



SENDİKACILIK AKADEMİSİ

Ders Notları 4



SENDİKACILIK AKADEMİSİ

DERS NOTLARI 4

TÜRK-İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Bayındır Sokak No:10

Yenişehir - Ankara

Tel : (0.312) 433 31 25 (4 hat)

Faks: (0.312) 433 68 09 - 433 85 80

[http ://www.turkis.org.tr](http://www.turkis.org.tr)

e-posta: turkis@turkis.org.tr

Mayıs 2016

ISBN: 978-605-4808-10-6

Prodüksiyon:

KARATAHTA

Baskı:

Ziraat Gurup Matbaacılık

Tel: (0.312) 384 73 44-45

SENDİKACILIK AKADEMİSİ DERS NOTLARI 4

**Editör: Prof. Dr. Yusuf ALPER
Ankara – 2016**

SUNUŞ

Sendikacılık Akademisi, TÜRK-İŞ'in İstanbul Aydın Üniversitesi ile işbirliği içerisinde başlattığı, daha sonra Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi ve Bursa Uludağ Üniversitesi ile devam ettirdiği bir eğitim programıdır. Kitap haline getirdiğimiz Sendikacılık Akademisi Ders Notları, bu programa yönelik olarak Konfederasyonumuza bağlı sendikaların yönetici ve uzmanlarının faydalanması için Uludağ Üniversitesi'nin değerli hocaları tarafından hazırlanmıştır.

Sendikacılık Akademisi Ders Notları dizisinin devamı niteliğindeki bu yayını, uzun süren titiz bir çalışmanın ürünüdür. Sendikacılık Akademisinin amacı; Konfederasyonumuz bünyesinde işçi hak ve özgürlüklerini savunmaya ve geliştirmeye kendisini adanmış tüm sendikacı meslektaşlarımızı ve uzmanlarımızı, yeni dünya düzeni çerçevesinde sosyal politika, sendikal harekette yeni mücadele yöntemleri ve eğilimler, çalışanların sahip olduğu sosyal güvenlik, iş sağlığı güvenliği ve diğer haklar, bireysel ve toplu iş hukuku, toplu pazarlık hakları, çalışma psikolojisi, Türk siyasal hayatı ve demokrasi, küresel siyaset ve dış politika, çalışma psikolojisi ve sendikal bağlılık gibi daha pek çok alanda güncel bilgilerle donatmak ve eğitmek olmuştur. Çalışma hayatını ilgilendiren hemen her konunun ele alındığı programın katılımcı sayısı günden güne artmaktadır.

Program, aynı zamanda sendikal hareketin uygulamada karşılaştığı sorunların akademisyenlerle birebir ve etkileşim içerisinde değerlendirilmesine olanak sağladığından, camiamız açısından son derece faydalı olmaktadır.

Özveri ve emek isteyen yoğun bir çalışmanın ardından tamamladığımız Sendikacılık Akademisi ve kitapta yer alan ders notlarının ve dolayısıyla bu kitabın hazırlanmasında büyük emeği geçen Uludağ Üniversitesi'nin değerli akademisyenlerine ve TÜRK-İŞ mensuplarına şükranlarımızı sunuyoruz. Bu çalışma ve başarı kendilerinin büyük katkısı sayesinde olmuştur. Kitabın katılımcılar ve ilgili diğer kesimlere yol gösterici olacağına inanıyor, camiamız için yararlı olacağını umuyoruz.

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU

ÖNSÖZ

Üniversite-Sendika İşbirliğine Bir Örnek SENDİKACILIK AKADEMİSİ-4

Genel olarak eğitim sistemimize, özellikle de yüksek öğretim sistemine yönelik olarak en genel ve önde gelen eleştirilerden birini, teorik eğitimle ve uygulamanın birbirinden kopuk olması, üniversiter eğitimin kazandırdıklarının hayatın gerçeklerinden uzak olması olarak belirtilir. Üniversite-Sanayi İşbirliği, bu eleştirinin gerekçelerini ortadan kaldırmak için geliştirilen bir yaklaşımdır. Ancak bu yaklaşım, daha çok mühendislik eğitimi ile üretimin ve hatta özellikle sanayi sektörü üretiminin buluşturulmasını ve bu alandaki işbirliğinin getireceği yeni üretim metodları ve yeni teknolojik gelişmeleri ifade etmek için kullanılır. Halbuki doğru kavramlaştırma, Üniversite-çevre işbirliği şeklinde olmalı ve bilginin (fen, sosyal, mühendislik, tıp, hukuk, eğitim, sanat vb.) kullanılacağı hayatın her alanı ve sorunu (ekonomik, sosyal, siyasi, kültürel vb.) bu işbirliğinin pratik hayata geçirilme alanı olmalıdır.

Tanzimat sonrası dönemden başlamak üzere Türkiye'nin yüksek öğretim tercinde öncelikleri tıp ve mühendislik alanlarına vermiş olması, yüksek öğretimin niteliğini de etkilemiştir. Devlet bu alanlardaki eğitim için daha fazla yatırım yapmış, bu alanlarda eğitim alanlar, diğer alanlarda eğitim görenlere göre daha fazla kazananlar olmuş ve çok doğal olarak da, bu alanlar toplumun en çalışkan ve zeki gençlerinin öncelikle tercih ettiği alanlar haline gelmiştir. Tıp ve mühendislik, çalışkan ve zeki öğrencilerin, sosyal bilim alanları ise, tıp ve mühendislik eğitiminde başarılı olamayacağını düşünen öğrencilerin eğitim gördüğü alanlar haline gelmiştir. Ancak bugün geline nokta itibarıyla; belki yollarımız daha geniş, binalarımız daha yüksek, daha fazla araba üretiyoruz ve daha fazla tüketiyoruz ama, insanımız daha mutsuz, daha huzursuz, daha geçimsiz ve daha saldırgan. Yalnızca tek tek insanımız değil, bütün bir toplum olarak daha huzursuz ve mutsuzuz. Bir arada yaşama ülküsünü ve paylaşma duygusunu kaybetmek üzereyiz. Birbirimize karşı daha tahammülsüz ve daha hoşgörüsüzüz.

Ne yazık ki, yüksek öğretimde, önceliklerin ve kaynakların tıp ve mühendislik eğitimi için kullanılması da, Türkiye'yi dünyanın en gelişmiş ülkesi yapmaya yetmemiştir. Çünkü, ürettiğinden hak ettiğini alamayan, insanca yaşaması için gerekli olan payı alamayan, ürettiğine yabancılaşan insanların huzurlu ve mutlu olması mümkün olmadığı gibi, daha verimli çalışması da beklenemez. Türkiye, çalışma hayatından başlamak üzere, sosyal hayatın bütün alanlarında, sosyal bilimleri ve bu alanda çalışanları ihmal etmenin faturasını ödemektedir.

Sosyal bilimler alanında üniversite-çevre işbirliği konusunda en şanslı olan bölümlerden biri de, disiplinlerarası bir eğitim veren çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümüdür. Genel olarak sosyal politikanın ve özel olarak endüstri ilişkilerinin bütün sorunları, bölümün aktif eğitim konularını oluşturmaktadır.

Bölüm öğretim üyeleri ile sendikalar ve sendikacıların yolu sıklıkla kesişmekte; bir araya gelmektedirler. Bu bir araya gelişlerin ağırlıklı sebebini eğitim oluşturmaktadır. Bir işçi şehri olan Bursa'da sendikalar ve sendikacılarla Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün yolu, SENDİKACILIK AKADEMİSİ eğitim programı ile bir kez daha kesişmiş, daha Önce Dokuz Eylül, Ankara ve İstanbul Aydın Üniversiteleri tarafından düzenlenen Sendikacılık Akademisi eğitim programının 4'üncüsü, Uludağ Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü tarafından gerçekleştirilmiştir.

Sendikacılık Akademisi Eğitim programı, TÜRK-İŞ'e bağlı çeşitli sendikaların Bursa Şubelerinde görev yapan 25 sendikacının katılımı ile, 14 Mart-31 Mayıs 2015 tarihleri arasında, toplam 144 saatlik ders saati ile tamamlanmıştır. 15 öğretim üyesi 21 ayrı konuda ders vermiştir. Bireysel İş Hukukundan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine, Sosyal Güvenlikten Örgüt Kültürüne, Demografik Yapıdan Toplu Pazarlık Stratejilerine, Türkiye Ekonomisinden Yeni Dünya Düzenine kadar, çeşitli konularda dersler verilmiştir. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyelerinin yanı sıra, Maliye, Uluslararası İlişkiler, Kamu Yönetimi bölümleri ve Hukuk Fakültesinden öğretim üyeleri de programa çok değerli katkılarda bulunmuştur. Devamı sağlayabilmek adına, ilk dersten son derse kadar sürekli olarak yoklama alınmış, program koordinatörleri olarak belirlenen Uludağ Üniversitesi'nden Prof. Dr. Yusuf Alper ve TÜRK-İŞ'ten Dr. Naci Önsal, derslerin sürekliliğine yönelik gözetimde bulunmuşlardır. Derslerin tamamlanmasını takiben, 13 Haziran 2015 tarihinden yorum ve bilgi sorularını içeren bir sınav yapılarak, katılımcıların başarısı değerlendirilmiştir. Son dersi takiben de, eğitim programını çeşitli bakımlardan değerlendiren bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Ankete verilen cevaplar bu içerikte ve kapsamdaki eğitime olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır.

Sendikacılık Akademisi eğitim programı ile 2015 Mayıs ayında Bursa'da Metal Sektörüne ait bazı işyerlerinde yaşanan işçi olaylarının aynı döneme rastlaması, derslerin içeriğini de etkilemiş, katılımcıların derslere olan ilgisini artırmış, tartışmaları zenginleştirmiştir. Katılımcılarla öğretim üyeleri arasında derslerle birlikte yürüyen yoğun bir karşılıklı bilgi alış-verişi gerçekleşmiştir.

Uludağ Üniversitesi olarak, Sendikacılık Akademisi programını Türk Sendikacılık hareketi ile önceden varolan yakın ilişkilerin bir devamı ve bundan sonra düzenlenecek benzer programların öncüsü olarak değerlendiriyoruz. Üniversite olarak, bu eğitim programlarının düzenlenmesini, yaşadığımız toplumun gelişmesine katkı için bir görev, toplumsal sorumluluklarımızı yerine getirmek için de bir fırsat olarak görüyoruz.

Benzer programların devamı dileğiyle, derslerde verilen konuları içeren bu yayının yalnızca katılımcılara değil, başta sendikacılarımız ve öğrencilerimiz olmak üzere, çalışma hayatı ile ilgilenen herkese faydalı olacağına inanıyoruz.

Uludağ Üniversitesi
Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü

İÇİNDEKİLER

Yeni Dünya Düzeninde Sosyal Politika	
<i>Prof. Dr. Tahir Baştaymaz</i>	1
Ekonomik Sistemler ve Sendikacılık	
<i>Prof. Dr. Tahir Baştaymaz</i>	11
Sendikal Harekette Yeni Eğilimler	
<i>Prof. Dr. Aysen Tokol</i>	55
Türkiye'de Sendikacılık Hareketi	
<i>Prof. Dr. Aysen Tokol</i>	67
Çalışanların Sosyal Güvenlik Hakları	
<i>Prof. Dr. Yusuf Alper</i>	85
Temel Hukuk ve Hukuk Normları Hiyerarşisi	
<i>Yard. Doç. Dr. K. Ahmet Sevimli</i>	113
Bireysel İş Hukuku	
<i>Prof. Dr. Pir Ali Kaya</i>	133
Toplu İş Hukuku	
<i>Prof. Dr. Pir Ali Kaya</i>	193
İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku	
<i>Prof. Dr. İlknur Kılış</i>	227
Çalışma Ekonomisinin Özel Konuları	
<i>Öğr. Gör. Dr. Aysu Serdar</i>	243
Sendikaların Ekonomisi Analizi	
<i>Öğr. Gör. Dr. Aysu Serdar</i>	249
Küreselleşme, Sosyal Sorunlar ve Çözüm Arayışları	
<i>Yard. Doç. Dr. Memet Zencirkıran</i>	261
Çalışma Psikolojisi	
<i>Prof. Dr. Aşkın Keser</i>	285
Sendikal Bağlılık	
<i>Prof. Dr. Aşkın Keser</i>	321
Toplu Pazarlık Psikolojisi	
<i>Prof. Dr. Serpil Aytacı</i>	331
İletişim	
<i>Yard. Doç. Dr. Selver Yıldız Bağdoğan</i>	355
Türk Siyasal Hayatı ve Demokrasi	
<i>Prof. Dr. Ali Yaşar Sarıbay</i>	363
Küresel Siyaset ve Dış Politika	
<i>Yard. Doç. Dr. Sezgin Kaya</i>	379
Ekonomi: Dün – Bugün – Yarın	
<i>Prof. Dr. İsmail Tatlıoğlu</i>	385
EKLER	399

YENİ DÜNYA DÜZENİNDE SOSYAL POLİTİKA

Prof. Dr. Tahir BAŞTAYMAZ

İkinci Dünya Savaşı bütün dünyada ve özellikle de Avrupa'da büyük yıkıma neden olmuş ve dünyayı uzun süre meşgul etmiştir. Savaş öncesinde yaşanan Dünya Ekonomik Krizi dünyayı savaşa götüren nedenlerin başında ekonomik sorunların geldiği gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Savaşın Avrupa'da yarattığı yıkımın ortadan kaldırılması ve barışın tesisi açısından ekonomik, toplumsal ve siyasi istikrar arayışları savaş sonrası dönemin en önemli çabası haline gelmiştir. Bu döneme damgasını vuran iktisatçı John Maynard KEYNES dir. Keynes-çi uzlaşma dönemi olarak da adlandırılan bu dönemde devlet, yeni fonksiyonlar üstlenerek dengeyi sağlamada önemli roller oynamıştır.

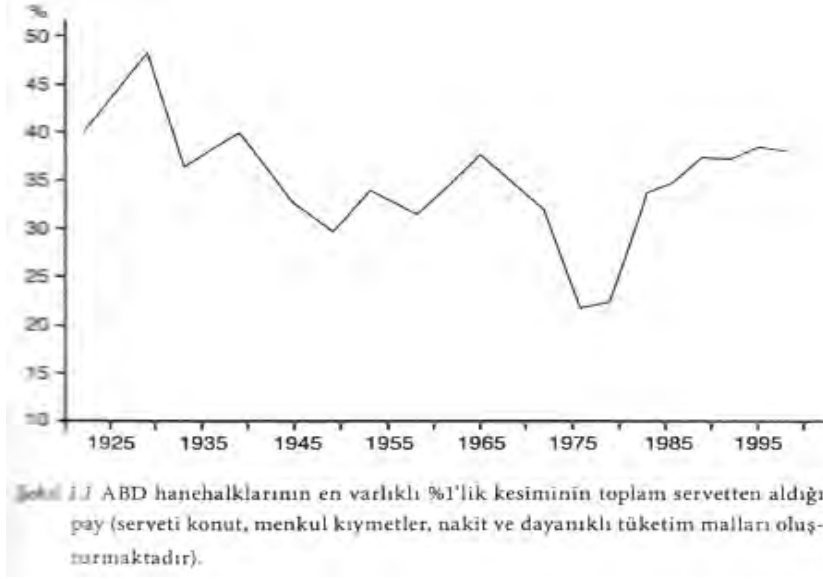
Savaşa neden olan kıyasıya rekabetçi, çıkarıcı liberal uygulamalar yerine bu dönemde toplumsal gelişmede dengeye önem veren, dayanışmacı devlet uygulamaları önem kazanmıştır. Bu dönem, ABD, Avrupa ve Japonya gibi merkez ülkelerde yüksek büyüme oranları, sürekli teknolojik gelişme, alım gücünde artış, başta sağlık ve emeklilik sistemleri olmak üzere refah sisteminin gelişimi ve düşük işsizlikle geçilmiştir.

İktisadi büyüme dünya savaşlarının tetiklediği teknolojik ilerlemelerin bir yansıması olarak görülse de savaştaki kayıpların telafisi için Amerika Birleşik Devletleri'nin Avrupa'ya yardımını öngören Truman Doktrini ve bu çerçevede Marshall Planının önemli payı bulunmaktadır. Savaş sonrasında oluşan NATO ve Varşova Paktlarının rekabetinin de savaş sonrası dönemdeki gelişmeye etkileri yadsınamaz.

