'a yükselmiştir.

Fonksiyonel gelir dağılımı bağlamında gayri safi katma değer içinde işgücü ödemeleri 2022 yılında yüzde 26,3 ile dibe vurmuş, ekonomik yazında ücret payının düşüp sermaye payının artması nedeniyle timsah ağzı diye adlandırılan bölüşüm şokunun tipik bir örneği Türkiye'de de yaşanmıştır. Cumhurbaşkanlığı seçimi ve genel seçim yılı olan 2023'te asgari ücretlerdeki, ortalama ücretleri asgari ücret düzeyine iten reel artış nedeniyle işgücü ödemelerinin gayri safi katma değer içindeki payı yükselmiştir. Ancak

[37] https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yoksulluk-ve-Yasam-Kosullari-Istatistikleri-2023-53713
[38] https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yoksulluk-ve-Yasam-Kosullari-Istatistikleri-2023-53713
[39] https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-Dagilimi-Istatistikleri-2023-53711

uygulanan neoliberal ekonomik politikalar doğrultusunda 2024 yerel seçimlerinin ardından daha da sıkılaşacak olan maliye ve para politikalarıyla timsahın ağzının yeniden açılması beklenmelidir.

Grafik 4. Gayrisafi katma değer içinde işgücü ödemelerinin ve net işletme artığının payı % - 2018-2023



Kaynak: TÜİK[40]

Emeğin artı değerden aldığı göreli payın gerilemesi, sosyal harcamalardaki topyekun azalma, sosyal hizmetlerin ticarileştirilmesi ve emeklilik gibi primli sosyal koruma mekanizmalarının etkisizleştirilmesi ile birlikte yaygınlaşan ve derinleşen yoksulluğun, ne kadar çeşitlendirilirse çeşitlendirilsin oransal miktarı son derece düşük olan sosyal yardımlarla yönetilmesi giderek imkansız hale gelmektedir.

Bu durum enerji hizmetleri için de geçerlidir. Enerji piyasalarındaki sübvanse fiyatlarla bile yoksul hanelerin enerji harcamalarını karşılayamadığı düşünüldüğünde, Cumhurbaşkanlığı ve bakanlıkların politika belgelerinde belirtildiği üzere elektrik ve gaz sektörlerinde hanelere sağlanan sübvansiyonların kaldırılması ve elektrik ve gaz fiyatlarının piyasa tarafından belirlenmesi durumunda enerji yardımları ile enerji yoksulluğunun yönetilir kılınması tümüyle imkansızlaşacaktır.

[40] https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-2022-49742 ve https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Donemsel-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-IV.-Ceyrek:-Ekim-Aralik-ve-Yillik,-2023-53756

SONUÇ OLARAK:

Enerji yoksulluğunun çözümü muhtaçlık temelinde hanelere verilen elektrik, doğal gaz ve kömür tüketim yardımları değil, bir insan hakkı olan ve kamu hizmeti niteliği taşıyan enerji hizmetinin geniş emekçi yığınlarına karşılanabilir, kesintisiz ve kaliteli bir şekilde kamu tarafından sunulmasıdır.

Bunu sağlamanın yolu da tüm ülkede kamu yararını gözeten, ekonomik ve sosyal politikaların bir parçası olarak enerji alanının da şirketlerin kâr hırsı ile değil, kamu yararını hedef alan politikalarla yönetilmesi; özelleştirme uygulamalarına son verilerek, acilen yeniden kamulaştırmalar yoluna gidilmesidir.

KAYNAKÇA

Bouzarovski, S., Petrova, S. ve Sarlamanov, R. (2012). Energy poverty policies in the EU: A critical perspective. *Energy Policy*, 49, 76-82.

Dünya Bankası (2015). *Türkiye Enerji Sektöründe Dönüşüm Önemli Aşamalar ve Zorluklar,* Rapor No: ACS14951, http://documents.worldbank.org/curated/en/907111468189259524/pdf/ACS14951-REVISED-Box393232B-PUBLIC-EnergyveryFinalTURKISHR.pdf

Erdoğdu, S. (2020). Dünyada ve Türkiye'de Enerji Yoksulluğu Üzerine. *Türkiye'nin Enerji Görünümü 2020.* Ankara: TMMOB MMO. 29-46.

Erdoğdu, S. (2021). Enerji Yoksulluğu, *TMMOB 13. Enerji Sempozyumu, Enerji Yaşam ve Demokratikleşme, 9-10-11 ARALIK 2021*. Ankara: EMO E-Kitap Yayın No: SK/2023/757. 221-228;

Erdoğdu, S. (2022). Enerji Yoksulluğu. *Türkiye'nin Enerji Görünümü 2022.* Ankara: TMMOB MMO. 20-34.

Erdoğdu, S. (2024). Türkiye'de Enerji Yoksulluğu 2023. Türkiye'nin Enerji Görünümü 2024 Oda Raporu. Ankara: TMMOB MMO. 39-52.

European Energy Network (2023). *Energy Poverty Mitigation in Europe: Potential role for Renewable Energy Communities* https://enr-network.org/energy-poverty-mitigation-in-europe-potential-role-for-renewable-energy-communities

GAZBİR (2018). *Dünyada ve Türkiye'de Enerji Yoksulluğu Görünümü***,** Türkiye Doğal Gaz Dağıtıcıları Birliği, Ankara https://www.gazbir.org.tr/uploads/page/Dunyada_ve_Turkiye_de_Enerji_Yoksullugu_Gorunumu.pdf

Hesselman, M. (2022). Right to Energy. In C. Binder, M. Nowak, J. Hofbauer, & P. Janig (Eds.), *Elgar Encyclopedia of Human Rights* (pp. 62-69). Edward Elgar Publishing.

https://doi.org/10.4337/9781789903621.energy.right.to

Recaldea, M., Peraltab, A., Oliverasa, L., Tirado-Herrerof, S., Borrella, C., Palenciab, L., Gotsensb, M., Artazcoza, L. ve Mari-Dell'Olmob, M. (2019.) Structural energy poverty vulnerability and excess winter mortality in the European Union: Exploring the association between structural determinants and health *Energy Policy* 133. 11.

T. C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı (2024). *Enerji Verimliliği 2030 Stratejisi ve II. Ulusal Enerji Verimliliği Eylem Planı* (2024 - 2030) https://enerji.gov.tr/Media/Dizin/BHIM/tr/Duyurular//T%C3%BCrkiyeninEnerjiVerimlili%C4%9Fi2030StratejisiveIIUlusalEnerjiVerimlili%C4%9FiEylemPlan%C4%B1_202401161407.pdf

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2024) *Stratejik Plan (2024-2028)* https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2024/04/STRATEJIK-PLAN-2024-2028_03042024.pdf

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. 2023. *Onikinci Kalkınma Planı 2024-2028* https://onikinciplan.sbb.gov.tr/

T.C. Şehircilik, Çevre ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (2024). *İklim Değişikliğine Uyum Stratejisi ve Eylem Planı 2024-2030*. https://iklim.gov.tr/db/turkce/icerikler/files/%C4%B0klim%20De%C4%9Fi%C5%9Fikli%C4%9Fine%20Uyum%20Stratejisi%20ve%20Eylem%20Plan_%202024-2030.pdf

Thema, J. ve Vondung, F. (2020). *EPOV Indicator Dashboard: Methodology Guidebook*. Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH. https://energy-poverty.ec.europa.eu/system/files/2021-09/epov_methodology_guidebook_1.pdf

Thomson, H. ve Bouzarovski, S. (2019). *Addressing Energy Poverty in the European Union: State of Play and Action*, EU Energy Poverty Observatory, https://www.energypoverty.eu/publication/addressing-energy-poverty-european-union-state-play-and-action

Widuto, A. (2023). *EPRS European Parliamentary Research Service. PE 733.583* https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/733583/EPRS_BRI(2022)733583_EN.pdf

"ULUSLARARASI YENİ İŞÇİ SINIFI ARAŞTIRMALARI" ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE'DE İŞÇİ SINIFININ DOĞUŞU[1]

Erkan KIDAK[2]

GİRİŞ

Kapitalizm öncesi dönemde tarih yazıcılığındaki temel anlayış, devletlerin ve siyasi liderlerin olaylara bakış açısıyla sınırlı iken; Avrupa'da ulus devletlerin kurulmasıyla birlikte, tarihsel olayların ilgili oldukları ulus devletlerin devamlılığını ve bütünlüğünü savunmaya yönelik yorumlama yöntemleri belirginlik kazanmıştır (Pamuk, 2015: 11). Diğer sosyal bilim dallarında görüldüğü gibi tarih yazıcılığı da Avrupa ülkelerinde hızlı bir şekilde ilerlemiştir. Bu yönüyle artı ürünün yaratılma süreciyle entelektüel alanın gelişimi arasında doğru yönlü bir ilişki bulunduğunu ifade etmek gerekmektedir (Timur, 2014: 41).

Tarih biliminde, gerek ele alınan konular gerekse kullanılan yöntem ve veri toplama teknikleri açısından birçok gelişme yaşanmıştır. Örneğin 19'uncu yüzyılda Avrupa'da sosyal parçalanmanın yaşandığı süreçte tarihçilerin analiz birimi, kralların zaferlerinden ulusların başarısına dönüşmüştür. İkinci Dünya Savaşı sonrasında ise özellikle Annalês Okulu'nun ve Marc Bloch'un düşünceleri ekseninde sosyal tarih alanı gelişmeye başlamıştır. Ancak belirtmek gerekir ki tarih ile sosyoloji arasındaki ilişkinin kuruluşu, 20'nci yüzyıldan eskilere dayanmaktadır. Tarihsel sosyolojinin kurucuları arasında gösterilen İbn-i Haldun'un yaklaşımı, bu önermeyi destekleyen örnekler arasındadır (Timur, 2014: 39).

Sosyal tarih alanının bir parçası olan emek tarihi, işçi sınıfının oluşumu konusuyla ilgilenmektedir. İşçi sınıfı oluşumunu ele almaya yönelik tarihsel yöntemler arasında E.P Thompson'ın (2015) yaklaşımı başta gelmektedir[3]. Thompson'ın işçi sınıfının özne rolünü

[1] Bu bölüm yazarın yayınlanmamış doktora tezinden üretilmiştir. Değerli hocam Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan'a en derin saygılarımla…

[2] Dr. Arş. Gör., Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kidakerkan@gmail.com.

[3] Thompson, E.P. (2015). İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu, İletişim Yayınları.

vurguladığı çalışması, dünyanın birçok ülkesindeki emek araştırmaları açısından başlıca kaynak olarak gösterilmektedir. Thompson'ın yaklaşımı, özellikle Althusser'in (2015) düşünceleri ekseninde şekillenen yapısalcı görüş tarafından eleştirilmektedir. Marksist düşüncenin temelinde yer alan altyapı-üstyapı ilişkisini, ekonomik determinizm olarak tarif ederek eleştiren ve yapıların üretim ilişkileri üzerinde etkili olabildiğini vurgulayan yapısalcı yaklaşıma göre özneci tarih anlayışı, tarihsel anlatımı nesnellikten uzaklaştırmaktadır.

İşçi sınıfı tarihi açısından öne çıkan başlıca eğilimlerden birisi de Kuczyinski'nin yaklaşımıdır[4]. Bu yaklaşıma göre, sınıfı oluşturan unsurlar, kurumsal dokumanlar, istatistiksel veriler ve arşiv belgelerine dayanarak açıklanmaktadır. Dünyada ve Türkiye'de gerek makro gerekse mikro tarih araştırmalarından her iki yöntemden de yararlanılmaktadır.

Bahsi geçen iki ana emek tarihi yazıcılığı, erken dönemde sanayi devrimini gerçekleştirerek sınıfların oluşumunun görüldüğü Batı ülkelerinde oldukça işlevsel sonuçlar verebilmektedir. Zira söz konusu ülkelerde sanayileşme, mülksüzleşme ve özgür emek olgusu, dünyanın geride kalan diğer ülkelerine göre erken tarihlerde kendisini göstermiştir. Ancak İngiltere, ABD, Fransa ve kıta Avrupası ülkelerini kapsayan Batı dışında kalan ülkelerde sanayileşme ve buna bağlı olarak ortaya çıkan ücretli/özgür emek aynı tarihsel dönemlerde ortaya çıkmamıştır.

Eşitsiz gelişme koşullarında ülkeler arasındaki bağımlılık ilişkisi, sanayileşmedeki gecikmeyi açıklamak açısından önemlidir. Ancak bağımlılık okulu düşüncesinin dayandığı yapısalcı yaklaşım, işçi sınıfı oluşumu açısından sağlıklı sonuçlar elde edilmesini güçleştirmektedir. Nitekim her toplumun kendine özgü koşulları çerçevesinde işçi sınıfı oluşum süreci bulunmaktadır. İşçi sınıfı, var olduğu toplumsal koşullarla beraber dinamik bir görünüme sahiptir. Buradan hareketle, işçi sınıfı oluşumuna yönelik tartışmalarda, "uluslararası yeni işçi sınıfı araştırmaları" yaklaşımı işlevsel bir rol üstlenmektedir.

Türkiye işçi sınıfını, Osmanlı İmparatorluğu'nun başat üretim ilişkileri ve bunun sonucunda ortaya çıkan sınıfsal ilişkilerden bağımsız olarak ele almak mümkün değildir.

[4] Kuczyinski, J. (1994). İşçi Sınıfı Tarihi, Sosyalist Yayınlar.

Zira İmparatorluk ile Cumhuriyet arasında ekonomik ve sosyal açıdan bir devamlılık söz konusudur. Dolayısıyla işçi sınıfı oluşumuna yönelik araştırmalarda, Osmanlı İmparatorluğu dönemindeki üretim ilişkilerinin açıklanması anahtar role sahip olmaktadır.

Bu çalışmada, özgün yanları çerçevesinde Türkiye'de işçi sınıfı oluşumuna yönelik tartışma yürütülmesi amaçlanmaktadır. Söz konusu özgün yanlar dikkate alındığında, tarih yazıcılığı yöntemi olarak "uluslararası yeni işçi sınıfı araştırmaları yaklaşımı" benimsenmektedir. Çalışmada öncelikle emek tarihi yazıcılığına yönelik ana eğilimler ve uluslararası yeni işçi sınıfı araştırmaları yaklaşımı ele alınmaktadır. Ardından ise Osmanlı İmparatorluğu döneminden başlayarak Türkiye işçi sınıfı oluşumuna odaklanılmaktadır.

EMEK TARİHİ YAZICILIĞINDA "ULUSLARARASI YENİ İŞÇİ SINIFI ARAŞTIRMALARI" YAKLAŞIMI

Emek tarihi, kapitalizmin gelişmesine koşut olarak modern işçi sınıfının doğuşu ve gelişimiyle birlikte ortaya çıkan bir alandır. 19'uncu yüzyıl öncesinde kralların zaferlerini anlatan tarihsel yöntemler belirgin öneme sahipken, 19'uncu yüzyıl sonrasında Fransız Devrimi ve İngiliz Sanayi Devrimi sonrasında yaşanan sosyal parçalanmanın etkisiyle ulusların tarihini yazmaya yönelik tarihçilik önem kazanmıştır.

Bireylerin, grupların, toplulukların ve sınıfların tarihi anlatmaya yönelik eğilimler ise İkinci Dünya Savaşı sonrasında gelişmeye başlamıştır. Özellikle Annalês okulunun ve Marc Bloch'un "tarihsizlerin tarihini" yazmaya yönelik girişimleri, sosyal tarih alanının gelişmesinde rol oynamıştır (1992: 38).

Batı'daki Temel Eğilimler Çerçevesinde Emek Tarihi Yazıcılığı

Emek tarihi alanını, sosyal tarihin bir parçası olarak görmek mümkündür. Zira bu alanda anlatılan tarih, sosyal olanı betimleme, yorumlama ve analiz etmeyi amaçlamaktadır. Avrupa'da sınıf oluşumu ve genel anlamıyla emek tarihi yazıcılığına ilişkin temel eğilimler arasında Kuczynsky (1994) ve Thompson'ın (2015) yaklaşımları önemli bir yer tutmaktadır.

Kuczynsky ve Thompson, emek tarihi yazıcılığında farklı yaklaşımlara sahiptir. Yazarların tarihi ele alışlarındaki temel farklılıklardan birisi, sınıfın kimlerden oluştuğu ile kimlerin sınıfı meydana getirdiğini açıklama girişimleriyle ortaya çıkmaktadır. Kuczynsky, işçi sınıfının hangi sosyal rolleri üstlenen kişilerden oluştuğunu açıklama

uğraşındayken, Thompson hangi sosyal rolleri üstlenenlerin sınıfı meydana getirdiğine önem vermektedir. Thompson, sınıfı meydana getirenlerin tarihte yer alan özneler olduğunu ve bu öznelerin kendilerine ait yaşam tarzı, sanatsal anlayışı, eğitimi, mücadele deneyimlerine, başkaldırılarına yol açacak koşullara bizzat maruz kaldıklarını vurgulamaktadır. Buna karşın Kuczynsky, istatistiksel verilere ve kurumsal belgelere dayalı olarak analizlerde bulunmaktadır.

Kurumsal tarih, belgeler ışığında geçmişe ışık tutmaya çalışırken; mikro tarih anlayışı, kurumsal belgelerin sınırlılığı ve dönemin siyasal, iktisadi ve sosyal özelliklerinin bu belgelerdeki etkileyiciliği sorununa karşı daha kullanışlı olabilmektedir. Örneğin; 1830'lu yıllardaki Çartist hareketin açıklanmasında parlamentoya sunulan dilekçeler ve resmi yazışmalar gibi belgelerle sınırlı kalınması halinde, 1820'li yıllarda Radikallerin basın-yayın faaliyetleriyle Çartist hareketin zemininin oluşturulmaya başlandığı görmezden gelinebilmektedir. Politik iktisadın gelişerek toplumsal ilişkiler üzerinde belirleyici olduğu süreçte, işçi sınıfının (Çartizme benzer biçimlerde) ahlaki öfkelerini radikal eylemler yoluyla dile getirmesi Thompson'ın özneci yaklaşımının temelinde yer almaktadır (Thompson, 2015: 848). Bu noktada Hobsbawm'ın (2008: 46) şu vurgusu önem kazanmaktadır:

"Tarihçinin geçmişte neyin gerçekleştiğini açıklama yükümlülüğünün yanında, gerçekleşen şeyin nasıl ve niçin gerçekleştiğini açıklaması gerekmektedir."

İşçi sınıfı tarihini salt kurumsal tarihe indirgemek, gerek tekil gerekse topluluk olarak özne olan bireylerin deneyimlerini ve eylemlerini göz ardı etmeye yol açmaktadır. Özneye gerektiği ölçüde değer biçmeyen bir yaklaşımla yapılan tarih yazıcılığı, geçmişteki bireysel deneyimlerinin ve toplumsal hareketlerin ihmal edilmesi riskine yol açabilmektedir. Diğer taraftan yalnızca tarihte yaşanan olayların idealizm veya romantizm içerisinde betimlenmesi de tarih biliminin en temel ilkelerinden olan nesnelliğin ortadan kalkması riskini beraberinde getirmektedir. Kurumsal belgelerle elde edilen bulguların, öznelerin deneyimleriyle tamamlanması, en elverişli yol olabilecektir. Olayların neler olduğunun yanında niçin ve nasıl olguya dönüştükleri, hangi davranış örüntüleriyle[5] nedensellik ilişkilerinin bulunduğunu açıklamak gerekmektedir.

[5] "Örüntü" sözcüğü, toplumsal olaylarda ve ilişkilerde tekrar eden yapıları ifade etme amacıyla kullanılmaktadır.

Kuczynsky ve Thompson, genel yaklaşımları itibariyle zıt kutuplarda yer almasına rağmen paralel bulgulara da ulaşabilmektedir. Örneğin, işçi sınıfının hangi bireylerden oluştuğu sorusu ile hangi bireylerin işçi sınıfını oluşturduğu sorusunun yanıtı ortak bir paydada buluşmaktadır. Sanayi Devrimi öncesindeki emeğin yapısının serfler, lonca sistemi içerisindeki imalat işçileri, kalfalar ve çıraklar, gezgin serseriler, gündelikçi tarım işçileri, yapı işçileri ve maden işçileri gibi katmanlardan oluştuğunu ifade etmektedirler. Ancak Kuczynsky, sınıfı bir toplumsal yapı çerçevesinde ele alırken, Thompson bir yapı veya kategori olarak değil, toplumsal rolleri gereği ortaya çıkan bir ilişki olarak ele almaktadır. Zanaatkârların feodal dönemdeki göreli üstünlüklerini kaybetmelerine karşı, kalfaların koşullarının ağırlaşması nedeniyle örgütlenme girişimleri ise, bu toplumsal kesimin bir özne olarak tarih sahnesinde yer almaya başladığını açıkça ortaya koymaktadır. Benzer şekilde 19'uncu yüzyılda muhafazakârlar ve liberaller arasındaki mücadelelerde işçi sınıfının bir nesne olmadığını Ludizm ve Çartizm gibi hareketlerle temellendiğini ileri sürmek mümkündür. Erken kapitalizm döneminde liberallere karşı işçi sınıfının yanında saf tutmasına rağmen, Ludist hareket sonrasında Parlamento'daki idam kararlarında muhafazakârların liberallerle aynı fikirde olması ise, işçi sınıfının dayanışmasının nesnel koşullarını oluşturmaktadır.

Kurumsal tarihçilerin, işçi sınıfı hareketinde 1820'li yılların sakin geçtiğini ileri sürmesine karşın, Thompson bu yıllarda radikal hareketlerin temellerinin atıldığını, özellikle basın ve yayın faaliyetleriyle bilinçlenme düzeyinin arttığını, okuma-yazma girişimleriyle işçi sınıfının örgütlenmeye olan ihtiyacını ortaya koyduğunu belirtmektedir. Gerçekten de işçi sınıfı tarihsel bir özne olma özelliğiyle 1830'lu yıllardan itibaren geçecek mücadelelere 1820'li yıllardan itibaren hazırlanmıştır. Thompson'a göre işçi sınıfı durağan değil, sürekli olarak ilişki içerisinde olan ve mücadele deneyimleriyle tarihte rol almış bir öznedir.

Türkiye'de her iki ana eğilimin de etkisini gösterdiği emek tarihi araştırmaları bulunmaktadır. Örneğin Koç'un (2021) Türkiye emek tarihine ilişkin değerlendirmelerinde kurumsal tarih yaklaşımına dayalı analizlere sıkça yer verdiği görülmektedir. Diğer taraftan Koçak (2008: 52), tarihsel gelişmelerin sınıfsal mücadeleler perspektifinden ele alınması gerektiğini, yapısalcı yaklaşımın işçi sınıfına pasif bir rol vermesi nedeniyle anlaşılabilir olmadığını belirtmektedir. Buna karşılık Akın (2005: 78), erken Cumhuriyet dönemi emek tarihçiliğine yönelik yaklaşımlar arasında özne merkezli tarihçilik anlayışını "hareket tarihçiliği" olarak ifade etmektedir. Makal (2006: 227) ise emek tarihi alanının doğası gereği "bütün" ile "enstantaneler" arasında ilişkiler kurmaya

dayandığını öne sürerek Akın'ı eleştirmektedir. Güzel (2016) de hem yapının hem de öznenin rolüne önem vererek karma bir tarih yazıcılığı yöntemini benimsemektedir.

Emek Tarihinde Anti-Kompartmanlaşma Aracı Olarak "Uluslararası Yeni İşçi Sınıfı Araştırmaları" Yaklaşımı

Tarihçiler, İkinci Dünya Savaşı sonrasında Avrupa ve Kuzey Amerika dışında kalan bölgeleri incelemeye başlamıştır. Modern sosyal bilimlerin, çok disiplinli yaklaşım çerçevesinde tarihsel olaylarla ilgilenmeye başlamaları ile tarih biliminin Batı dışına açılması aynı döneme tekabül etmektedir (Wallerstein vd., 2001: 78-79). Ancak buradaki en temel risk, Batı'da gelişen yaklaşımlar ve kavramsal çerçevelerden hareketle Batı dışında kalan bölgeleri yorumlamak ve değerlendirmektir. Emek tarihi araştırmaları da bu risk potansiyeline sahiptir. Nitekim Avrupa-merkezli analizler, Üçüncü Dünya Ülkeleri'ndeki sınıf hareketlerini yorumlamada yanıltıcı sonuçlara yol açabilmektedir. Örneğin Pakistan'da 1969-1972 yılları arasında yaşanan grev dalgası, Batı ülkelerinde olduğu gibi toplu iş uyuşmazlığından kaynaklanmamıştır. Grevlerin nedeni ücrete ilişkin konulara indirgenmemiş, emek sürecine ve üretim noktasındaki otoriteye ilişkin hoşnutsuzluklar grevlerin arkasında yer almıştır (Munck, 1995: 230).

Bu çalışmada, Avrupa merkezli emek tarihi yazım riskinin ortadan kaldırılması amacıyla alternatif bir emek tarihi araştırma yönteminden faydalanılmaktadır. Bu noktada eşitsiz gelişmenin tarihsel süreçleri deneyimlemeye olan etkisinden hareketle Üçüncü Dünya'da emek tarihi yazıcılığı üzerine odaklanılmaktadır.

"*... Ortadoğulu emekçilerin kendi toplumlarından pek fazla olumlu etkiler almadığını söyleyerek köşeye atmamalıyız. Ortadoğu'nun endüstriyel kapitalizmle tanışmadan önce protestoyu dillendirmede kullandığı terminolojiyi ve geleneksel protesto biçimlerini bilmeyen akademisyenler, işçi hareketlerinin kökenlerini başka coğrafyalarda aramışlardır. Toplumu ileriye götüren sosyal değişimler için gerekli görülen endüstriyel kapitalist yapı ve işçi hareketlerinde benimsenen model Avrupa'dan ithal edilmiş görünüyor* (Vatter, 2017: 80)."