Dünya siyaseti açısından soğuk savaş dönemi olarak da adlandırılan bu dönem sürekli gerilim döneminden ziyade zaman zaman sıcak çatışmalara dönse de daha ılık ve daha serin geçen bir dönem olmuştur. Bu dönemin siyasi gerilimleri büyümenin sürdürülmesi açısından işbirliği anlayışını öne çıkarmıştır.

Ekonomik büyümenin yüksek seviyede ve uzun dönemli sürdürülmesi, düşük işsizlik ve enflasyon oranları ile istikrarlı bir altın çağın yaşandığı düşüncesini doğrulamaktadır. Ekonomik istikrar sosyal devlet anlayışının gelişmesi, sendikacılık ve toplu pazarlık düzeninin etkinleşmesi ile gelir dağılımı nispeten adil bir seviyeye ulaşmıştır. Özellikle Birleşmiş Milletlere bağlı olan Uluslar arası Çalışma Teşkilatı (ILO) nun çabaları ile oluşturulan çalışma normlarının koruyucu şemsiyesi üye ülkelere etkisini, göstermiş ve emek ve sermaye arasındaki çatışmaların verimliliğin yükseltilmesi konusunda uzlaşma dönüşmüştür.

Aşağıdaki tablo uygulanan Keynesci refah devleti modelinde servet dağılımını göstermektedir. Bu dönemde ABD'deki gelir dağılımında üst gelir guruplarının toplam servet içindeki paylarının düştüğü görülmektedir. Diğer bir ifadeyle kalkınmanın faturasını daha çok zenginler öderken sosyal devlet anlayışı alt ve orta gelirliileri desteklemiştir. Daha eşitlikçi ve sosyal adaletli bir toplum hedefleyen sosyal liberalizm yönündeki gelişmeler, devletin toplumsal sınıflar ve gruplar arasında dengeleyici bir rol oynama çabası toplumsal ve ekonomik istikrar sağlamada sorumluluk almasını da beraberinde getirmiştir.



Sosyal devlet inanlığın yoksulluktan kurtulması, sosyal ve ekonomik güvenceye sahip olması anlamında çaba gösterirken beraberinde devlet kurumlarının büyümesini, kuralların (bürokrasi) artmasını ağırlaşmayı ve hantallaşmayı da getirmiştir. Ekonomik büyüme hızı yüksek olduğu sürece sorun çıkarmayan bu yapı, büyüme oranlarının düşmeye başladığı dönemlerde bütçe açıklarına ve maliyet artışlarına yol açacaktır.

Bu dönemde durumlarından hoşnut olmayan feministler, çevreciler, öğrenciler, Marksistler, radikal demokrasî taraftarları gibi gruplar dışında protesto hareketleri oluşmamıştır. Aynı dönemde yeni sağ düşünürler de geliştirilen ve uygulanan sosyal adalet ve eşitlik politikalarını ayrımcılık yaratması, ahlaki görülmemesi ve ekonomik ve yönetsel krizlere neden olması gerekçesiyle eleştirmişlerdir.

Uzlaşma dönem, 1974'de petrol üreticisi ülkeler OPEC'in petrol fiyatlarını arttırmak için petrol üretiminin azaltılması kararı ile birlikte petrol fiyatlarının katlanarak artması beraberinde maliyet enflasyonunu getirdi. Enflasyonist bir yapıda ekonomik büyüme yavaşladı, pazarlar daraldı, işsizlik arttı ve dünya ekonomisinde kriz derinleşmeye başladı. 1970'lerin ikinci yarısından itibaren büyüme oranları düşmeye başlayıp, işsizlik dalgası yayılmaya başlayınca Keynesçi düzenin sonuna gelindi. Kârların azalması yanında Enflasyonun giderek artması krizin ana özelliğini oluşturuyordu.

20.yüzyılın son çeyreğinde ortaya çıkan küresel krize karşı başta İngiltere ve ABD olmak üzere merkez ülkeler çözümler ürettiler. Bu dönemde dünya ekonomisinde ortaya çıkan kapitalist uygulamalara neoliberalizm adı verildi. Neoliberalizm, başta İngiltere ve ABD'de olmak üzere önce merkez ülkelerde ortaya çıktı. Daha sonraları çevre ülkelere ihraç edilmeye başlandı. Bu uygulamalar, toplumsal düzeni yeniden makro ve mikro açıdan şekillendirmeye başladı.

1980'lerin başında ABD'de Ronald Regan İngiltere'de Margaret Thatcher İktidara gelerek kendi adlarıyla anılan politikalar izlemeye başladılar. Bu dönemi nitelendirmek üzere kullanılan bir başka terim de küreselleşmedir. Küreselleşme ile neoliberalizm olgularının birbirleri ile ilgili olduğu söylenmesine karşılık her iki kavram iki ayrı mekanizmalar kümesini ifade etmektedir.

Neo liberalizm ekonomide devlet müdahalesini zararlı kabul eden, serbest ticareti yani mal ve hizmetlerin dünya üzerinde serbestçe dolaşımını öngören bir anlayışa dayalıdır. Sermaye, mal ve hizmetler serbestçe dolaşacak, karlar serbestçe transfer edilebilecektir. Böylece yatırımcılar minimum maliyetli üretim merkezlerinde ürettikleri ürünleri gelişen ve büyüyen dünya pazarlarında kârlarını katlayarak satacaklar ve dünya ekonomisi büyümeyi sürdürecektir.

Küreselleşme ise iletişim, ulaşım ve bilgi işlem teknolojilerinde ortaya çıkan yeniliklerin de etkisi ile toplumların birbirini tanıması ve dünyanın izafi olarak küçülmesi olarak tanımlandı. Bu gelişme kaçınılmaz bir süreç olarak takdim edilirken, bu sürecin dışında kalanların kaybeden tarafta yer alacağı söylenmekteydi. İnsanlar arasındaki sınırların, kısıtların kalkacağı tek kültürlü bir dünya toplumuna doğru geçiş olacağına inanılmakta ya da insanlar inandırılmaktadır. Küreselleşme üç ana etkenden kaynaklanmaktadır.

1- İletişim ve bilgi iletişim teknolojisindeki gelişmeler.

2- Hükümet Politikaları

3- Şirket (çok uluslu şirket) stratejileri.

İletişim ve bilgi işlem teknolojilerinin gelişmesi insanların birbirinden haberdarlığını arttırarak kültürel yakınlaşmayı sağlamıştır. Eski Dünya Düzeneğinde insanların toplumların birbirinden uzak adeta tecrid edilmiş halde olan yaşamları bu teknolojilerin gelişmesi ile ortadan kalkmıştır. Toplumlar birbirlerinin hayat tarzı görerek birbirlerinden etkilenmeye başlamış tüketim kalıpları bezerliler göstermeye başlamıştır. Tüketicilerin dünyada üretilen diğer ürünleri görerek tercihlerini değiştirmek istenmeleri serbest ticaretin önünü açmıştır. Eski düzende Merkez ülkelerin iç piyasalarında yaşanan doygunluk ve bu doygunluğun getirdiği durgunluk böylece aşılabacaktır. Yeni gelişen piyasalar büyük umutlar yaratmıştır.

Hükümetler toplumdaki gelen refah taleplerine cevap verebilmek için küresel kaynaklara yönelmişleridir. Görgü tesiri ile artan refah talepleri hükümetlerin başa çıkmak zorunda olduğu ekonomik problemlere dönüşmektedir. Üstelik iç kaynaklarla bunu gerçekleştirmek çok kolay değildir. Bu nedenle kendi dışındaki dünya ile ilgilenmek zorunludur. Bu nedenle 20.yüzyılın son dönemi ekonomik işbirliği arayışlarının öne çıktığı bir dönem olmuştur.

Köken ülkesi gelişmiş sanayileşmiş merkez ülkeler olan çok uluslu şirketler dünyanın küçülmesinden, piyasaların bütünleşmesinden ve özellikle işçilik

ücretlerinin düşük çevre bilincinin eksik olduğu bölgelere yatırımlarını yöneltmekten büyük karlar elde etmektedirler. Üstelik yatırımcı sermaye çekmek isteyen ülkeler işçi haklarının gelişmesine neden olabilecek düzenlemelerden kaçarak sosyal dampinge yönelmektedirler. Bu düzenin tek ve önemli kavramı REKABET GÜCÜ dür. Dünyanın rekabet gücüne göre şekilleneceği varsayılmaktadır. Rekabet gücünün ne pahasına olursa olsun artırılması en önemli hedeftir.

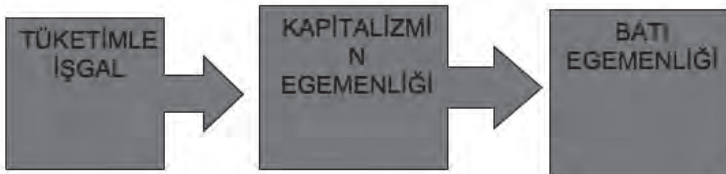
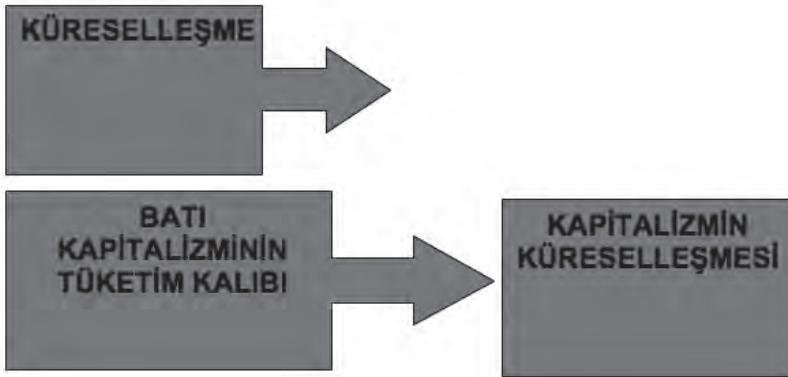
Bu uygulamaların sonucunda varıl ile yoksul arasındaki uçurum büyüyor. Çevrede ulus devletler eriyor; merkez ülkelerin ulusal çıkarları sürüyor. Tüketim ekonomisi yerküreyi hızla tüketiyor. Güçlüler köye giriyor; köylü dünyaya çıkamıyor.

Neoliberalizm ise merkez ve çevre arasındaki ilişkiyi belirleyen kapitalizmin işleyişi ile ilgili yeni kuralları ifade etmektedir.

Neoliberalizmin nitelikleri

- 1- Devletin kalkınma ve refah anlamındaki müdahalelerinin azaltılması.
- 2- Finansal kurumların büyümesi ve dünya üzerinde serbestliği.
- 3- Üretimde yeni bir emek kullanım ve yönetim disiplini
- 4- Sermayenin korunması ve büyümesine fırsat veren hukuki tutum
- 5- Merkez bankalarının güçlendirilmesi, fiyat istikrarına yönlendirilmeleri ve çevrenin kaynaklarının merkeze aktarılması konusundaki yeni bir kararlılık

Neoliberalizmin güncel aşamasının başlıca özelliği ise, dünyanın geri kalan kısımlarına yayılarak kendini küreselleştirmesidir.



Uluslararası ticarete açılmak birçok ülkenin çok daha hızlı kalkınmasını sağladı. Ancak faydayı hep merkez ülkeler sağladı. Merkez ülkelerin geniş pazarlara, düşük maliyetli üretim merkezlerine ve çevrenin elinde olan enerji ve ham madde kaynaklarına ihtiyacı vardı bütün bu istediklerini yeni dünya düzeni ile elde ettiler. Çevre ülkeler ise artan refah taleplerine sistemden yararlanarak cevap verme olanağı ele geçirdi. Üstelik merkezin denetiminde bulunan Dünya Bankası ve IMF gibi finans kurumlarından bol ve ucuz kaynak alarak sisteme dahil oldular. Ancak kredi alma koşulları hep merkezin çıkarları gözetilerek oluşturuldu ve uygulandı.

Küreselleşme, gelişmekte olan ülkelerdeki çoğu insanda tecrit duygusunu azalttı ve bu ülkelerdeki birçok insan daha önceleri ulaşamadıkları bilgiye çok daha rahat ulaşmaya başladı. Gelişmekte olan çevre ülkelerde piyasaya giren yabancı firmalar, koruma altındaki kamu iktisadi teşebbüslerine zarar verseler de aynı zamanda getirdikleri yeni teknolojilerle bu ülkelere fayda sağlıyorlardı. Ancak ucuz işçilik ve kirlı ve aşırı üretim ile yaratılan çevre felaketleri giderek faturanın ağırlaşmasına neden oldu.

Küreselleşme gelişmekte olan ülkelerdeki birçok insana, vaat ettiği ekonomik faydaları getirmedi. Zenginler ile fakirler arasında büyüyen uçurum, Üçüncü Dünya'da gittikçe artan sayıda insanı korkunç bir yoksulluğa itiyor ve günde bir dolardan az parayla geçinmek zorunda bırakıyor. Yenidünya düzeni olarak da adlandırılan düzen yoksulluğu azaltmadığı gibi dünya çapında yoksulların sayılarını korkunç bir hızla arttırarak istikrarı da sağlayamamıştır.

Gelişmekte olan ülkeler için büyük umutlar vadeden yeni dünya düzeni hızla umutları tüketmiş ve büyük bir hayal kırıklığı yaratmıştır Hayal kırıklığının temel nedenleri ise şöyle özetlenebilir;

- Varsıl ile yoksul arasındaki uçurum büyüyor.
- Çevrede ulus devletler eriyor; Merkezin ulusal çıkarları sürüyor
- Tüketim ekonomisi yerküreyi hızla tüketiyor , yağmur ormanları azalıyor ozon yırtığı büyüyor.
- Güçlü köye giriyor; köylü dünyaya çıkamıyor. Akdeniz'de mülteci akını büyük felaketlere yol açıyor.
- Eğitim / Kültür Değerleri hızla dönüştürülüyor. Bu değişimi iyi ve normal olarak değerlendirme cahilliği yayılıyor.

Yükselen değerler

Medya
Markalar
Haklar
Teknoloji
Bireyler
Güçlüler

Düşen değerler

Eğitim
Erdem
Görevler
Bilimler
Toplum
Hukuk

Yeni Dünya Düzeni ve Türkiye

Türkiye yeni dünya düzenine 24 Ocak Kararları ile geçmiştir. Başbakan Süleyman DEMİREL 1979 yılında Başbakanlık Müsteşarlığı'na getirdiği Turgut ÖZAL'a bir ekonomik istikrar programı hazırlama görevi vermiş ve bu program

kısa sürede hazırlanmıştı. Bir başka deyişle IMF tarafından hazırlanmış olan program, 24 Ocak 1980'de kamuoyuna açıklanmıştır. IMF'nin daha önce yap-tıramadığı isteklerini içeren program; Türkiye'yi tek taraflı olarak yabancı ser-mayeye açmıştır.

24 Ocak Kararları'nın ana hatları şu şekildedir:

■ %32,7 oranında devalüasyon yapılarak günlük kur ilanı uygulamasına gi-dilmiş, Aşırı değerlenmiş kurun gerçekçi kur seviyesine düşürülmesi hedef-lenmiş,

■ Devletin ekonomideki payını küçültten önlemler alınmış, Mal fiyatlarının mümkün olduğunca serbest piyasada belirlenmesi amaçlanmış,

■ Devlet tekelindeki çeşitli üretim alanlarının yerli ve yabancı özel serma-yeye açılmış,

■ KİT'lerdeki uygulamaya paralel olarak tarım ürünleri destekleme alımla-rı sınırlandırılmış,

■ Gübre, enerji ve ulaştırma dışında sübvansiyonlar kaldırılmış,

■ Faizi devletin değil, piyasadaki arz ve talebin belirlemesi sağlanmış,

■ Dış ticaret serbestleştirilmiş, yabancı sermaye yatırımları teşvik edilmiş, kar transferlerine kolaylık sağlanmış,

■ Yurtdışı müteahhitlik hizmetleri desteklenmiştir.

■ İthalat kademeli olarak libere edilmiş, ihracat; vergi iadesi, düşük faiz-li kredi, imalatçı ihracatçılara ithal girdide gümrük muafiyeti, sektörlerle göre farklılaşan teşvik sistemi ile teşvik edilmiştir.

24 Ocak Kararlarının Çevre Ülkeler ve Türkiye Açısından Sonuçları

■ Milli gelirin faktörel dağılımı bozulmuş, reel olarak faiz, kar ve rantın payı artarken ücretler hızla gerilemiştir. Milli gelirin bölüşümünde bağımlı çalışanla-rın payı hızla erimştir. Özellikle enflasyonist dönemlerde enflasyon karşısında çalışanların payları reel olarak düşmüştür.

■ Özelleştirmeler yabancılaştırmaya dönüşmüş ve işsizlik çığ gibi büyü-müş, ekonominin kontrolü yabancıların eline geçmiştir. Neo-liberalizmin dev-letin küçültülmesi gereği olarak KİT nin özelleştirilmesi ve kamu hizmetlerinin piyasalaştırılması işsizliği arttırmıştır.

■ İthalat artarken ihracat daha yavaş artmış ve ödemeler dengesi bozul-muştur. İhracat teşviklerinde uygulanan vergi iadesi sistemi devlet kaynakla-rının talan edilmesi sonucunu doğurmuştur.

■ Tarımsal üretim çökertilmiştir. Bazı ürünler uluslar arası tekelere bıra-kılmıştır.

■ Sosyal devlet ve sosyal kazanımlar gerilemiştir.

■ Devletin ekonomideki etkinliği azaltılırken ekonomik kararlar uluslar arası kuruluşlara bırakılmıştır.

■ Sendikasıız endüstri ilişkileri genişlemiştir. Özellikle kamunun üretim alanından çekilmesi sendikacılığı geriletmştir.

■ Vergi toplama zorlukları nedeniyle harcamalardan alınan sabit oranlı vergilerin payı artmış, vergi adaleti daha da bozulmuştur.

■ Vergi gelirlerinin GSMH 'daki payı düşürülmüş, bunun yerine iç borçlanma ikame edilmiştir. Bu sebeple artan kamu borçlanmaları, reel faizleri arttırmıştır.

■ Bu dönemde, özellikle 1984-1989 yılları arasında hazine bonoları ve devlet tahvillerinin vergiden muaf tutulması rant gelirleri lehinde gelir dağılımının bozulmasına sebep olmuştur

■ İşçiyi koruyucu sosyal hukuk kazanımları geriye gitmiş, esneklik ve kuralsızlaştırma ile çalışma hayatı çalışanın aleyhine gelişmiştir.

■ Devlet bütçesinde sosyal harcamalar azaldığı için sağlık ve eğitim gibi hizmetler gerilemiştir.

■ Yoğun işsizlik derinleşen adaletsiz gelir dağılımı, ve aşırı tüketim borç yükünün artmasına neden olmuştur.

■ Türkiye, IMF programı altında dış borçlanmaya dayalı, spekülatif nitelikli bir büyüme süreci yaşamıştır. Bu sürecin bedeli ise cari işlemler açığı ve göreceli, olarak düşük istihdam (yüksek işsizlik) olarak ortaya çıkmıştır

■ 2003 yılının başında 131 milyar dolar olan dış borç stoku, 2008 yılının Haziran ayı itibarıyla 285 milyar dolara yükselmiştir. Dış borç stokundaki artış özel sektörün borçlanmasından kaynaklanmıştır.

■ Uygulanan kur çapısı ithalatı cazip hale getirerek patlatmıştır.

■ Sıcak para denilen kısa vadeli sermaye girişleri ekonomik dengeleri bozmuştur.

■ Taşeronlaşma sendikaların gücünü azaltmıştır.

■ Yoksul ülkelere zengin ülkelere kaynak aktarılması sağlanmıştır.

■ Bu uygulamalar sonucu sosyal taraflardan emeğin sesi kesilmiştir.,

■ Enflasyon uzun yıllar çok yüksek seviyelerde seyretmiştir.

■ Enflasyonun önlenmeye çalışılması dış borç yükünü arttırmıştır.

■ Yer altı zenginlikleri uluslar arası tekelere terk edilmiştir.

■ Ulus devletler zayıflatılmış, ulusalcılar tasfiye edilmiştir.

■ Medya uluslar arası sermayenin emrine girmiştir.

■ Ekonomi bürokrasisi dış güçlerin denetimindedir.

■ "Yapısal reformlar" söylemi altında, iktisadi politikalar demokratik kontrol süreçlerinin dışına çıkartılmıştır. Devletin ekonomideki rolün uluslar arası sermayeye yeni kaynak aktarım sağlayacak biçimde yeniden düzenlenmiştir.

■ Cumhuriyetçi yurttaş yerine, etnik ve dini bölücü kimlikler yüceltilmiştir.

■ Ülkede yaratılan yapay gündemler ile halkın dikkati başka yönere çekilerek dağıtılmıştır.

■ Toplumsal elitler arasında "Yeni Mandacılık" akımı yayılmıştır.

Bu Sistemden Çevre Ülkelerin ve Türkiye'nin Kurtuluş Ümidi Var mı?

Her şeye karşılık, esas sorun kanımca, yozlaşan sistemin ürünleri ile birlikte sistemin nasıl tekrar rayına oturtulabileceğidir? Diğer bir ifadeyle, toplumsal yapı ve değerler değişmeden, bu yapının yarattığı insan tipi değiştirilmeden, ekonomik düzenimizi Atatürk'ün öngördüğü biçime dönüştürmek mümkün olacak mıdır? Dünya sistemi ile bütünleştiğiniz anda ekonomik egemenlik bittiyor. Ekonomik açıdan kendi geleceğinizi belirleme olanağını ya da iktisat politikalarını bağımsız olarak saptama hakkınızı yitiriyorsunuz. Uluslar arası iş-

bölümüne katıldığınız andan itibaren ekonominizi ulusal hedeflere göre değil, uluslar arasında size verilen ödevlere göre yönlendirmek durumunda kalıyorsunuz.

Teorik olarak, serbest ticaret yoluyla uluslararası alanda göreceli üstün olduğunuz alanlar gelişecek, diğerler batacak, kaynaklar da oradan diğer tarafa transfer olacaktır. Teorideki bu olay uygulamada ülkeler borçlandırılarak siyasal etki altına alınarak egemenlerin isteğine göre düzenlenmektedir. Tarım, sanayi ve hizmetlerdeki üretim politikalarınız tamamen dünya egemenlerine geçtiği için ne üreteceğinize, ne kadar üreteceğinize hep başkaları karar verecektir. En yansız iktisat politikası sayılan para politikasında dahi dış etkiler ortaya çıkmaktadır. Üçüncü dünya ülkelerinde Merkez Bankalarının ulusal hedeflere yönelik politika izlemeleri bile, mali disiplini bozuyor, para basıyor, kamuya kredi açıyor, para arzını arttırıyor, enflasyona neden oluyor diye güçlüler tarafından hoş görülmemektedir. Aslında bu politikanın altında sermaye hareketlerinin Merkez Bankaları tarafından kontrol edilememesi, para giriş ve çıkışlarının denetimden kaçırılması yatmaktadır.

Çözüm yolu sistemin dışına çıkmaktır. Yani devrimci bir kararla dünya sisteminin dışında bağımsız ulusal politikalar uygulamaktır. Tek bir ülkenin kendini soyutlayarak bağımsız bir ekonomi kurabilmesi imkansız denecek kadar zordur. Üstelik böyle bir çözümün bedeli çok ağır olabilir. Çok ağır ambargolar, çok çeşitli baskılar, ülke içinde dışardan yönlendirilmiş karışıklıklar yanında bu gün öngöremediğimiz çeşitli entrikalar ile bu davranış üçüncü dünya ülkelerine pahalıya ödetilebilir.

Bir başka çözüm de dünya sisteminin krize girerek kendiliğinden çökmesidir. Sistemin çökmesi ve dünya ekonomik krizinin yeni sistem arayışlarını gündeme getirmesi daha sürdürülebilir bir düzeni gündeme getirebilir.

OKUMA LİSTESİ

1. Samuel P. HUNTINGTON, Medeniyetler Çatışması, Vadi Yayınları
2. Edi. Bilal KARABULUT, Küreselleşme Ekseninde Türkiye İçin Stratejik Öngörüler, Platin, Ankara 2005
3. Francis FUKUYAMA, Tarihin Sonu mu ? Vadi Yayınları
4. Peter F. DRUCKER, Kapitalist Ötesi Toplum, İnkılap Kitabevi
5. Joseph E. STIGLITZ, 90'ların Yükselişi, CSA Global Yayın Ajansı
6. Joseph E. STIGLITZ, Küreselleşme Büyük Hayal Kırıklığı, Plan B, İstanbul 2002
7. Joseph E. STIGLITZ, Eşitsizliğin Bedeli, İletişim Yayınları, İstanbul 2012
8. Nayan CHANDA, Küreselleşmenin Sıradışı Öyküsü, ODTÜ Yayıncılık, Ankara 2009
9. Kenan BULUTOĞLU, Yöresel ve Küresel Para Krizleri, Batı Türkeli Yayıncılık
10. Songül SALLAN GÜL, Sosyal Devlet Bitti Yaşasın Piyasa, Etik Yayınları
11. Pierre ROSANVALLON, Refah Devletinin Krizi, Dost Kitabevi
12. İ.Özer ERTUNA, Kapitalizmin Son Direnişi, Alfa Yayınları
13. Osman ULAGAY, Quo Vadis? Küreselleşmenin İki Yüzü, Doğan Kitap
14. Daniel COHEN, Dünyanın Zenginliği, Ulusların Fakirliği, İletişim Yayınları
15. David HARVEY, Yeni Emperyalizm, Everest
16. Alex CALLINICOS, Anti-Kapitalist Manifesto, Literatür Yayınları
17. Neşecan BALKAN, Sungur SAVRAN, Neoliberalizmin Tahrifatı, Metis Yayınları
18. Erinc YELDAN, Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi, İletişim Yayınları
19. Fikret ŞENSES, Küreselleşmenin Öteki Yüzü, Yoksulluk, İletişim Yayınları
20. Metin Toprak, Küreselleşme ve Kriz, Siyasal Kitabevi
21. E. Ahmet TONAK, Küreselleşme Emperyalizm, Yerelcilik, İşçi Sınıfı, İmge Kitabevi
22. Mustafa SÖNMEZ, 100 Göstergede Kriz ve Yoksullaşma, İletişim Yayınları
23. Gencay ŞAYLAN, Değişim, Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi, İmge Kitabevi
24. Erol MANİSALI, Kapitalizmin Temel İçgüdüleri, Derin Yayınları
25. Erol MANİSALI, Türkiye ve Küreselleşme, Derin Yayınları
26. Erol MANİSALI, Dünya'da ve Türkiye'de Büyük Sermaye, Derin Yayınları
27. Erol MANİSALI, Bekleme Odasında İğfal, Derin Yayınları, 2005
28. Ahmet İNSEL, Neo-Liberalizm Hegemonyanın Yeni Dili, Birikim Yayınları
29. Dani RODRİK, Küreselleşme Sınırları Aştı mı?, Kızılirma
30. Thomas FRIEDMAN, Küreselleşmenin Geleceği, Boyner Holding Yayınları
31. Oğul ZENGİNGÖNÜL, Küreselleşme, Adres Yayınları
32. Şengül HABLEMİTOĞLU, Küreselleşme Düşlerden Gerçeklere, Toplumsal Dönüşüm Yayınları
33. Nusret EKİN, Küreselleşme ve Gümrük Birliği, İTO Yayınları 1999-47
34. Edi. Merdan YANARDAĞ, Yeni Muhafazakarlar (neo-cons), Çiviyazıları
35. Michael MOORE, Ahbap, Memleketim Nerede, Babıali Kültür Yayıncılığı
36. Paul KRUGMAN, Büyük Çözülme, CSA Global Yayın Ajansı
37. Paul KRUGMAN, Politika Taşeronları ve Önemsizleşen Refah, Literatür Yayınları
38. Emre KONGAR, Küresel Terör ve Türkiye, Remzi Kitabevi
39. Anthony GIDDENS, Sağ ve Solun Ötesinde, Metis Yayınları
40. Thomas DONNELLY, Amerikan İmparatorluğunun Yeniden İnşası, Çiviyazıları
41. Harry MAGDOFF, Sömürsüz Emperyalizm, Devin Yayıncılık, 2005
42. Zbigniew BRZEZINSKI, Tercih, Küresel Hakimiyet mi, Küresel Liderlik mi ? , İnkılap Yayınevi, 2005
43. Anthony GIDDENS, Ulus Devlet ve Şiddet, Devin yayınları, 2005-08-03
44. Anthony GIDDENS, Üçüncü Yol, Birey yayıncılık, İstanbul 2000
45. Georg FÜLBERTH Kapitalizmin Kısa Tarihi, Yordam Kitap, İstanbul 2008
46. Pierre LAROCQUE, Sosyal Sınıflar Remzi Kitabevi, İstanbul 1969
47. Immanuel WALLERSTEİN, Tarihsel Kapitalizm, Metis Yayınları, İstanbul 2012
48. Stein RINFEN, Demokrasi Neye Yarar? Yapı Kredi Yayınları, İstanbul 2008
49. Joyce APPLEBY, Amansız Devrim, Alfa Yayınları, İstanbul, 2012
50. Der.H.Birsan ÖRS Modern Siyasal İdeolojiler, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2013
51. Immanuel WALLERSTEİN, Randall COLLINS, Michael MANN, Georgi DERLUGUIAN, Craig CALHOUN, Kapitalizmin Geleceği Var mı? Metis Yayınları, İstanbul 2014

EKONOMİK SİSTEMLER VE SENDİKACILIK

Prof. Dr. Tahir BAŞTAYMAZ

LİBERALİZM

Her ne kadar liberalizm 19. yüzyılın başlarında ortaya çıkmış bir siyasi inanç olsa da liberal teoriler ve ilkeler ondan önceki üç yüz yıl boyunca gelişmiştir. Liberalizm, feodalizmin yıkılışının ve onun yıkıldığı yerde bir piyasa veya kapitalist toplumun gelişmesinin bir ürünüdür. Liberal düşüncelerin yerleşmesi ile Avrupa'da ticaret ve kentleşmenin adım adım gelişmesi ve yeni bir orta sınıfın doğuşu arasında ilişki bulunmaktadır. Nitekim Venedik ve Hollanda cumhuriyetlerinin hoşgörülü ve ticarete dayalı rejimleri, çağdaş liberalizmin ilk habercileri sayılır. Bir siyasi doktrin olarak öncelikle feodalizme ve aristokratların ayrıcalıklarına karşı ortaya çıktı. Güçlenen orta sınıflar önce Katolik kilisesine karşı, daha sonra da mutlak kralların yönetiminde merkantilist devletlere karşı direndiler. Kiliseye karşı direniş, Protestan Reformasyonun'da ve Kalvinist tarikatlerin vicdan özgürlüğü mücadelesinde belirginleşti. Krallara karşı direniş ise İngiltere ve Fransa'yı sarsan büyük devrimlerde şekillendi. Daha sonra gerçekleşen Amerikan Bağımsızlık mücadelesi liberalizmin tarihinde büyük öneme sahiptir.

Siyasi liberal düşüncenin ardından "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" sloganıyla ünlenen liberal iktisadi anlayış gelişti. Hükümet müdahalelerini reddeden ve bunu kapitalizmin erdemlerinin başında kabul eden anlayışın dayandığı prensip serbest piyasanın kendiliğinden işleyişiyle iktisadi dengenin oluşacağına dair inançtır. Bu uygulamalara biz klasik liberalizm adını vermekteyiz. 19. yüzyılın sonlarından itibaren yaşanan ekonomik krizler ile beraber otomatik denge mekanizmalarına (piyasa güçlerinin kendiliğinden dengeye geleceğine dair inançlar yıkılınca iktisadi hayata devlet müdahalesini kabul eden bir çeşit sosyal liberalizm ortaya çıktı. Serbest piyasa ile beraber kamu müdahalesinin birlikte yer alacağı bir uygulama 20.yüzyıl liberalizminin kendine özgü bir teması haline geldi. 20.Yüzyılın son çeyreğinde sosyal liberal uygulamalar dünyayı saran krizler ile sona erdi ve yeniden liberalizm Neo-Liberalizm adı altında başta ABD ve İngiltere olmak üzere merkez ülkelerde uygulanmaya başlayarak çevre ülkelere yayıldı. Bu yayılmada bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde görülen gelişmelerin, çokuluslu şirketlerin ve Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu IMF'nin politikalarının etkili olduğu söylenebilir.