Modern sanayi işçisiyle ücretli zanaatkârların mücadele deneyimleri arasında ilişki kurmayan tarihçileri eleştiren Vatter (2017: 80), işçi sınıfının geçmiş kuşaklardan kendilerine miras kalan terminolojiyi ve protesto/davranış modellerini miras olarak

aldığını ileri sürmektedir. Diğer taraftan Batı-merkezli kavramlarla yapılan sınıfsal analizlerin, Batı-dışında kalan toplumlar açısından geçerliliğini tartışmaya açmaktadır.

Gelişmiş kapitalist toplumlar, sosyalist toplumlar ve çevre toplumlarda işçi araştırmaları arasında bir kompartmanlaşma bulunmaktadır. Proterleşme ve sınıf oluşumu, işçi mücadeleleri ve yeni istihdam biçimleri gibi konular çevre ülkelerde, merkez kapitalist ülkelere göre geç tarihlerde ortaya çıkmaktadır (Munck, 1995: 21). Buradan hareketle, işçi sınıfı araştırmalarında görülen kompartmanlaşmayı önleyici bir araç olarak uluslararası yeni işçi sınıfı araştırmaları yaklaşımı işlevsellik kazanmaktadır.

Kapitalizmin evrelerini, görece geç deneyimleyen çevre ülkelerdeki emek araştırmalarında, gelişmiş ülkelerdeki emek tarihi yazıcılığının doğrudan ithâl edilmesi, Avrupa-merkezli analizler yapılmasına yol açabilmektedir. Batı'daki emek araştırmalarına alternatif olarak uluslararası yeni işçi sınıfı araştırmaları yaklaşımını öne süren Cohen (1980: 27), emek araştırmaları açısından toplumlar arasındaki kompartmanlaşmayı ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Waterman (1983: 2) ise Üçüncü Dünya ülkelerindeki enternasyonalist ve radikal eğilimleri de dikkate alarak uluslararası yeni işçi araştırmalarının merkezinde, işçi sınıfı hareketine büyük rol vermektedir. Uluslararası yeni işçi sınıfı araştırmaları eğilimi, bu yönüyle Thompson'ın özne merkezli yaklaşımına benzemektedir. Nitekim Thompson'ın yaklaşımı, Üçüncü Dünya'daki emek tarihi alanında da derin etkiler bırakmıştır. Ancak bu yaklaşımı Üçüncü Dünya'ya basitçe ve doğrudan transfer etmek birkaç nedenle mümkün olmamaktadır. Başlıca sebepler, Üçüncü Dünya olarak tarif edilen ülkelerde, İngiltere'de olduğu gibi zengin arşiv kaynaklarının bulunmaması ve Türkiye'de olduğu gibi kamu bürokrasisinin arşiv belgeleri üzerindeki "hoyratça" tavırlarıdır (Özuğurlu, 2002: 36).

Ülkelerin, eşitsiz gelişmeden kaynaklı olarak bağımlı yapıda bulunmaları, emek tarihi alanında hem makro hem de mikro tarih yazıcılığının benimsenmesi açısından çelişkileri içinde barındırmaktadır. Bağımlılık yaklaşımının ihmal ettiği toplumsal tarih konusuna ise yeni işçi sınıfı araştırmaları yaklaşımıyla eğilmek mümkün olabilmektedir. Yeni işçi sınıfı araştırmaları yaklaşımına göre, ülkelerin uluslararası işbölümündeki rolünün işgücünü şekillendiren temel etkenlerden biri olduğu kabul edilirken; bağımlılık okulunun işçi sınıfı için etkin bir rolü kabul etmeyen yaklaşımı reddedilmektedir (Munck, 1995: 24). Latin Amerika ülkelerinde, Kuzey Amerika'nın tam zıttı bir biçimde politik sendikacılığın gelişmesi, bağımlılık yaklaşımının işçiler için pasif bir rol öngörüsünün tartışmalı olduğunu göstermektedir (1995: 29).

Benzer şekilde Türkiye'deki TEKEL işçilerinin özelleştirme karşısında 2009 yılında başlattıkları kitlesel eylemler ve bu eylemlerin toplumsal muhalefetin odak noktası hâline gelmesi, işçi sınıfına biçilen pasifize rolün kabul edilmesini güçleştiren diğer bir örnektir (Yılmaz, 2011: 170). Dolayısıyla yeni uluslararası işçi araştırmaları yaklaşımı, ülkelerin dünya sistemindeki konumunu ihmal etmemektedir. Ancak işçi sınıfının ve sınıfsal hareketlerin, ülkenin kendine özgü koşulları çerçevesinde oluştuğunu kabul etmektedir.

ÖZGÜN YANLARI ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE'DE İŞÇİ SINIFININ DOĞUŞU

Türkiye'nin iktisadi yapısı ve bağımlılık olgusu, sınıfların oluşumu, çalışma ilişkilerinin kurumsallaşması ve sınıfsal mücadeleler açısından belirleyici bir role sahiptir. Dolayısıyla çalışma ilişkilerinin tarihini, ekonomi-politik çerçevede değerlendirmek gerekmektedir. Üretim ve bölüşüm ilişkilerini merkeze alan bir ekonomi-politik değerlendirmede ise Osmanlı İmparatorluğu dönemiyle Cumhuriyet dönemi arasındaki devamlılık önem kazanmaktadır. Buradan hareketle, öncelikle Osmanlı toplumunun üretim tarzından başlayarak sınıfların ortaya çıkışı açıklanmalıdır.

Osmanlı İmparatorluğu Döneminde İşçi Sınıfının Doğuşu

İşçi sınıfının doğuşu, dünyanın tüm ülkelerinde üretim ilişkilerinde yaşanan dönüşümlere bağlı olarak mümkün olmuştur. Türkiye'de işçi sınıfı oluşumunu tartışabilmek için, Osmanlı İmparatorluğu dönemindeki üretim ilişkilerini ve üretim tarzını açıklamak gerekmektedir.

Üretim Tarzı ve Toplumsal Yapı

Osmanlı İmparatorluğu'nun toplumsal yapısı, sanayileşme öncesindeki tüm toplumlarda olduğu gibi tarım ekonomisine dayalı olarak şekillenmiştir. Batılı ülkelere oranla geç sanayileşen Osmanlı toplumunda tarım, toplumsal ilişkilerin merkezindeki konumunu çöküş yıllarına kadar sürdürmüştür. Dahası Cumhuriyetin kurulmasının ardından yeni devlete devredilen ekonomik yapı da tarıma dayalıdır.

Avrupa'da ticaret kapitalizminin geliştiği 16'ncı yüzyılda, Osmanlı nüfusunun yaklaşık yüzde 90'ı kırsal alanlarda yaşayan ve ekonomik faaliyetleri tarımsal üretim olanlardan oluşmaktadır. Toprak mülkiyeti ise büyük ölçüde devlete ait olup sınırlı miktarda da olsa küçük ölçekli aile işletmeleri bulunmaktadır (Pamuk, 2015: 32).

Anadolu'daki tarımın temel birimi ailedir ve mülkiyeti devlete ait olup "miri" olarak tanımlanan tarımsal alanlar vergi ödeme yükümlülüğünü yerine getirme karşılığında aileler tarafından işletilmektedir. Osmanlı toplumunda tarımsal üretimden elde edilen artığa el koyma biçimi ise "tımar" düzenine dayanmaktadır. Tarihsel kökeninde Selçuklular'ın "ikta" ve Bizans'ın "pronoia" sistemi yer alan tımar düzeni, Osmanlı'nın toplumsal yapısı içerisinde feodal beylerin oluşmasını engellemekte ve merkezi devletin gücünü korumasını sağlamaktadır. Bu gücü sağlayan temel unsur ise devletin fethedilen topraklarda vergi geliri sağlama potansiyeli bulunan mal ve işgücü kaynağının sayımını yaparak kayıt altına almasıdır. Tutulan kayıtlara göre elde edilmesi muhtemel gelirler, büyüklüklerine göre sınıflandırılmakta ve bu sınıflara "dirlik" ismi verilmektedir. Yıl içerisinde en fazla gelir sağlayan dirliklere has, orta ölçekli dirliklere zeamet ve küçük ölçekli dirliklere ise tımar denilmektedir. Tımar, sayısal açıdan en büyük grubu oluşturan dirliktir. Has ve zeametlerden elde edilen vergi gelirleri padişahlara ve devlet memurlarına verilirken, tımar gelirleri sipahilere dağıtılmaktadır (Pamuk, 2015: 39-42).

Osmanlı'nın mülkiyet yapısı ve üretim ilişkileri, Avrupa'daki feodaliteden birçok yönüyle farklıdır. Engels (2010: 209), Osmanlı'nın toplumsal yapısını klasik feodaliteyle değil, bir çeşit "tarımsal feodalite" ile açıklamaktadır. Engels bu yönüyle Osmanlı'yı yarı-feodal toplum olarak tanımlamaktadır. Ancak söz konusu yapı içerisinde üretilen artı değere de askeri sınıf ve devlet memurları tarafından el konulmaktadır. Dolayısıyla Osmanlı toplumu için tarımsal feodalite tanımlamasının da geçerliliği tartışmaya açıktır. Tam da bu noktada Asya tipi üretim tarzına ilişkin değerlendirmelerde bulunmak yararlı olacaktır.

Divitçioğlu (1981: 115)'na göre Doğu toplumlarının tarihini açıklamak için onların sömürgecilik-öncesi geçmişlerinin aydınlatılması işlevseldir. Batı toplumlarında kapitalist mülkiyetin oluşumu öncesinde, sırasıyla kabile mülkiyeti, kolektif mülkiyet (diğer bir ifadeyle devlet mülkiyeti) ve feodalite aşamaları yer almıştır (Engels ve Marx, 2018: 57). Oysa Doğu toplumlarında bu aşamaların tamamlandığını ileri sürmek mümkün değildir. Tam aksine Avrupa ülkeleri feodalizm aşamasını tamamlayıp kapitalist mülkiyet aşamasına geçiş yaparken, Asya üretim tarzının geçerli olduğu toplumlar yeni-sömürge alanlarına dönüşmüş ve azgelişmiş ülke olmaya şartlanmıştır. Bu yönüyle Asya üretim tarzının, emperyalizm olgusundan bağımsız düşünülmemesi gerekmektedir (Divitçioğlu, 1981: 117).

İktisadi artığa el koyan hâkim sınıfın devlet görevlilerinin olduğu Osmanlı, Asya tipi üretim tarzının bazı özelliklerini içinde barındırmaktadır. Zira özel mülkiyet yerine

kolektif mülkiyet/devlet mülkiyetinin varlığı, Asya tipi üretim tarzının en belirgin özellikleri arasındadır. Osmanlı toplumunda da "Asyal toplumlarda" olduğu gibi devlet ulu bir niteliğe sahip olup birleştirici özelliği bulunmaktadır. Devlet otoritesi altında birleşen halk ise "genelleşmiş köle" veya "kul" niteliğine sahiptir (Divitçioğlu, 1981: 119-120). Üretim tarzının, Osmanlı'da gerek burjuvazinin gerekse işçi sınıfının oluşumunu geciktirdiğini ileri sürmek mümkündür. Avrupa'ya benzer şekilde kapitalist mülkiyetin gelişmediği Osmanlı toplumu, doğal olarak sanayileşme evresini de gecikmeli olarak yaşamaya başlamıştır.

Osmanlı İmparatorluğu'nun üretim tarzını "Asyal" olarak nitelendirmenin de Avrupa-merkezli ve genelleyici bir değerlendirme olduğunu belirtmek mümkündür. Asya üretim tarzına benzer özellikleri bulunmasına rağmen, Osmanlı'nın toprak mülkiyeti ve tımar sistemi konuları başta olmak üzere, toplumsal yapı ve devletin rolü gibi birçok konuda özgün koşullara sahip olduğunu belirtmek gerekir. Timur (1989: 35)'a göre Osmanlı'nın üretim tarzı ve toplumsal yapısı özgül yanlara sahip olup, toplumsal formasyonların tümünün bazı ortak eğilimleri bulunmaktadır.

Osmanlı'nın üretim tarzını açıklarken dönemlendirme yapılması gerektiğini ileri süren Timur, "Klasik Çağ" olarak adlandırılan 15'inci ve 16'ıncı yüzyıldaki toplum düzenine ilişkin tartışmalarda Asya Tipi Üretim Tarzı kavramı çerçevesinde değerlendirmelerin yapıldığına dikkat çekmektedir. Bu değerlendirmenin temelinde ise mülkiyetin devlete ait olması ve Osmanlı'nın "merkeziyetçi" ve "despotik" eğilimleri yer almaktadır. Oysa Osmanlı'nın merkeziyetçiliği, modern anlamda bir merkeziyetçilik biçiminde değil "Dar-ül Harb"e karşı "cihat" anlayışının bir ürünü olarak görülmektedir. Osmanlı'nın 600 yıllık tarihi içerisinde barışın egemen olduğu dönemin toplamda 20 yılla sınırlı olması nedeniyle devletin despotik yönü bulunduğuna da ayrıca dikkat çekilmelidir. Diğer taraftan feodal rejimlere sahip olan Avrupa devletlerinde de mutlakiyetçilik ve despotizmin varlığı söz konusudur. Dolayısıyla Timur, Osmanlı'nın Asya Tipi Üretim Biçimi'ne ve Doğu despotizmine sahip olduğu tezini kabul etmemektedir (1989: 36-37).

Osmanlı toplumunu iç dinamikleri itibariyle protofeodal bir toplum olarak tanımlayan Timur, barışın kalıcı hale getirilmesi durumunda Batı'da yaşanan klasik feodalizmin Osmanlı'da da yaşanmış olacağını ileri sürmektedir. Yöneten sınıfın iktidarı elinde bulundurmak amacıyla savaş politikasını sürdürmesi nedeniyle, uzun yıllar boyunca tımar sistemi tüm ülkede egemen durumda varlığını sürdürmüştür (1989: 37).

Batı'da kapitalizme geçiş süreci, 15'inci yüzyıldan itibaren feodalizmin çözülmesiyle birlikte başlamıştır. İlkel kapitalist birikimin temelinde, "emeği dış koşullarından ayıran tarihi hareketler" yer almıştır. Tarımdaki serfler, önce özgür köylülere, ardından ise proletere dönüşmüştür. Sermaye birikiminde ise ticaret ve tefecilik faaliyetleri belirleyici olmuştur. Feodalizmin çözülmesini sağlayan unsur, sermaye birikim faaliyetleridir. Dolayısıyla parasal sermayenin birikmesi, kapitalizm öncesi üretim yapılarında da gerçekleşebilir. Bu yaklaşıma göre, kapitalizme geçiş için yalnızca feodal evreyi tamamlamış olma gereği bulunmamaktadır (Timur, 1989: 41). Kısacası Avrupa'nın ilerleme evreleri çerçevesinde tarihsel gelişmelerin ele alınması, Doğu toplumlarının üretim tarzını ele almaya uygun bir kavramsal çerçeve sunamamaktadır. Avrupa'da mülksüzleşme süreci sonunda özgür emek ortaya çıkarken, Amerika'nın keşfinin ardından kölelik düzeninin kurulması bu anlamda önem taşıyan bir örnektir. Doğu toplumlarının üretim biçimini de buna benzer bir perspektiften ele almak gerekmektedir.

Batı Avrupa'da mülksüzleşme süreciyle ve Amerika'dan gelen kıymetli madenlerin etkisiyle fiyat dengesi sarsılmıştır. Hayvan yetiştirme çiftliklerinin hububat ekimine oranla daha az emek gücü gerektirmesi nedeniyle ekili alanlarda azalmalar yaşanmıştır. Sonuç olarak ilkel kapitalist birikimin ilk etkisi olarak hububat açığı ortaya çıkmıştır. Batı Avrupa'nın bu ihtiyacı, Doğu Avrupa'da hububat ekiminin artmasıyla karşılanmaya başlamıştır. Dolayısıyla Batı'da kapitalizm gelişirken, Doğu'da yeni feodal ilişkiler ortaya çıkmaya başlamıştır. Osmanlı toplumsal yapısı da Avrupa'da yaşanan bu süreçten etkilenmiştir. 17'nci ve 18'inci yüzyıllarda feodal anlamda çiftliklerin ortaya çıkması ve yaşanan sosyal çalkantılar yaşanması da bu sürecin sonucudur (Timur, 1989: 42-44).

Avrupa'da sözleşme özgürlüğüne bağlı olarak özgür emeğin ortaya çıktığı bir dönemde, Osmanlı'da "ikinci servaj" olarak ifade edilen bir sınıf meydana gelmeye başlamıştır. Merkezi devletin otoritesinin zayıfladığı 17'nci yüzyıldan itibaren "ayanlar" da klasik feodalizm döneminin derebeylerine çağrışım yapmaktadır (Timur, 1989: 56-57). Bu yönüyle Osmanlı'nın 17'nci yüzyıldan itibaren ilkel feodalizme geçiş sürecini yaşadığını ileri sürmek mümkündür.

Üretim tarzı konusu, İmparatorluğun kendine içkin koşullarıyla ilişkili olmakla birlikte, Avrupa'da sanayileşerek güçlenen devletlerin geçirdiği süreç yönünden de değerlendirme yapılması gerekmektedir. Çavdar (1970: 20-21), sanayi kapitalizmine geçiş sürecinde dünyadaki ekonomilerin geçirdiği evreleri şu şekilde sıralamaktadır:

i. Teknolojik ilerlemenin bir sonucu olarak meydana gelen üretim güçlerindeki gelişmeler,

ii. Özellikle kömür, demir-çelik, bakır ve altın gibi maddelerin üretimindeki büyük artışlar,

iii. Diğer hammadde, mamul ve yarı mamul madde üretimindeki artışlar,

iv. Ulaştırma imkanlarının gelişimi, demiryollarının yayılması, okyanus ulaşımının hacim olarak büyümesi, telgrafın okyanus altına döşenen kabloların da yardımıyla geniş ölçüde kullanılan bir haberleşme aracı haline gelişi,

v. Dış ticaretteki gelişmeler,

vi. İşgücünün uluslararası dağılımını yeniden düzenleyen göç artışları,

vii. Sermaye hareketlerinin uluslararası bir görünüm kazanması.

Batı'da sanayi kapitalizminin başat birikim formu durumuna gelmesi, Çavdar'ın belirttiği evrelerin tamamlanmasıyla mümkün olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu'nda ise bu süreçler ya gecikmeli olarak yaşanmış ya da hiçbir şekilde deneyimlenmemiştir. Örneğin üretim güçlerinin teknolojik ilerleme sonucunda gelişmesi ve sınıfların oluşumu, devletin iktisadi alanda sahip olduğu merkezi rol gereği tam anlamıyla gerçekleşmemiştir.

Bu süreçlerin tamamlanamaması, Osmanlı'nın yarı-sömürge statüsünde değerlendirilmesinin temelinde yer almaktadır. Sermaye birikim sürecinde geri kalmış durumda olan Osmanlı, 19'uncu yüzyıl sonları ile 20'nci yüzyıl başlarında Balkanlardaki ulusçu-milliyetçi ayaklanmalar sonucunda büyük toprak kayıpları da yaşamış ve kapitalist gelişmenin merkezi niteliğini taşıyan Avrupa'nın dışına coğrafi olarak da taşınmak durumunda kalmıştır (Çavdar, 1970: 30-31). Bununla birlikte 19'uncu yüzyılda yabancılara verilen imtiyaz anlaşmaları ve dış borçlar gibi sorunlar, Osmanlı'nın geri kalmışlığının köklerinde yer almıştır (Cem, 1979: 199-205).

"*Türkiye Batı'dan en az 100 yıl geri bir ülkedir. Bu durumuyla 'Üçüncü Dünya' denilen geri kalmış, sömürge ülkeler gibi ezilip soyulan milletler* arasındadır (Kıvılcımlı, 1969: 9)."

"Geri kalmışlığın" ve "Üçüncü Dünya" statüsünde yer edinmenin arkasında Osmanlı'nın dış borçlarının ve yabancılara verilen imtiyazların payı oldukça fazladır. Azgelişmişlik ve yeni sömürge statüsünde yer alma, finansal sermayenin kurduğu hegemonik ilişkilerle bağlantılıdır. Bu durum, sınıf oluşumuna ve genel anlamıyla halkın yaşam şartlarının ağırlaşmasına yol açan temel belirleyicidir (Kıvılcımlı, 1969: 27).

Geç Kapitalizm ve "Sınıf Anatomisinden Sınıf Dinamiklerine" Geçememe

Osmanlı, geç sanayileşmesi nedeniyle kapitalizmle tanışması da geciken bir toplum yapısına sahiptir. Öte yandan 19'uncu yüzyıl itibariyle Batı ülkelerinin yarı-sömürgesi durumuna gelmesi, kapitalist üretim ilişkilerinin belirli sektörlerde görülmesine yol açmıştır. Ucuz hammadde imalatına ve tarımsal üretime dayalı sektörlerde çalışan işgücü, genellikle mülksüzleşmemiş işçilerden oluşmuştur. Dolayısıyla mülksüzleşme aşamasına geçmemiş olan işçilerin sınıf bilincinin geliştiğini ve sermayeyle mücadeleye girdiğini ileri sürmek oldukça iddialı bir söylemdir (Koç, 2022: 17).

Osmanlı ekonomisinde, kapitalizm öncesinde de işçi istihdamı söz konusudur. İnşaatlarda ve madenlerde çalışanlar ile kapıkulu olarak tanımlanan askerler, modern sanayi öncesinde istihdam edilen işçilere verilebilecek örneklerdir. Örneğin 1550-1557 yılları arasında Süleymaniye Camisi'nin inşasının tamamlanması için kullanılması gereken işgünü sayısı 2,7 milyondur. Bu inşaatta kullanılan işgücünün 1 buçuk milyonu ücretli işçiler, 1,1 milyonu acemi oğlanlar, 140 bin günü de köleler tarafından sağlanmıştır (Koç, 2022: 18). Bu tür örnekler bulunmakla birlikte, ekonominin geneli itibariyle Osmanlı döneminde işgücü yetersizliğinin yaşandığını ve var olan işgücünün de genellikle mülksüzleşmemiş işçilerden oluştuğunu belirtmek gerekmektedir (Koç, 2022: 24). Mülksüzleşmemiş olan bu işçiler tam zamanlı biçimde ücretli istihdama katılmayan, toprağa bağlı işgücü içerisinde yer almıştır. Tarımsal üretim, hem ekonominin geneli hem de toplumsal kesimler açısından başat faaliyet alanıdır.

Ücretliler, İmparatorluk döneminde çeşitli biçimlerde söz konusu olmakla birlikte, bir işçi sınıfı hareketinin ağırlığından bahsetmek mümkün gözükmemektedir. İşçi hareketinin doğuşu, sanayileşmeye ve mülksüzleşmeye koşut içimde varlık gösterebilmektedir. İngiltere'de başlayan ve ardından Kıta Avrupası ile ABD'de görülen Sanayi Devrimi, geniş toplumsal kesimlerin mülksüzleşmesi ve ekonomiye işgücü arzında bulunarak katılmasına yol açmıştır. Kapitalist üretim ilişkilerinin temelinde yer alan bu gelişmeler, Osmanlı gibi yarı çevre ve çevre kategorilerdeki ülkelerde de gecikmeli olarak ortaya

çıkmıştır. Dolayısıyla örgütlü bir işçi sınıfı hareketinin gelişimi de buna koşut olarak gecikmiştir (Işıklı, 2002: 5-6).

"Sınıf anatomisinden", "sınıf dinamiklerine" geçişin üç boyutu, Osmanlı'daki işçi hareketinin gecikmesini kuramsal açıdan açıklamada önem taşımaktadır. Bunlar, toplumsal sınıfların oluşum, evrim ve dönüşümü; bölüşüm ilişkilerinden kaynaklı sınıfsal mücadeleler; toplumsal sınıf, grup ve tabakalarla devlet arasındaki ilişkilerdir (Boratav, 2016: 22). 19'uncu yüzyılda Osmanlı Devleti, iktidarın tek kaynağı olma özelliğini kaybetmesine rağmen, henüz artı ürüne el koyan sınıf devleti kontrol etme gücünü tam anlamıyla eline geçirememiştir. Bu durumu, sınıf anatomisinden sınıf dinamiklerine geçiş sürecinin tüm boyutlarıyla tamamlanmadığıyla açıklamak mümkündür.

Esnaf loncalarına bağlı olup zanaatlarla ve tarım dışı diğer faaliyetlerle uğraşanlar ise toplam nüfusun yüzde 10'unu oluşturmaktadır. Bu kesim, toprağa bağlı olmayıp kentsel nüfusa dahil olmaktadır. Loncalar içerisinde çıraktan kalfaya, kalfadan ise yoksul ve zengin ustaya doğru hiyerarşik bir yapılanma söz konusudur. Kentlerde tarım dışı faaliyetlerle uğraşan bu kesim dışında küçük veya büyük ölçekli tüccarlar ve tefeciler yer almaktadır (Pamuk, 2015: 32-33).

Tarımsal üretimde veya tarım dışı faaliyetlerde yer alan tüm bu kesimler genel olarak "reaya" ismini almaktadır. Reaya dışında kalan ve en güçlü sosyal sınıfı oluşturanlar ise yönetici sınıf ve askeri bürokrasidir. Askeri sınıf, devleti temsil etmekte ve üretilen artığın bir bölümüne el koymaktadır (Pamuk, 2015: 33). Osmanlı'nın toplumsal yapısının korunması, bir yandan merkezi devletin gücünü ve devamlılığını sağlarken, diğer yandan da askeri sınıfın çıkarlarını güvence altına almaktadır. Dolayısıyla toplumsal yapının devamlılığının teminat altına alınması ve Avrupa'dakine benzer bir sosyal parçalanmanın yaşanmamasının, askeri sınıf açısından öncelikli bir amaç olması doğal karşılanmalıdır.