Liberalizmin Unsurları

■ **Bireycilik:** Bireycilik liberal ideolojinin merkezi ilkesidir. Herhangi bir sosyal gruba ve kolektif bütüne karşı olarak bireyin en yüksek derecede öne- me sahip olduğu inancını yansıtır. Bu yaklaşımda beşeri varlıklar her şeyden önce birey olarak görülür. Bireyler eşit ahlaki değerde, ayrı ve tek şahsiyetler olarak kabul edilir. Bu bağlamda liberalizmin hedefi, içinde bireyin serbestçe gelişebileceği, her bireyin yeteneği ölçüsünde yapabileceğinin en iyisini yaparak, kendi tanımladığı "iyi" doğrultusunda özgürce ilerleyebileceği bir toplum inşa etmektir. Bu da bireylerin kendi ahlaki kararlarını kendilerinin almasını mümkün kılan bir kurallar bütün oluşturmaları anlamında değerlendirilmektedir. Bireyler kendileri için neyin iyi neyin kötü olduğuna kendileri karar verirler. Kendi yaptıklarının sonucunu da kendileri görürler ödül ve cezayı kendileri çekerler. Bu aynı zamanda bir öğrenme yoludur. Bu anlamda hata bir kere yapılır ikinci kez tekrarlandığında hata olmayıp aptallık olarak değerlendirilecektir.

■ **Özgürlük:** Bireysel özgürlük liberalimin merkezi değeridir. Liberalizm özgürlüğe eşitlik, adalet veya otoriteye göre öncelik tanır. Bu doğal olarak bireye duyulan inançtan, herkesin kendi seçtiği ve hoşlandığı şekilde yaşaması gerektiği anlayışından kaynaklanmaktadır. Liberaller bir bireyin özgürlüğünün diğerlerinin özgürlüğünü tehdit edebileceğini ve özgürlüğün kurallara riayetsizlik haline gelebileceğini öngörerek "hukuka bağlı özgürlük" kavramını savunmaktadırlar. Dolayısıyla bireylerin "herkes için aynı özgürlük" ilkesiyle uyumlu biçimde mümkün olan maksimum özgürlükten yararlanmaları idealini savunurlar.

■ **Akl:** Liberaller dünyanın rasyonel yapısı olduğuna ve bunun insan aklı ve eleştirel bir inceleme yoluyla keşfedilebileceğine inanırlar. Bireylerin kendileri için neyin iyi neyin kötü olabileceğini belirleyebilmeleri ve kendi çıkarlarını yükseltme ve gerçekleştirme kabiliyetinde oldukları kabul edilmektedir. Bu inanç aynı zamanda beşeri varlıkların anlaşmazlıklarını kan dökmeden ve savaşmadan tartışarak ve ikna yoluyla çözebilme kapasitelerine inanmaya teşvik eder. Her birey kendi çıkarını maksimize edecek ve çıkarları maksimum olmuş insanların oluşturduğu toplumun da çıkarları maksimum olacaktır. Eğer bireyler rasyonel davranmıyorlarsa olumsuzluklarla karşılaşacaklar ve bu olumsuzluklar karşılığında çekecekleri eziyet onları rasyonel davranmaya sevk edecektir. Bu nedenle bireylerin içine düştüğü sıkıntılardan onların kurtarılması bu öğrenme sürecinin engellenmesi ve hataların tekrarlanmasına yol açacak ve toplum rasyonel bir yaşama kavuşmasını engelleyecektir.

■ **Eşitlik:** Bireycilik, temele ilişkin bir eşitliği ifade eder. Diğer bir ifadeyle bireylerin en azından ahlaki değer anlamında "eşit doğdukları" inancını yansıtır. Bu eşit haklara ve yetkilere ilişkin liberal bağlılıkta, özellikle de hukuki eşitlikte (kanun karşısında eşitlik) ve siyasi eşitlikte (bir kişi bir oy, bir oy bir değer) belirginleşir. Ancak bireyler aynı seviyede yeteneğe ve çalışma isteğine sahip olmadıklarından dolayı, liberaller sosyal eşitliği veya gelir eşitliğini desteklemezler. Bunun yerine, tüm bireylerin kendi eşit olmayan potansiyellerini gerçekleştirmeleri bakımından eşit şans tanıyan fırsat eşitliğini savunurlar. Dolayısı ile liberaller, kabaca yetenek artı çok çalışmayı ifade eden liyakate dayalı meritokrasi ilkesini desteklerler.

■ **Hoşgörü:** Liberaller hoşgörünün hem bireysel özgürlüğün, hem de sosyal zenginleşmenin garantisi olduğuna inanırlar. Ahlakî, kültürel ve siyasi çeşitlik şeklindeki plüralizmin olumlu ve sağlıklı olduğuna, bütün inançların, fikirlerin serbes piyasasında test edilmesini sağlayarak tartışmayı ve entelektüel gelişmeyi desteklediğine inanırlar. Dahası liberaller rakip fikirler ve çıkarlar arasında doğal bir ahenk veya denge olduğuna ve dolayısıyla uzlaşmaz çelişki fikrinin genellikle geçerli olmadığına da inanma eğilimindedirler.

■ **Serbest İrade (rıza) (free will):** Liberal yaklaşımda otorite ve sosyal ilişkiler daima rızaya ve gönüllü anlaşmaya dayalıdır. Dolayısıyla yönetim de "yönetilenlerin rızasına" dayanmalıdır. Bu doktrin, liberalleri temsilden ve demokrasiden yana olmaya teşvik eder. Benzer biçimde sosyal organlar ve birlikler de kendi öz çıkarlarını izlemeyi amaçlayan bireylerin gönüllü olarak dahil oldukları sözleşmeler yoluyla gerçekleştirilir. Bu anlamda otorite "aşağıdan gelir ve daima meşruiyet temeline dayanır.

■ **Anayasacılık:** Liberaller, hükümeti bir toplumda düzen ve istikrarın hayati önem sahip teminatı olarak görmekle birlikte hükümetin bireye karşı bir tiranlığa dönüşebilme tehlikesi arz ettiğinin sürekli farkındadırlar. (iktidar yozlaştırır) Bu yüzden sınırlı yönetime inanırlar. Bu hedefe ise yönetim gücünün bölünmesiyle, çeşitli yönetim kurulları arasında bir denge ve kontrol yaratılmasıyla, devletle birey arasındaki ilişkileri tanımlayan bir haklar beyannamesi içeren kodifiye edilmiş veya yazılı bir anayasanın oluşturulmasıyla ulaşılabilir.

Klasik Liberalizm

Klasik liberalizmin doğuşu feodalizmin çökmesi, ticaretin gelişmesi ve sanayileşmenin yaygınlaşmasının yarattığı toplumsal ve politik değişim sürecinin bir ürünü olmuştur. Rönesans'a kadar olan dönemde politik kurumlar, ya dinsel kurumların altında yada onlarla kaynaşmış olarak bulunmuşlardır. Kralların yönetim erkinin tanrıdan alındığına inanılmış, uyrukların krala itaati de dinsel bir görev olarak kabul edilmiştir. Reform hareketleri ve aydınlanma düşüncesiyle birlikte kilise ile devlet arasındaki güç dengesi politik kurumlar tarafına dönmüştür. Gelişmekte olan girişimci sınıf, onun desteklediği politik düşünceler ve bireyci kültür geleneksel yapıyı zorlamış, ekonomik destek karşılığında krallardan alınan siyasal ayrıcalıklar parlamenter yapıyı şekillendirmiştir. Aydınlanma hareketlerinin ilk zamanlarında kralın yetkilerini doğa üstü güçlerden aldığı ileri sürülmeye devam etmişse de Hobbes, Montesquieu, Mill, Rousseau ve Locke gibi düşünürler iktidarın kaynağını yeryüzüne indirmişlerdir. Geleneksel, feodal, hiyerarşik ve ayrımcı temellere dayanan toplumsal ve politik yapıların yerine, tüm insanları eşit kabul edildiği bir toplum ve devlet yapısı oluşturulmuştur. Bireylerin istek ve davranışlarını dikkate alarak oluşturulan Toplum Sözleşmesinde yaşam ve mülkiyet haklarının dokunulmazlığı savunulmuştur. Böylece Locke klasik liberal düşüncenin ve toplum sözleşmeciliğinin ilk tohumlarını da atmıştır. Hobbes 1651 yılında yazdığı Leviathan adlı kitabında egemenliğin sınırsız ve bölünemez olduğunu savunmuş ve iktidarın kaynağının bireylerin rızasıyla oluşturdukları toplum sözleşmesinde olduğunu ileri sürmüştür. Bireylerin isteklerini gerçekleştirmesinin koşulunun özgürlük olduğunu ve bunun ancak barışın ege-

men olduğu bir sivil toplumda güvence altında olabileceğini savunmuştur. Bireyler devleti yaratarak belirli özgürlüklerden vazgeçmişlerdir. Bu sayede de yaşamalarını ve mllklerini güvenceye alabilmişlerdir. Bu nedenle devlet, kendine belirli haklar devreden bireylerin güvenliğini sağlamak zorundadır.

Liberal düşüncenin geliştiği ve uygulandığı ilk lkeler İngiltere, Fransa ve Amerika olmuştur.

İngiltere'de Liberal devlet anlayışı evrimsel bir gelişmenin ürünüdür. Liberal ilkelere dayalı ilk modern devleti kuran devrim İngiliz Devrimidir. Bu süreç 1640 i savaşıyla başlayıp 1689'daki politik uzlaşma ile gerçekleşmiştir. Kralların gücü sınırlandıka seçkin toprak sahiplerinin ayrıcalıkları da son bulmuş ve birey hak ve özgürlükleri yerleşmiş ve gelişmiştir.

Bu gelişimin sonunda keyfi vergilendirme ve tutuklamaların kaldırılması, kanun önünde eşitlik, adil yargılanma ile düşünce, konuşma ve inanç özgürlükleri daha önemlisi özgürce eylemde bulunabilme hakları genişlemiştir.

Fransız liberalizmi ise doğal haklar kavramına, özellikle diktatörlüğe kayan yönetimi yeniden düzenleme, değiştirme ya da devirme hakkına dayandırılmıştır. Kişi özgürlüğüne ve eşitliğine daha derin bir bağlılık sergilenmiştir. Dolayısıyla Fransa'daki liberalizmin gelişim çizgisi daha devrimci olmuştur. Ancak devrim ve karşı devrimler biçiminde devam eden süreçte istikrar uzun bir süre sağlanamamıştır.

Amerikan liberalizmi ise, anayasacılık akımı, doğal ve vazgeçilmez haklar kavramı, kanunların üstünlüğü, gler ayrılığı, yönetimin yasallığı ve diktatörlüğe kayan yönetimi devirme hakkı gibi temel nitelikler ve kavramlar çerçevesinde gelişmiştir. Bu süreçte tarihsel olan kemikleşmiş dinsel, toplumsal ve politik geleneklerin ve kurumların olmaması da etkili olmuştur. Amerikan liberal hareketi devlet gücünün sınırlandırılması konusuna büyük önem vermiştir. Amerikan Devrimine düşünsel öncüllük eden en önemli şahsiyet Locke'dir. Locke kaynağını Tanrıdan alan mutlak monarşinin yerine bireylerin hak ve özgürlüklerini garantileyecek sınırlı, dengelenmiş, yasal ve temsili demokrasi anlayışını savunmuştur. Bu savunmada iktidarını Tanrıdan aldığını savunan Krala karşı, Locke dayanak olarak kutsal kitapta bulunan bireyin doğal hakları anlayışını kullanmıştır. Doğal haklar doktrini bireylerin sadece insan olmaları nedeniyle sahip olduğu, dokunulmaz ve devredilemez haklarla çevrelenmiş bir "zel alan"ı olduğu görüşüne dayanır. Liberal ğreti bu alanın her türlü dış müdahaleye karşı güvence altına alınması gerektiğini ileri sürer. Özellikle bu müdahalenin devlet tarafından, kamu düzeni ve genel güvenlik gibi gerekçelerle oluşturulabileceği düşüncesi yaygın bir korkudur. Bu nedenle bireyin özgürlüklerinin güvence altına alınması için devletin egemen gücünün bölünmesi ve birbirini kontrol ederek dengelenmesinin önemi kabul edilmiştir. Amerikan Anayasası da devletin değil, bireyin dokunulmaz haklarına ve özel yaşamına devletin gelişigüzel müdahalesinin önlenmesi ve mutlak iktidarın sınırlandırılmasını benimsemiştir. Amerikan devrimi insanların doğuştan eşit ve olduğu düşüncesini benimsemişse de kölelik 1860'lardaki Sivil Savaş'a kadar devam etmiş, savaş sonrasında da ancak sınırlı ölçüde çözülebilmiştir.

Diğer Avrupa ülkelerinde liberal düşünce, ulusçuluk düşünceleriyle iç içe geçmiş bir biçimde gelişmiştir. Ancak bu ülkelerde 19. ve 20. yüzyılın ilk yarısında liberal hareketler, özgürlüğü mutlak olarak koruyacak istikrarlı anayasal sistemler oluşturamamışlardır.

Sonuç olarak klasik liberalizm toplum ve devlet karşısında bireyi yüceltir. Özgürlüğü insan mutluluğunun temeli olarak görür. Bu nedenle otoritenin sınırlandırılması ve bireyin eylemlerinin devlet ve toplumun müdahalesine karşı korunması hedeflenir. Ayrıca özel mülkiyet kişisel özgürlüğün ayrılmaz bir parçası olarak görülür. Liberalizmi tanımlamak için sosyalizmle karşılaştırıldığında, sosyalizm eşitliğe olan inanç üzerine kurulu iken, liberalizm kişinin özgürlüğünün değerine olan inanca dayanır.

SANAYİ DEVRİMİNİN SOSYO-EKONOMİK SONUÇLARI

1- Ekonomik ve teknolojik ilerleme, özel girişimcilik ve bugün liberalizm olarak adlandırdığımız düşünce sanayileşmeyle ortaya çıkan sonuçlardır.

2- Piyasaların gelişmesi kişi hak ve özgürlüklerinin artmasını, dolayısı ile de demokrasinin yaygınlaşmasını sağlamıştır. Diğer bir ifadeyle demokrasi, piyasaların gelişmesiyle birlikte gelişmiştir.

3- Teknolojik yenilikler ve piyasalarda mal fiyatlarının düşmesi tüketici sayısını arttırmış ve piyasaları yaygınlaştırmıştır.

4- İngiltere, Fransa Amerika'da sanayileşme burjuvayı arttırmış burjuvanın siyasal talepleri parlamenter düzenin yerleşmesine yol açmıştır.

5- Ortaçağın siyasal yapısı olan ve soyluların elinde olan mutlak monarşi, burjuvanın ekonomik güçlenmesi ve kendi kaderine hakim olabilmesi için siyasal güçlerini arttırmak istemesi meşruti monarşilerin yolunu açmışlardır.

6- Parlamenter yapı ortaya çıkmıştır. Parlamento demokratik ülkelerdeki mevcut şekliyle burjuvanın toprak sahipleri olan aristokratlardan iktidarı devralmak için oluşturdukları bir müessesedir.

7- Sanayi devrimi yeni sosyal sınıflar, yeni menfaatler ve yeni problemler yaratarak sosyal tatminsizliklere ve protesto hareketlerine yol açmıştır.

8- Fikir devrim, Fransız devrimi ve sanayi devrimi her üçü de mevcut düzeni yıkmak onun yerine yeni ve ideal toplum kurma çabalarını arttırmıştır.

9- Toplumun bütünü şiddetli tartışma ve protesto hareketleri içine sürüklenmiştir.

10-İşçi sınıfı (proleterya) liberal sanayi kapitalizminin içinde yoksulluk ile karşı karşıya kalmıştır.

11- Hayatları sanayi devriminden dolayı en fazla değişikliğe uğrayan sınıflar, aynı zamanda sanayi devriminden en az maddi yarar sağlayanlardır.

12-Hayatları sanayi devriminden dolayı en az değişikliğe uğrayan sınıflar, aynı zamanda bundan en fazla maddi yarar sağlayanlardır.

13- Sanayileşmenin ilk elli yılında toprak ve asalet unvanına sahip olanlar için bir altın çağ olmuştur.

14- Daha önce soyluların topraklarında boğaz tokluğuna çalışan köylüler sanayi kentlerinde işverenin gözetiminde giderek daha uzun ve daha düşük ücretlerde çalışmaya başladılar.