Sosyal parçalanma, Osmanlı toplumunda Avrupa ülkelerinde olduğu gibi keskin bir biçimde kendisini göstermemiştir. Ancak 19'uncu yüzyıla gelindiğinde Osmanlı'nın dünya kapitalist ekonomisiyle bütünleşme sürecine girmesiyle birlikte devlet, toplumun tek iktidar kaynağı olmaktan çıkmaya başlamıştır. Bu süreçte etkinlik alanlarını geliştiren grupların başında yerel eşraf, tüccarlar ve sarraflar yer almıştır. Devletin iktidar alanını bu gruplarla paylaşması, Osmanlı'nın "çevreleşme sürecinin" doğal bir sonucu olarak görülmektedir (Özuğurlu, 2002: 42).

Dünya kapitalist ekonomisiyle bütünleşme ve çevreleşme süreci, 1850'li yıllardan itibaren Osmanlı iktisadi ve mali yapısının şekillenmesinde belirleyici olmuştur. 1838 yılında imzalanan Balta Limanı Anlaşması, Avrupa'dan ithâl edilen ürünlerin yerli ürünlere göre daha uygun hale gelmesine yol açmıştır. Bu durum, yerli üreticinin ekonomik rekabetten olumsuz etkilenmesine ve lonca sisteminin bozulmasına yol açmıştır (Ahmad, 2010: 68). Diğer yandan Osmanlı'daki lonca sisteminde yer alan ustalar Avrupa ülkelerinde olduğu gibi sermaye birikim olanağına erişememiş, buna karşılık kalfaların da sendikal örgütlenmeyi gerçekleştirmesi söz konusu olmamıştır (Koç, 2022: 55-56).

Balta Limanı Anlaşması'nın ardından, 1839 yılında ortaya koyulan Tanzimat Reformları, Osmanlı İmparatorluğu'nda sivil toplumun oluşmasını sağlamıştır. Osmanlı tebasının yurttaşlık statüsünü kazanmasına giden süreçte ilk nüveler, Tanzimat Dönemi'nde görülmüştür. Bununla birlikte padişahın müsadere hakkının kaldırılması, özel mülkiyet hakkının tanınması ve ticarette şer'i mahkemelerin sahip olduğu yetkinin kaldırılması gibi düzenlemeler, ekonomik liberalizmin ilk defa ortaya çıkmasını sağlayan gelişmeler arasındadır. Söz konusu gelişmeler ekseninde, Osmanlı'da modern anlamdaki ilk sınai işletmeler ve ilk makinalı fabrikalar Tanzimat'ın yan ürünleridir (Karakışla, 2017: 27). Bu yönüyle Osmanlı ekonomisinin kendi içine kapalı yapısından piyasa ekonomisine geçişinin altyapısında İngiltere'yle yapılan Balta Limanı Anlaşması'nın; üstyapısında ise Tanzimat Reformları'nın yer aldığını ileri sürmek mümkündür.

Osmanlı'nın sanayileşmesi, Batı ülkelerinde olduğu gibi piyasadaki talebe değil, askeriye başta olmak üzere devletin ihtiyaçlarına dayanmıştır. İstanbul'da kurulan Feshane işletmesinin, Tanzimat döneminde oluşmaya başlayan "modern Osmanlı ordusunun" ihtiyaçlarına giderme amacına hizmet etmesi, Osmanlı'nın ilk sanayileşme hareketlerinin niteliğini göstermesi açısından önemlidir. Asakir-i Mansure-i Muhammediye'nin ihtiyaçlarını gidermek, ordu için deri, silah ve barut gibi askeri malzemeler üretmek, Tanzimat döneminde kurulan sanayi işletmelerinin temel işlevleri arasında yer almıştır. Söz konusu fabrikalarda çalışan işçiler ise askerlerden oluşmuştur. Zira Osmanlı ekonomisi, emek gücünü satarak geçimini sağlamak durumunda olan bir sınıfın ortaya çıkmasını sağlayan bir yapıya sahip değildir (Karakışla, 2017: 28).

Sosyal sınıfların ortaya çıkması, Osmanlı'nın sosyal ve ekonomik yapısı nedeniyle 20'nci yüzyıla dek mümkün olmamıştır. Devlet tarafından açılıp işletilen fabrikalarda işçi yerine askerlerin çalıştırılması da bu yapının doğal bir sonucudur. Avrupa'dakine benzer bir

feodal sınıfın bulunmaması ve devletin ekonomideki merkezi konumu, kapitalist toplumlardaki sınıfların ortaya çıkışını geciktiren başlıca etmenlerdir.

İkinci Mahmut Dönemi'nde kurulan savaş sanayi işletmelerinde ve demiryolu endüstrisinde çalışan inşaat işçileri, Osmanlı işçi sınıfının temelinde yer almaktadır. Diğer taraftan Zonguldak havzasındaki madenlerde de demiryollarına ve modern sanayi işletmelerine benzer şekilde sürekli işçi çalıştırmayı gerektiren işler bulunmaktadır. Yabancı sermayenin imtiyaz sahibi olduğu madenlerdeki en büyük güçlük ise işçi temini konusudur. Ereğli Kaymakamı olan ve maden müdürlüğü yapan Dilaver Paşa'nın 1867 yılında çıkardığı Nizamname, işçi temini sorununa angaryaya dayalı bir çözüm önermiştir. Düzenlemeye göre Zonguldak'taki köylüler, 13 yaşından 50 yaşına kadar 15 gün tarlada, 15 gün ise madende çalışmak için mükellefiyete tabi tutulmuştur (Kıvılcımlı, 1974: 35-36).

Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin kapsamında üç iş kategorisi yer almıştır: kazmacılar, küfeciler ve pompaları çalıştıracak hayvanları sağlayan kiracılar. Köy muhtarları, üç kategoride yer alan işçileri madene gönderme görevini üstlenmişlerdir. Maden işletmecilerden ücretlerin alınarak işçilere dağıtılması görevi de muhtarlara aittir. Üç kategorideki işçiler arasında kazmacılar, yaptıkları işin niteliği gereği işverenle pazarlık gücüne de sahip olmuşlardır. Nizamname, işçi temini sorunu giderme amacını taşımakla birlikte, işçilerin korunmasına yönelik düzenlemeleri de içermiştir. Çalışma sürelerine yönelik sınırlandırmalar, tatil günlerinin belirlenmesi, ücretlerin korunması, tıbbi destek ve ilaç sağlanması gibi önlemler, işçileri korumayı amaçlayan temel düzenlemelerdendir (Quataert, 2017: 100-101). Ancak son tahlilde Nizamname'nin temel amacının işgücü açığını gidermek olduğunu vurgulamak gerekmektir.

Demiryollarında ise Anadolu'nun çeşitli yerlerinde yaşayan köylülerin işçi olarak çalışma eğiliminin yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Anadolu Demiryolu Şirketi tarafından inşaatı yapılan Anadolu-Bağdat Demiryolu Hattı üzerindeki yerleşim yerlerinde, köylülerin işçi olarak çalışmak üzere yaya olarak gelmesi, Alman mühendisler ve diplomatlar tarafından şaşkınlıkla karşılanmıştır (Quataert, 2017: 127). Ancak bu köylülerin özelliği, mülksüzleşmemiş olmaları ve kırla bağlarını koparmamalarıdır. Dolayısıyla bu durum, Anadolu Demiryolu Şirketi için önemli bir tehlikeyi içinde barındırmaktadır. Zira şirket, düzenli işgücünü tercih etme eğilimindedir. Söz konusu köylülerin bir miktar maddi kazanç elde ettikten sonra köylerine dönmesi, demiryolu endüstrisinde işgücü sorununa yol açmıştır. Bu sorunun çözümü için öncelikle zorunlu

çalıştırma uygulamasına başvurulmuş, diğer taraftan ise işçilerin işe devamlılığını sağlamak üzere ekipler oluşturulması ve ekipbaşının yönetiminde bir kontrol mekanizması hayata geçirilmiştir (Quataert, 2018: 78).

Demiryolu inşaatlarında görülen önemli bir husus da etnik tabakalaşma sorunudur. Köylü-işçi olarak tanımlanan vasıfsız işçiler, düşük ücretlerle istihdam edilirken; vasıflı işlerde çoğunlukla -Almanlar başta olmak üzere- yabancı işçiler tercih edilmiş olup bu işgücünün ücretleri göreli olarak daha yüksek olmuştur. Örneğin Anadolu Demiryolu Şirketi'ndeki üst düzey yöneticiler, Almanlar başta olmak üzere Avrupalılardan; orta düzey yöneticiler yine Avrupa kökenli yabancılardan ve Osmanlı uyruklu Hıristiyanlardan; vasıfsız işçiler ise Müslüman Türklerden oluşmuştur (Quataert, 2017: 131-135). Tamir atölyelerinde çalışan ustabaşı gibi pozisyonlardaki yabancı işçiler, yerlilere oranla yüzde 50'den fazla ücret geliri elde etmişlerdir. Diğer taraftan yabancı işçiler aylık ücretle çalıştırılırken, yerli işçilere günlük ödemeler yapılmıştır. Şirketin 1907 yılında kurduğu emeklilik fonu programına ise yalnızca aylıklı personel katılabildiği için yerli işçi sosyal güvenlik olanağından da yararlanamamıştır (Özuğurlu, 2002: 67-69).

Anadolu Demiryolu Şirketi, Türkiye'de hem demiryolu endüstrisinin gelişimi hem de işçi sınıfı oluşumu açısından özel bir öneme sahiptir. Öncelikle şirket, Osmanlı Devleti'nden aldığı imtiyazlar aracılığıyla Anadolu'daki demiryollarının gelişiminde başat belirleyici aktör olmuştur. İşgücünün temini, şirket-devlet-işçi sınıfı arasındaki ilişkiler ve sendikal örgütlenme gibi konular ise gerek Osmanlı İmparatorluğu'nun son yıllarında gerekse Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasının ardından başlayan süreçteki çalışma ilişkilerine yönelik araştırmalarda temel başvuru kaynakları haline gelmiştir (Quataert, 2017: 126) .

Madencilikte ve demiryollarında yaşanan işgücü sorunu, Osmanlı'da işçi sınıfı oluşumunun gecikmesini ortaya koymak açısından önemli bir örnek teşkil etmektedir. Bir taraftan üretim tarzına ve mülkiyet ilişkilerine bağlı olarak sanayileşmenin gecikmesi, diğer taraftan sosyokültürel etmenler, ücretli istihdamın niceliksel olarak belirli bir düzeyi aşamamasına yol açmıştır. Nitekim Işıklı'ya (2002: 6) göre, Cumhuriyetin kurulmasından önceki dönemde toplam işçi sayısı 35 bin kişiden ibarettir. İşletmelerde çalışan işçi sayısı ise ortalama olarak sadece yüzde 2,3 düzeyindedir. 1927 sanayi sayımına göreyse mevcut sanayi işletmelerinin yüzde 70'inden fazlasında dörtten az işçi istihdam edilmektedir. Buna bağlı olarak Türkiye'de işçi hareketinin gelişiminde de gecikme yaşanmıştır (Işıklı, 2002: 7-8).

Diğer taraftan Osmanlı İmparatorluğu sınırlarındaki işçi sayısına ilişkin net bir veri bulunmadığını belirtmek gerekmektedir. Örneğin Çavdar (1974: 129)'a göre Osmanlı'daki işçi sayısının 50-75 bin kişiyle sınırlı olduğunu belirtirken; Karpat (1985: 218), 1894-1895 yıllarında "amele" adıyla 186 bin kişinin istihdam edildiğini ileri sürmektedir. Öte yandan Baydar (1982: 63), 1908 yılında tarım işçileriyle birlikte yaklaşık bir milyon işçinin bulunduğunu belirtmektedir. Makal (1999: 40) ise 1894-1895 yıllarında yapılan Genel İstatistik Sayım sonuçlarından hareketle değerlendirme yapmaktadır. İlgili sayım sonuçlarına göre imparatorluğun toplam nüfusu 27 milyon 229 bin 500 olup; işgücü 14 milyon 980 bin 600 kişiden oluşmaktadır. "Amele" statüsünde istihdam edilenlerin sayısı, 186 bin olarak kabul edildiğinde toplam nüfus içerisinde ücretlilerin payının yüzde 1,24 seviyesinde olduğunu sonucuna varılmaktadır.

Örgütlenme Deneyimleri

Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışanlar ile çalıştıranlar, loncalar içerisinde birlikte örgütlenmişlerdir. Loncalar, çalıştıranların denetim yetkisinin olduğu, çıraklarla ve kalfalarla çalıştıranlar arasında pederşahi bir otoritenin başat olduğu yapılardır. Üretim, dağıtım ve satış gibi işyerlerindeki çalışma koşulları açısından da loncalar belirleyici bir rol üstlenmişlerdir. Bu rol, çırak ve kalfa çalıştıranların paternalist himayesi çerçevesinde şekillenmiştir. Diğer taraftan yeni kurulan sınai işletmeler, madenler, demiryolları, tersaneler ve limanlarda çalışma koşulları loncaların denetiminin dışında kalmıştır (Güzel, 2016: 25).

Lonca düzeninin dışında kalan işletmelerde çalışan işçilerin, düşük ücretler ve ağır çalışma koşullarına karşı sınırlı düzeyde ve boyutta da olsa örgütlenme girişimleri bulunmaktadır. İşçi sınıfı tarihine ilişkin kaynakların birçoğunda, Osmanlı'daki ilk işçi örgütünün 1866 yılında İstanbul'da kurulan Amelperver Cemiyeti olduğu ileri sürülmektedir. Söz konusu iddianın temel kaynağı ise Erişçi (1951: 4)'nin "*Bu arada İstanbul'da bir de Ameleperver Cemiyeti kurulmuştu (1871). Fakat, yeni sınai hayatın icaplarını gayrıkafi ıslahat karşılayamıyordu*" ifadesidir. Ancak bu örgüt, işçilere yardım etme misyonuyla hareket eden bir "hayırsever cemiyeti" niteliğine sahip olup, gerçekte bir sendika örgütü değildir (Işıklı, 2005: 473). Nitekim Sencer (1969: 104), Amelperver Cemiyeti'nin hayırsever cemiyeti olduğunu belgeleriyle ortaya koymuştur.

İkinci Meşruiyetin ilanından önce Osmanlı'da bilinen sendika sayısı oldukça azdır. Bilinen örgütlerin birçoğu Amelperver Cemiyeti'ne benzer şekilde hayırsever

dernekleridir. İtalyan Operaja Derneği, Emek Dostları ve Yunan Omonia Derneği, bilinen cemiyetler arasında yer almaktadır. Bu cemiyetler, İstanbul'da yaşayan yabancılar ve gayrimüslim Osmanlı burjuvasının muhtaç işçilere yardım etmesi amacıyla kurulmuşlardır (Karakışla, 2017: 38).

Sınıf bilincine sahip olarak gerçek anlamda sendikal faaliyet yürüten ilk örgütün, İstanbul'daki Tophane Fabrikası'nda çalışan işçiler tarafından 1894 yılında gizlice kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti (Amele-i Osmanlı Cemiyeti) olduğu ileri sürülmektedir (Sencer, 1969: 157). Harbiye Nezareti'ne bağlı olan bu fabrikada yaklaşık 4 bin işçi çalışmaktadır. İşçiler 8 kişiden oluşan bir komite kurarak Avrupa'daki Jön Türklerle temasa geçince, örgüt açığa çıkmış ve öncü işçiler sürgüne gönderilmiştir. Komite üyelerinin bir kısmı, 1902 yılında İstanbul'a dönerek örgütü yeniden faaliyete geçirmek istemiş, ancak bu girişim başarısızlıkla sonuçlanmıştır (Karakışla, 2017: 39). Osmanlı Amele Cemiyeti'nin yöneticileri, 1908 yılının Ağustos ayında Osmanlı Terakki Sanayi Cemiyeti'ni kurmuşlardır (Erişçi, 1951: 9).

1921 yılında kurulan Türkiye İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkası'nın oluşturduğu Türkiye İşçi Cemiyeti Bakırköy Şube Başkanı Agah Bey'in bir konferansta dile getirdiği iddiaya göre, 1894 yılında gizli bir örgüt olarak kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti ile Türkiye İşçi Derneği arasında bir devamlılık bulunmaktadır. Söz konusu örgüt üyelerinin, 1908 yılında Osmanlı Terakki Sanayi Cemiyeti'nin kapatılmasının ardından 1910 yılında Osmanlı Sanatkaran Cemiyeti kurulmuş ve bu örgüt daha sonra Türkiye İşçi Derneği'ne dönüşmüştür (Yıldırım, 2017: 109).

İşçi örgütlenmelere ilişkin başka örnekler de mevcuttur. Özellikle hayat pahalılığının arttığı ekonomik koşullar, 1908 yılında İkinci Meşrutiyet'in ilan edilmesiyle birleşince Osmanlı'da işletme düzeyinde sendikal örgütlenmelerin yolu açılmıştır. Anadolu Demiryolu Şirketi işçilerinin 1908 yılında sendika kurması, söz konusu koşullar ekseninde mümkün olmuştur (Quataert, 2017: 136). Benzer bir örnek de Şark Demiryolu işçilerinin kurduğu Dayanışma Cemiyeti'nin kurulmasıdır (Quataert, 1983: 80). Selanik'te kurulan tütün işçileri sendikası, Manastır'da "Sınıf Bilinci" ismiyle kurulan örgüt, Türk Bulgar Tütün İşçileri Sendikası, 1909 yılında sosyalizm sempatizanı bir öğretmen tarafından Vodina'da kurulan Tekstil İşçileri Sendikası diğer örnekler arasında yer almaktadır (Karakışla, 2017: 40). Bu örgütlerin en önemli özelliği ise dağınık yapıya sahip olmalarıdır. Dolayısıyla yerel ölçekte ve dağınık yapıya sahip olmaları nedeniyle devamlılık arz edememişlerdir

Sendikal örgütlenmeler dışında fiili zeminde yürütülen işçi mücadeleleri de bulunmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu'nda modern anlamdaki ilk işçi hareketleri, İngiliz işçi sınıfının eylemeleri arasında önemli bir yer tutan Ludist harekete benzer şekilde makinelerin tahrip edilmesi biçiminde ortaya çıkmıştır. 1839 yılında Slevne'de bir tekstil fabrikasında çalışan kadın işçiler, makinelerin işlerini elinden alacağı kaygısıyla makine kırma eylemi yapmışlardır (Sencer, 1969: 69). Benzer şekilde 1873 yılında Anadolu-Bağdat Demiryolu inşaatında çalışan taşeron işçileri, işten çıkarılmaları nedeniyle Haydarpaşa-İzmir demiryolu hattını tahrip etmişlerdir. 1907 yılında İstanbul'da Elektrik ve Tramway İşletmesi'nin üç arabası, 12 yaşındaki Müslüman bir erkek çocuğun tramway kazasında yaralanması nedeniyle tahrip edilmiştir. Bir diğer makine tahrip olayı örneği ise Uşaklı halı dokumacıların 1908 yılından Mart ayındaki isyanıdır (Karakışla, 2017: 29).

Seramik ve inşaat işçileri başta olmak üzere çeşitli sektörlerde iş bırakma eylemlerine 1473 yılında dahi rastlanmış olmakla birlikte; Osmanlı emek tarihinde belgelere dayalı olarak modern anlamdaki ilk grevin 1872 yılının Şubat ayında Beyoğlu Telgrafhane işçilerinin gerçekleştirildiği kabul edilmektedir. Yakın tarihlerdeki bir diğer grev ise 1873 yılındaki tersane işçilerinin grevidir. Tersanede çalışan yaklaşık 500 işçi, 11 aydır ücretlerini alamadıkları gerekçesiyle 22 Ocak 1873 tarihinde iş bırakarak Bab-ı Ali'ye gitmiş ve Sadrazam'a dilekçe vermişlerdir. Bu girişim üzerine işçilere 25 Ocak 1873 tarihinde bir miktar ödeme yapılmıştır. İşçiler, yapılan ödemenin yetersiz olması nedeniyle aynı gün Bab-ı Ali'ye yürüyüş gerçekleştirmiştir (Koç, 2022: 63).

Grevlere ilişkin ilk hukuksal düzenleme, 1845 yılında çıkarılan Polis Nizamnamesi'dir. Nizamnamede "Amele ve işçi makulelerinin, cemiyetlerinin def' ve izalesi ile ihtilal vukuunun önü kestirilmelidir" hükmüne yer verilmiştir. Sülker (1976: 7), Nizamnamede yer alan "İşini gücünü terk ile mücerret tatil-i mesalih-i ibad garezinde olan amele ve işçiler" ifadesinden hareketle, söz konusu yıllarda "işçilerin kendilerini bir varlık olarak hissettirdiklerini" ve "menfaatlerini koruyucu çabalardan geri durmadıklarını" ileri sürmektedir. Ancak, söz konusu yıllarda Osmanlı'da işçi sınıfının niceliksel olarak büyümediği ve sınıf bilincinin gelişmediği göz önüne alındığında, Polis Nizamnamesi'nde ilgili düzenlemenin Fransızca'dan doğrudan çevrilmesi nedeniyle yer aldığı görüşünü kabul etmek gerekir (Gülmez, 1983: 361).

İmparatorluk döneminde faaliyet gösteren sınırlı sayıdaki sınai işletme, devlet fabrikalarından ve imtiyazlar çerçevesinde faaliyet gösteren yabancılara ait şirketlerden oluşmaktadır. 1860'lı yıllarda ortaya çıkan mali kriz, devlete ait işletmelerde işçi

ücretlerinin ödenmesinde güçlüklere yol açmıştır. Osmanlı dönemindeki ilk grevlerin söz konusu yıllardan itibaren görülmeye başlamasının temel nedeni, ücretlerin geç ödenmesi veya ödenmemesidir (Makal, 1999: 43).

Ücret artışı talebiyle yapılan grevlerin bilinen ilk örneği ise 1878 yılının Ekim ayında İstanbul'daki terzi işçilerinin grevidir. Bu grevin arkasındaki temel neden ise 1877-1878 yıllarındaki Rus Savaşı'nı Osmanlı'nın kaybetmesinin etkisiyle paranın değerinin düşmesi ve "kaimenin" satın alma gücünün gerilemesidir. Aynı yıllarda terzi, ayakkabı tamircisi ve duvarcı gibi çeşitli meslek gruplarında çalışan işçiler, ücret artışı talebiyle greve gitmişlerdir. İnşaat işçileriyse ücret artışının yanında çalışma sürelerinin kısıtlanması nedeniyle 1879 yılında grev yapmışlardır. 1879 yılında Şirket-i Hayriye vapur işletmesindeki dökümhane işçilerinin ve tersane işçilerinin ücretlerini kaime veya bakır parayla değil altın parayla ödenmesi talebiyle gittikleri grevler ise diğer grev örnekleri arasındadır (Karakışla, 2017: 31).

Çeşitli işkollarında çalışan işçilerin, birçok taleple grev yoluna başvurduğu örnekler mevcuttur. Karakışla (2017: 34), grevlere kaynaklık eden işçi taleplerinde Anadolu Demiryolu Şirketi işçilerinin talep listesinin en detaylı örnek olduğunu ifade etmektedir. Anadolu-Bağdat Demiryolu işçilerinin talepleri, 1908 yılındaki grev dalgasında diğer işkollarında çalışanlar üzerinde de etkili olmuştur (Güzel, 2016: 52). Almanlar tarafından işletilen Anadolu Demiryolu Şirketi işçilerinin talep listesi:

i. Sendikanın işveren tarafından tanınması,

ii. Belirli çalışma saatlerinin getirilmesi,

iii. Bir aylık ücretli izin,

iv. Hafta tatili,

v. Yıllık ikramiye,

vi. Sağlıklı çalışma koşulları,

vii. Seyahatlerde 5 kg'lık bagaj taşıma hakkı,

viii. Aile üyelerine indirimli tarife,

ix. Kapalı makinist kabini,

x. Yılda iki kez yeni üniforma,

xi. Haydarpaşa Garı'ndaki büfenin işçiler tarafından işletilmesi,

xii. İşçiler ve aileleri için ücretsiz sağlık hizmeti,

xiii. Hastalık veya kaza halinde ücretlerin düzenli olarak ödenmesi.

İşçilerin talepleri, sosyal politikaların ve sosyal güvenlik alanının konularıyla yakından ilgilidir. Ancak işin niteliği, çalışma esasları ve iş disiplini gibi konulardaki talepler, şirket ve hükümet yetkililerini en fazla tedirgin eden hususlardır. Açığa alma ve işten çıkarma gibi konuları kontrol altına alma, atamalarda ve yeni işe alınacak işçileri belirlemede söz sahibi olma gibi istekler uzlaşmanın en güç olduğu grev konuları arasında yer almıştır (Karakışla, 2017: 36-43).

Osmanlı'daki sınıfsal mücadelelerin en üst noktaya ulaştığı dönem 1908 yılındaki grev dalgalarıdır. İkinci Meşruiyetin ilan edilmesinin ardından işçiler, ekonomik temelli olarak çeşitli işkollarında greve gitmişlerdir. Deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk, gıda sanayi, basın ve yayın, dokuma, demiryolu taşımacılığı, ağaç, enerji, çimento-toprak-cam, konaklama-eğlence, gemi yapımı, ticaret-büro-eğitim-güzel sanatlar, madencilik, metal ve deri imalatı işkollarında toplam 111 grev tespit edilmiştir. Grevlerin 41'i İstanbul, 31'i Selanik, 13'ü İzmir'de, diğer grevler ise muhtelif yerleşim yerlerinde gerçekleşmiştir. Greve giden işçi sayısına ilişkin veriye 30 grev için ulaşılabilmiş olup; söz konusu 30 greve toplam 42 bin 728 işçi katılmıştır. En fazla greve (23 grev) gidilen işkolu demiryolu taşımacılığıdır. Demiryolu taşımacılığını, gıda sanayi (21), antrepoculuk (10) ile dokuma ve deri (10) imalatı takip etmektedir (Güzel, 2016: 35-47).

Grev dalgası, Osmanlı iktisadi ve mali yapısına oluşturduğu risk nedeniyle, 1909 yılında İttihat ve Terakki Cemiyeti tarafından Osmanlı Mebusan Meclisi'nde Tatil-i Eşgal Kanunu'nun kabulüne yol açan temel etmen olmuştur. Işıklı (2005: 474)'ya göreyse Tatil-i Eşgal, "Batılı kapitalistlerin ve ülkenin egemenliğini ele geçirmiş bulunan Batılı emperyalist devletlerin" etkisiyle kabul edilmiştir. Türkiye'de sendikacılık hareketini baskılayan bu düzenlemenin arkasında, 1908 yılındaki Alman kapitalist çevrelerin talepleri ve dönemin İktisat Nazırının Alman asıllı müşaviri Kont Ostrorog'un telkinleri yer almaktadır (Gavril, 1959: 39).

Cumhuriyet döneminde de varlığını sürdüren Tatil-i Eşgal Kanunu, kamuya hizmet veren kuruluşlarda sendika kurulmasını, kurulan sendikaların kapatılmasını ve iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yollarıyla çözülmesini düzenlemiştir. Toplu iş ilişkilerini düzenleyen bu yasa 1938 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu'na kadar yürürlükte kalmıştır (Makal, 1999: 42-43).

Yasanın kabul edildiği 1909 yılından 1918 yılına dek savaş koşulları nedeniyle uygulanan sıkıyönetim politikaları, işçi örgütlenmesinin önündeki büyük engel teşkil etmiştir. Yasadaki kısıtlamalar nedeniyle grev sayısında azalma yaşanmıştır. Yapılan grevler, ekonomik temelli olup genellikle yabancı şirketlerde görülmüştür. Bu grevlerin süresi ise Kazlıçeşme deri sanayinde olduğu gibi uzun süreli olmuştur (Karakışla, 2017: 37).

İkinci Meşrutiyet, Türkiye'de siyasi haklar bakımından sembolik bir anlam taşımakla birlikte, İttihat ve Terakki Cemiyeti'nin sınıfsal örgütlenmeye yaklaşımını ortaya koymak açısından da öneme sahiptir. Nitekim halkçılık düşüncesinin temellerinin atıldığı İkinci Meşrutiyet yıllarından itibaren Türkiye'de sınıf örgütlenmeleri, yasal zemine 1947 yılına kadar oturtulmamıştır. 1947 yılında sağlanan sendikal haklar ise sınırlı ölçüde özgürlük getirmiştir.

"II. Meşrutiyet'in Osmanlı düşün yaşamına getirdiği temel akımlardan biri kuşkusuz halkçılıktı. Rus Narodnik hareketinden ve Balkanlar'daki uzantısı halkçılık (popülizm) ve köycülükten (peasantizm) esinlenen Osmanlı halkçıları Türk Ocağı ile Milli Talim ve Terbiye Cemiyeti çerçevesinde toplanmış, Türk Yurdu ve Halka Doğru dergilerini çıkarmışlardı (Toprak, 2013: 170)."

Jön Türk Devrimi olarak da ifade edilen İkinci Meşrutiyet'le iktidara gelen İttihat ve Terakki'nin halkçılık ideolojisine bağlılığı, ekonomik kalkınma için gerekli olan sermaye birikiminde milli iktisat anlayışının kusursuz bir şekilde işlemesi amacına dayanmaktadır. İttihat ve Terakki, çokuluslu bir imparatorluktan ulus devlete geçişi sağlama amacını taşımış ve bu doğrultuda ulus içerisinde sınıfsal ayrışmaları önleme ilkesini benimsemiştir. Bu yönüyle İkinci Meşrutiyet dönemini cumhuriyet döneminin "siyasi laboratuvarı" olarak ifade etmek mümkündür (Özuğurlu, 2002: 78-79).

Cumhuriyet Döneminde İşçi Sınıfının Durumu

İşçi sınıfının durumunu ele alırken, Cumhuriyet dönemini tek partili ve çok partili siyasal yaşam çerçevesinde iki alt döneme ayırmak gerekmektedir. Zira tek parti iktidarı döneminde, savaşın ekonomik sonuçlarının bertaraf edilmeye çalışıldığı ve yeni devletin temellerinin atıldığı bir rejim söz konusudur. Bununla birlikte çok partili dönemin de homojen bir yapıya sahip olduğunu belirtmek mümkün değildir. Ancak çalışmanın amacı, işçi sınıfı oluşumunu açıklamayla sınırlıdır. Dolayısıyla Cumhuriyet tarihi boyunca görülen kurumsal gelişmelerin ve tarihsel olayların tamamına bu yazıda yer verme olanağı bulunmamaktadır. Sonuç olarak da Cumhuriyet döneminde işçi sınıfının durumu, yoğunlukla tek parti dönemi ve Demokrat Parti (DP) dönemi ekseninde ele alınmaktadır.

Tek Parti Döneminde İşçi Sınıfının Durumu

Türkiye Cumhuriyeti, Osmanlı İmparatorluğu'nun siyasal, toplumsal ve iktisadi mirasının yanında; bazı hukuksal düzenlemeleri, ücretlilerin nicel varlığını, işçi sınıfının örgütlenme ve mücadele deneyimlerini de miras olarak devralmıştır (Makal, 1999: 39-44). 1921 yılındaki sayım sonuçlarına göre İstanbul, İzmir, Adana ve Bursa gibi sanayi kentleri dışında ve "milli hudutlar" içerisinde 33 bin işyerinde toplam 76 bin 213 işçi çalışmaktadır. Bu işçilerin 35 bini tekstil, 17 bini deri işleme, 8 bini metalürji ve 6 bini ağaç/marangozluk işkolunda istihdam edilmektedir. İşyeri başına ortalama işçi sayısının 2,53 olduğu göz önüne alınırsa, söz konusu işletmelerin kapitalist niteliğinin bulunmadığını, ekonominin büyük ölçüde esnaf ve sanatkâr işyerlerine dayandığını söylemek mümkündür (Koç, 2022: 114).

Cumhuriyetin ilan edildiği 1923 yılında Türkiye nüfusu 9-10 milyon civarında olup; toplam işçi sayısının 111 bin ila 114 bin arasında olduğu tahmin edilmektedir (Güzel, 2016: 127). 1927 yılında yapılan Resmi Sayım sonuçlarına göreyse 37 bini kadın ve 22 bini 14 yaşından küçük çocuk olmak üzere toplam 147 bin 128 işçi olduğu tespit edilmiştir.

Savaş yıllarında işgal altında olan yerlerdeki işçilerin büyük kısmı Rum, Ermeni ve Yahudilerden oluşmaktadır. Öte yandan Anadolu'daki işçilerin büyük kısmının tam olarak mülksüzleşmemiş, yeniden toprak sahibi olabilme ve kendilerine ait işyeri açabilme olanağı bulunan ücretlilerdir (Koç, 2022: 114). Buradan hareketle, Cumhuriyetin kuruluş

yıllarında sınıf bilincinin yerine milli dayanışmanın ön plana çıkarılmasında İttihat ve Terakki Partisi'nin yaklaşımının da işlevsel olduğunu belirtmek gerekmektedir.

İttihat ve Terakki'den Cumhuriyet rejimine devrolan milli iktisat anlayışı, sınıf bilincinin yerine milli kimliği ikame etmeyi amaçlamıştır. "Milli sınıf" yaratma isteğiyle hareket eden İttihat ve Terakki, milli kimlikten bağımsız bir sınıf kimliğine mesafeli yaklaşmıştır. Milli iktisat anlayışı, sınıf kutuplaşması ve sınıf çatışması fikirlerini reddetmektedir (Özuğurlu, 2002: 86-87; Ahmad, 2017: 127).

Yeni devletin düşünsel temellerinde önemli bir yeri bulunan Ziya Gökalp'in yaklaşımı, milli iktisat anlayışı ve sınıf meseleleri açısından ipucu vermektedir. İktisadi vatanperverliğin devletin milli iktisat siyaseti izlemesine bağlı olduğunu belirten Gökalp, toplumun genel menfaatlerinin bireysel menfaatlerin üzerinde tutulması gerektiğini ifade etmektedir. İşbölümü ve toplumsal dayanışma sayesinde milli iktisat anlayışının somutlaşacağını savunan Gökalp, milli burjuvazinin gelişmesi yoluyla kalkınmanın mümkün olacağına inanmaktadır. Gökalp'in solidarist yaklaşımı, Cumhuriyet yönetiminin sınıfsal konulara bakışını göstermesi açısından önem taşımaktadır. Nitekim Cumhuriyet Halk Fırkası/Partisi (CHP), ilk resmi programında halkçılığı toplumda yaşayan tüm bireylerin, ailelerin, sınıfların ve cemaatlerin kanun önünde eşit olması biçiminde tanımlamıştır (Altan, 1998: 496). Tam da bu noktada halkçılık ideolojisinin işçi sınıfına ve çalışma ilişkilerine yansıması üzerinde durmak gerekmektedir.

Makal'a göre (1999: 50) Türkiye'de halkçılık ideolojisi, içeriği ve toplumsal sonuçları itibariyle farklı anlamları içermektedir. Örneğin Kurtuluş Savaşı yıllarında halkçılık, ulus devletin kuruluş motivasyonu olarak görülürken; savaş sonrası dönemde milli burjuvazi eliyle iktisadi kalkınmanın sağlanmasının temel aracıdır. Halkçılığın bu noktadaki rolü, sınıf farklılıklarının mevcut olmadığı düşüncesinin meşruiyetinin sağlanmasıdır. Devletçi sanayileşme ilkelerinin benimsendiği 1930'lu yıllarda ise halkçılık, sınıflı toplumların reddi için gerekçe olarak kullanılmıştır. 1940'lı yıllardan itibaren ise halkçılık ideolojisinin yerini milliyetçilik ilkesi almaya başlamıştır.

Gökalp'in "tesanütçülük" olarak adlandırdığı solidarizm ve mesleki temsilcilik ideolojisi, halkçılık ideolojisinin teorik temelleri arasında yer almaktadır. Sınıf çatışmalarını gündemine almayan ve sosyal demokrasiyle dirsek teması bulunan tesanütçülük, sosyalizm karşısında sağ ideolojilerin güçlenmesinde de işlevsellik kazanmıştır (Toprak, 2013: 171-172).

Halkçılık ideolojisi, "rejimin sınıf ahengi" fikrine dayanmaktadır (Timur, 2018: 179). Tek parti döneminde -özellikle 1929 krizi sonrasında- kalkınmanın yolu, "programlı devletçilikten" geçmektedir (Aydemir, 1934: 5). Programlı devletçiliğin başarıya ulaşması içinse "sınıfsız ve tezatsız bir millet olma gayesine" erişmek, sınıfsız ve kaynaşmış bir kitleyi örgütlemek gerekmektedir (Tör, 1932: 17).

Sınıfsız ve kaynaşmış kitle söyleminin arka planında yer alan halkçılık, tek parti döneminde sistemin varlık öğesi durumuna gelmiştir. İşçi örgütlenmesini engellemede yasal ve polisiye önlemler baskı aracı; halkçılık ve milliyetçilik söylemleri ise rıza mekanizmasının aracı olarak kullanılmıştır (Özuğurlu, 2002: 116).

Kalkınma stratejisi, halkçılık-devletçilik ve milliyetçilik ekseninde yürütülmeye çalışılırken, CHP işçi örgütlenmelerine ilişkin birtakım düzenlemeleri de hayata geçirmiştir. Örneğin, 1938 yılında kabul edilen Cemiyetler Kanunu, sınıf esasına dayalı örgüt kurmayı yasaklamıştır. 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu'nda da grev yasağı yer almaktadır. 1926 yılında kabul edilen Borçlar Kanunu'nda ise "umumi mukavele" kurumuna yönelik düzenleme yapılmış, ancak sendika kurma yasağı nedeniyle bu hükmün uygulamaya geçmesi mümkün olmamıştır (Makal, 1999: 178-184).

Diğer taraftan sınıf hareketlerine dolaylı yoldan etkisi bulunan düzenlemelere rastlamak da mümkündür. Örneğin 1925 yılında Şeyh Sait Ayaklanması nedeniyle çıkarılan Takrir-i Sükun Yasası, her türlü muhalefetle birlikte sendikacılığın fiilen ortadan kaldırılmasına yol açmıştır. Tek parti döneminde Soma-Bandırma Demiryolu grevi, İstanbul Liman işçileri grevi, Adana demiryolu işçileri grevi, tütün işçileri grevi ve 1928 yılındaki İstanbul Tramway işçileri grevi haricinde sendikacılık hareketi içinde önemli yeri bulunan bir eyleme rastlamak mümkün değildir (Işıklı, 2005: 479-180).

Erken cumhuriyet döneminin önemli sorunlarından birisi de işgücü temini konusudur. Öyle ki İkinci Dünya Savaşı yıllarında Zonguldak'taki madenlerde işgücü talebini karşılamak amacıyla 1940 yılında çıkarılan Milli Korunma Kanunu kapsamında "iş mükellefiyeti" uygulaması başlatılmıştır (Koç, 2022: 176).

İşçileşmenin teşvik edilmesi açısından bir başka önemli girişim de devletçi sanayileşme olgusuna bağlı olarak kamu iktisadi teşebbüslerindeki çalışma koşullarının ve sosyal standartlarının yüksek seviyelerde tutulmasıdır. Ücretlerin göreli yüksekliği, lojman, ücretsiz yemek, sağlık, eğitim ve kültür, ekonoma, spor, sosyal güvenlik ve diğer sosyal

olanakların sağlanması yoluyla kamu kesiminde istihdam arttırılmaya çalışılmıştır. Devlet, bu uygulamalarıyla, ayrıca özel sektör işverenlerine de örnek olma girişiminde bulunmuştur (Makal, 1999: 264-279). Bu olanaklar, işçi sınıfı içerisinde tabakalaşmaları ve kamu kesiminde istihdam edilenlerin "işçi aristokrasisi" yaklaşımı çerçevesinde değerlendirilmesini beraberinde getirmiştir (Koç, 2022: 177).

Çok Parti Döneminde İşçi Sınıfının Durumu

İkinci Dünya Savaşı'nın "faşizmin yenilgisiyle sonuçlanmasının" ardından Türkiye'de 3 Haziran 1946 tarihinde Cemiyetler Kanunu'nda değişiklik yapılmıştır. Yapılan değişiklikle birlikte sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı kaldırılmıştır. Çok partili siyasi yaşama geçişin başladığı 1946 yılında, işçiler de sendikaların çatısı altına örgütlenmeye başlamıştır (Işıklı, 2005: 463).

Kurulan sendikal örgütlerden bir kısmı siyasi örgütlerin girişimiyle, diğerleri ise kendiliğindenci bir şekilde ortaya çıkmıştır. Ancak sendikal örgütlerin kurulmasını sağlayan özgürlükçü ortam uzun vadeli olamamıştır. Tehlikeli sayılan sendikalar ve sosyalist partiler, 21 Aralık 1946 yılında sıkıyönetim kararıyla kapatılmıştır. Ardından ise 1947 yılının başında "devletle beraber/milli sendikacılık" koşulunu arayan ve "güdümlü demokratik rejime" uygun sendikaları meşru kabul eden 5018 sayılı Sendikalar Kanunu çıkarılmıştır (Güngör, 2002: 131).

1947-1960 dönemi, Türkiye'nin iktisadi ve siyasal yaşamında olduğu gibi işçi sınıfı hareketinde de Amerikan etkisinin görüldüğü yıllardır. Truman Doktrini çerçevesinde sağlanan Marshall yardımları, özellikle DP döneminde ülkenin birikim stratejisinin ve siyasi yaşamının ABD güdümünde şekillenmesinin temelinde yer almaktadır. Nitekim çok partili yaşama geçişle birlikte, ABD'de McCartyciliğin egemen oldu yıllarda, CHP ile DP arasında "antikomünizm yarışı" başlamış ve "bu yarış daha sonraları TCK'nın 141 ve 142'nci maddelerinde öngörülen cezaların açık arttırmaya çıkarılmasıyla devam etmiştir" (Güngör, 2002: 141).

Tek parti döneminde sınıf çatışmalarını önlemede rol oynayan halkçılık, çok partili dönemde yerini milliyetçiliğe bırakmıştır. Özellikle 1950'li yıllarda, anti-komünizm ve milliyetçilik, sendikal alandaki politik iklimin ayrılmaz unsurları durumuna gelmiştir (Koçak, 2009: 179). Nitekim önce CHP, ardından ise DP döneminde bu iki unsur sendikalar üstündeki vesayetin ve hegemonyanın aracı olarak kullanılmıştır (Çelik, 2015:

121-122). Vesayet rejiminin hukuksal çerçevesini oluşturan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'un ideolojik çerçevesini de milliyetçilik oluşturmaktadır (Güngör, 2002: 148).

CHP, 1950 yılına dek bir yandan milliyetçi ideoloji ekseninde işçi sınıfı üzerinde vesayet kurmaya çalışırken, diğer taraftan uluslararası mecrada otoriter yönünü maskelemek, işçilerin gizli örgütler kurmasını önlemek ve muhalefet partilerinin eleştirilerini en aza indirmek amacıyla parti bünyesinde İşçi Bürosu kurmuştur. Ayrıca mali yardımlarda bulunmak kaydıyla çeşitli sendikal örgütlerin kuruluşunda doğrudan yer almıştır. İstanbul İşçi Sendikaları Birliği (İİSB), bu girişimlerin bir çıktısı olarak ortaya çıkmıştır. Ancak grev hakkının tanınmasına yanaşmamıştır. Öte yandan 1950 yılındaki iktisadi kriz, işçilerin alternatif bir parti olarak DP'ye yaklaşmasına yol açmıştır. Gerek sendikaların içinde yer alan muhalefet, gerekse DP'nin bu muhalefeti örgütleme girişimleri, bazı sendikacıların DP'ye yönelmesine neden olmuştur. İİSB'ye alternatif olarak 1950 yılında Hür İşçi Sendikaları Birliği'nin kurulmasını bu doğrultuda ele almak mümkündür (Güngör, 2002: 158-159).

Tablo 1: 1948-1963 Döneminde Sendika ve Sendikalı İşçi Sayısına İlişkin Gelişmeler

Yılllar	İş Kanuna Tabi İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)	Sendika Sayısı	Birlik ve Federasyon Sayısı	Sendika Başına Üye Sayısı
1948	329.463	52.000	15.78	73	1	712
1949	344.514	72.000	20.90	77	2	935
1950	373.961	78.000	20.86	88	3	886
1951	427.364	110.000	25.74	137	8	803
1952	488.505	130.000	26.61	248	16	524
1953	556.535	140.000	25.16	275	17	509
1954	583.292	180.387	30.93	323	23	558
1955	604.295	189.595	31.37	363	27	522
1956	645.321	209.155	32.41	376	26	556
1957	681.012	244.853	35.95	383	18	639
1958	671.704	262.591	39.09	394	18	666

1959	754.875	280.788	37.20	417	21	630
1960	824.881	282.967	34.30	432	27	655
1961	868.954	298.679	34.37	511	-	584
1962	903.817	307.639	34.04	543	-	567
1963	975.570	295.710	30.31	565	-	523

Kaynak: Makal (2002: 276).

Sendikalaşma oranının 1948-1963 arasında hızla yükseldiği görülmektedir. Ancak, istatistiklerin toplanmasında sendikaların beyanının esas alındığı dikkate alınarak bu sayılara ihtiyatla yaklaşılması gerekmektedir. Tabloda dikkat çeken bir diğer husus da sendika başına düşen işçi sayısıdır. Buradan hareketle, 5018 sayılı Kanun döneminde Türkiye'de sendikacılığın dağınık bir görünüme sahip olduğunu belirtmek mümkündür.

DP döneminde iktidarın sendikaları kendisine bağımlı kılmasındaki en önemli araçlardan birisi Çalışma Bakanlığı tarafından sendikalara ödenen "ceza paraları" olmuştur. Bakanlık tarafından sendikalara ödenen bu paralar, örgütlerin aidat gelirlerinin bir hayli üzerinde olmaktadır. Bu durum, sendikanın iktidarın kontrolüne girmesinde anahtar bir rol üstlenmektedir. 1952 yılında kurulan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş)'nun kurulduğu yılki aidat geliri 8 bin 177 TL iken ceza paralarından edindiği paranın 26 bin 500 TL düzeyinde olması, buna verilebilecek örnekler arasındadır (Işıklı, 2005: 492).

1950'li yıllarda Türkiye'deki sendikal örgütlenme üstündeki ABD etkisi, Türk sendikacılığının özellikleri arasında önemli bir yer tutmaktadır. 1951-1952 yıllarında sendikaların konfederasyonların çatısı altında toplanmasını teşvik etmek üzere Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), Amerikan İş Federasyonu (AFL), ABD Elçiliği, Marshall Yardım Servisi ve Amerikan hükümetine bağlı bir kuruluş olan Uluslararası Kalkınma Ajansı (AID) gibi örgütler, yoğun bir şekilde Türkiye'ye ziyaretler gerçekleştirmiştir. Dış ve iç faktörlerin birleştiği bir tarihsel dönemde, 31 Temmuz 1952 günü Türk-İş kurulmuştur. Türk-İş'in 6 Eylül 1952 tarihinde İzmir'de gerçekleştirilen ilk genel kurulunda Amerikalı sendikacı Irving Brown da yer almıştır. Brown, konuşmasında Türk-İş'e antikomünizm misyonu yüklemiştir (Güngör, 2002: 172-176).

Tüzüğünde "partiler üstü politika" ilkesini benimseyen Türk-İş, kurulduğu günden bu yana tüm siyasi partilerle belirli düzeyde ilişki kurmuştur. İlk genel başkanı CHP'li olan Türk-İş, bir yıl geçmeden olağanüstü kongre kararı almış ve söz konusu genel kurulda DP'li bir sendikacı genel başkanlığa seçilmiştir. Ardından söz konusu genel başkan, 1953 yılında yapılan seçimlerde İstanbul'dan DP Milletvekili olmuştur (Işıklı, 2005: 493).

DP, grev hakkı taahhüdüyle sendikaların desteğini alarak iktidara gelmesine rağmen, söz konusu vaadini siyasi yaşamı boyunca yerine getirmemiştir. CHP'ye benzer şekilde milliyetçilik ve anti-komünizm söylemiyle sendikalar üzerinde vesayet kuran DP, 27 Mayıs 1960 tarihine kadar iktidarda kalmıştır. 27 Mayıs darbesi sonrasında ise 1961 yılı itibariyle yeni Anayasa yürürlüğe girmiştir. 1961 Anayasası, sendikal hak ve özgürlükler açısından ilerici düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Anayasa, örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını birlikte ele alan bir yaklaşıma sahiptir. Bu çerçevede 1963 tarihinde 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiştir.

Türkiye'de sendikal hakların bir bütün olarak ele alındığı dönem, 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmeleri, Grev ve Lokavt Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle başlamıştır. Türkiye'de işçilerin sendikal haklardan azami ölçüde yararlanabildiği dönem, 1961 Anayasası'nın ikliminde ve ilgili düzenlemeler çerçevesinde mümkün olmuştur. 1961 yılında Türkiye'de faal olan sendika sayısı 511 olup, bu sendikaların 298 bin üyesi bulunmaktadır (Koç, 2022: 292).

Tablo 2: 1963-1975 Döneminde Sendika Üye Sayıları[6]

Yıllar	Sendika Sayısı	Sendika Üye Sayısı
1963	565	295.710
1964	595	338.769
1965	668	360.285
1966	704	374.058
1967	798	834.680
1968	755	1.057.928

[6] İlgili dönemde sendika üye sayılarına ilişkin tespit, sendikaların beyanlarına dayanmaktadır. Koç (2022: 292), buradan hareketle özellikle 1967 yılı sonrasındaki sayıların büyük ölçüde yanlış olduğunu belirtmektedir.

1969	797	1.193.908
1970	737	2.088.219
1971	631	2.362.787
1972	642	2.672.857
1973	637	2.658.393
1974	675	2.878.624
1975	781	3.328.633

Kaynak: Çalışma Dergisi (1972/2, 1974/1 ve 1977/1).

Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçiler, sendikal hakların kullanılmasıyla ilgili daha net bilgiler sunabilmektedir.

Tablo 3: 1966-1975 Döneminde Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçiler

Yıllar	**Kamu Kesimi İşçisi**	**Özel Sektör İşçisi**	**Toplam İşçi Sayısı**
1966	159.375	175.013	334.388
1967	110.041	78.724	188.765
1968	254.600	163.697	418.297
1969	98.105	136.381	234.486
1970	334.708	215.243	549.951
1971	188.583	153.967	342.550
1972	278.017	148.428	426.445
1973	249.901	193.389	443.290
1974	427.300	174.479	601.779
1975	91.316	209.002	300.318

Kaynak: Koç (2022: 293).

Toplu iş sözleşmelerinin süresi 1-3 yıl arasında değişmekle birlikte, Türkiye'de yaygın eğilim 2 yılla sınırlandırılmasıdır. Özellikle kamu kesiminde toplu iş sözleşmelerinin büyük kısmı, son hanesi çift rakamla biten yıllara rastlamaktadır. Yıllar arasındaki değişimin temel nedeni, buna dayanmaktadır.

1960-1980 dönemi, Türkiye işçi sınıfı tarihi açısından en hareketli dönemdir. Türk-İş'in ABD sendikaları ile kurduğu ilişki nedeniyle 4 sendikacının girişimiyle 1967 yılında Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)'nun, ardından Alparslan Türkeş'in öncülüğündeki milliyetçi partinin sendikal alandaki temsilcisi olan Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK)'nun ve Necmettin Erbakan öncülüğündeki milli görüş hareketinin temsilcisi Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş)'nun kurulması, bu döneme rastlamaktadır.