15- Ticaret ile zenginleşen kentlerden sonra sanayi üretimi ile büyüyen kentler ortaya çıktı. Başlangıçta sanayiye bağımlı olarak gelişen kentler feodal bozulmanın hızıyla sanayinin büyüme hızından bağımsız olarak büyümeye ve kentleşmeye başlamıştır.

16- İngiltere de Sanayi Üretim Miktarları

	1850	1880
Pik demir	2.250.000 ton	7.750.000 ton
Çelik	49.000 ton	1.440.000 ton
Kömür	40.000.000 ton	147.000.000 tona ulaşmıştır.

17-İngiltere'nin ihracatı içindeki paylar

	1830	1850	1870
Pamuk ipliği	% 50.8	% 39.6	% 35.8
Diğer dokuma ürünleri	% 19.5	% 22.4	% 18.9
Demir, çelik, makine	% 10.7	% 13.1	% 16.8
Kömür	%0,5	%1.8	% 2.8

18- Hızla artan kentli nüfus ve sanayi emek arzı üretim sürecine dahil edilememesi ve emek talebinin sınırlı kalması ile işsizlik ve yoksullaşma hızla arttı.

19- İşsizler ve istihdam edilenler arasında istihdam elde edebilmek ve istihdamı korumak için yapılan kirli rekabet ücretleri ve çalışma şartlarını hızla kötüleş-tirdi.

20- Kirli rekabet burjuvanın yani sanayi girişimcilerinin giderek zenginleşme-sine fırsat vermiştir.

21- Giderek zenginleşen burjuva ile giderek yoksullaşan ve kötü çalışma ve ya-şam koşulları ile karşı karşıya kalan proleterya arasındaki ilişkiler gidere gerilmiştir.

22- Yoksullaşan işçi sınıfı bu mücadelede sendika ve tüketim kooperatifçiliği gibi kendi kendine yardım müesseselerini ortaya çıkartmıştır.

23- 1860'ların sonunda İngiltere başta olmak üzere bir çok Avrupa ülkesinde işçi sınıfının siyasal haklarını elde etmek üzere mücadele başlatmışlardır.

24- 19. yüzyılın ikinci yarısında kapitalizmin gelişim sürecinde 1870'de İngilte-re'de 1890'da Amerika'da ortaya çıkan ekonomik krizler bir çok kapitalist ülke-de işçi sınıfı başta olmak üzere sayıları giderek artan yoksullaşan gruplar gerçeği-ni gözler önüne çıkartmıştır.

25- Bu dönemde sosyalizm, yoksullaşan kitlelerin eşitlik taleplerine yanıt ver-miş ve kapitalizmin sorgulanmasını sağlamıştır.

26- Sosyalizmin varlığı ve kapitalizme karşı yarattığı muhalefetin sonucu ka-pitalizmin ve klasik liberalizmin yeniden gözden geçirilmesini sağlamıştır.

SANAYİ DEVRİMİNİN SİYASİ SONUÇLARI

Çağdaş doğa bilimlerine dayalı sanayi devrimi ölçüsüz vaat ortamına maddi inanılabilirlik sağlamıştır. Ancak gerçekleşen zenginleşmeden herkes aynı şekil-de yararlanamadı. Muhteşem zenginleşmeye ulaşan mutlu azınlıklar ile ilerle-yen süre içinde giderek yoksullaşan mutsuz çoğunluğun aynı ortamda birlikte yaşamaları giderek zorlaştı. Sanayi devriminin bir yüzü zenginlik diğer bir yüzü ise yoksulluk haline geldi. Yoksul çoğunluğun hoşnutsuzluğu onları kurtuluş

areleri aramaya itti. Bu nedenle sanayi devriminden sonra Batı Avrupa sosyal kaynaşmaların ve ihtilallerin odağı haline geldi.

Yoksulluk sanayi devriminden sonra, Batı Avrupa'da gündeme gelen en önemli meseledir. Yoksulluk sadece bir sosyal mesele olmayıp, ortadan kaldırılması gereken bir problemdir. Belki de kölelikten sonra gelen en uçtaki sosyal hastalıktır. Dolayısı ile bir süre sonra sadece azaltmak, hafifletmek ya da denetim altına almak yetmeyecek ortadan kaldırmak gerekecektir.

Çünkü bu durum bir kişinin başına gelen bir talihsizlik değil, kabul edilemez bir durumdur. Yoksulluk aylarca hatta yıllarca çok az miktardaki bir parayı idare etme stresiyle mücadele etmektir. Diğer bir ifadeyle yoksulluk bireylerin kendi hayatlarını kontrol edememeleridir. Böylece yoksulluğa son vermek anlayışı modern çağın bir anlayışı olarak belirginlik kazanmıştır.

Mutlak Yoksulluk – Grelı Yoksulluk

Mutlak yoksulluğun objektif bir tanımını olduğu söylenebilir. Bu tanım asgari geçim düşüncesine dayandırılmaktadır. Asgari geçim, yaşamı sürdürmek için ihtiyaç duyulan asgari düzeydir. Bu düzeyin altında olmak mutlak yoksulluk durumunu göstermektedir. Mutlak yoksulluk bireyin biyolojik ihtiyaçlarını (yeme, giyinme, barınma) karşılayamaması olarak da tanımlanmaktadır. İnsanlar beslenemedike, giyinemedike ve barınamadıka mutlak anlamda yoksul olacaklardır.

Yaşam standardı zaman içinde değişebilmektedir bu nedenle yoksulluk çizgisi de değişmektedir. Farklı bireylerin farklı yeme giyinme ve barınma ihtiyaçları da olduğu ve bunun zaman içinde değiştiği gözlenmektedir. Bu nedenlerden dolayı "yeterli" bir asgari yaşam düzeyi tanımlamak oldukça zordur.

Grelı yoksulluk tanımını ise bir toplumda belirli bir zamanda genel olarak kabul edilen bir yaşam standardı ile ilişkili olarak tanımlanmakta ve temel biyolojik ihtiyaçların ötesinde sosyal kültürel ihtiyaçlar da hesaba katılmaktadır. Grelı yoksulluk yetersiz gelirin neden olduğu sosyal dışlanma ile de ilgilidir. Sosyal dışlanma ise gelir yetersizliği nedeniyle toplumsal hayata katılamama ve toplumsal olanaklardan yararlanamama anlamına gelmektedir.

Gelir Yoksulluğu – İnsani yoksulluk

Gelir yoksulluğu, kişilerin asgari koşullarda yaşamlarının sürdürebilmeleri için gerekli temel ihtiyaçlarını karşılayacak gelire sahip olamama olarak tanımlanmaktadır. Temel ihtiyaçlarını satın alacak gelirin altında gelire sahip olanların yoksul olarak adlandırılacağı açıktır.

İnsani yoksulluk ise gelir yoksulluğundan farklı olarak yoksulların yaşam koşulları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bireylerin temiz içme suyuna ulaşımı, kanalizasyonu olan bir konutta yaşamaları, belediye hizmetlerinden yararlanma, ocuk ölümleri, ortalama yaşam beklentisi v.b. gibi şartları dikkate alan bir yaklaşımdır. 1990 'dan itibaren her yıl yayınlanmakta olan İnsani Gelişme Raporları genel olarak ülkelerin bu konudaki durumları hakkında bilgiler vermektedir. İnsani gelişme raporları insani yaşam ve yaşam kalitesi üzerine odaklanmaktadır.

Sosyal Dışlanma

İlk olarak Fransa'da kullanılmaya başlanan sosyal dışlanma kavramı, giderek Avrupa'ya yayılmıştır. Bu gün geniş ölçüde diğer pek çok ülkede kullanılmaktadır. Sosyal dışlanma bireylerin ya da grupların yaşadıkları toplumla bütünleşememeleri olarak tanımlanmaktadır. Terim giderek bireylerin insan hakları alanından dışlanması olarak da genişlemektedir. Birleşmiş Milletler sosyal dışlanma konusuna önem verilmesini talep etmiştir.

SANAYİ DEVRİMİNİN BİR ÜRÜNÜ İŞÇİ SINIFI VE YOKSULLUĞU

İşçi sınıfı, sosyolojide ve gündelik konuşma dilinde kullanılan terim. Marksist terminolojide proletarya kavramıyla karşılık bulur. Proletarya (Latince proles (döl) kelimesinden gelir) alt sosyal sınıfı tanımlamak için kullanılan terim, bu sınıfa mensup kişilere proleter denir. İlk olarak oğullarından başka malı olmayan insanları tanımlamak için kullanılan aşağılayıcı bir kelime iken, Karl Marx'tan sonra işçi sınıfını tanımlamak için kullanılan sosyolojik bir terim halini almıştır.

İşçi sınıfı, Marksizm'den farklı olarak, sınıfın sadece üretim araçlarıyla olan ilişkisini kastetmez, terimi sarfeden kişiye yahut metnin bağlamına göre farklı anlamlarda kullanılır ve eğitim düzeyine, mesleki duruma, kültür ve gelire yapılan göndermeleri de içerir. Gündelik konuşmada ise genellikle fiziksel emek harcayan ve bunun için belirli bir ücret alan kişiler kastedilir. Marksist tanımda, Karl Marx "işçi sınıfı" veya proletaryayı belirli bir ücret karşılığı emek gücünü satan ve üretim araçlarına sahip olmayan sayıca fazla birey yığınları olarak tanımlar. Örnek olarak, otomobil tamir eden ama otomobil üretecek araçlara sahip olmayan kişi bu sınıfa üyedir.

Proletaryanın bir alt bölümü de lümpenproletarya olarak tanımlanır. Aşırı derecede fakir ve işsiz ve evsizler ya da fahişelik yapanlar bu kategoriye dahildir.

Sanayi devrimi ile yaratılan zenginlikler toplumu teşkil eden sınıflar arasında adil olarak paylaşılammıştır. Sayıca çok olan emek faktörü yaratılan katma değerden en az pay alan gurubu teşkil etmektedir. İşçiler düşük ücretler, uzun çalışma süreleri ve kötü çalışma şartlarından ve daha önemlisi açlık anlamına gelen işsizlik tehlikesinden dolayı beşikten mezara kadar iktisadi güvensizliğin acısını yaşıyorlardı. Buna karşılık yaratılan zenginlikten en çok faydalanan gurup ise burjuva sınıfı olmuştur. Bu sınıf 19.yüzyıldaki devrimlere önderlik etmiş ve bunun karşılığında siyasal ve ekonomik hakimiyetleri sayesinde şimdi ortaya çıkan zenginliğe el koyuyordu. Bu sınıfın içinden sadece ticaret ve sanayi dünyasının önderleri değil, fikirleri ile değişime önderlik etmiş düşünürler de çıkmıştır. Bu düşünürler burjuva çıkarlarına uygun politikalara ilham kaynağı oluşturacak ideolojik temelleri de oluşturmuşlardı. Bu felsefe genelde liberalizm adı altında tanınmıştır.

Ancak üretim araçlarına sahip olmayanların bu sistemde yoksulluğu kaçınılmaz bir sonuç olarak ortaya çıkmıştır. Oysa yaşanan yoksulluk liberallere göre işçilerin tembelliği ve yeteri kadar üretken olamamasıdır. Yada en azından onların olmasa bile ebeveynlerinin ihmal ve kusurları sonucu böyle bir durum doğmaktadır. Liberaller siyasi hürriyetler üzerine aşırı derecede yoğunlaştığı için gelirin dağılımı ve yeniden dağılımı konusunda herhangi bir fikirleri bulunmamaktadır. Oysa yoksullar için hürriyetler hiçbir anlam taşımamaktadır.

Sanayi devrimin başlangıcında fabrikalar yeteri kadar işçi bulamıyordu. Bu nedenle sanayiciler fabrikalarının yakınlarına işçilerin aileleri ile kalabileceği konutlar dahi yaparak kırsal bölgelerden insanları kentlere çekmeye çalıştılar. O devirde yapılan apartmanlar çok katlı olarak en dar alanda en fazla işçi ailesinin yaşayacağı şekilde planlandı. Bu dönemde kentlerin büyümesi ve nüfus yoğunluğunun artması, sanayi sektörünün büyümesi ile paralellik göstermektedir. Ancak daha sonraları kırsal üretim yapısının da hızla bozulmasıyla kentlere gelen insanların sayıları artmaya başladı. Fabrikaların önünde iş bekleyen yığınların uzaması, işsizlerin yaşam zorlukları sanayi kentlerindeki sosyal barışın bozulmasına neden oldu. Artık sanayi kentleri yaşamın en zor olduğu suç oranlarının giderek yükseldiği kentler haline geldi. Bu dönemde denizaşırı sömürgeler kentlere yığılan ve giderek suça itilen insanlara yeni umutlar vaat etti. Üstelik sömürgelerde var olan yer altı zenginlikleri yoksul insanlara büyük heyecanlar verdi. Altına hücum ve sürekli batıya git sloganları bu insanların yaşamlarını şekillendirirken sanayileşen ülkelerde artan sosyal sorunlar üçüncü dünya ülkelerine ihraç edilerek kolaylıkla çözümlendi.

Fabrikaların önünde iş bekleyen yığınların istihdamdakiler ile yarattığı kirli rekabet, ücretleri düşürürken çalışma sürelerini uzattı. Ücretlerin düşmesi kadın ve çocukların da emeklerini arz etmelerine neden oldu. Bu durum sefaleti daha da yaygınlaştırdı. İşverenler daha düşük bir ücretle çalışmaya hazır binlerce insan kapıda beklerken daha yüksek bir ücretle işçi çalıştırmalarının hiçbir rasyonel gerekçesi bulunmamaktadır. Böylece işverenler giderek kazançlarını arttırdılar. Ancak yayılan sefalet ve giderek artan huzursuzluk sürdürülmesi imkansız bir sosyal düzen oluşturdu.

Liberallerin emeği diğer üretim faktörleri gibi değerlendirmeleri ve artan huzursuzluğu görmezden gelmeleri toplumsal başkaldırıyı ve muhalefet hareketlerinin artmasına neden oldu.

SOSYAL PROTESTO VE MUHALEFET HAREKETLERİNİN DOĞUŞU VE SOSYALİZM

Eşitlik ve hürriyet talepleri ile Fransa'da başlayan köklü değişim İngiltere'de teknolojik devrimle beraber yeni eşitsizliklerle ve yoksulluklara dönüşmesi geniş kitleler içinde büyük hoşnutsuzluklar yaratmıştır. Bu gelişmelerin sonucu toplumda kapitalizme olan inanç hızla tükenmiş ve geniş kitleler yeni eşitlikçi ve daha adil bir düzen arayışına başlamıştır. Bu arayış içindekiler öncelikle kapitalizmin oluşturduğu sonuçları vurgulayarak onu suçlamaya başladılar. Onlara göre:

1-Kapitalizm Verimsiz ve Müsriftir.

Kapitalizm kitle sefaletini ortadan kaldıramamıştır. Kapitalist ülkelere bakıldığında hepsinde görülen ortak yapı mutlu bir azınlığa karşı yoksul mutsuz ve çaresiz bir çoğunluğun varlığıdır. Kapitalizmde bolluğu ortasında açlık, varlığın içinde kıtlık, zenginliğin göbeğinde yoksulluk vardır. Eğer bir sistem böylesine büyük çelişkiler yaratıyorsa temelde hatalı bir şeylerin bulunması kaçınılmazdır. Plana dayalı olmadığı için üretken kapasitenin tamamı kullanılmamakta ve

kaynaklar israf edilmektedir. Yaşanan dönemsel krizler bu israfın en güzel örneğini oluşturduğu gibi çöküntü dönemlerinde atalet daha da artmaktadır. İsraf edilen kaynakların başında işgücü gelmektedir. Çalışmak isteyen herkese istihdam sağlanamadığı için büyük bir kaynak atıl kalmaktadır. Bunun yanında bedence ve kafaca herhangi bir sorunu olmadığı halde pek çok kişiye çalışmadan yaşayabilme olanağı sağlamaktadır. Bu ise başlı başına bir çelişkidir.

Reklamcılar, satış elemanları, acenteler, pazarlamacılar, pazar araştırmacıları gibi pek çok çalışan kıyasıya rekabet ortamında tüketicileri daha fazla tüketmeye yönelterek büyük bir çeldiricilik görevi yerine getirmekte ve aracılık yaparak fiyatları yükselten fayda yaratmayan bir maliyet artışı sağlamaktadır.