Sendikal hak ve özgürlüklerin geniş bir biçimde tanındığı bu dönem, 12 Mart 1971 tarihindeki askeri muhtırayla tahrip olmuş, 12 Eylül 1980 yılındaki darbeyle de tamamen ortadan kalkmıştır. Sendikal barajlar, sendikacıların cezalandırılması, milli tip sendikacılık dışındaki örgütlenmenin gayrimeşru hale gelmesi, sendikalaşma oranının düşmesi ve sendikaların nitel açıdan güç kaybı yaşaması, 12 Eylül askeri darbesinin doğrudan bir sonucu olarak görülmelidir. Darbeden sonra 1983 yılında çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, birçok bakımdan 274 ve 275 sayılı yasaların gerisinde kalmıştır. 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da askeri darbe koşullarında hazırlanan yasaların devamı niteliğini taşımaktadır. Öyle ki 2024 yılı itibariyle sendikalaşma oranı yüzde 15 (ÇSGB, 2024 Ocak Ayı İstatistikleri); toplu iş sözleşmesi kapsamı ise yüzde 8 düzeyindedir (DİSK-AR, Gerçek Sendikalaşma İstatistikleri-2024 Ocak).

SONUÇ

İşçi sınıfı, her toplumun kendine özgü koşulları çerçevesinde ortaya çıkmaktadır. Öncelikle toplumsal ilişkilerin merkezinde yer alan üretim ilişkileri, sınıf oluşumunu tetikleyen ana unsurdur. Sanayi devrimini erken dönemde gerçekleştirmeye başlayan Batı ülkelerinde işçi sınıfı oluşumu, dünyanın diğer ülkelerine göre daha erken tarihlerde tamamlanmıştır.

Batı ülkelerinde işçi sınıfı tarihi yazımı açısından öne çıkan eğilimler, dünyanın tamamındaki sınıf oluşumunu açıklamak açısından sağlıklı sonuçlar vermemektedir. Üçüncü Dünya olarak tanımlanan çevre ülkelerdeki sınıf oluşumu, merkez ülkelere oranla gecikmeli olarak ve kendine özgü koşulları çerçevesinde ortaya çıkmaktadır. Benzer şekilde sınıf anatomisinden sınıf dinamiklerine geçiş de niteliksel olarak farklılık arz etmektedir.

İşçi sınıfı oluşumunun, uluslararası yeni işçi sınıfı araştırmaları yaklaşımı çerçevesinde ele alınması, çevre ülkelerin işçi sınıfı tarihini yazmada önemli ölçüde işlevseldir. Geç sanayileşme nedeniyle çevreleşme sürecine giren Osmanlı'daki işçi sınıfı oluşumunun dinamiklerini de bu bağlamda değerlendirmek gerekmektedir.

İmparatorluk döneminde başlayan çevreleşme süreci, eşitsiz gelişme olgusunun bir sonucudur. Cumhuriyet rejiminin Osmanlı'dan devraldığı miras, yine eşitsiz gelişme ekseninde ortaya çıkan iktisadi koşulları beraberinde getirmiştir. Erken Cumhuriyet döneminde, sanayileşme seviyesinin ve dolayısıyla ücretlilerin toplam faal nüfus içerisindeki oranının oldukça düşük seviyelerde olduğu bir iktisadi ortam söz konusudur.

İktisadi koşullara benzer şekilde toplumsal yapı da Osmanlı'dan Cumhuriyet'e aktarılmıştır. Osmanlı'nın üretim ilişkileri, ne Avrupa'daki feodal yapıyla ne de Asya tipi üretim tarzıyla açıklanabilmektedir. Merkeziyetçiliğin güçlü olduğu Osmanlı'da iktisadi artığa el koyanlar askeri sınıftan oluşmaktadır. Bu şekilde feodal sınıfın ortaya çıkması önlenmekte ve merkezi otoriteye bağlılık güçlendirilmektedir. Mülkiyetin sahibi son tahlilde devlet olup tarımsal üretimdeki temel birim ailedir. Bu durum, geç sanayileşmeyle birleştiğinde sınıfların da gecikmeli olarak ortaya çıktığını belirtmek mümkündür.

Osmanlı'da sanayileşmenin ilk adımları, ordunun ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulan sınırlı sayıdaki devlet işletmesi, büyük ölçüde yabancılara verilen imtiyazlar çerçevesinde kurulan sınai işletmeler ve azınlıkların kurduğu küçük-orta ve büyük ölçekli işletmelerce atılmıştır. Balta Limanı Anlaşması sonrasında yaygınlaşan imtiyazlar, Osmanlı'nın çevreleşme sürecinin kurumsal zeminini oluşturmuştur. Bu süreçte, özellikle demiryolları gibi ağır sanayi tesisleri yabancılar tarafından işletilmiştir. Vasıflı işgücü, büyük ölçüde yabancılardan ve azınlıklardan oluşurken, Müslüman-Türkler niteliksiz işgücünü oluşturmuşlardır.

Bu durum sınıf hareketlerine de doğrudan yansımıştır. Sanayileşen ülkelerdekine göre sınırlı düzeyde de olsa örgütlenmeler görülmüştür. Bu örgütlenmeler, hem nicelik hem de nitelik açısından devamlılık arz edememiştir. Ancak yine de çevre statüsüne sahip bir ülke olan Osmanlı'da işçi sınıfının ortaya çıktığını göstermesi açısından önemlidir. Nitekim İkinci Meşrutiyet'in ilanının ardından başlayan grev dalgası da bunun en önemli göstergelerindendir.

Cumhuriyet rejiminin Osmanlı'dan devraldığı iktisadi miras, hükümetlerin sınıflara ilişkin tutumunu açıklamak açısından önemlidir. Ekonomik faaliyetlerin geneli ya tarımsal üretime ya da küçük ölçekli işletmelere dayanmaktadır. Milli sermayenin bulunmaması, tek parti dönemindeki en önemli sorun alanlarından birisidir. Bu doğrultuda 1930 yılına dek özel teşebbüsün güçlendirilmesi, ardından ise devletçi sanayileşme ilkeleri benimsenmiştir. Sanayileşme yoluyla sermaye birikimi, Cumhuriyet ekonomisinin kalkınması açısından anahtar role sahiptir. Bu amaca ulaşmanın önündeki engellerin kaldırılması ise tek parti iktidarının temel stratejileri arasında yer almıştır.

Halkçılık ideolojisi ekseninde "sınıfsız, imtiyazsız ve kaynaşmış bir kitle" yaratma misyonu, CHP'nin sınıflara yönelik tutumunu tüm açıklığıyla göstermektedir. Bu çerçevede sınıfsal cemiyetlerin kurulması yasaklanmıştır. Halkçılık, sınıfların yerine milli dayanışmayı ikâme eden bir ideolojik çerçeve olarak kurgulanmıştır. Dolayısıyla halkçılık, üretim ilişkilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan sınıfsal çatışmaların önlenmesinde kullanılmıştır.

Türkiye'de sendikal örgütlenmenin legal biçimde gelişmesi, 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklikle birlikte mümkün olmuştur. 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı yasayla da sendikal örgütlenmenin çerçevesi oluşturulmuştur. Ancak hükümetler, sınıfsal çatışmalar karşısındaki ideolojik programlarını sürdürmeye devam etmiştir. Örneğin, DP iktidarı döneminde sınıfsal çatışmaları önlemede, halkçılıkla birlikte milliyetçilik de kullanılmaya başlamıştır. ABD ile stratejik yakınlaşmalar, ülke içerisinde anti-komünizm söyleminin güçlenmesine neden olmuştur. 1950'li yıllarda sendikalar tarafından gerçekleştirilen komünizmi tel'in mitingleri, hükümetin tutumunun yanında sendikal örgütlerin tavrını görmek açısından önem taşımaktadır. Buradan hareketle, sendikalar üzerindeki vesayet rejimini görmek mümkündür.

Türkiye'de işçilerin iktisadi ve sosyal koşullarının en fazla geliştiği dönem, 1960'lı yıllarla birlikte başlamıştır. Sendikal hak ve özgürlükler bir bütün olarak 1961 Anayasası sonrasında tanınmıştır. Diğer taraftan ücretlilerin katma değerden aldığı pay, 1970'li yılların sonlarında dek artmıştır. Boratav (1983), 1961 Anayasası sonrasında oluşan bu tabloyu popülizmin dönüşümüyle açıklamaktadır. Bu düşünceye göre, Türkiye'de 1960'lı yıllara dek köylü tabanlı bir popülizm söylemi egemen iken 1960'lı yıllardan itibaren işçilerin iktisadi koşullarını iyileştirmeye yönelik bir popülizme geçiş yaşanmıştır. 12 Eylül 1980'de gerçekleşen askeri darbenin ardından ise 24 Ocak 1980 tarihinde alınan istikrar kararları uygulanmaya başlamıştır. Bu kararlar ise işçilerin kolektif ve bireysel

haklarını sınırlandırmaya yönelik sonuçlara yol açmıştır. Bu süreçte sendikal örgütlenme sayısal açıdan güçsüz durumda kalmıştır. Diğer taraftan sendikalar, niteliksel açıdan da güç kaybetmeye devam etmiştir.

Türkiye'de işçi sınıfını kendine içkin koşullarıyla değerlendirmek gerekirse, öncelikle belirtilmelidir ki kısa vadeli çıkarlar, işçileri harekete geçiren temel değişkendir. Nitekim 1989 yılının bahar aylarında görülen eylemler ve 1990'lı yıllardaki grev dalgaları, bu önermeyi doğrudan desteklemektedir.

KAYNAKÇA

Ahmad, F. (2010). *Bir Kimlik Peşinde*. Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Ahmad, F. (2017). Cumhuriyet Türkiye'sinde Sınıf Bilincinin Oluşması, 1923-40. D. Quataert ve E. J. Zurcher (Eds.), *Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiyesi'ne İşçiler (1839-1950)* içinde (123-154). İletişim Yayınları.

Akın, Y. (2005). Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihçiliğine Katkı: Yeni Yaklaşımlar, Yeni Kaynaklar. *Tarih ve Toplum (Yeni Yaklaşımlar),* Sayı:2 (Güz 2005): 77.

Makal, A. (2006). Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi ve Tarihçiliği Üzerine Bir Değerlendirme. *Tarih ve Toplum: Yeni Yaklaşımlar*, 3, 215-264.

Altan, Ö. Z. (1998). Türkiye'de Tek-Parti Yönetimi Döneminde (1923-1950) Kurulan Hükümetlerin Programlarında Sosyal Politikaların Yeri. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 487-524.

Althusser, L. (2019). *İdeoloji ve Devletin İdeolojik Aygıtları*. İthaki Yayınları.

Aydemir, Ş. S. (1934). Yeni Devletin İktisadi Fonksiyonları. *Kadro Dergisi*, 1934/29 (Mayıs), 5-14.

Baydar, O. (1982). *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi*. Infograph.

Bloch, M. (1992). *The Historian's Craft*. Manchester University Press.

Boratav, K. (1983). Türkiye'de Popülizm: 1962-1976. *Yapıt Toplumsal Araştırmalar Dergisi*, 46/1, 7-18.

Boratav, K. (2016). *1980'li Yıllarda Türkiye'de Sosyal Sınıflandırma ve Bölüşüm*. İmge Kitabevi.

Cem, İ. (1979). *Türkiye'de Geri Kalmışlığın Tarihi.* Cem Yayınevi.

Cohen, R. (1980). The 'New' International Labour Studies: A Definition. Montreal: Centre for Developing-Area Studies. *McGill University, Working Paper*, Series No:27.

Çavdar. T. (1970). *Osmanlıların Yarı-Sömürge Oluşu*. Ant Yayınları.

Çelik, A. (2015). *Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık (1946-1967)*. İletişim Yayınları.

Divitçioğlu, S. (1981). *Asya Üretim Tarzı ve Osmanlı Toplumu*. Sermet Matbaası.

Engels, F. ve Marx, K. (2018). *Alman İdeolojisi*. Kor Kitap.

Engels. F. (2010). *İngiltere'de Emekçi Sınıfın Durumu*. Sol Yayınları.

Erişçi, L. (1951). *Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi (özet olarak)*. Kutulmuş Basımevi.

Gulbenkian Komisyonu (2001). *Sosyal Bilimleri Açın: Sosyal Bilimlerin Yeniden Yapılandırılması Üzerine Bir Rapor*. Metis Yayınları.

Gülmez. M. (1983). İşçi Sorunu ve Polis Mevzuatı: Fransa Örneği ve Polis Nizamı'nın 12'nci Maddesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 16(4), 3-16.

Güngör. F. (2002). "1946-1960 Döneminde Türkiye'de Sendikacılık Hareketi ve Demokrasi. A. Işıklı (Ed.), *Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi* içinde (131-190). T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları.

Güzel, M. Ş. (2016). *Türkiye'de İşçi Hareketi 1908-1984*. İmge Kitabevi.

Hobsbawm, E. (2008). *Sanayi ve İmparatorluk*. Dost Kitabevi.

Işıklı, A. (2002). Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi Açısından Türkiye İşçi Hareketinin Özgün Yanları. A. Işıklı (Ed.), *Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi* içinde (15-27). T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları.

Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*. İmge Kitabevi.

Karakışla, Y. S. (2017). Osmanlı Sanayi İşçisi Sınıfının Doğuşu, 1839-1923. D. Quataert ve E. J. Zurcher (Eds.), *Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiyesi'ne İşçiler (1839-1950)* içinde (27-54). İletişim Yayınları.

Karpat, K. H. (1985). *Ottoman Population 1830-1914: Demographic and Social Characteristics*. The University of Wisconsin Press.

Kıvılcımlı, H. (1969). *Türkiye İşçi Sınıfının Sosyal Varlığı*. Köksüz Yayınları.

Kıvılcımlı, H. (1974). *Türkiye'de Sınıflar ve Politika*. Tarih ve Devrim Yayınevi.

Koç, Y. (2021). *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi (Osmanlı'dan 2020'ye)*. Kaynak Yayınları.

Koçak, H. (2008). 50'leri İşçi Sınıfı Oluşumunun Kritik Bir Uğrağı Olarak Yeniden Okumak. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (3)18, 69-86.

Koçak, H. (2009). *Paşabahçe Semtinde İşçi Sınıfının Oluşumu: Cam İşçi Hareketinin Gelişimi ve Yönelimleri*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Kuczyinski, J. (1994). *İşçi Sınıfı Tarihi*. Sosyalist Yayınlar.

Makal, A. (1999). *Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946*. İmge Kitabevi, Ankara.

Munck, R. (1995). *Uluslararası Emek Araştırmaları*. Öteki Yayınevi.

Özuğurlu, M. (2002). Osmanlı İmparatorluğu'ndan Cumhuriyet'e: Örgütlü İşçi Hareketi ve Demokratikleşme Süreci. A. Işıklı (Ed.). *Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi* içinde (35-130). T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları.

Pamuk, Ş. (2015). *Osmanlı-Türkiye İktisadi Tarihi (1500-1914)*. İletişim Yayınları.

Quataert, D. (2017). Selanik'teki İşçiler: 1850-1912. D. Quataert ve E. J. Zurcher (Eds.), *Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiyesi'ne İşçiler (1839-1950)* içinde (92-122). İletişim Yayınları.

Quataert, D. (2018). *Osmanlı Devleti'nde Avrupa İktisadi Yayılımı ve Direniş (1881-1908)*. İletişim Yayınları.

Sencer, O. (1969). *Türk Toplumunun Tarihsel Evrimi*. Habora Yayınevi.

Thompson, E.P. (2015). *İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu*. İletişim Yayınları.

Timur, T. (1989). *Osmanlı Çalışmaları: İlkel Feodalizmden Yarı Sömürge Ekonomisine*. V Yayınları.

Timur, T. (2014). *Felsefe, Toplum Bilimleri ve Tarihçi*. Yordam Kitap.

Toprak, Z. (2013). *Türkiye'de Popülizm (1908-1923)*. Doğan Kitap.

Tör, V. N. (1932). Sınıflaşmamak ve İktisat Siyaseti. *Kadro Dergisi*, 1932/11 (Kasım), 17-21.

Vatter: (2017). Şam'ın Militan Tekstil İşçileri: Ücretli Zanaatkârlar ve Osmanlı İşçi Hareketi, 1850- 1914. D. Quataert ve E. J. Zurcher (Eds.), *Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiyesi'ne İşçiler (1839-1950)* içinde (55-96). İletişim Yayınları.

Waterman, P. (1983). International Labour Studies in the Social-Democratic Heartlands. *The Hague: Institute of Social Studies*.

Yıldırım. K. (2017). *Osmanlı'da İşçiler (1870-1922)*. İletişim Yayınları.

Yılmaz. S. (2011). *Bir Direniş Öyküsü TEKEL*. Evrensel Basım Yayın.

TÜRKİYE'DE "YENİ KAMU" VE SOSYAL YARDIMLAR: SOSYAL YARDIM REFORMUNUN ÖNCELİKLİ ALANLARI ÜZERİNE SAPTAMALAR VE DÜŞÜNCELER

Denizcan KUTLU[1]

GİRİŞ

Bu yazı[2], Türkiye'de, küresel kapitalizmle bütünleşme sürecinde uygulanan neoliberal politikalarla birlikte, sosyal yardımları ve hizmetleri temel alan bir "yeni kamu"nun[3] oluştuğu ve bu "yeni kamu"nun, sosyal haklar ve sosyal devletin tarihsel özellikleriyle uyumsuz olduğu savını ortaya atmaktadır. Yazı, Türkiye'de özellikle sosyal yardımlarla yeni bir tür refah devletinin oluşmakta olduğu yönündeki görüşlerle[4] ilgili özel bir eleştiri ve tartışma zemini yaratmadan, "yeni kamu"nun niteliğini, sosyal devletin anlam ve özellikleri temelinde saptama amacını taşımaktadır. Yazıda aynı zamanda "yeni kamu"nun boyutları da saptanmıştır. Bu çerçevede, Türkiye'de sosyal yardımların mevcut oluşum tarzını, ekonomik ve politik yapı ve ilişkilerle birlikte açıklama çabasında olan yazı, olası bir sosyal yardım reformunun öncelikli alanlarını ortaya koymaya da çalışmaktadır.

Bu yazıda temel sav ve sorularımızı, sosyal politika ve sosyal yardımlara ait bütün teknik temelleri ve yönleriyle değil, genelleştirilmiş ve çoğunlukla kavramsal düzeydeki gözlemlere dayanarak ortaya atacağız. Bu nedenle, bütün teknik yönleri ve tartışmaları

[1] Doç. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

[2] Bu yazının ana argümanlarını ve kimi kısımlarını daha önce çeşitli kısa yazılarda kaleme almış bulunuyoruz. Bkz. Kutlu, 2018a; Kutlu, 2023a; Kutlu, 2023b; Kutlu, 2023c. Burada bir süredir üzerinde düşünmekte olduğumuz varsayım, sav, bulgu ve önerilerimizi daha sistematik bir biçimde ortaya koymaya çalıştık.

[3] Daha önce, Kutlu, 2018a'da sosyal yardımlar temelinde devletin niteliğindeki gelişmeleri "yeni kamusal refah" kavramlaştırmasıyla ele almaya çalışmıştık. Sosyal politika alanyazınında refah kavramının içeriği ve tarihsel göndermeleri ile bugünün Türkiye'sine ait tanımladığımız sosyal gerçeklik arasındaki çelişkiler nedeniyle, refah kavramını tercih etmiyor ve bu yazıda da asgari geçim kavramını kullanıyoruz. Ayrıca Dr. Gökhan Bulut'la atıf yapılan yazı üzerine yaptığımız bir konuşmanın, sorgulayıcı anlamda harekete geçirici etkilerini de anmak isteriz.

[4] Örneğin bkz. Yörük, 2018; Yörük, 2022: 20, 21, 44, 96, 174-175. Bu konuda eleştirel bir çalışma için bkz. Topak, 2017.

içermek değil, sav ve sorularımızı temellendirecek ana konulara değinmek ve vurgu yapmak, bu yazının temel tartışma hattı olarak belirlenebilir. Öte yandan yazıda, özellikle 2000'li yıllarda Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) iktidarları altında Türkiye'de devletin dönüşümüne ilişkin tartışmaları tüm yönleriyle aktarmak ve "yeni kamu" kavramsallaştırmasını da bu tartışmaların içine yerleştirmek gibi bir iddiamız da yoktur. Bu tartışma, sosyal politika disiplininin ötesine de açılan başka bir yazı kapsamında değerlendirilebilir ve gündemimizdedir.

Yazı, kavramsal düzeyde kaleme alınan iki bölümün ardından, temel savlarını olgusal temellere dayandırmaya çalışmaktadır. Bu çerçevede, başta Ankara olmak üzere ve İstanbul, Van ve Urfa'yı da içerek şekilde, Türkiye'nin farklı illerinde yürütülmüş ve tamamlanmış, hâlen üzerinde çalışılan alan araştırmalarımız da bu bölümlerde yer verilen sosyal yardımların olgusal dünyasına ilişkin temel veri kaynaklarımız arasında yer almaktadır.

Yazıda öncelikle, kapitalist devlet ve sosyal politika ilişkisi üzerinde durulmuş, sosyal devletin temel nitelikleri ele alınmıştır. Daha sonra ise devletin yoksulluk sorununa yaklaşımının boyutları tarihsel ve güncel açıdan değerlendirilmiştir. Devamında ise Türkiye bölümüne geçilmiş, "yeni kamu"nun oluşumunun temelleri ve boyutları anlatılmış, bu paylaşılan gözlemler ışığında Türkiye'de sosyal yardım reformunun öncelikli alanları saptanmaya çalışılmıştır. Son olarak ise, "yeni kamu" kavramsallaştırmasıyla anlatmaya çalıştığımız oluşum, sosyal devlet açısından değerlendirilmiştir.

KAPİTALİZM, SOSYAL POLİTİKA, SOSYAL DEVLET VE DEVLET

Kapitalizm, sosyal politika ve giderek sosyal devletin doğuşu ve gelişimine dönük tartışmalarda devletin ve devlet/kamu müdahalesinin konumuna ilişkin, çoğunlukla sosyal politika bilim dalı sınırları içerisinde kalan kimi vurgular yapabiliriz. O nedenle, tarih boyunca devlet ya da kapitalist devletin niteliğine ilişkin kuramsal tartışmalar bu yazının sınırları dışındadır. Yine de devletin de merkezi bir parçası olduğu sınıf ilişkilerini gözardı eden bir tartışmanın da eksikli olacağı düşüncesiyle, kapitalist devletin zamanla sosyal nitelikler kazanmasının sınıfsal temelleri üzerinde de genel hatlarıyla durmaya çalışacağız.

Sosyal politikaların ve hakların ortaya çıkışı ile bir devlet biçimi olarak sosyal devletin doğuşu ve olgunlaşmasına ilişkin tartışmalarda, eşitsizlikler karşısındaki eşitlik arayışının

belirleyici bir yerinin olduğunun altını çizmek gerekir. Modern burjuva toplumunun doğuşuyla birlikte, biçim ve nitelik değiştiren devlet ve onun örgütlenmeleri, giderek sosyal eşitsizlikler sorununa farklı araçlarla müdahale etmiştir. Bunda, modern yurttaşlık kurumu ve ona dayanan haklarla birlikte eşitlik talep eden siyasal ve sosyal hareketlerin yanında, eşitsizliğin insanın doğal hali olduğuna ilişkin algıdaki köklü değişimler önemli bir paya sahip olmuş, eşitlik ve eşitsizlik konusu laik/seküler bir içerik kazanmıştır (Turner, 1997: 18-20; Koray, 2000: 8; Özuğurlu, 2015: 4, 9).

Eşitsizlikler karşısındaki sosyal eşitlik arayışı, çağdaş sosyal politika düşüncesine (Talas, 1997: 54) temel oluşturan kimi soru ve sorgulamaları da harekete geçirmiştir. Örneğin bu sorgulamalar içerisinde, kapitalizmin modern insanının çalıştığı ya da çalışamadığı dönemlerde sermayeye satılmayı bekleyen bir emek gücüne indirgenmiş varlığı en önemli yeri kaplamaktadır. Hemen devamında, aynı modern insan ve yurttaşın, sosyal haklar, koruma ve güvenceler olmadan, yaşamını nasıl sürdürebileceği sorgulaması ortaya çıkmıştır. Bu sorgulamalar sonucunda, ekonomik ve sosyal olan arasındaki çelişme (Buğra, 2008: 71; Esin, 1982: 127) temelinde, insanın sadece çalışma yaşamındaki üretici ya da piyasa ve meta ilişkileri içerisindeki tüketici varlığının ötesinde, sosyal ve kültürel gelişimi önemsenen ve bir yaşam biçimi oluşturması gereken toplumsal bir varlık olduğu kabul görmüştür (Tanör, 1978: 89-91; Esin, 1982: 127; Buğra, 2008: 67). Kapitalist toplumda bu amaçlar sosyal politikalarla birlikte yaşama geçebilecektir. O halde sosyal politika; emeği ve toplumu sermaye birikimi ve piyasa ilişkileri karşısında kamu örgütlenmesi ve müdahalesi aracılığıyla koruma ve güvence altına alma, emeği sermayeyle, toplumu piyasayla başbaşa bıraktığımızda varılamayacak sosyal eşitlikçi uygulamalar ve bunun bilimi olarak kavranabilir (Esin, 1982: 126-127; Briggs, 2000: 18; Özuğurlu, 2005: 90).

Bu aşamada, sıkça tekrarlanan sosyal nitelemesinin anlamı üzerine de kimi saptamalar yapmakta yarar vardır. Buraya kadar söylenenlerden varılabilecek sonuçlar itibarıyla baktığımızda, sosyal nitelemesi, ilk planda akla gelebilecek toplumdaki göreli olarak daha büyük bir nüfusun korunması ve hedef nüfus çağrışımının ötesinde, ekonomik olanın yaptığı göndermelerle içinde bulunduğu karşıtlık temelinde kavranabilir. Sosyal nitelemesi, daha niteliksel bir içeriğe sahiptir ve ücretli emeğin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışma dışı yaşamın düzenlenmesi ile piyasa ve meta ilişkilerinin kamu müdahalesi aracılığıyla sınırlandırılması kapasitesi ve derecesine gönderme yapmaktadır (Özuğurlu, 2003: 68-72; Kutlu, 2020: 6).

Görüleceği üzere, kapitalizm ve sosyal politikalar arasındaki ilişkiler tartışılırken, kamu müdahalesine özel ve güçlü vurgular yapmaya gerek vardır. Zira, kamu müdahalesinin olmadığı tarihsel koşullar sosyal ve sınıfsal eşitsizlikleri körüklemiştir. Ancak özellikle 19'uncu yüzyıl ortaları ve sonlarından itibaren, devlet sosyal eşitsizlikler karşısında daha sorumlu ve sosyal politikalarla korunması gereken kesimlerin sosyal tazmin, koruma ve güvence çağrılarına kulak tıkamayıp buna göre yapılanan özelliklerle donanmıştır. Bu arayışların ana adresi devlet, bu yapılanma ise kamu müdahalesi olarak belirginleşmiştir (Göze, 1976: 84; Koray, 2000: 9, 51; Sallan Gül, 2006: 146; Akkaya, 2015: 102). Gerçekten de sosyal politikalar, tarihsel varlığı ve niteliği itibariyla "devletlerce sürdürülen" (Altan, 2004: 9), "devlete ait bir politika" (Koray, 2000: 8) olarak kabul edilir.

Sosyal devlet ise, bu sosyal eşitlikçi eğilimler dahilindeki ileri bir kurumsallaşmadır. Sosyal devlet, bağımlı statü altında çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal güvenceye kavuşturulması, geniş nüfus kesimlerinin ekonomik ve sosyal gereksinimlerinin karşılanması, özel olarak korunması gereken ve dezavantajlı konumdaki kesimlerin sosyal koruma kapsamına alınmasına dönük çok çeşitli politika ve programlardan oluşur. Sosyal ve ekonomik eşitsizlikler sosyal devletin temel gözlemi, bu eşitsizliklerin kişiden kaynaklanmaması sosyal devletin temel değer yargısı, bu eşitsizliklerin azaltılmasının sosyal devletin temel amacı ve kamu müdahalesinin de sosyal devletin bu yöndeki temel eylemi halini alması tarihsel bir evrimle birlikte biçimlenmiştir (Gökçeoğlu Balcı, 2007: 22). Nihayetinde yurttaşlığın içerdiği siyasal ve hukuki bakımdan eşit; ekonomik ve sosyal bakımdan eşitsiz, sınıflı statü, sosyal haklar ve sosyal devletin varlığıyla dengelenebilmiştir. Yurttaşın sosyal eşitlikçi hedeflerle, çeşitli sosyal haklara sahip olması ve onu kullabilmesi, sosyal yurttaşlık olarak belirginleşmiştir (Marshall, 2008: 20-21).

Diğer taraftan sosyal politika ve sosyal devletin, bizatihi sosyal politikalarla korunan kesimlerin ücret karşılığında çalışmak dışındaki geçim kanallarına erişimlerini engelleyen bir niteliği de vardır. Devletin sosyal politikalarla ilgili yükümlülükleri, sermaye birikimi sürecinde kullanılacak emek gücünün temin edilebilmesini de kapsar. Bu yönüyle sosyal politika ve sosyal devlet, emek gücünün oluşum ve yeniden üretim koşullarını birikim rejiminin bir parçası olacak şekilde düzenler (Ginsburg, 1979: 7; Gough, 1979: 44-45, 48; Jessop, 1993: 8). Bir meta olarak emek gücünün sermaye tarafından kullanılabilmesinin koşulları da devletçe garanti altına alınır (Ercan, 1995: 672-673). Bu nedenlerle, bizatihi sosyal devletin de birikim ve üretim süreciyle bağlantılı işlevlerle yüklü olduğu vurgulanmalıdır (Topak, 2017: 53). Ayrıca emek gücünün yeniden üretimi; hanenin, hane

içi kadın emeği ile çocukların ve nüfusun çalışamayan kesimlerinin belirli bir bakım ve geçim düzeyi içerisinde tutulmasını sağlayacak kuşaklararası bir yeniden üretimi de kapsar (Gough, 1979: 46; Novak, 1998: 21-22).

Son olarak sosyal devletin, sosyal ve sınıfsal eşitlik amaçlarının, hakim sınıf ilişkileriyle çevrili olduğunu hatırlatmakta yarar vardır. Sosyal politikalar ve sosyal devlet, mülk sahibi sınıfları güçsüzleştirecek ve bu sosyal sınıfların mülkiyet ilişkilerini, sosyal sınıflar arasındaki çelişkileri tarih sahnesinden silecek niyet ve hedefler içerisinde de olmamış (Tanör, 1978: 91), tam tersine, çıkarları birbiriyle çatışan bu sosyal sınıflar arasında bir uyum amacı gütmüştür (Talas, 1997: 52-53). Bu tarihsel gerçek doğrudan devletin sınıfsal yapısıyla ilgilidir. Nitekim, özellikle kapitalist devletin, sosyal devlet özellikleri kazandığı tarihsel evrelerde sosyal eşitlik hedefleri doğrultusunda önemli gelişmeler yaşanmış olmasına karşın, bunu tersine çevirebilecek sınıfsal güç ve ilişkiler varlığını korumaya devam etmiştir. Bu niteliğiyle sosyal devlet, sınıflar arasındaki ilişkileri düzenleyen, hâkim üretim tarzını, mülkiyet ilişkilerini ve dolayısıyla da devletin sınıfsal niteliğini veri kabul eden ve hatta koruyan, toplumdaki hâkim ve temel sınıfların varlığını da yeniden üreten bir devlet biçimi olarak tarihteki yerini almıştır.

YOKSULLUK SORUNU, SOSYAL YARDIMLAR, NEOLİBERALİZM VE DEVLET

Yoksulluk sorununun kontrol altına alınması, sosyal politikalar ve sosyal devletin gelişimiyle yakında bağlantılıdır. Kapitalist devlet ve yoksullar/yoksulluk arasındaki ilişkinin ekonomik ve politik çeşitli biçimleri vardır. Öncelikli olarak, kapitalizm altında yeni biçimler alan yoksulluğun kontrol altına alınması, kamu müdahalesinin öncelikli alanlarından biri olagelmiştir. Ancak yoksulluk ve kamu örgütlenmesi arasındaki ilişki, tarihsel/yapısal etmenlerle çevrilidir; çünkü kapitalizmin yoksulluğu geri getiren ve artıran özellikleri nesnel olarak varlığını sürdürmektedir.

Yoksulluk karşısında kamu örgütlenmesi denildiğinde, akla öncelikli olarak yoksullara dönük yapılan yardımlar gelmektedir. Burada yoksullara dönük yapılan yardımların bir taraftan yoksulluğun hafifletilmesi diğer taraftan ise yoksulların denetlenmesi biçiminde ikili bir karakter kazandığı söylemek mümkündür.

Devlet ve yoksulluk arasındaki ilişkinin bir diğer boyutunda, yoksulların denetlenmesi ve yönetilebilir kılınması karşımıza çıkar. Bunun için devletin en temel amaçlarından biri,

yoksulluk ve zenginliğin sınıf kökünün gözlerden uzak tutulması, yoksulların sınıfsal aidiyetlerinin saklanmasıdır.[5] Burada ilk adım, yoksulluğun belirli bir gelir düzeyinin altında kalma sorunu olarak ele alınması (Yılmaz, 2012: 107-238) ve kimlerin ve kaç kişinin yoksul olduğu temelinde yoksulluğun ölçülmesi ve kapsamının belirlenmesidir (Alcock, 2006: 82). Yoksulluk bir gelir düzeyi sorunu olarak ele alındığı andan başlayarak, yoksulluk ve hâkim sınıflar arasındaki varoluş ilişkisi, işçi sınıfının bütününü ilgilendiren bir iktidar sorunu olduğu, sömürü ilişkileri ile emek ve sermaye karşıtlığı perdelenebilmiştir (Novak, 1998: 20, 24; Boratav, 2004: 7-9; Alcock, 2006: 4). Yurttaşlık kategorisi burada karşımıza çıkar ve yoksullar, "tarihsel oluşum ve belirlenimlerinden soyutlanarak, vatandaş kimliğiyle bir bireye (ya da bireyler toplamına)" dönüştürülür (Köse & Bahçe, 2009a: 388). Sonuç, yoksulların ve yoksulluğun sürekli olarak var olacağı düzendir (Burden, 1998: 55; Dean, 2011: 121).

Yoksulluğun ve yoksulların devletin gündemine sadece azaltılması ve siyasal olarak kontrol altına alınması gereken bir sosyal sorun çerçevesinde girdiğini ileri sürmek, olgunun anlaşılabilmesi bakımından eksik kalacaktır. Yoksulluk, yoksullar ve devlet arasındaki ilişki, ücretli çalışma faaliyetini odağına almıştır (Güngör & Özuğurlu, 1997; Gökçeoğlu Balcı, 2007; Buğra, 2008, Kovancı, 2003; Kutlu, 2015). Kapitalist devlet, birikimin süreklileşmesi, işgücü piyasasının ve emek gücünün oluşumuyla bağlantılı merkezi rollere de sahiptir. Bu durum, yoksul yardımlarının içeriği kadar, hangi ölçütlere göre yapılacağını ve "Kim yoksul?" sorusuna verilecek yanıtı da belirler. Yardımın götürüldüğü yoksullar, ahlaki ya da haklara dayalı sorumluluklar dolayısıyla değil, ücret ve çalışma disiplini altına alınacak bir emek gücü kategorisi olarak devletin ilgi alanı içerisindedir (Kutlu, 2015: 85). Öyle ki, yoksulluğun kontrolü, kapitalizmin tarihinde en çok emek gücünün düzenlenmesi olarak yaşama geçmiştir. Devlet yoksulluğu kontrol altına alırken, çalışmayan yoksulları işçileştirmeyi de amaçlamıştır. Madalyonun diğer yüzünde ise işçileşenlerin, bu sefer çalışan yoksul olmaktan kurtulamadıkları (Erdoğdu ve Kutlu, 2017) gerçeği de kendisini açık bir biçimde göstermiştir.

Yoksullarla kurulan ilişkiyle devletin nitelikleri arasında da güçlü bağlar vardır. Sosyal politika açısından kapitalizmin kısa; sosyal refahın oluşumu bakımından ise insanlığın uzun tarihi; bu her iki tarihte birbirine karışan emekçilerin (emeğin) ve yoksulların (yoksulluğun) üretme, çalışma ve yaşama koşullarının ne tür araçlarla ve anlayışla

[5] Yoksulluk alanyazınının sınıf ilişkilerinden uzaklığına ilişkin vurgu için bkz. Özuğurlu, 2006: 53, 63.

iyileştirildiğini incelemenin, siyasal iktidarların yönetim tarzını ve devletin niteliğini açıklamak bakımından ipucunun ötesine geçen güçlü kanıtlar sunmaktadır. Siyasal iktidarların emekçilere ve yoksullara dönük, ekonomik ve sosyal riskleri tazmin edici uygulamaları, aynı zamanda siyasal rejimin karakterini ve onun toplumla olan bağlarını ortaya koymaktadır (Özuğurlu, 2005: 87).[6] Bu kamu müdahalesi tarzı, hayırseverlik anlayışına dayandığı gibi haklar temelinde sosyal yurttaşlık içeriğine de bürünebilmektedir.

Neoliberalizm, kapitalizmin yeniden yapılanmasında devletin konumunu da kapsamlı bir yeniden inşaya tabi tutmuştur. Bu yöndeki genel kabul, devletin, onu 20'nci yüzyılın özellikle 2'nci yarısında bir devlet biçimi olarak sosyal devlete taşıyan niteliklerinde, önemli aşınmaların olduğu yönündedir. Ancak bu madalyonun sadece bir yüzüdür. Zira, şu saptamayı da yapmak gerekir ki; neoliberal dönüşüm, kapitalist devleti, sosyal politikanın kimi alanlarında yeniden inşa etmiştir. Yoksulluğu merkezine alan sosyal politika anlayışının temel aracı olan sosyal yardımlar, klasik liberalizm koşullarında Yoksul Yasaları[7]; 200 yıl sonra, neoliberalizmin hakimiyetini ilan ettiği tarihsel şartlar altında ise, Yoksulluğu Azaltma Stratejileri temelinde hegemonik bir hal almıştır (Köse & Bahçe, 2009b: 493). Neoliberalizm, kendi "yoksul yasaları"nı, yine en yoksullara ve çalıştırmak için en elverişsiz olarak ilan ettiği en muhtaçlara yardım ederek yapmıştır. Tarih tekrar mı etmektedir? Ditch (1999) bu nedenle, sosyal yardımların yeniden dirilişinden söz etmiştir. Farkedileceği üzere, kapitalizmin yeniden inşa dönemleriyle yoksulluk sorunun kamu müdahalesinin gündemine girme tarzı arasında bir ilişki vardır. Tıpkı Özuğurlu'nun (2006: 54) işaret ettiği gibi:

[6] O halde meşhur atasözünü sosyal politika terimleriyle güncellemekte bir sakınca olmasa gerek: *Yoksulluğu hangi politika araçlarıyla kontrol altına aldığını söyle; sana toplumu nasıl yönettiğini söyleyeyim!* Gerçekten de bir sosyal politika atasözü olarak kayda geçmeye aday bu tarih boyutlu genelleme, barındırdığı politika ve yönetim kavramları ile refahın oluşumunda bir kamu müdahalesine de dikkat çekmektedir.

[7] Yoksul Yasaları, dramatik sonuçlarıyla adeta bir traje olarak deneyimlenmiştir. Andover Çalışma Evine kapatılan açlıktan gözü dönmüş düşkünlerin at kemiklerinden ilik emdikleri ve kıkırdak kemirdikleri belgelenmiş (Jones'tan aktaran Güngör & Özuğurlu, 1997; Anstruther, 1973) ve bu bir skandal olarak patlamıştır. Bu gibi nedenlerle Engels (1997, s. 371-377), yoksulların kapatılarak yardım karşılığı zorla çalıştırıldığı bu kurumları Yoksullara Yardım Bastille'i olarak nitelendirmiştir. Charles Dickens ise, Oliwer Twist'i Çalışma Evinin (Workhouse) korkunç koşulları içinde emir altında yemek dilenirken tasvir etmiş, Çalışma Evlerini hicveden karikatürler (Bkz. Bkz. https://www.cartoonstock.com/directory/v/victorian_workhouse.asp) de yardımın ve zorla işçileştirmenin katı otoriter yapısını bir sefalet tablosuyla birlikte gözler önüne sermişti.

"Yoksulların fark edildiği her tarihsel uğrak, aslında insanlığın maddi varoluş koşullarına ilişkin temel bir yarılmayı yeniden örgütler. Yeniden örgütlenen şey, özel mülkiyet rejiminin kültleri ile ortak ve evrensel değerlerimiz arasındaki sınıfsal bölünmeden başkası değildir."

Küresel kapitalizmin yoksul yardımı uygulamaları, küresel yoksulluk ve eşitsizliğin en şiddetli biçimlerinin görüldüğü koşullarda yaşama geçmiştir. Kapitalizmin krizi ve üretimin küresel ölçekte örgütlenmesine dönük dinamikler, sosyal yardımların, yer yer sosyal sigortacılığın önüne geçen temel bir politika aracı olarak öne çıktığı coğrafyalarda, neoliberal kalkınma gündemini ve yapısal uyum programlarını da birleştirerek harekete geçirmiştir. Yoksullara yardım programlarının geliştirilmesi, sermaye ve küresel sosyal politika aktörleri aracılığıyla hükümetlere yapılan basıncın da bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Küresel kapitalizmin ulusal hükümetleri, önlerinde bir nevi hazır buldukları IMF ve Dünya Bankası merkezli bu politika setini, isteyerek benimsedikleri bir zorunluluk olarak, uygulamakta tereddüt etmemiştir.

Yoksulluğun yeniden merkeze yerleştiği bu yeniden inşa süreci, esas olarak, sermaye birikimi ve ücret ilişkisi arasındaki ilişkileri temel almış ve küresel kapitalizmin neoliberal reçetesi, işgücü piyasası ve ücretleri bir müdahalesizlik alanı olarak ilan etmiştir. Hal böyle olunca, devletin üretim noktasına dönük müdahaleci işlevlerini en az içeren politika aracı olarak sosyal yardımlar, yaklaşık 100-150 yıllık bir evrimle sosyal güvenlik sisteminde itildiği tamamlayıcı konumundan çıkmıştır.

Bu süreç, Talas'ın (1997: 54) özlü bir biçimde tanımladığı, kişi ve haneyi her şeyden önce bir parçası olduğu sınıf temelinde koruyan çağdaş sosyal politika anlayışından köklü bir kopuş, hatta geriye gidiş olarak yaşanmıştır (Özuğurlu, 2003). Çalışma Evleri tarihe karışmıştı; ama en kötü koşullara razı ederek çalıştırmaya dayalı refah (workfare) ve sosyal yardımlar, kitlesel mülksüzleşme ve işçileşme çağının ana sosyal politika yönelimi; sayısı giderek genişleyen işsiz ve çalışan yoksulların geçim dünyasınınsa aslî bir unsuru halini almıştır. Yoksulluk, tarihte bir kez daha, emek gücünün ve pazarın devlet örgütlenmesi aracılığıyla düzenlenmesinde merkezi bir yer edinmiş; işte yazının başlığında söz ettiğimiz "yeni kamu" böyle doğmuştur.

TÜRKİYE'DE SOSYAL YARDIMLAR TEMELİNDE "YENİ KAMU"NUN OLUŞUMU[8]

Bu tarihsel gözlemlerin, günümüzde, 2000'ler Türkiye'sinde de yeni ve özgün biçimler alarak güncelleştiği söylenebilir.[9] Türkiye'de sosyal politika ortamı ve yoksulluk sorunu, 1980'li yılların ortalarında başlayan bir eğilimin uzantısı olarak, özellikle 2000'li yıllarda çok daha güçlü ve kurumsal bir biçimde, sosyal yardım prizmasından geçirilerek, ücret dışı gelir aktarımı mekanizmalarının hegemonik anlayışına indirgenme eğilimi taşımaktadır. Türkiye'de sosyal yardım siyasetinin belirgin bir biçimde güçlendiği, kalıcılaştığı ve dahası kanıksandığı son 20 yıllık zaman dilimi, sosyal politikanın ücretli istihdam ve işgücünün sorunları olarak biçimlenen geleneksel ilgi odağında belirgin kaymalara da sahne olmuştur. Yoksulluk/en yoksullar şemsiyesi altında işçi sınıfının ve yedek işgücü ordusunun en alt katmanları, dönüşen sosyal politika paradigmasının hedef grubu olarak ilan edilmiştir. Ancak bu, sadece, politika ve programların belirlenmesiyle ilgili basit bir hedef grubu seçimi ve değişimi olayı değil, sosyal politikalarla korunan kesimlerle paternalist ve klientalist normlara dayanan bir tarzda ilişki kurma niyetinin de bir yansımasıdır. Bunun için en uygun araç da bellidir: Yoksul yardımları. Kapitalizmin tarihten gelen deneyimleri, yoksul yardımlarının, yoksulluğun ve yoksulların kontrol altına alınmasının yanında bir disiplin ve terbiye aracı olduğunu ortaya koymaktadır.

Şüphesiz, küresel sosyal politika transferinden bağımsız olarak incelenemeyecek bu güçlenen eğilim içerisinde sosyal yardımlarla ilgili harcama düzeyleri artış göstermekte ve sosyal yardım programları da çeşitlenmektedir. Giderek kalıcılaşan bu politika çerçevesinin içerisine, giderek daha çok hanehalkı dahil olmakta; yoksulluk yardımlarının geçim içerisindeki payı artarken, -giderek gençleşen- hanehalkları yardımlardan giderek daha uzun sürelerle yararlanmaktadır.

[8] Bu bölümde sosyal yardımlara ilişkin olgular kümesinin anlatımında, esas olarak Kutlu, 2015'ten yararlanılmıştır.

[9] Devletin niteliğindeki değişimleri de içeren kapsamlı bir çalışma için bkz. Uzgel ve Duru, 2009. Örneğin bu çalışmada, Yıldırım (2009) AKP'li yıllarda sosyal yardımlar temelindeki hegemonya projesini neoliberal popülizm kavramıyla incelemektedir.

Yoksulların Neoliberalizme Tahammülü

Sosyal yardımlar Türkiye kapitalizminin ve işgücü piyasasının neo-liberal dönüşümünün tamamlayıcı sosyal boyutu olarak öne çıkmıştır. "Yeni kamu" olarak tasvir etmeye çalıştığımız olgu, işte neoliberalizmi tamamlayan bu sosyal boyut temelinde oluşum halindedir. Bu sosyal boyut içerisinde sosyal yardımlar, devletin işgücü piyasasına ve ücret ilişkisine müdahale tarzının dönüşümüyle içiçe geçmiş, ücret dışı bir gelir türü ve geçim aracı karakteri kazanmıştır. Yoksul yardımları böylelikle, düşük ücret ve asgari geçim düzeyini katlanılabilir kılarken, düşük ücretli işleri yeniden üretme gibi bir işleve de sahiptir. Yardımlar, yetersiz gelir ve asgari geçimi katlanılabilir kıldığı ölçüde, yoksulluktan kurtaran bir yapıya da sahip değildir. Bu çerçevede sosyal yardımların, Türkiye'nin değişen refah rejiminin ana hatlarından birini oluşturacak şekilde, mülksüzleşme sonrası göç süreçlerini izleyerek kentsel işgücü piyasasıyla bütünleşmeye hazırlayan bir rol üstlenerek, güvencesizleşme ve işçileşme süreçlerini engelleyen değil, tamamlayan bir karakter taşıdığı belirtilmelidir.

Hak Anlayışı ve Sosyal Yardımların Kurumsallaşma Tarzı

Türkiye'de sosyal yardımlar, merkezi (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) ve yerel (Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları) idare düzeyinde giderek daha kurumsal bir yapıya kavuşmakla birlikte, dağınık, parçalı ve çok başlı bir etkinlik tarzının, yerel idare temelinde hâlen sürmekte olduğu belirtilmelidir. Sosyal yardımların hak niteliğine dönük, mevzuattan ve uygulamadan kaynaklanan eksikliklerin ve dava edilebilirliğe ilişkin belirsizliklerin varlığını koruduğu gözlemlenmektedir. Yine de mevcut mevzuat yapısı itibarıyla sosyal yardımların hak yaratıcı bir biçimde düzenlendiği ve dava edilebilirliğe ilişkin edimlerle güçlendirilebilecek bir yasal çerçevenin var olduğu söylenebilir. Ancak bu "yeni kamu"nun dava edilebilirliğin ve sosyal yardım idaresinin işlemlerinin yargı denetimi dışına çıkartılmasına dönük niyetlerinin varlığını koruduğu da anlaşılmaktadır (Kutlu, 2018b).

Türkiye'de sosyal yardım rejiminin bu özelliğinin, aşağıda söz edeceğimiz, klientalist asgari geçim ile hak yaratıcılık arasında sıkışan yoksulları, devletle kurdukları ilişkide yoksul yardımının içeriğini belirlemeye dönük temsil ilişkilerinden kolektif olarak dışlayıcı bir yapıya sahip olduğunun da altını ayrıca çizmek gerekir.

Bu yapıya, sosyal yardımların hak niteliğine ilişkin yetersiz ve eksikli mevzuat ve uygulama ile bu temelde oluşan ihtiyaç, mecburiyet, alışkanlık ve psikolojik bağımlılık örüntülerinin yanında yer yer verilen oyun karşılığı olarak paternalist "sosyal" devletin, yoksula bakma yükümlülüğü düşüncesine dayalı olarak varlık kazanan yurttaşlık statüsüyle görece uyumsuz sakat bir hak anlayışı da eklenmiştir. Bu anlayış, yoksulun kim olduğunu belirlemeye ilişkin ölçüt getirme ve bu ölçütler ışığında yoksulu belirleme yetkisine sahip olan, yardım yapacak idari örgütlenmeyi kurma, yoksula yardım götürme ve yardım alan yoksulun durumunu izleme görevini üstlenen devletten yetkiye dayalı bir hak talebinde bulunma pratiğini ortaya koyamamıştır. Bu anlayış, ayrıca, devletin yardım yapma yükümlülüğünü, devlete karşı hak iddia etmeyi zayıflatan, yardım yapmayı ve almayı belirsizleştiren, böylelikle sosyal yardımların hak niteliğini zayıflatan bir etkiye sahip olmuştur. Giderek, sosyal yardımların devamlılığını, iktidar ilişkilerinin devamlılığında gören eğilimler de baş göstermiştir.

Sosyal yurttaşlık statüsü dışı bu anlayış, devlete karşı hak ileri sürme/devletten hak talep etme niteliğinden uzak; temsil ilişkilerini yaratamamış, devletle pazarlık olanağından dışlanmış bireysel istek, beklenti, temenni ve yer yer itirazları beraberinde getirmiştir. Bu ilişkilerin, sosyal yardımları yargısal denetim dışında tutmak isteyen yasa koyucunun sosyal yardım hakkı anlayışını tamamladığı görülmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Normları, Cinsiyet Hiyerarşisi, Kadın Deneyimleri ve Erkeklik

Tüm bu ilişkilerin evriminde ise, toplumsal cinsiyet normlarını pekiştiren kimi örüntülere de rastlanmaktadır. Sosyal yardımların kurumsal yapısının gelişimi, siyasal olarak kalıcılaşması ve anlayış olarak da yerleşmesini temel alacak şekilde, özgün bir sosyolojik alan oluşmaktadır ve bu alan da cinsiyetçi normlardan bağımsız değildir. Sosyal yardımlar, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve iktidar biçimlerinin tartışılması gereken bir alanıdır. "Yeni kamu" bu eşitsizlikleri de taşır ve içerir.

Türkiye'de hâkim toplumsal cinsiyet normları, sosyal yardım rejimine, yeni biçimler alarak ve yeniden üretilerek dahil olmaktadır. Türkiye'de sosyal yardım rejimine içsel cinsiyet hiyerarşisi açısından baktığımızda, sosyal yardımların, kadınların toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünden kaynaklı hane içi ve dışı yükümlülükleriyle birleştiği ve bu yükümlülükleri yeniden ürettiği açık bir biçimde görülmektedir. Sosyal yardımlar, kadının emek gücünün ve hanenin yeniden üretimine dönük gündelik yaşam pratiklerinin bir parçası olarak kabul edilmekte ve böylelikle kadının hane içi ikincil konumunu pekiştiren

muhafazakâr ataerkilliği beslemektedir. Sosyal yardımlar kadını hane içerisinde tutmanın bir aracı olarak da işlev görmekte; bunda kadının işgücü arzını engelleyen bir boyut taşıması etkili olmaktadır. Sosyal yardım deneyimleri, erkek ve kadın arasındaki cinsiyetçi iş bölümü ile uyumludur.