Kapitalizm insan odaklı olmaktansa kar odaklıdır. Kar için her şey göze alılabilmekte hatta savaşımlara dahi varan rekabet oluşmaktadır. Savaşlar ise yaşamda güzel olan her şeyi yok etmekte ve kapitalizm için yeni olanaklar sunmaktadır. Böylece savaşlar kapitalizmin üretim ve pazar olanaklarını artırmaktadır. Kapitalistlerin savaşları karlı iş olanakları olarak görmeleri ve değerlendirmeleri kaçınılmazdır. Böylece savaşların arkasında kapitalist oyunlarının yattığı düşüncesi güçlenmektedir.

Fiyat düşüşlerini engellemek için kapitalistlerin bazı ürünleri imha ettikleri bilinmektedir.

Fiyatları düşmesin diye fazla sütlerin tarlalara dökülmesi, hallere gelen fazla meyve ve sebzenin imha edilmesi, arzın kısılarak daha fazla kazanç sağlama isteği israfın diğer bir şeklidir. Kapitalistlerin yüksek karlara yüksek fiyatlarla ulaşma isteği bu israfın temel nedenidir.

2- Kapitalizm Adaletsizdir

Kapitalizm adaletsizdir. Çünkü üretim sisteminde oluşan zenginliklerin önemli bir kısmı ayrıcalıklı küçük zengin bir sınıfa aktığı halde insanlık dışı sefalet, güvencesiz bir yaşam, fırsat eşitsizliği büyük ayrıcalıksız bir sınıfın kadeiri olmaktadır. Üretim araçlarının sahipleri ile üretim araçlarına sahip olmayanların arasındaki gelir farkı sadece ekonomik bir fark olarak belirmemekte aynı zamanda özgürlük farkı olarak da gerçekleşmektedir. İşçi teoride istediğini yapabilen özgür bir kişidir. Oysa aslında özgürlüğü çok sınırlıdır. İşçi yalnızca işverenin önerdiği, daha doğrusu dayattığı şartları kabullenmek yada açlıktan ölmek özgürlüğüne sahiptir. Böylece dün kazandığını bugün yemek zorunda kalan işçilerin ellerinde gelecek için güvence oluşturacak bir şey kalmamakta ve işsizlik korkusuyla güvencesiz bir hayatı sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Böyle bir yaşam gelecek için bir umut vaat etmediği gibi zamanın geçmesiyle ve yığın üretim için giderek yaşlanma nedeniyle daha düşük ücretli işleri kabul etmek durumunda kalmakta ve yoksullaşma kaçınılmaz bir son olarak Demokles'in kılıcı gibi tepelerinde durmaktadır.

Kapitalist sistemde görülen bir başka adaletsizliği de, çalışmaksızın yaşamaktan utanç duymak söyle dursun bununla övünen asalak bir sınıfın varlığı oluşturmaktadır. Kapitalist sistemin savunucuları bu kişileri tembel olmalarına karşılık servetlerinin tembel olmadığını söylerler. Üstelik onlar servetleri üzerinden kazanç sağlarken bir takım riskleri de üstlenmektedirler. Kazançla-

rı yüklendikleri risklerin ödülüdür. Gerçekten paralarının batma olasılığı vardır. Onlar paralarını tehlikeye atarken işçiler de çalışma hayatında hayatlarını tehlikeye atmaktadırlar. İşçilerin maruz kaldığı iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda ölümler savaşlarda karşılaşılan kayıplardan daha büyüktür. İşçilerin göze aldıkları risklere karşılık aldıkları ödüller nedir?

Kapitalist sistemde diğer bir büyük adaletsizlik de fırsat eşitsizliğidir. Bireyler sosyo-ekonomik yapıdaki yerlerini kendi yetenek, azim ve çabaları ile belirleyebilmelidirler. Oysa bireylerin yerini yetenek, çalışma ve azimden çok bireyin ailesinin toplumsal konumu, ve serveti daha büyük belirleyicidir. Diğer bir ifadeyle yetenek epey şeydir, ama ailenin toplumsal konumu ve serveti çok daha fazla şeydir. Bir sınıf olarak yoksulların yükselme olanağı daima azdır ve giderek de azalmaktadır. Fırsatın olmadığı yerde yetenekli olmak yetmez.

3- Kapitalizm Akıldışıdır

Kapitalist sistem akıldışıdır. Bu sistemin özü olan kar elde etme arzusu her şeyin önüne geçmekte ve insani duyguları örten bir gerekçe olmaktadır. Kıyasıya rekabet ve çıkar odaklı davranış bencil bir insan tipi yaratmaktadır. Bu insanın hırsları aklının önüne geçmekte ve onu canavarlaştırmaktadır. Bu canavar rakiplerini ortadan kaldırmaya, ve kendisine en yüksek kar sağlayacak güce erişmeye yani tekelleşmeye yönelttikçe acımasızlaşmaktadır.

Kapitalist sistem üretimi herkesin gereksinmesine değil, azınlığın karına dayandığı için akıldışıdır. Kişisel çıkarlar toplumsal çıkarların önüne değerdendirilmektedir. Ulusal yararları bile bir tarafa itilmekte bir avuç kapitalistin çıkarlarına göre iktidarın şekillendiği görülmektedir. Halkın ekonomiyi denetimi altında tutmadığı yerde, ekonomik demokrasinin yerini, ekonomik diktatörlüğün alacağını söylemek hiç de yanlış olmaz.

Kar için tehlikeli ve çevreye zararlı üretimin çevre felaketlerine yol açtığı bilinmektedir. Hava, su ve toprak kirlenerek yaşamı zorlarken bu üretimlerin artması başka ne ile açıklanabilir.

Kapitalist sistem halkı birbiriyle çatışan sınıflara böldüğü için de akla aykırıdır. Bölünmez, herkese özgürlük ve adalet sağlayan tek bir ulus yerine, kapitalizm, yapısı gereği, bir sınıfa özgürlük ve adalet getirip, ötekine getirmeyerek ulusun içinde bölünmelere yol açmaktadır. Halkın kardeşlik ve dostluk içinde barış içinde yaşayacağı birleşmiş bir toplum yerine, bütünleşmemiş bir toplum yaratmaktadır.

4- Kapitalizm Devrini Tamamlamıştır

Kapitalist sistem yalnız verimsiz, müsrif, adaletsiz ve akıldışı değil, aynı zamanda çöküntü halindedir. Bunalım dönemlerinde sistem öylesine çöker ki içinden çıkmak için büyük bir savaş gerekli olur. Tarihe bakıldığında dünya ekonomik bunalımlarından sonra dünya savaşlarının çıktığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle kendi ölümüne yol açacak silahları hazırlamadan kapitalizm yaşayamaz.

Eskiden malları kendi dükkanlarında kendi araçlarıyla ile çalışan tek tek zanaatçılar yapardı. Bugün ise üretilen mallar, dev fabrikalarda, karmaşık maki-

nelerde, bir arada çalışan binlerce işçi tarafından yapılmaktadır. Üretim toplumsal olduğu, kolektif çaba ve emeğin bir sonucu olduğu halde, ürünün mülkiyeti, özel, bireyseldir.

DAHA EŞİTLİKÇİ BİR DÜZEN İDDİASI : SOSYALİZM

19.yüzyılın ikinci yarısında, kapitalizmin gelişim sürecinde 1870'lerde İngiltere'de ve 1890'larda Amerika'da ortaya çıkan büyük ekonomik krizler, bir çok kapitalist ülkede başta işçiler olmak üzere sayıları giderek artan ve yoksullaşan gruplar gerçeğini ortaya çıkartmıştır. Bu dönemde sosyalizm yoksullaşan kitlelerin eşitlik taleplerinin bir ifadesi olmuş ve kapitalizmi şiddetli bir eleştiriye sorgulamaya itmiştir.

Sosyalist fikirlerin ortaya çıkışı 17. yüzyılın ortalarına denk gelmektedir. Thomas More'un Ütopya'sında ve Platon'un Devlet'inde sosyalist fikirler yer almaktadır. Ancak 19.yüzyılın başlarına kadar, siyasi bir inanç olarak şekillenmiş değildir. Sosyalizm sanayi kapitalizmine karşı bir tepki olarak gelişti. Öncele-ri fabrika üretiminin yaygınlaşmasının tehdit ettiği esnaf ve zanaatkarların çıkarlarını dile getirirken, daha sonra büyüyen sanayi işçi sınıfıyla bağlantılı hale geldi. İlk biçimleri ile sosyalizm köktenci, ütopyacı ve devrimci karakter taşıma-ya eğilimliydi. Hedefi piyasaya dayalı kapitalist ekonomiyi ortadan kaldırmak. Onun yerine genellikle ortak mülkiyete dayalı ve planlı ekonomi üzerine inşa edilecek sosyalist toplumu koymaktı. Sosyalizmin bu şeklinin en etkili temsilcisi, fikirleri 20. yüzyıl komünizmi için temel oluşturan Karl Marks'tı.

Ancak 19. yüzyılın sonlarından itibaren çalışma şartlarıyla ücretlerin iyileştirilmesinin ve sendikalarla sosyalist siyasi partilerin büyümesinin bir sonucu olarak işçi sınıfının ihtilal yerine tedrici olarak kapitalist toplumla bütünleşmesini yansıtan reformist bir sosyalist gelenek ortaya çıktı. Sosyalizmin bu türü parlamenter demokrasiyi benimseyerek, sosyalizme ihtilale başvurmadan barışçı, aşamalı ve yasal yollardan ulaşılmasının mümkün olduğunu ilan etti. Diğer taraftan özellikle Eduard Bernstein tarafından geliştirilen revizyonist Marksizm giderek taraftar toplamaya başladı. 20.yüzyılın büyük bölümünde sosyalist hareket böylece iki rakip kampa ayrıldı. Lenin ve Bolşevikler örneğini izleyen devrimci sosyalistler kendilerini komünist olarak adlandırırken bir tür anayasal politikayı izleyen reformist sosyalistler gittikçe daha fazla sosyal demokrasi olarak adlandırılacak bir yolu benimsediler. Bu farklılık sadece sosyalizme ulaşmak için en uygun araçların neler olduğu konusunda değil, aynı zamanda sosyalist hedefin kendisinin gerçekte ne olduğu konusunda da odaklanıyordu. Sosyal demokratlar ortak mülkiyet ve planlama gibi fundamentalist ilkelere sırtlarını döndüler ve sosyalizme refah devleti, yeniden gelir dağılımı ve iktisadi yönetim anlamında yeniden şekil verdiler.

Liberalizm, "sağdan gelen" muhafazakâr ve "soldan gelen" sosyalist meydan okumayla eşzamanlı olarak yüzleşir. Sosyalistler, liberalizmi ekonomi ve siyaset alanlarında keskin bir biçimde eleştirmiştir. "Bırakınız yapınlar" sisteminin işçileri istismar ettiğine, liberal anayasacılığın ise -kâğıt üzerinde demokratik olsa da- kapitalist burjuvazi sınıfına denetim üstünlüğü veren bir

ortam hazırladığına inanır. Sosyalizmin asıl amacı, rekabetçi "bırakınız yapsınlar" anlayışını, bir tür kooperatif halk ortaklığıyla ikame etmek ve genelin refahına adanmış bir devlet adına, "burjuva devlet"i yok etmektir.

Sosyalizmin Unsurları

■ **Topluluk:** Sosyalizmin odağında ortak bir insaniyetin varlığı ile bağlantılı bir sosyal varlık olarak insan görüşü vardır. Şair John-n Donne'nin ifadesiyle "hiçbir insan tek başına bir ada değildir; herkes Kıta'nın bir kısmı ve ana karanın bir parçasıdır". Bu yaklaşım, topluluğun önemine bir göndermedir; ve bireysel kimliğin sosyal ilişkiyle, sosyal gruplara ve kolektif organlara üyelik yoluyla nasıl biçimlendirildiğinin önemle altını çizmektedir.

■ **Kardeşlik:** Ortak insanlığı paylaşan beşeri, varlıklar olarak insanlar, birbirlerine yoldaşlık veya kardeşlik hissi ile bağlıdırlar. Bu yaklaşım sosyalistleri rekabetten çok işbirliğini tercih etmeye ve bireyciliğe karşı kolektivizmi desteklemeye teşvik eder. Bu yaklaşımda rekabet bireyleri birbirlerine karşı kıskırtır, küskünlüğü, çatışmayı ve düşmanlığı beslerken, işbirliği insanların kolektif enerjilerini bir takım faaliyetine dönüştürmelerini mümkün kılar ve topluluk bağlarını güçlendirir.

■ **Sosyal Eşitlik:** Eşitlik, sosyalizmin temel değeridir. Sosyalistler özellikle sosyal eşitliğin, yani fırsat eşitliğine karşı gelir eşitliğinin önemini vurgularlar. Bireylerin kendilerini diğer insanlarla özdeşleştirmelerini teşvik eden sosyal eşitlik yolunun, sosyal istikrarın e bütünlüğün başlıca garantisi olduğuna inanırlar. Aynı zamanda eşitlik, hukuki ve siyasi hakların uygulanması için bir temel de oluşturur.

■ **İhtiyaç:** Eşitliğe duyulan sempati, aynı zamanda maddi menfaatlerin sadece çalışma ve liyakat temelinde değil ihtiyaç temelinde dağıtımına ilişkin sosyalist inancı da yansıtır. Bu ilke ifadesini Marks'ın komünist dağıtım ilkesinde bulur; "herkes yeteneğine göre üretime katılır, herkes ihtiyacı ölçüsünde üretimden pay alır". Bu yaklaşım, temel ihtiyaçların (yeme, içme, barınma, kişisel güvenlik v.b.) tatmininin değerli bir beşeri varoluşun ve sosyal hayata katılımın önşartı olduğu inancını yansıtır. Ancak açıktır ki ihtiyaca göre dağıtım, insanların sadece maddi güdülerle değil, ahlaki güdülerle de hareket etmelerini gerektirir.

■ **Sosyal Sınıf :** Sosyalizm genellikle bir sınıf politikasının şekli olarak sunulur. Öncelikle sosyalistler toplumu gelir ve refahın dağılımı bakımından analiz etme ve dolayısı ile sınıfı önemli bir sosyal bölünme konusu olarak görme eğilimindedirler. İkinci olarak sosyalizm geleneksel olarak ezilen ve sömürülen işçi sınıfının çıkarlarının yanındadırlar. Yine geleneksel olarak işçi sınıfını sosyal değişimin ve hatta sosyal devrimin bir aktörü olarak görürler. Bununla birlikte sınıf ayrımları tedavi edilebilir; sosyalist hedef hem ekonomik ve sosyal eşitsizliklerin tamamen ortadan kaldırılması, hem de ciddi biçimde azaltılmasıdır.

■ **Ortak Mülkiyet :** Sosyalizm ile ortak mülkiyet arasındaki ilişki ciddi biçimde tartışmalıdır. Bazıları bunu sosyalizmin bizzatıhi amacı olarak, diğer bazıları ise bunun sadece daha geniş bir eşitlik ortaya çıkartmak için seçtiği basit bir aracı olarak görürler. Ortak mülkiyete dair sosyalist argüman onun maddi kay-

nakları ortak iyiye ulaşma amacıyla koordine etmenin bir aracı olmasındandır. Onlara göre özel mülkiyet bencilliği, açgözlülüğü ve sosyal bölünmeyi teşvik eder. Ancak modern sosyalizm mülkiyete ilişkin bu dar yaklaşımdan epeyce ayrılmıştır.

SOSYAL PROTESTO VE MUHALEFET EKOLLERİ

Sanayi toplumlarının en kalabalık kesimi olan işçilerin içine düştükleri durum karşısında toplumsal bir duyarlılığa sahip olan çevreler mevcut ekonomik düzene karşı harekete geçmişler ve mücadele yolları geliştirmişlerdir. Bu gelişmeler karşısında vicdanları sızlayan işverenler de çıkmıştır. Ancak Manchester Liberalizminin savunucuları bu durumun geçici olduğunu ve zamanla piyasa mekanizmasının her şeyi dengeleyeceğini savunarak içleri kan ağlayan işverenleri teskin etmeyi başarmışlardır.