Bu durumun anlaşılabilmesi için, sosyal yardımlarla birleşen erkeklik hallerine değinmekte yarar vardır; zira kadınların deneyimi, bir yönüyle hegemonik erkeklik halleri etrafında oluşmaktadır. Sosyal yardım alanında kurumsal yapı ve deneyimlerin, kadın merkezli bir biçimde inşa olması, hâkim erkekliklerden bağımsız olarak değerlendirilemez. Sosyal yardım programlarının kadına yönelmesi (doğrudan kadınlara dönük düzenlenmese de yararlanıcı kitlenin ağırlıklı olarak kadınlardan oluşması) ve kadına dönük olarak düzenlenmesi, (örneğin boşanmış değil, eşit vefat etmiş kadınlara dönük yardım) ile kadınlarca deneyimlenen bir politika aracı gibi gözükmesi, hakim erkeklikler ve erkeklik pratikleriyle birlikte değerlendirilmelidir. Buna göre, sadece kadınların değil, erkeklerin sosyal yardım deneyimlerinin incelenmesi, bu olguların anlaşılabilmesi bakımından gerekli, hatta zorunludur.

Öncelikle, sosyal yardım rejimi içerisinde, haneyi, yoksullaşma sürecini hızlandırarak sosyal yardım alma konumuna iten; terk etme, başka kadınlarla ilişki kurma, yoğun alkol-uyuşturucu kullanımı, kumar oynama, evine, eşine ve çocuklarına karşı ilgisizlik, hane içi gelirin denetimi ve paraya el koyma gibi çeşitli erkeklik halleri karşımıza çıkmaktadır. Bu haliyle, kadının yoksulluğunun erkeğe bağımlı bir yapısı olduğu ve kadınların yoksulluğu erkeklerden daha derin yaşadığı gözlemlenmektedir.

Sosyal yardım programlarının içeriği, başvuru, ihtiyaç tespiti/hane incelemesi, yardım dağıtımları, yardımı alma ve kullanma süreçleri ve yardımın kesilmesi durumunda verilen tepkiler, yardım almayı garantileme stratejileri, cinsiyet hiyerarşisinin gözlemlenebileceği alanlardır. Sosyal yardımlarla birlikte var olan "yeni kamu", cinsiyet hiyerarşisinin ve toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün de örgütleyicisidir.

Sosyal yardım başvuruları sırasında görülen kadın ağırlığı; yoksulluğun beyan edilmesi, beyan edilmiş olan yoksulluğun hanede ispatlanmasının da yine kadının sorumluluğunda olması söz konusu hiyerarşi ve iş bölümünün gündelik yaşamdaki yansımalarıdır.

Yoksulluğun, yoksul, muhtaç ve çaresiz görünme çabalarıyla da ispatlandığı yer olan hane, "yeni kamu"nun kurumlarınca yapılan hane ziyareti biçimindeki zaman zaman

damgalayıcı ihtiyaç tespiti süreçlerinin de bir mekânıdır. Bir tür yaşam tarzı yoklaması biçiminde de gerçekleşen hane incelemeleri, yöneltilen sorulara basit bir cevap verme süreci olarak deneyimlenmemektedir. Kadının ve hanenin mutfak, yatak odası, giysi dolapları gibi özel yaşam alanlarının "yeni kamu"nun denetimine açılması, kaygı ve korku yüklü süreçlerdir.

Hanenin karşılıklı tamamlayıcısı konumundaki mahalle boyutunda ise, kadınlar hane içi yükümlülüklerini izleyecek şekilde, ayni sosyal yardım dağıtımlarında, sırada bekleme, teslim alma ve taşıma biçiminde açığa çıkan bir iş bölümü deneyimine sahiptir. Ayrıca, kimin hangi yardımı aldığı, bu yardımın hak edilip edilmediği, hangi yardımın, ne zaman, nerede verildiği/verileceği, vb. konular üzerine gündelik konuşmalarla birlikte, sosyal yardımların mahalle düzeyinde de yaşamın bir parçası haline gelmesinin öznesi ağırlıklı olarak kadınlardır. Sosyal yardımlar, özellikle kadınlar açısından hane ve mahalle temelli yaşam ve sosyalleşme tarzının bir parçası olmaktadır. Tüm bu aşamalar, ağırlıklı olarak erkeğin bilinçli bir biçimde yer almadığı ve kadına devredilen, egemen erkeklik hallerin bir uzantısı süreçler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Klientalist Asgari Geçim ve Sosyal Yardımların Siyasallaşması

Türkiye'de yoksul yardımları, sosyal politikanın belki de en siyasallaşmış alanı haline gelmiştir. Böylelikle sözü edilen "yeni kamu", yurttaşlık esasına dayalı kamu hizmeti anlayışının, klientalist esaslar temelinde dönüşümünün de bir alanıdır. Türkiye deneyimi de bu çerçevenin içine yerleşmiştir. Yoksulların, "yeni kamu" olarak tanımladığımız devletin sosyal koluyla, ağırlıklı ilişki kurma biçimi, sosyal yardımlar temelinde anlam kazanmıştır. Bu aynı zamanda, klientalist ve himayeci eğilimleri barındırdığı müddetçe, tam zıddı özellikler kazanmış olsa da yoksulların yurttaşlık deneyiminin oluştuğu da bir alandır. Sosyal yardımlar, yoksulların yurttaşlık deneyiminin öncelikli alanlarından biri haline gelme eğilimindedir.

Bu alan içerisinde örgütlenen klientalist asgari geçim, dikey ve yatay olmak üzere iki biçim almaktadır. Dikey biçimin ilk boyutu, klientalizmin siyasal iktidardan yoksullara ve tüm topluma doğru yönelen ve dinselleşmenin özel bir yer kapladığı hayır, lütuf ve minnet ilişkilerini yaratmaya dönük motifleri barındırmaktadır. Bu yukarıdan aşağıya ilişki, 2000'li yıllar Türkiye'sine ait özgün parti-devlet-toplum bütünleşmesine/ayrışmasına ait bir bağlama oturmuştur. Yardım programları muhafazakâr siyasal ve ideolojik yönelimlerle harmanlanmış ve yoksullara, giderek tüm topluma bu şekilde sunulmuştur.

Böylesi bir temelde, Türkiye'de yoksul yardımları, içiçe geçecek şekilde neoliberalizmle uyumlulaşmış, dinselleşmiş ve siyasallaşmıştır. AKP, sosyal yardımları, yoksullara ve topluma Cumhurbaşkanı-Başbakan-devlet-hükümet ve partinin ortak bir sosyal hizmeti ve etkinliği olarak, himayeci bir hizmet anlayışı temelinde İslami, muhafazakâr bir motifle tanıtmış ve sunmuş; dahası bunun etrafında bir "ideoloji" yaratabilmiştir. Bu bağlam içerisinde sosyal yardımlar, devlet faaliyeti olsa da kişide temsil olunan bir parti faaliyeti olarak anlam kazanmış, bu durum, yurttaşlık statüsü ile temelden çelişen ilişki, davranış ve düşüncelerin varlık kazanmasına kaynaklık etmiştir.

Dikey biçimin ikinci boyutunda yer alan toplumdan iktidara dönük motiflerde ise klientalizmi besleyen ve kısıtlayan eğilimler göze çarpmaktadır. Klientalizmi besleyen eğilimler, sosyal yardımların ve dolayısıyla "yeni kamu"nun sunulma tarzını olduğu haliyle yeniden üretirken, sosyal yardımların sürekliliğine ilişkin korku ve kaygı duygusu, yoksulların "yeni kamu"yla ilişkisinin ana motifi halini almıştır. Klientalizmi kısıtlayan eğilimlerde ise, sosyal yurttaşlık ve devletin yükümlülüklerine dönük bilinç biçimlerinin varlığı gözlemlenmektedir.

Yatay biçimde ise, yoksullar arasında, bizatihi sosyal yardımlar temelinde, siyasal destek sunan bir seçmen davranışının ötesine geçen özgün davranış örüntüleri ve ilişkiler açığa çıkmıştır. Sosyal yardım alanlar arasında ortaya çıkan bu ilişkilerde, "yeni kamu" ve onun klientalizmini, AKP'nin "dışardan" merkezi ya da yerel boyutta harekete geçirici herhangi bir istek ve müdahaleye gerek kalmaksızın, hane ve ağırlıklı olarak da mahalle bazında kendiliğinden örgütleyen kimi örüntülerin varlığı da dikkat çekmektedir. Sosyal yardım alanların, kendiliğindenci birtakım davranışlar sergileyerek, sosyal yardım ve siyasal destek bağını güçlendirme eğiliminde oldukları görülmüştür. "Yardım alıyorsun; ama oyunu vermiyorsun"; "Madem yardım alıyorsun, oyunu da ver"; "Oyunu vermeyeceksen yardımı da alma" şeklinde, yoksullar arası; ama eşitsiz ve dikey bir siyasal dil, klientalist sacayağının özgün taşıyıcı dilsel kurgusunu oluşturmuştur. Bu dilsel kurguya, "haram" vb. terimlerle dinsel bir ton da dahil olmuş gözükmektedir. Böylelikle, Türkiye'de 2000'li yılların yoksulluk yönetimini temel alan "yeni kamu", AKP, devlet ve sosyal yardımlara dayanan klientalist sacayağını kendiliğinden örgütleyici bir karaktere sahip olmuş ve sosyal yurttaşlık kurumunu tahrip ederek yoksullar arasında kolektif hareket etme kapasitesini daraltmıştır.

Sosyal yardımların, yoksullara sosyal hak yaratan bir kamusal hizmet değil de bir siyasal öznenin her an sona erebilecek bir faaliyeti olarak sunulması, yoksul yardımlarını, giderek

bir siyasal destek sağlama mekanizması kılığına sokmuştur. İşin gerçeği; yoksulların ve toplumun belirli katmanları da yapılan yardımları bu sunulma tarzıyla kabul etme eğiliminde olmuştur. AKP, devlet ve sosyal yardımlar temelindeki bu ilişkisel birliktelik; himayeci karakterli ve yoksullarla karşılıklılık ilişkisi oluşturan bir klientalizm sacayağı olarak belirmiştir.

Tüm bu söylenenlerin ardından, sosyal yardım alma ve siyasal destek verme arasındaki ilişkiyi mutlaklaştıran bir karşı siyasal tutum da sosyal yardım alanları bütünüyle kaybedilmiş bir kitle olarak görüp içerisine çekildikleri bu klientalist sacayağıyla başbaşa bırakarak sosyal yardımların iktidarın yeniden üretiminde oynadığı rolü dolaylı yoldan pekiştirmektedir. Sosyal yardımlar toplumu da derinden etkileyen bir siyasal kutuplaşmanın tam ortasında kalmış, hiçbir sosyal politika aracının başına gelmeyen bir siyasallaşma çapına erişmiştir. Tüm bu toplumsal gözlemler, "yeni kamu"nun ayrıştırıcı bir özelliğidir.

TÜRKİYE'DE "YENİ KAMU": BOYUTLARI, ÇERÇEVESİ VE BİR TANIM DENEMESİ

Buraya kadar anlatılanlardan görüleceği üzere, "yeni kamu" kavramsallaştırması, salt devlete ve ilk anda çağrıştırabileceklerinin aksine, kamusal ve kamucu, toplumcu ve eşitlikçi ilişkilere değil, 2000'li yıllarda tam da bu ilişkilerin tasfiyesi sürecinde ortaya çıkan ve devlet, siyaset ve toplumun, başta yoksulların bir bölümü olmak üzere en azından siyasal iktidar ilişkilerini yeniden üreten belirli katmanlarıyla bütünleşen ilişkilerine işaret etmektedir. "Yeni kamu", kamu örgütlenmesini merkezine alacak şekilde, devlet, siyaset, sermaye ve yoksullar arasında sosyal yardımlar temelinde oluşan ilişkiler alanına gönderme yapma amacını taşımaktadır.

Türkiye'nin "yeni kamu"sunun boyutlarını saptamak gerekirse, şu dört unsurun belirginleştiği söylenebilir: Neoliberalizmin varlığının garanti altına alınabilmesi bakımından, devletin toplumun belirli katmanlarıyla kurduğu ilişkilerde öne çıkarttığı sosyal yüzü; sosyal yardımların hak temelli bir biçimde düzenlenmemiş ve yoksulları bir sosyal hak öznesi olarak görmekten uzak eksikli bir hak yaratıcılıkla çevrelenmiş olması; sosyal yardımlar temelinde de oluşmuş olan hakim yapıları yeniden üreten aile temellilik, toplumsal cinsiyet normları ve cinsiyet hiyerarşisi ve son olarak sosyal yardımları

alabildiğine siyasallaştıran bir klientalist asgari geçim siyaseti[10] temelinde kamunun kendisini bir hayırseverlik odağı inşa etmesi.

Türkiye'de neo-liberalizmle uyumlulaşma süreci ağırlıklı olarak devletin sosyal kolunun tasfiyesi şeklinde yorumlanagelmiş olsa da 2000'li yıllarda Türkiye'de sosyal refah alanında, ağırlıklı olarak sağlık, sosyal yardım ve sosyal hizmetleri içeren bir tür yeni kamusal genişlemenin varlığından söz edilmelidir. Türkiye'nin AKP iktidarları altındaki neoliberalizmi, devleti, sosyal yardımlar ve hizmetler alanında büyütmüştür. "Yeni kamu"nun doğuşu sadece bu politikalar alanına dayanmamış, sosyal yardım alanların sosyal evreni de bu "yeni kamu"yu tamamlamıştır.

Şöyle ki, bugün artık, Türkiye toplumunun azımsanmayacak bir bölümünün maddi yaşam şartları sosyal yardımlarla düzenlenmektedir. Sosyal yardımlar, siyaseten tercih edilen bir politika aracı olduğu kadar, neliberal dönüşümün de zorunlu bir getirisi konumundadır. Emek gücünün yeniden üretimi ve gündelik yaşamın idamesi bakımından, metalaşma son derece yaygınlaşmıştır. Özellikle tarımın ve kendi hesabına çalışmanın çözülüşü temelinde mülksüzleşme ve işçileşme süreçleri toplumun temel bir iktisadi gerçekliği halini almıştır. Güvencesiz ve düzensiz işlerde düşük ücretli çalışma ve dolayısıyla çalışan ve işsiz yoksulluğu yaygınlaşmıştır. Hanehalkları, ihtiyaçlarını karşılayamadıkları bir gelir ve geçim düzeyi içerisine itilmiş, tüm bu yapı temelinde, hanehalkları açısından nakit açığı, bir tür yaşam ve geçim kalıbına dönüşmüş ve sosyal yardım almanın görünürdeki nedeni halini almıştır.

Sosyal yardımların telafi edici ve yoksulluğu önleyici niteliği sınırlı kalsa da özellikle uzun süreli yararlanıcılarda alışkanlık, hatta maddi ve psikolojik bağımlılık gibi olgulara da rastlanılmaktadır. Sosyal yardım, bu tür kişi ve haneler açısından, mutlaka alması gereken bir gelir aktarımı türüne dönüşmüştür. Sosyal yardımlar aracılığıyla geçim örüntüsü, önümüze, hiç de azımsanmayacak ve giderek gençleşen ve büyüyen bir kesimi artık aldığı ya da alacağı yardımdan ayrıştıramayacağımız bir Türkiye tablosu koymaktadır. Ayrıca bu tablo, sosyal yardım programlarının, yararlanıcısı sayısının, harcamalarının arttığı, kurumsal kapasitenin genişlediği bir diğer gerçeklikle bütünleşmiştir. Ancak asgari bir geçim düzeyi yaratabilecek sosyal yardım ve hizmetlerin hegemonyası bir "yeni kamu" olarak ortaya çıktı.

[10] Asgari geçim devleti vurgusu için bkz. Akkaya, 2002: 203.

Bu gözlemlerin ardından, "yeni kamu"nun uzanımlarıyla ilgili şu iki temel saptamayı yapabiliriz: Türkiye'de yoksul yardımları;

(1) güvencesiz çalışma ve yoksulluk çerçevesinde,

-düşük ücretli çalışma ve yetersiz gelir elde etmeye dayalı geçim kalıbına dahil olan,

-yoksulluğu ortadan kaldırmayıp, yararlanıcı hanehalklarını çıtası yükseltilmiş bir yoksulluk ve yer yer sefalet örüntüsünde tutan,

-yine hanehalklarını düşük ücretli çalışmaya katlanabilir kılan ve böylelikle

-işgücü piyasasında düşük ücretli ve güvencesiz işlerin yeniden üretimini besleyen;

(2) siyasal rejim inşasının genel karakterini yansıtacak şekilde,

-hayır, lütuf ve minnet bağı oluşturarak klientalist asgari geçim yaratma anlayışını yansıtan özellikler taşıyan,

-yoksullara dönük özel bağlanma ve dışla(n)ma biçimlerini üreterek siyasal iktidar ilişkilerinin yeniden üretimini sağlayan,

-ilgili mevzuat çerçevesinde hak yaratıcı; ancak sosyal hak niteliği eksikli ve zayıf,

-yararlanıcıları sosyal hak öznesi olarak kavramaktan uzak,

-sosyal yararın içeriğine ilişkin yoksulların temsil ve kolektif katılım olanaklarını dışlayan,

-ayni sosyal yardımlar aracılığıyla siyasal bağlar temelinde bir ekonomik alan yaratan;

özellikler taşımaktadır. Yıldırım'ın (2009: 98-99), AKP'nin yoksullar nezdinde sağladığı hegemonyada "yeni kamu"nun rolüne ilişkin bir fikir veren belirlemeleri şöyledir:

"Genişleyen yoksul kesimlere, bütçeye bir yük getirmeden, sermaye açısından ek vergi anlamı taşımadan ve uluslararası finansal gündemle de uyum içinde ulaştırılan bu yardımlar sayesinde neoliberal popülist partinin seçmen tabanı genişlemekte ve bağımlı sınıfların en yoksul kesimlerine yaslanılması sonucu artan siyasal destek, neoliberal

birikim projesinin ve onun hegemonya projesinin istikrarlı biçimde sürdürülmesine imkân vermektedir."

Böylelikle yoksulların bir yandan neo-liberal programa tahammül ederken diğer yandan da klientalist asgari geçim koşullarında siyasal iktidarın yeniden üretimine dönük bir ekonomik ve politik basınç altında tutuldukları[11] görülmektedir. Bu, "yeni kamu"nun gerçekleşme biçimidir. Topak (2017: 71) da "Türkiye'de ise yeni bir sosyal devlet mi tartışması yerine bu çelişkilerin yarattığı ve yaratacağı yeni bir olağanüstü devlet biçiminin ana ideolojik unsuru olarak devreye giren bir refah anlayışı egemen olmaya başlamıştır" saptamasında bulunarak bize göre, paralel bir noktaya işaret etmektedir.

TÜRKİYE'NİN SOSYAL YARDIM REFORMUNUN ÖNCELİKLİ ALANLARI

Türkiye'nin köklü bir sosyal politika ve bu bağlamda sosyal yardım reformuna ihtiyacı vardır. "Yeni kamu", sosyal yardımların yeniden düzenlenmesine dönük alanları saptamaya imkân tanıyarak oluşmuştur. Bu reformun alanları neler olabilir? Yazının bölümünde, yeni bir kamucu ve sosyal kuruluş sürecinde gündeme gelmesi elzem bir sosyal yardım reformunun farklı alanlarına, öneriler ve yapılacaklar için önemli ipuçları sunan çeşitli sorunlu yönlerin belirlenmesi temelinde işaret etmekle yetineceğiz.

Sosyal Yardımların Hak Niteliği ve Bağımsız Bir Yasa Eksikliği

Sosyal yardımlar, nüfusun giderek daha geniş kesimlerinin devletin sosyal koluyla kurduğu en önemli ve belki de tek ilişki halini almaktadır. Bu ilişkide devletin edimlerinin, bir "kişi" ve parti faaliyeti olarak mı algılanacağı yoksa sosyal devlet olmanın gereği Anayasal ve yasal yükümlülükler olarak mı deneyimleneceği önemli bir ikilem olarak karşımızda durmaktadır. Merkezi ya da yerel yönetimler için, "Ya yeni gelen/öbürü yapmazsa" kaygısı son derece yaygındır. Sosyal yardım hakkına ilişkin Anayasa'da açık bir hüküm getirilmemiş olması, sosyal yardım programlarını düzenleyen bağımsız bir yasanın olmaması, kimi programların yasayla kimilerinin ise yönetmelik, genelge, kılavuz mütaala, vb. biçimlerde düzenlenmesi, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının Mütevelli Heyetleri'nin takdir yetkisi, Vakıflarda görev yapan meslek elemanlarının kişisel inisiyatiflerine açık bir yapı olması, uygulama birliğini bozan durumların varlığı,

[11] Benzer bir vurgu için bkz. Erdoğdu ve Kutlu, 2017: 105.

yasal boşluklar, dava edilebilirliğe ilişkin bilgi eksiklikleri, yargı kararlarının olmayışı gibi sosyal yardımların hak niteliğini eksikli ve sakat kılan ve bu ikilemi besleyen teknik ve kurumsal boyutlar mevcuttur. Diğer yandan, beyan edilen yoksulluğun ispatlanmasına dayanan insan hakları ve onuruna aykırı ihtiyaç tespiti süreçlerinin yanı sıra yararın içeriğine ilişkin temsil ve pazarlık ilişkilerinin hiçbir biçimde olmaması da -sosyal- yurttaşlığı tahrip eden yönler arasındadır. Bu nedenle, sosyal yardımların hak yaratıcı niteliğinin eksikli ve sakat yanlarının giderilmesi ve bir sosyal yurttaşlık hakkı olarak sunulması için çaba harcamak, daha önce yapılan yasa çalışmalarını gündeme getirerek, tüm yardım programını kapsayan ayrı bir yasa gereksinimi üzerine düşünmek önemlidir. Çünkü sosyal yardımların Anayasal ve yasal temelleri; iki temel yasa (3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun) ve geniş bir mevzuat vardır.

Çalıştırmacı Eğilimler

Sosyal yardımlarla, yardım kurumlarının yoksulları çalıştırmaya dönük eğilimleri içiçe geçmiş durumdadır. Sosyal yardım alma mecburiyetinin gerisinde ağırlıklı olarak ücret ilişkisi ve işgücü piyasasıyla bağlantılı nedenler vardır. Ancak yoksulluk tespitinde çalıştırmacı eğilimlerin öne çıkması, istihdam ve yoksulluk arasındaki kısır döngüyü beslemektedir. Türkiye'de sosyal yardım politikalarına yön veren yaklaşımın, yoksulları ihtiyaç içinde ve dolayısıyla hak sahibi yurttaşlar değil, yoksulluğunu ispat etme ve çalışma zorunluluğu olan potansiyel sosyal yardım bağımlısı tembeller olarak kavradığını söylemek mümkündür. Yoksulluğun, işçilik biçimi köküne kör bu arkaik yaklaşımın çağrısı da şudur: "Çalışmalısın, çalışabilecek durumdasın, iş bul ve çalış." Tarih boyutlu bu liberal çağrı karşısında, yine tarih boyutlu bir sosyal sınıf davranışını gündeme getiren sorular bugün de günceldir: Sosyal yardım alma ve bunu sürdürme, kendilerini işçileştirerek aynı anda hem düşük ücrete, güvencesiz ve sağlıksız çalışma koşullarına hem de yoksulluğa ve dolayısıyla yardım almaya mahkûm eden koşullar karşısında bir tür direnme eğilimi olarak kavranamaz mı? Kaldı ki, yardım tutarları, miktarları ve ederleri nedeniyle neredeyse imkânsız olsa da çalışmaktan imtina edilse dahi, böylesi bir çalışma yaşamına katılmak istenmemesinden daha anlaşılır ne olabilir?

Temel bir hak ediş ölçütü olarak sosyal sigorta yoklamasının kayıt dışı çalışmaya, yani sosyal güvencesizliğe iten kısmi etkilerini de unutmamak gerekir. Öte yandan sosyal yardım başvurusunda bulunanların ya da yardım alanların istihdamına dönük süreçlerde

de belirgin başarılar söz edilememektedir. Bu konuda, sosyal yardım alan sayısını azaltacak ölçüde gelişmelerin olduğu, çalışmaların uygulama birliği sağlanmış, koordineli ve standart bir biçimde yürütüldüğü söylenemez.

Dinsel ve Muhafazakâr Etkiler

Sosyal yardımların, sosyal politikanın en çok siyasallaşmış bir alanı haline gelmiş olması önemli bir diğer konudur. Bunda, yardımlar aracılığıyla siyasal iktidar ilişkilerini güçlendirmeyi amaçlayan yönelimin belirleyici bir payı vardır. Din de bu ilişkinin önemli bir parçası olarak kullanılmaktadır. Türkiye'de din, belirli bir siyasal etki ve hatta belirlenim altında, sosyal yardımlar temelinde yeniden üretilmektedir. Sosyal yardımlar, dini ilkeler etrafında örgütlenmemekle birlikte, uygulamada, belirgin bir dinsel motifin açığa çıktığı gözlemlenmektedir. Tarihsel kökleri olan vakıf olgusu, İslamın sosyal yardımlaşma kurumlarına güçlü bir gönderme yaparken, Vakıf faaliyetlerinde "Biz de burada emanetçiyiz" türü dinsel motifler barındıran söylemlere rastlanmaktadır. Ayrıca, sosyal yardımların topluma, siyasal olduğu kadar, onunla da birleşmiş dinsel bir gündem olarak sunulduğuna şahit olunmaktadır. Sosyal yardım alanların, yardımları, bu haliyle kabul edip, dua etme, dinsel terimlerle teşekkür etme, ihtiyaç tespiti kapsamında hane incelemesine gelen sosyal yardım görevlilerine Kuran gösterme, yeni namazdan kalktığını anımsatma gibi dinî içerikli davranışlar sergilediği de görülmektedir.