Sanayi devrimine kadar kurulu sosyal düzene karşı bir muhalefet hareketi gelişmemiştir. Çünkü o devirlerde sosyal düzenin de tabii düzen gibi tanrısal bir kurgu olduğuna inanılıyor ve değiştirilmesinin mümkün olmadığı kabul ediliyordu. Yüksek sınıflar sahip oldukları ayrıcalıkları doğuştan tabii bir hak olarak kazanıyorlar, alt sınıflar ise karşı karşıya kaldıkları güçlükleri ve yoksullukları kaderin veya ilahi düzenin tabii bir sonucu olarak görüyorlardı. Var olana isyan etmek, hele hele değiştirmeye çalışmak tanrıya karşı gelmek olarak yorumlanıyordu. O zamana kadar var olan muhalefet kötü yönetimlere, Kilise uygulamalarına veya tanınmış düşünürlerin fikirlerine yönelmişti. Diğer bir ifadeyle daha önce kurulu düzeni siyasi, sosyal, iktisadi, dini ve kültürel bütün yönleri ile reddeden hiçbir fikir akımı doğmamıştı. 19.yüzyılda ise var olanı eleştirmek ve ortadan kaldırarak yerine daha geniş kesimlere refah sağlayan, bilinçle planlanmış yeni bir toplum kurma amacı giderek yayılan bir amaç haline gelmiştir.

19.yüzyılın ilk yarısında gelişen hareketler iki hayal kırıklığından kaynağı söylenebilir. Birincisi Fransız devriminin yarattığı hayal kırıklığıdır ki, bu devrim hukuk önünde eşitlik sağlamış, fakat sosyal ve ekonomik eşitlik bakımından başarısız kalmıştır. Diğeri ise Sanayi devriminin yarattığı hayal kırıklığıdır. Bu devrim kapitalist sistemin özelliklerinden dolayı eşitsizlikleri arttırmış ve büyük zenginlik içinde geniş toplum kesimlerinin yoksulluğu meselesini yaratmıştır. Böylece daha ideal topluma ulaşmak hedefini güden ve farklı araçlar öneren çok çeşitli akımlar doğmuştur.

Sosyal protesto ve muhalefet hareketlerinin hepsi yoksulluk meselesi üzerinde durmuş ve yoksulluğu, katlanılması gereken bir durum olmayıp, mücadele edilmesi gereken bir durum olarak kabul etmişlerdir. Eğer bu problem halledilemez ise toplumun bir arada yaşamasının mümkün olamayacağı sonucuna varmışlardır.

Karakter ve amaçları farklıda olsa bütün muhalefet hareketlerinin birleştiği noktalar iktisadi hayatta rekabete ve toplumsal sınıflar arasındaki eşitsizliğe dayanan kapitalizmin yerine işbirliğine dayanan yeni bir toplumun kurulması ve toplumda yaratılan servetin sosyal adalet prensiplerine uygun şekilde dağıtılmasıdır.

Sosyal protesto hareketleri içinde en dikkat çekici hareket Marxian Sosyalizmdir. Marxian Sosyalizm bir çok ülkede taraftar bulmuş ve 20. yüzyılda ise "komünizm" adı altında dünyanın büyük kesimine hakim olmuştur.

Hareketlerin hepsi yoksulluk sorunu üzerinde durmuş ve herkesin refahının sağlamayı görev edinen bir devlet anlayışı ile halledileceğini iddia etmişlerdir. İster Anarşistler gibi devleti reddetsinler, ister Hristiyan Sosyalistler gibi devleti işçilerin refahı için sorumlu kılsınlar, ister Marksist Sosyalistler gibi devleti üretim ve dağıtımın yegane kaynağı olarak görsünler, bunların hepsi liberal kapitalizme karşı ortak bir cephe kurmuşlar ve kapitalist sistemi reddetmişlerdir.

ÜTOPIK SOSYALİSTLER

Ütopik sosyalistler herkesin barış ve güvenlik içinde yaşayacağı ideal ve mükemmel bir toplum hayali kurmuşlardır. Onlara göre bu toplumun dayanağı esas prensip "işbirliği" olacaktır.

Ütopik sosyalistler Fransız Devriminin getirdiği eşitlik, hürriyet gibi fikirlerden etkilenerek ideal toplumu oluşturmayı istemişlerdir. Yola kapitalizmin kötülüklerini gerek siyasi gerek iktisadi açıdan eleştirerek başlamışlardır. Onlara göre uygulanmakta olan sistem üretim yöntemleri açısından plansız ve bu nedenle müsrif, dağıtım yöntemleri açısından ise haksız ve merhametsizdir. Bu nedenle azınlığın zengin ve çoğunluğun yoksulluk içinde bulunması rekabete dayanan düzenin kaçınılmaz sonucudur. Bu kötülüklerle baş edebilmek için onlara göre parlamenter sistem de işe yaramamaktadır.

Ütopik sosyalistler üretim araçlarının ortaklaşa kullanılmasına dayanan bir ekonomi kuracaklardır. Buna göre Utopistler "millileştirme, devletleştirme" değil "sosyalleştirme" yolunu seçmişlerdir. Üretim iktisadi planlamaya dayanacak, yaratılan servet üreticilerin ihtiyaçlarına uygun olarak dağıtılacaktır. Ütopik sosyalistler sanayinin millileştirilmesine karşı çıkmışlar, onlara göre devlet şekli ne olursa olsun etkinlik ve yaratıcılıktan uzak ve iktisadi sorunları çözme konusunda başarısız olarak görmektedirler.

Ütopistler mükemmel topluma derhal, fakat ihtilale başvurmadan kurmayı ummuşlardır. Onlar her türlü sınıf savaşını, şiddeti ve sınıf diktatörlüğünü reddetmişlerdir. Takip ettikleri yöntem eğitim ve iknadır. İşbirliğine dayanan toplum iktidarda bulunanların özverisi ile şahsi çıkarlarının yerine toplumun çıkarlarının ikamesi ile kurulacaktır. Krallar, devlet adamları ve kapitalistler hakaniyete dayanan bir sosyal düzenin kendilerinin ve her kesin yararına olacağı hususunda ikna edileceklerdir.

Uygulamada dört ütopik sosyalist ekolün ortaya çıktığı görülmektedir. Saint Simon makineli üretime yoksulluk problemini çözecek başlıca güç olarak bakmış, teknolojik gelişmeye ilk planda yer vermiştir. Organizasyon, üretim ve sanayileşme gerekli kabul edilen üç ana prensiptir.

Onun kuracağı toplumda doğal kaynakların istismarı, insanın insanı istismarının yerini alacaktır. Kurulacak yeni düzen sınıflardan oluşacaktır. Sınıflar üretim sürecinde sahip oldukları göreceli öneme göre bir hiyerarşi oluşturacaklardır. En üstte bilim adamları sonra mühendisler ve teknisyenler bunun altında sevk ve idareciler, sanatkarlar en altta da emekçiler yer alacaktır. Ancak emekçilere rahat bir yaşam standardı sağlamaya yeterli ücretler garanti edilecektir. Fırsat eşitliği sağlandığında her fert sosyal hiyerarşi içindeki yerini ken-

di kabiliyet ve çalışmasına göre belirleyecektir. Bireylerin milli hasıladaki payları üretime yaptıkları katkının oranına ve değerine göre belirlenecektir. Özel mülkiyet tabii bir hak olarak değil genel refahı arttırmanın ödülü olarak kabul edilecektir.

Saint Simon'un taraftarlarına göre bütün sosyal kurumlar, sayıca en fazla, fakat en fakir olan işçi sınıfının ahlaki, fiziki ve entelektüel gelişimi için çalışmalıdır. Onların benimsedikleri slogan şudur "herkes kabiliyetine göre, her kabiliyete yaptığı işe göre" ücret ödenmelidir, devlet üretici mülkün yegane sahibi olmalıdır.

Sismondi'de başlangıçta Adam Smith taraftarı iken sanayideki sonuçları gördükten sonra "görünmez el"e inancı kaybolmuştur. Ona göre yığın üretimin sonucunda sermaye gittikçe daha az elde toplanmaktadır. Üretim fazlasının tüketilebilmesi için geniş pazarlara ihtiyaç vardır.

Charles Fourier'e (1722-1837) göre müşterek mülkiyete dayanan bir hayat sorunların çözümüdür. Bu amacı gerçekleştirmek üzere falanj adını verdiği ortak üretim atölyeleri ve yerleşim bölgeleri düşünmüştür.

Charles Fourier'e (1722-1837) göre kapitalizm insanları mutlu edecek bir sistem değildir. Kıyasıya rekabete dayanan ekonomi kriz ve kitle sefaleti yaratır. Makineli üretim işçiye ücrete bağlı bir esir haline getirir. Onun kurduğu sistemde işçi bir ücretli değil işbirliği yapan bir kimse, iş ise geçinme aracı değil insanın kabiliyetini göstereceği ve kendi kendisini ifade edebileceği bir tatmin aracı olacaktır. Falanjdaki her kes çalışmak zorundadır. Özel mülkiyet ortadan kaldırılmayacak fakat falanja dahil bütün üyeler birleşik hisse senedi esasına dayanan bir şirkete ortak olacaklar emekleri karşılığı kendilerine ödenen miktardan başka kardan da pay alacaklardır. Böylece ahenk ve işbirliğine dayanan düzen barış içinde işleyecektir. Falanjlar ne bir ihtilal hareketi ne de siyasi reform hareketleri sonucunda kurulacaklardır. Falanjlar tamamen serbest irade ve serbest araçlarla kurulacaklardır. Fourier sınıf mücadelesi ve ihtilale dayanan şiddet hareketlerinden çekinmiş, bunun yanında ne kadar iyi niyetli bir girişime de dayansa devlet müdahalesinden de kaçınmıştır. Birlikteki çalışma düzeni, mevcut iğrenç ve itici çalışma şartlarından her bakıma farklı olmalı ve çalışmayı cazip hale getirmelidir. Bunun sağlanabilmesi için şu yedi şart yerine getirilmelidir:

1. Her işçi, emeğinin karşılığı ücretle değil, kâr payıyla ödenen bir iş ortağı olmalıdır.

2. Her erkek, kadın ya da çocuk, üç unsurla; sermaye, emek ve yetenek ile orantılı olarak hakkını alır.

3. Tarım ya da imalat işlerinde (bir defada) bir buçuk ila iki saatten daha uzun süre çalışmak imkânsız olduğundan, çalışma aralıkları günde sekiz kez olarak belirlenmelidir.

4. İşler, kendiliğinden bir araya gelen ve birbiriyle dostça rekabet eden ekiplerce yürütülmelidir.

5. Atölyeler ve çiftlikler, işçilere zarafet ve temizliğin albenisini sunacak şekilde düzenlenmelidir.

6. İşbölümü, cinsiyet ve yaş titizlikle dikkate alınarak, işçilerin kendilerini işe adayabilmelerini mümkün kılacak şekilde yapılmalıdır.

7. Bu iş bölümü, dürüst ve yetenekli olduğunu kanıtlayan her erkek, kadın ve çocuğun istediği iş dalında çalışma hakkını kullanmasına izin verebilmelidir.

Sonuç olarak, bu yeni düzende insanlar esenliğin, bugün ve gelecek için asgari yeterin garantisine sahip olur, tedirginlikten kurtulurlar.

Fourier falanjinların kurmak için gerekli sermayeyi sağlamak amacıyla zenginlere baş vurmuş fakat ihtiyaç duyduğu fonları sağlayamamıştır. Buna rağmen Fourier'in fikirleri bir hayli taraftar toplamış, kırktan fazla falanj kurulmuş ancak hepsi fon yokluğundan ya kötü idareden ya da işbirliğinin geliştirilememesinden dolayı başarısızlığa uğramıştır.

Robert Owen büyük bir kooperatifçi sosyalist olarak tanınmaktadır. Ona göre toplum küçük ve kendi kendine yeten sosyalist komüniteler kurmak suretiyle yeniden düzenlenebilir. Robert Owen (1771-1858), işçi sınıfı çıkarlarının savunucusu olmanın yanı sıra başarılı bir kapitalisttir. Manchester'da bir tekstil fabrikasında yöneticilik yaptıktan sonra, 1802'de İskoçya'nın New Lanark kasabasında köhne bir fabrika edinir ve işçilerin dehşet verici durumuna bizzat şahit olup çalışma şartlarını iyileştiren dizi "sosyalist" önlem alır. Owen, bu önlemleri işletmesinin rekabetçi pozisyonuna zarar vermeksizin uygulamış; nitekim bu başarı ona uluslararası ün kazandırmıştır. Kurduğu model fabrikada sosyal politika bakımından o zaman için önder olacak bir çok uygulamayı gerçekleştirmiştir. Ücretleri yükseltmiş, çalışma sürelerini kısaltmış (on saatten fazla kimseyi çalıştırmamış), çocukların çalışmasını önlemiş fabrikalardaki sağlıksız çalışma şartlarını düzeltmiş, tasarruf bankaları ve mağazaları kurmuştur. Bunların yüklediği tüm masraflara rağmen iş hacmini genişletmiş işi büyütülmüştür. Bu durumu açıklarken bu gün de benimsenen "çalışanların iş tatmini yükseldikçe verimliliği artar" ilkesini dile getirmiştir.

Owen sosyal sorunların kapitalizmde var olan rekabet ve kar hırsından kaynaklandığını bunların ortadan kaldırılması halinde sorunların da biteceğini iddia etmiştir. Ona göre üretim kar için değil fayda için yapılmalıdır.

Ütopik bütün planları başarısızlıkla sonuçlanmasına rağmen Owen in fikirleri İngiltere'de sosyal reform gelişiminde önemli rol oynamıştır.

Ütopik Sosyalizmin Sosyal Politikaya Etkileri

■ 19.yüzyılın ortalarından itibaren ütopik sosyalistler önemin kaybetmiş ve ortadan kalkmıştır. Bana karşılık daha sonraki devirlerde sosyal reformların gelişiminde önemli esin kaynağı olmuşlardır.

■ Yoksulluğun katlanılması gereken bir kader olmayıp sanayi devriminin yarattığı büyük servetin daha adil dağılımı sayesinde engellenebilecek bir sosyal sorun olduğu görüşünü ortaya atmışlardır.

■ Sınırsız rekabetin kötülüklerini ortaya koyarak kooperatifçilik gibi işbirliğine dayalı hareketlerin öncülüğünü yapmışlardır. Böylece sosyal politikanın araçlarından biri olan kendi kendine yardım mekanizmalarının oluşumunu sağlamışlardır.

■ Her bireyin ücret karşılığı istihdama hakkı olduğuna dair görüşü yaymak suretiyle modern tam istihdam görüşünün gelişmesine yardım etmişlerdir.

■ Planları başarısızlıkla sonuçlanmış olsa bile daha sonra dünyayı saran sosyalizm hareketine ilk hızı vermişlerdir.

■ Marx'ın kapitalizm eleştirisine zemin hazırlayarak Marxizm'in ve sonuçta buna reaksiyoner tedbir olarak sosyal politikanın gelişmesine etki etmişlerdir.

HİRİSTİYAN SOSYALİST HAREKETLER

Hiristiyan Sosyalizmi olarak bilinen hareketler 19.yüzyılın içinde sosyal protesto hareketi olarak doğmuştur. Bu hareket sanayi devriminin doğurduğu sosyal huzursuzluk ve kötülüklerle çare bulmak isteyen bazı Katolik ve Protestan çevrelerde taraftar toplayabilmiştir. Hareketin ortaya çıkışında iki temel etken bulunmaktadır. Birincisi kapitalist sistemin yarattığı kötülükleri ortadan kaldırmak, ikincisi ise yoksulluk ve zamansızlık nedeniyle dinden uzaklaşan işçileri tekrar kilisenin etki alanı içine almak.

Yaşanmakta olan liberal kapitalizm ve onun içinde temel güdü olan kar hırsı ve rekabet Hz.İsa'nın öğretilerine uymamaktadır. Sosyalist din adamlarına göre insanlara gereken değeri vermeyen, yoksullaştıran ve onları günahkar bir yaşama zorlayan sistem ortadan kaldırılmadıkça Hz.İsa'nın öğretileri yaşama geçirilemez. Bu durumdur zaten zorlu yaşam ve çalışma koşullarından dolayı kilise cemaatindeki azalmadan da görülmektedir.

Diğer laik sosyalistler gibi Hiristiyan sosyalistler de kapitalizmi esas itiba-riyle reddetmişlerdir. Onlara göre bencillığe dayanan bir sistem Hiristiyanlıktaki kardeş sevgisi prensibi ile bağdaştırılamaz. Emeğe ve emekçiyi bir insan olarak değil üretim sürecindeki bir mal gibi gören kapitalizm, Hiristiyanlığın insanlığın yüceliği prensibini ihlal etmiştir. Bu nedenle husumete ve rekabete değil kardeşliğe ve işbirliğine dayanan bir ekonomik sistem Hiristiyanlık idealleriyle daha bağdaşık olacaktır. Bu düzende hizmet arzusu, kar arzusunun yerini alacaktır.