Cinslerarası İş Bölümü ve Kadının Konumu

Çok çocuklu aileyi güçlendirmeye dayanan, kadını aile içerisinde tanımlayan sosyal yardımlarla harmanlanmış yaklaşım ve politikalar, merkezi siyasetin önemli bir bileşenidir. Yardım programlarında da boşanmış değil, Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Düzenli Nakit Yardımı Programı ve hak veya yarar sahibi olarak çoğunlukla kadınlara verilen Sosyal ve Ekonomik Destek ve Şartlı Eğitim ve Sağlık Yardımları, ayrıca, hane içi iş bölümü nedeniyle kadına yönelen Evde Bakım Aylığı uygulaması, kadının ailedeki yerini pekiştiren muhafazakâr sosyal politika yaklaşımı ve uygulaması temelinde şekillenmiştir. Sosyal yardımlar ataerkil toplumsal cinsiyet kalıpları ve hane içi yükümlülüklerle birleşerek; başvuru, yoksulluk tespiti ve yardım alma süreçleri bakımından kadının üzerine yıkılan, muhatabın kadın olduğu bir cinslerarası bir iş bölümü de yaratmıştır. Toplumda ve hanede ataerkil muhafazakârlıkla bütünleşen bu iş bölümü, kadını hane içerisinde tutmakta; onun işgücü arzının önünde ilave bir engel olmakta, kadını ancak hane içi, el emeğine dayalı geleneksel işlere uygun görüp, onun ikincil

toplumsal konumunun pekişmesine de yol açmaktadır. Burada ayrı bir deneyim olarak kadın yoksulluğuna ve bunun erkeğe bağımlı (eşin çalışmaması, düzensiz gelir, alkol, kumar, vefat, terk etme, boşanma, vd.) yapısına da işaret edilmelidir.

Refahın Kamudışılaştırılması ve Özel Sosyal Yardımlar

Sosyal yardımların artışı aynı zamanda devletin refah yaratma yükümlülüğünü güçlendirmiş gözükmekle birlikte, özel yardım kuruluşlarının da varlığı ile sosyal refahın yaratılmasının özelleşmesini beraberinde getirmiştir. Bu olgu, "yeni kamu"yla çelişmek bir tarafa, onun tamamlayıcısıdır. Küresel bir olgu olarak sosyal refahın sağlanmasının kamudışılaştırılması ve hayırseverlik, özel sosyal yardım kuruluşlarının faaliyetlerini artırmıştır. Özel sektörün de dahil olduğu ve bir tür sosyal yardım yönetişimini çağrıştıran bu eğilim AKP iktidarları altında hiç olmadığı kadar güçlenmiştir. Bu kuruluşlar, kendilerine özgü yoksulluk tespiti ölçütleri, özel dağıtım kanalları ve artan yararlanıcı sayılarıyla kamu yardımlarına ilave bir sosyal yardım ağı inşa etmiştir. Bu ağ, dinsel kayırmacılık unsurlarıyla birlikte var olmuş ve İslami bir hayırseverlik çerçevesine oturmuştur. Özel olarak İslami yönelime sahip bu vakıf, dernek, vb. kuruluşların, AKP'nin sosyal yardım programının ve onun muhafazakâr karakterinin yaygınlaşması ve yerleşmesine yardımcı olduklarını düşünmek gerekir. Bu faaliyetlerin, denk düştüğü yer itibarıyla verdiği dolaylı ve örtülü politik mesajla iktidarın yoksullarla kurduğu muhafazakâr, himayeci ve klientalist ilişki tarzını tamamlayıcı bir işlev gördüğü, kamu yardımları alanında beliren siyasal iktidarın yeniden üretimine dönük ilişkilerle eklemlenme özelliğine sahip olduğu, sağladığı sosyal yarar açısından siyasal iktidara tahkimat yaptığı düşünülebilir.

"Yeni Kamu" Karşısında Klientalist Sacayağının Sınırları ve Karşı Siyasallaşma Potansiyeli

Özellikle 2000'li yıllarda Türkiye'de siyasal iktidar ilişkilerinin yeniden üretiminde yoksullara, özel olarak da sosyal yardım alan yoksullara kategorik bir oy deposu muamelesi yapılması şeklindeki bir (ön)yargının varlığından söz edilebilir. Gerçekten de yoksullar AKP iktidarlarının devamlılığının sağlanmasında adeta iliştirilmiş bir nüfus olarak görülürken, algıda makarna ve kömüre indirgenen yoksul yardımlarının ise, bu devamlılığa dönük açıklayıcı bir kategori olarak yorumlandığına şahit olunmaktadır. İktidar ilişkilerinin devamlılığının açıklanmasındaki bu görüşlerin, yoksulların seçmen davranışı örüntülerini açıklamaktan uzak, "onur" ve "namus" gibi ahlaki kodlara

başvururken, yardımları ise sadaka olarak nitelendirebildiği gözlemlenmektedir. Bu yaklaşımların, yoksulları AKP'nin klientalist ve içermeci refah siyaseti ile başbaşa bıraktığı açıktır.

Diğer taraftan, yine de Türkiye'de "yeni kamu"yla bütünleşen sosyal yardımlara ait sosyolojik alan, klientalist sacayağının oluşum tarzının bir "mutlak" değil, sınırları olan güçlü bir eğilim olduğunu da ortaya koymaktadır. Zira, sosyal yardımların siyasal bağlılık ve aidiyetleri tamamen değiştiremeyen ya da etkileyemeyen bir niteliği olduğu (Balaban, 2018) da görülmektedir. Bu sosyolojik alan içerisinde, alınan sosyal yardımları klientalist sacayağının dışında, hak statüsüne taşımaya, sosyal yardımlardan bir hak olarak yararlanmaya dönük, henüz bir talep değilse de giderek güçlenen bir istek ve niyet de oluşmaktadır. Bu eğilimin sahipleri, sosyal yardım almayı bir insan ve yurttaşlık hakkı olarak görmeye yatkın düşünceler üretmektedir. Bu eğilimleri, devlete dönük örtük bir sosyal yurttaşlık statüsünün sağlanması çağrısı olarak yorumlamak da mümkün, hatta gereklidir. Böylelikle yoksulların, sosyal politikanın geleneksel oluşum köklerine vurgu yaparak, "yeni kamu" altında klientalist sacayağının örgütleyicilerinden belirgin bir yaklaşım farklılığı içerisinde oldukları da gözlemlenmektedir. Bu yaklaşım farklılığı hukuksal yol arayışlarıyla buluştuğunda, emsal davalar açma ve bu temelde hak yaratıcı bir sosyal hareketlenmeye dönük ihtiyaç ise kendisini belirgin bir biçimde göstermektedir. Bugünün acil sorusu, sosyal yardım alan/almayan yoksulları kaybedilmiş bir kitle olarak kavramakla, onların yurttaşlık çağrılarına yanıt vermek temelinde şekillenmektedir.

Bu gözlem ve bulgular, sosyal yardımların, tek yönlü bir siyasallaşma dinamiğinin ötesinde, farklı eğilimlere açık bir mücadele alanı karakteri taşıdığını ortaya koymaktadır. O nedenle, "yeni kamu"nun muhatabı yoksulların siyasallaşma dinamiklerine gözlem ve potansiyeller düzeyinde değinilebilir. "Yeni kamu" olarak kavramsallaştırmaya çalıştığımız bu alan içerisinde geçimin asgari düzeylerini var edecek araçlar hegemonik bir hal almış olsa da merkezi bir program dahilinde yerelliğin farklı birimleriyle yaşama geçirilen bu içermeci refah siyasetinin, iktidar ve yoksullar arasında, baştan kaybedilmiş değil, yeni bir siyasallaşma potansiyeli yaratan bir alan açtığı düşünülebilir.

Bu noktada, sosyal yardımları sosyal hak mücadelesinin bir bileşeni ve bir mücadele alanı haline getirecek bir stratejiye olan gereksinim, yoksulların karşı siyasallaşması için gerekli; sosyal politikanın tarihiyle de uyumludur. Bu çerçevede, öncelikle yoksulları sosyal yardım ve oy özdeşliğine dayalı dışlayıcı ve klientalist refah siyaseti ile yalnız bırakan (ön)yargı ve dilden vazgeçmek bir başlangıç noktası olarak düşünülebilir.

Ayrıca giderek güçlenen bir olgu olarak bir bölüm yurttaşın kamuyla kurduğu tek ilişki haline gelen yoksul yardımlarını sadaka olarak küçülten, yararlanıcıları ise devletten ve AKP'den sadaka alan dilencilere indirgeyen edilgenleştirici dilin terk edilmesi önemlidir. Bu dilin, sosyal güvenlik sisteminin primli ve primsiz rejim ayağından yararlananlarını karşı karşıya getirmeye dönük damgalayarak ayrıştırıcı bir sonucu da vardır.

Burada, ileri çekilmesi gereken, sosyal yardım alan kitle arasında yaygınlaşma eğiliminde olan, kamunun sosyal yardım yapma yükümlülüğünü temel alan sosyal yurttaşlığa dayalı sosyal hak fikridir. Şu an için bu kitlenin sosyal hak algısı ağırlıklı olarak, mecburiyet, ihtiyaç, alışkanlık, bağımlılık ve paternalist sosyal devletin yer yer oy karşılığında yoksula bakma yükümlülüğü düşüncesiyle çevrili olsa da sosyal yardım hakkını yasalarla garanti eden bir sosyal mücadele başlığının açılması, üzerine düşünülmeyi hak eden bir konudur. Bu noktada, sosyal yardım alanların temsil ilişkilerini ve ihtiyaç perspektifiyle, yararın içeriğine dönük kamuyla kolektif pazarlığını öngören bir araya gelişleri, üzerine düşünülmeyi hak eden bir diğer konudur. Bu çerçevede, idarenin yargısal denetimi vasıtasıyla sosyal yardım hakkını tesis etmek amacıyla, emsal davalar açmaya dönük hukuksal yol arayışları önemlidir. Sosyal yardım alanların dikey klientalist asgari geçim içerisinde sosyal yurttaşlık dışı, hayır, lütuf ve minnete dayalı ilişkilerin tersine kamuyla birer sosyal yurttaş olarak bağ kurma isteğinin altını çizmek gerekmektedir.

Sonuç ya da Türkiye'nin "Yeni Kamu"sunu Sosyal Devlet Temelinde Sorgulamak

Buraya kadar çeşitli boyut ve vurgularla ortaya koymaya çalıştığımız "yeni kamu", sosyal politikalarla korunan kesimlerin hak ve çıkarları açısından baktığımızda, eleştirel bir sosyal politika yaklaşımıyla üzerinde durulması gereken bir olgudur. Belirli tarihsel şartlar temelinde ortaya çıkan "yeni kamu", ancak kendisini var eden şartlar ortadan kalktığında tarihteki yerini alabilir.

Neoliberalizmi gizleyen "yeni kamu" temelinde, sosyal devleti, bir yandan sosyal yardım ve hizmetlere indirgemek diğer yandan ise sosyal politikaların üstüste koyulmuş bir toplamı olarak değerlendirmek şeklinde iki eksik ve tehlikeli eğilim başgöstermiştir. Oysa, sermayenin ve piyasanın tahribatlarıyla ekonomik ve sosyal yönden güçsüz ve zayıf duruma düşen geniş emekçi yığınların maddi yaşam koşullarının düzeltilmesinde devletin rolü ve giderek sosyal devletin oluşumu, sosyal politikaların üstüste koyulmasının ötesindeki bir süreç ve ilişkilerle mümkün olmuştur. Sosyal devlet, hiç şüphsiz ki doğal olarak, sosyal politikaları temel almış; ancak bir "aritmetik toplam"ın ötesinde,

koruma/geliştirme, eşitlik, sekülerleşme/demokratikleşme gibi köşe taşı kavramlarla açıklanabilecek boyutlar da barındırmıştır. Bağımlı statü altında çalışanların hukuk kuralları yoluyla korunmasıyla başlayan çağdaş sosyal politika, giderek bir sınıfın sosyal ve kültürel gelişme düzeyini belirler ve kapsar hale gelmiştir. Sosyal politika ve sosyal devlet, devletin idare ve müdahale tarzının sosyal eşitlik amaçları doğrultusunda biçimlenmesini temel almıştır. Sosyal politikalar söz konusu olduğunda koruma, geliştirme ve eşitlik, toplumun ve kamunun gündemine seküler bir içerikle dahil olmuş ve sosyal devlet, demokratik ve katılımcı esaslar doğrultusunda yapılanmıştır.

Bu çerçevede, sosyal devlet, AKP'nin neoliberal Türkiye'sinde "yeni kamu" olarak öne çıkan boyutların tersi yönde, kapitalizmin sömürü ve meta ilişkilerini sınırlandıran, piyasa dışı alanlar yaratan, sendikacılığı ve toplu iş ilişkilerini güçlendiren ve özünde sosyal eşitliği merkezine alan bir kamu örgütlenmesi ve müdahalesini esas almakta; bağımlı çalışanların ve yoksulların, güçsüz ve zayıf kesimlerle özel olarak korunması gereken, özel politika gerektiren grupların ihtiyaç ve taleplerine, sınıfsal korumalar, sosyal haklar ve sosyal eşitlik perspektifiyle cevap vermektedir. "Yeni kamu", bu haliyle, sosyal devletin sosyal eşitlik perspektifine dayanan tarihsel gelişim özellikleriyle temelden uyumsuz bir nitelik sergilemektedir. O nedenle ağırlıklı olarak sosyal yardımlar bakımından tarif ettiğimiz bu neoliberal "yeni kamu"yu, yoksulluğu ve yoksulları kontrol altına almaya dönük araçların üstüste koyulmasıyla vücut bulan, ilkel, temelsiz ve sürdürülemez bir kurumsallık olarak ele almak yerinde bir değerlendirme olacaktır. "Yeni kamu" Türkiye'nin içinde bulunduğu yol ayrımının da bir parçası ve yansımasıdır. Türkiye, ekonomik ve sosyal yönden gerçek özellikleri uyumlu, ona yanıt verecek bir sosyal devlet olma yolunda önemli adımlar mı atacaktır? Yoksa, koruma/geliştirme, eşitlik, sekülerleşme/demokratikleşme nitelikleri son derece sınırlı bu "yeni kamu"yla mı yetinecektir? Temel ikilem ve soru budur.

2000'li yıllarda refah rejiminin dönüşümü çerçevesinde, yoksul yardımları azımsanmayacak bir genişlemeye uğramıştır. Nicel düzeyde incelenebilen bu olgunun, nitel boyutta beraberinde getirdiği sosyal yurttaşlık ve hak statüsü dışı ilişkiler, sosyal politikanın ve toplumun geleceği açısından, sosyal yurttaşlık ve hak talebini gündeme alan bir çerçevede tersine çevrilebilir. Nihayetinde, yoksulluğun ve sosyal güvence sorunlarının çözüm adresinin işgücü piyasası ve ücret ilişkisi olduğunu unutmadan, hanehalkı bazında kalıcılaşarak yaygınlaşan yoksul yardımlarının, sosyal yurttaşlık ve haklar alanının bir parçası haline nasıl getirilebileceğinin sosyal mücadelenin nesnel gündemi olarak varlık kazanması fark edilmeyi beklemektedir.

Bu yazıda, Türkiye'de sosyal yardım alanındaki gelişmeler eleştirel bir gözle temel alınmış ve veri kabul edilmiştir. Ancak sosyal yardımları ele aldığımız anda, kendimizi, doğal olarak da bir biçimde içinde bulduğumuz yoksulluk olgusu karşısındaki yaklaşımımız, yoksul yardımlarıyla şüphesiz ki sınırlı değildir. Kapitalizmde yoksulluk sorunu; kapitalist birikim, çalışma/çalışamama ve emek gücü arasındaki ilişkinin tarihsel eğilimleriyle birlikte ele alınan ve sosyal adaletsizlikler değil, sınıfsal eşitsizliklerle birlikte kavranan bir yaklaşımla çözümlenebilir. Yoksulluğun kontrol altına alınması ve dolayısıyla yoksullarla birlikte yönetilebilir kılınması değil, ortadan kaldırılmasına dönük araçların üretilmesi gerekmektedir.

Ayrıca sosyal yardımlar tarihsel ve güncel olarak Türkiye'de ve dünyada sosyal hakların belki de en uyumsuz alanı haline gelmiştir. Oysaki sosyal yardımlar, geleneksel sosyal politika araçları ve sosyal haklar kataloğunun karşısında son çare, ikincil ve geçici bir önlem olarak evrimleşmiştir. Ancak yine de eleştirel sosyal politika geleneğine dayanılsa da saf sosyal politikacı bir kimlikle yaklaştığımızda, toplumun giderek daha da genişleyen bir kesiminin yararlanıcısı konumuna geldiği bir politika aracına ilişkin "içerden" bir eleştirel yaklaşıma ihtiyaç vardır. Bu yazıda, "sosyal yardım reformu" biçiminde formüle etmeye çalışılan, işaret etme ve değinme düzeyindeki öneriler bu yaklaşımın bir ürünüdür. Şu da vurgulanmalıdır ki, bu reform ve önerilerin yaşama geçmesi, ancak bir bütün halde vücut bulabilen neoliberal sermaye programının, ataerkil ilişkilerin, yurttaşlık esasına dayanan sosyal ve demokratik hak ve özgürlüklerin ortadan kaldırılmasının reddini ortaya koyan ve ötesini gören bir yeni "sosyal/toplumcu kuruluş" süreci içerisinde mümkün olabilecektir.

KAYNAKLAR

Akkaya, Y. (2002). Göç, yoksulluk ve kentsel şiddet. Y. Özdek (Ed.) *Yoksulluk, Şiddet ve İnsan Hakları* içinde (s. 203-215) TODAİE.

Akkaya, Y. (2015). Devlet ve sınıf: refah toplumu, sosyal devlet ve sosyal politika, *Toplumsal tabakalaşma ve eşitsizlik* içinde. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Alcock, P. (2006). *Understanding poverty*. Palgrave Macmillan.

Altan, Ö. Z. (2004). *Sosyal politika dersleri*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Anstruther, I. (1973). *The scandal of the andover workhouse*, Geoffrey Bles.

Balaban, U. (2018). İslamcı refah rejimi ve siyaset: yeni korporatizmin bölgesel oy dağılımına etkileri" D. Kutlu (Ed.), *Sosyal yardım alanlar emek, geçim, siyaset ve toplumsal cinsiyet* içinde (s. 127-170). İletişim.

Boratav, K (2004). "Yoksulluk" kavramı üzerine notlar. *Toplum ve Hekim*, 19 (1), 7-9.

Briggs, A. (2000). The welfare state in historical perspective. C. Pierson, F.G. Castles (Ed.), *The welfare state reader* içinde, (s. 18-31). Polity Press.

Buğra, A. (2008). *Kapitalizm, yoksulluk ve Türkiye'de sosyal politika*. İletişim Yayınları.

Burden, T. (1998). *Social policy and welfare: a clear guide*. Pluto Press.

Dean, H. (2011). Sosyalist perspektif. P. Alcock, M. May ve K. Rowlingson (Ed.), *Sosyal politika kuramlar ve uygulamalar* içinde (s. 118-127). (Çev. B. Yıldırım). Siyasal Kitabevi.

Ditch, J. (1999). Full circle: a second coming for social assistance. J. Clasen (Ed.), *Comparative social policy concepts, theories and methods* içinde (s. 114-135). Blackwell.

Engels, F. (1997). *İngiltere'de emekçi sınıfın durumu*. Yurdakul Fincancı (çev.). Sol Yayınları.

Ercan, F. (1995). Tarihsel ve Toplumsal Bir Süreç Olarak Kapitalizm ve Esneklik. İ. Köstekli (Ed.), *Petrol-İş 1995-1996 yıllığı* içinde. Petrol-İş.

Erdoğdu, S. ve Kutlu, D. (2017). Çalışan yoksulluğu: sosyal politikalar bağlamında bir değerlendirme. A. Makal, A. Çelik (Ed.), *Zor zamanlarda emek: Türkiye'de çalışma yaşamının güncel sorunları* içinde (s. 65-112). İmge.

Esin, P. (1982). *İşbölümü, yabancılaşma ve sosyal politika.* Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

Ginsburg, N. (1979). *Class, capital and social policy*. The Macmillan Press.

Gough, I. (1979). *The political economy of the welfare state*. The Macmillan Press.

Gökçeoğlu Balcı, Ş. (2007). *Tutunamayanlar ve hukuk*. Dost Kitabevi Yayınları.

Göze, A. (1976). *Sosyal devlet sistemi.* İstanbul Üniversitesi Fakülteler Matbaası.

Güngör, F. ve Özuğurlu, M. (1997). İngiliz yoksul yasaları: paternalizm, piyasa ya da sosyal devlet. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi, Tartışma Metinleri,

http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/dosyalar/tm/SBF_WP_03.

Jessop, B. (1993). Towards a schumpeterian workfare state? preliminary remarks on post-fordist political economy, *Studies in Political Economy*, 40, 7-40.

Koray, M. (2000). *Sosyal politika*. Ezgi Kitabevi.

Kovancı, O. (2003). *Kapitalizm, yoksulluk ve yoksullukla mücadelede tarihsel bir deneyim: İngiliz yoksul yasaları.* Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları.

Köse, A. H. ve Bahçe, S (2009). "Yoksulluk" yazınının yoksulluğu: toplumsal sınıflarla düşünmek. *Praksis*, 19, 385-419.

Köse, A. H. ve Bahçe, S (2009). "Hayırsever" devletin yükselişi: AKP yönetiminde gelir dağılımı ve yoksulluk. İ. Uzgel & B. Duru (Ed.), *AKP kitabı: bir dönüşümün bilançosu* içinde (s. 492-521). Phoenix.

Kutlu, D. (2015). *Türkiye'de sosyal yardım rejiminin oluşumu*. Notabene.

Kutlu, D. (2018a). 2000'li yıllarda yoksul yardımları ve yeni kamusal refah. *ODTÜ'lüler Bülteni*, 285, 47-50.

Kutlu, D. (2018b). Türkiye'de sosyal yardımların hak(sızlık) niteliğinin yasal ve toplumsal temelleri: düzenleme, uygulama, deneyim. D. Kutlu (Ed.), *Sosyal yardım alanlar emek, geçim, siyaset ve toplumsal cinsiyet* içinde (s. 103-126). İletişim.

Kutlu, D. (2020). Toplumsal sınıflar, sosyal politika, sosyal haklar ve sosyal devlet. M. C. Ecevit, F. Güneş (Ed.) *Toplumsal tabakalaşma ve eşitsizlik* içinde (s. 82-112). Anadolu Üniversitesi.

Kutlu, D. (2023a). Türkiye'nin yeni kamusu, sosyal yardımlar ve sosyal devlet. *Birgün Pazar*, 838. (https://www.birgun.net/makale/turkiye-nin-yeni-kamu-su-sosyal-yardimlar-ve-sosyal-devlet-427106)

Kutlu, D. (2023b). Sosyal yardımlar ve yoksulların yurttaşlık çağrısı. *Birgün Pazar*, 840, (https://www.birgun.net/etiket/sosyal-yardim-9372)

Kutlu, D. (2023c). Türkiye'nin sosyal yardım reformunun öncelikli alanları. *Birgün Pazar*, 843, (https://www.birgun.net/makale/turkiyenin-sosyal-yardim-reformunun-oncelikli-alanlari-435083)

Marshall, T. H. (2008). Yurttaşlık ve sosyal sınıf. A. Buğra, Ç. Keyder (Ed.), (Çev. Burcu Yakut-Çakar ve Utku Barış Balaban). *Sosyal politika yazıları* içinde. İletişim Yayınları.

Novak, T. (1988). *Poverty and the state*. Open University Press.

Özuğurlu, M. (2003). Sosyal politikanın dönüşümü ya da sıfatın suretten kopuşu. *Mülkiye*, 239(27), 59-74.

Özuğurlu, M. (2005). Türkiye'de sosyal politikanın dönüşümü. *Toplum ve Hekim*, 20(2), 87-93.

Özuğurlu, M. (2015). Toplumsal eşitsizlikler: kuramsal kapsam ve metodolojik yaklaşımlar, *Toplumsal tabakalaşma ve eşitsizlik* içinde, Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Özuğurlu, A. (2006). Yoksulluk araştırmalarına eleştirel bir bakış. *Mülkiye*, 30(250), 53-66.

Sallan, Gül. (2006). *Sosyal devlet bitti, yaşasın piyasa! yeni liberalizm ve muhafazakarlık kıskacında refah devleti.* Ebabil Yayınları.

Tanör, B. (1978). *Anayasa hukukunda sosyal haklar*. May Yayınları.

Talas, C. (1997). *Toplumsal politika*. İmge Kitabevi Yayınları.

Topak, O. (2017). Sosyal devlet tasfiye mi oluyor, yeni bir sosyal devlet mi ortaya çıkıyor?. *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)*, 8(12), 49-73.

Turner, B. (1997). *Eşitlik*. Dost Kitabevi Yayınları.

Uzgel, İ. ve Duru, B. (Ed.) (2009). *AKP kitabı: bir dönüşümün bilançosu*. Phoenix.

Yıldırım, D. (2009). AKP ve neoliberal popülizm. İ. Uzgel & B. Duru (Ed.), *AKP kitabı: bir dönüşümün bilançosu* içinde (s. 66-107). Phoenix.

Yılmaz, Z. (2012). *Yoksulları ne yapmalı?*. Dipnot Yayınları.

Yörük, E. (2018). The Politics of welfare in Turkey. G. M. Tezcür (Ed.), *The Oxford handbook of Turkish politics* içinde. Oxford University Press.

Yörük, E. (2022). *Türkiye'de refah devleti ve siyaset*. İmge.