İşçi sınıfının ilgisini çekebilmek için kilisenin sadece öbür dünya ile meşgul olmadığını, aynı zamanda yeryüzündeki sosyal ve ekonomik şartlarla da yakından ilgilendiğini iddia etmişlerdir. Hiristiyanlık insanlığı yalnız öbür dünyada değil yeryüzünde de mutlu etmeye çalışmalıdır. Hiristiyan sosyalistler yoksulluğu, çözümlenmesi gereken bir problem olarak kabul etmişler ve yoksulluğun ancak Hiristiyanlık prensiplerinin iktisadi düzene uygulanması sayesinde ortadan kaldırılabilceğini ileri sürmüşlerdir.

Sosyal Katoliklik ve Sosyal Protestanlık olarak iki temel ekole ayrılan hareket günümüze doğru kiliseden çıkıp siyasetin içine girerek Hiristiyan temelli partilerin doğması ile ayrı bir ivme kazanmıştır.

ANARŞİZM

Anarşizm 19.yüzyıldaki en aşırı sosyal protesto hareketi olarak dikkat çekmektedir. Anarşizm hem burjuvaya, hem demokratik yönüyle kurulu liberal düzende karşı çıkmakta, hem de Marksist ve reformist yönüyle sosyalizmi reddetmektedir.

Anarşizm bir sosyal protesto hareketi olarak başlıca rakibi olarak gördüğü sosyalizmden doktrin, metot ve espri bakımından geniş ölçüde farklı bulunmaktadır. Sosyalizm maddeci bir hayat görüşüne sahip iken anarşizm her türlü otoriteyi reddederek idealist bir hayat görüşüne dayanmaktadır. Sosyalizm ile anarşizm arasında şiddetli bir husumet ve çatışma mevcut olagelmıştır.

Anarşistler insanın yapısının iyi huylu ve makul olduğunu iddia etmişlerdir. İnsanı zorlamaya dayalı otoritenin baskısına tabi tutulunca kötü ve irrasyonel

bir şekilde bürünmektedir.Devlet hakimiyetinden önceki devrelerde insan hayatı tabiat kanunlarına uygun olarak hürriyet ve eşitliğe dayanıyordu.Devletin doğuşuyla bu ideal durum ortadan kalkmıştır. Ancak ideal bir hayat tarzı olarak tabii düzen fikri devam etmiş ve iyi toplumun yaratılması yolunda insanlara yol göstermiştir.

Anarşizm ideolojinin temelini "bireyin üstünlüğü" görüşü teşkil etmektedir. Her birey istediğini yapmakta serbesttir. Bu bakımdan tam bir hürriyete sahiptir, yeter ki hareketleri diğer bireylere herhangi bir zarar vermesin. Bu nedenden dolayı anarşizm gücünü baskıcı otoriteden alan siyasi, sosyal, ekonomik ve dini bütün müesseselere muhaliftir. Bu çeşit müesseselerin her filii birey hürriyetlerine bir tecavüz oluşturmaktadır. Ferdi bu tecavüz ve tehditlerden kurtarmak için anarşizm bu müesseseleri yıkmayı amaç edinmiştir. Bu müesseselerin başlıcaları devlet, kilise, mülkiyet ve ailedir.

Anarşistlere göre baskıcı müesseselerin en kötüsü devlettir. Anarşizm devletin varlığını haklı göstermeye çalışan bütün görüşleri reddetmiştir. Devletin barış ve güvenliğin muhafazası için gerekli olduğunu iddia eden liberal görüş, devletin başlıca gelişme aracı olduğunu iddia eden radikal görüş ve son olarak devletin işbirliğine dayanacak toplumun kurulmasında başlıca araç olduğunu iddia eden sosyalist görüş anarşizm tarafından reddedilmiştir. Devlet barışı sağlayacak bir mekanizma olma yerine kendini koruma adına çok daha büyük baskı kuran, şiddet uygulayan bir müessese olarak görülmektedir. İnsanlık bu müesseseyi ortadan kaldırmadıkça tam bir hürriyete kavuşamayacaktır. Devleti ancak bir ihtilal ortadan kaldıracaktır. Böyle bir ihtilal gerçekleştiğinde, hür komünitelerden oluşan bir federasyon devletin yerine geçecektir. Bu hür komüniteler ortak işlerini karşılıklı anlaşma ve serbest sözleşmeler yolu ile yürüteceklerdir.

Anarşistlerin iddiasına göre ancak hür bir toplumda insan tam bir hürriyete sahip olabilir. "Hür toplum" deyiimiyle bireylerin tam bir gelişmeye ulaşabileceği ve her meselede serbestçe işbirliği yapmak imkanının geliştirebileceği bir sosyal düzen düşünülmüşlerdir. Devlet denilen soğuk ve baskıcı mekanizma yok olacak ve onunla birlikte bütün örgütlü baskı ve şiddet şekilleri de ortadan kalkacaktır. Bunların yerine bireyler, guruplar, bölgeler ve milletler arasında serbest ve kendiliğinden gelişecek bir işbirliği oluşacaktır. Bu üniteler mahalli, bölgesel, milli ve milletlerarası federasyonlar içinde birleşeceklerdir.İnsanda tabii olarak bulunan iyilik ve karşılıklı yardım içgüdüsi, bu işbirliği sisteminde hür ve mükemmel bir ifade imkanı bulacaktır. Gelecekteki bu çeşit bir toplumda hiç bir zorlama, hiçbir kanun, hiçbir hükümet mevcut olmayacaktır. Bunların yerine herkesin ortak kabul ile doğacak belirli davranış kalıpları geçecektir.

Servetin kullanılışı anarşist ideolojinin önemli bir meselesi olmuştur. Ancak bu meselede ortaya çıkan fikir ayrılığı iki ayrı ekol, komünist anarşizm ve ferdiyetteci anarşizm oluşturmıştır. Komünist anarşizme göre bütün mülk ve servet, topluluğu temsil eden bir birlik tarafından ortaklaşa kullanılmalıdır. Bu sistemde her üye bedeni, fikri yada artistik bakımdan kendine en fazla uyan işte çalışmak hususunda serbest olacaktır. Yine her üyeye ister çalışma iktidarında olsun yada olmasın geçim ve rahat yaşam imkanı garanti edilecektir.

Komünist anarşistlerin inancına göre, tembeller de kamu oyu baskısı sonucunda utanarak çalışmak zorunluluğu duyacaklardır. Yaratılan servetin dağılımında ise "herkes kabiliyetine göre üretime katılacak, herkese ihtiyacına göre pay alacaktır" prensibi kullanılacaktır.

Ferdiyetçi anarşistlerin savunduğu dağılım prensibi ise oldukça farklı idi. Onlar mülkiyetin bizzatıhi kötü bir şey olmadığını, ancak mülk sahiplerinin sahip oldukları monopol ve imtiyazlar yoluyla bu mülkü başkalarını istismar etmek için kullandıklarını, özel mülkiyetin bu sebeple kötü bir mahiyet kazandığını iddia ediyorlardı. Gerçekte mülkiyet ferdin yaşaması için zorunludur; fert kendi emeği sayesinde elde ettiği şeyler üzerinde haklara sahip olmalıdır. Ancak bağımsız üreticilerin kooperatif teşebbüsler kurmalarına izin verilmelidir.

Anarşizmin nasıl kurulacağı hususunda değişik ekoller tarafından değişik metotlar savunulmuştur. Bunların arasında tamamen barışçı metotlar olduğu gibi sadece şiddet yolunu benimseyenler de vardır. Felsefi Anarşizm olarak bilinen ekol anarşizmin tedricen ve ikna yoluyla kurulması gerektiğini ileri sürmüştür. Bu görüşün taraftarları her çeşit şiddeti reddetmişler hatta yiyecek temini maksadıyla hayvanların öldürülmesini dahi reddederek vejeteryan belenmeyi savunacak kadar ileri gitmişlerdir. Bir diğer ekol mensupları ise terörizm yoluyla anarşist fikirlerin daha kolay gerçekleştirileceğini ve halkın anarşizm amacına sempatisini daha kolay sağlayabileceğine inanmışlardır.

Kendisini anarşist olarak niteleyen ilk düşünür Fransız Pierre Joseph Proudhon'dur "pozitif anarşi" adını verdiği eserde gerçekten sınıfsız bir toplum esaslarını ortaya koymaya çalışmıştır. Bu düzende mülkiyet ortadan kaldırılaacağı için rant, kar ve faizde ortadan kalkacaktır. Bunun yerine kurulacak sistemde bir çiftliğin yada üretici atölyenin mülkiyeti sadece onu işleten şahısa ait olacaktır. Üretilen bütün mallar işçi-malik e ait olacak, böylece işçi emeğinin tam karşılığını almış olacaktır.

SENDİKALİZM

Fransa'da 19. yüzyılın son on yılı içinde sendikalizm adı altında yeni bir sosyal hareket doğmuştur. Bu hareketin kurucuları, anarşizmin başarıya ulaşması karşısında hayal kırıklığına uğramış Fransız Anarşistleridir. Onlara göre anarşizm, esas itibarıyla topluma küskün kimselerle gerçeklerden uzak yaşayan filozofların dikkatini çekmiş, fakat işçi sınıfına hitap edememiştir. İşçi sınıfının desteğini almayan hiçbir ihtilalci hareket başarıya ulaşamaz. Bu sebeple sendikalistler esas itibarıyla işçi sendikalarını hedef alan yeni bir ihtilalci harekete öncülük etmek istemişlerdir. Ancak sendikalar üzerindeki baskı ve sınırlamalar kaldırılmadıkça ve bu kuruluşlar merkezi bir yapıya ve idareye kavuşmadıkça söz konusu amacın gerçekleşemeyeceğini de belirtmişlerdir.

İşçilerin bir araya gelerek oluşturdukları yapılar başlangıçta liberal kapitalizmin serbest işleyen piyasa güçlerine müdahale olarak kabul edildiği için sisteme zararlı unsurlar olarak görülmüş ve yasaklanma yoluna gidilmiştir. Bana rağmen oluşan işçi örgütleri fiili örgüt olarak kalmış yasal korumalardan yararlanamamıştır.

Fransa'da sendikalar 1884 tarihine kadar tam bir hürriyete kavuşmamışlardır. Bu tarihte Üçüncü Fransız Cumhuriyetinin çıkardığı bir kanun ile sendikaların faaliyetleri tanınmış ve daha önce konulmuş bulunan bütün hukuki sınırlamalar kaldırılmıştır. 1895 de sendikaların büyük bir kısmı bir araya gelerek CGT (Confederatin Generale du Travail) adıyla milli seviyede bir konfederasyon kurmuşlardır. Yine aynı tarihte sendikalı işçileri çalıştıkları işkoluna bakmaksızın çeşitli şehirlerde bir arada toplamak amacını güden sendika merkezleri kurulmuştur. Bu kuruluşlarda kendi aralarında milli seviyede bir konfederasyon kurmuşlardır. 1902 de bu iki üst kuruluş birleşmiş ve böylece bütün işçi hareketi tek bir konfederasyonda temsil edilme imkanına kavuşmuştur. Bu önemli olay sendikalizmin amacına hizmet etmiştir.

Sendikalizmin eğer bir kurucusu varsa bu Fernand Pelloutier'dir. Herşeden önce bir anarşist olan Pelloutier sosyalizme karşı ihtilalci bir hareket olan sendikalizmin esaslarını ve felsefesini çizmiştir. Geniş ölçüde Pelloutier'in etkisinde kalarak CGT 1906'daki kongresinde sendikal birliğin tüzüğü kabul edilmiştir. Sendikalizm de diğer muhalefet hareketleri gibi kapitalist sistemin ortadan kaldırılmasını ve bunun yerine işbirliğine dayanan bir sosyal düzen kurulmasını öngörüyordu. Bu hedefe varmak için ortaya konan ideoloji çeşitli doktrinlerden alınmış fikir ve taktiklerle karma bir özellik taşıyordu. Bunların bazıları anarşizmden alınmıştır, bazıları Marksizm'e ait fikirlerdir, bazıları da bu harekete özgün fikirlerdir.

Sendikalizm anarşizmden devletin reddi fikrini almıştır. Sendikalistlere göre devlet "iktidardaki sınıfın kılıcıdır ve diğer sınıfların çıkarlarını koruma gücünden mahrumdur". Parlamentolar, demokratik ülkelerdeki şekliyle işçi çıkarlarını gerçekleştirmek için yeterli değildir. Zaten burjuva tarafından burjuva çıkarlarını gerçekleştirmek üzere toprak sahibi aristokratların elinden iktidarı devralmak üzere kurulmuş müesseselerdir. Burjuva çıkarlarına hizmet edecek şekilde kurulduğu için ondan işçi çıkarlarına hizmet yolunda faydalanmak mümkün değildir. Bu nedenle sendikalistler işçilere seçimleri boykot etmeleri tavsiyelerinde bulunmuşlardır. Çünkü siyasi partiler özellikleri icabı işçi sınıfının meselelerini çözme konusunda yeterli değildir. Var olan partiler işçiler, çiftçiler, sanayiciler, çalışanlar, esnaflar gibi farklı ve birbirine zıt çıkarları temsil eden çeşitli sosyal unsurlardan meydana gelmişlerdir. Üstelik kitle partisi olma iddiasında bulunan partiler her çıkar gurubuna şirin gözükmek ve onların desteğini almak için birbirine zıt çıkarları dahi gerçekleştireceklerini iddia etmeleri büyük bir kandırmacadır. Sınıf mücadelesi bir parti mücadelesi haline getirilemez çünkü iktisadi güç siyasi güçten önde gelmelidir. Burjuva ile proletarya arasındaki savaş siyasi alanda değil iktisadi alanda geçmektedir.

Sendikalizm Marksizm'den sınıf mücadelesi doktrinini almış ve bunun üzerinde ısrarla durmuştur. Bu mücadelede ana rol ve görev işçiler tarafından yalnızca işçi çıkarlarına hizmet etmek gayesiyle oluşturulmuş bir müessese olan sendikalara verilmiştir. Emegın merkezleşmiş gücünü temsil eden bir organ olarak sendika, sınıf savaşını siyaset, parlamento, siyasi parti gibi endirekt yollarla değil ekonomik alanda direkt faaliyetlerle gerçekleştirecektir.

Sendikalizmin sosyal muhalefet akımlarına yaptığı özgün katkı, sendika-

nın işçiler için bir kurtuluş aracı olarak kullanılması ve kabul edilmesidir. Sendikalizm sendikalar aracılığı ile toplumda işbirliğine dayanan bir toplum yaratma amacını güden ihtilalci bir hareket olarak tanımlanabilir. İşçileri kapitalist toplumda diğer sınıflardan ayıran tek müessese olarak sendika, tarihi bir görev olan kapitalizmin yıkılması fonksiyonunu gerçekleştirecek tek araç niteliğini taşımaktadır. Bu hedef için sendikalar, işçinin hayat standartlarını yükseltme mücadelesinin ötesinde örgütlenerek ihtilalci bir kuvvet olarak sistemi değiştirmeye çalışmalıdırlar. Bu hedefe ulaşmada en büyük araç, bütün işçilerin katıldığı kitle sendikalarının oluşturulmasıdır.

Sendikalar ilk olarak vasıflı işçilerin kurduğu lokal meslek sendikaları şeklinde ortaya çıkmışlardır. Eğitimli ve belli bir mesleğe sahip işçiler içine düşükleri sefaletten kurtulma yolları aramaları ve bu yolda örgütlenmeleri tabiidir. Ancak bu sendikalar küçük ve dağınık bir yapı oluşturmaktadırlar. Meslek sendikaların yerine milli seviyede istihdam edilen vasıflı vasıfsız bütün işçileri örgütleyen kitle sendikaları oluşturulmalıdır. Ancak büyük sendikalar, işçilerin kapitalist işverene karşı sınıf düşmanlıklarını arttırmak yoluyla sınıf dayanışmasını kuvvetlendirebilirler. Sendikaların büyümesi işçi sınıfını hürriyete kavuşturma ve geleceğin toplumunun oluşturulabilmesi için hayati önem taşımaktadır. Endüstriyi kontrolü altına alacak sendikalar kendi isteklerini topluma kabul ettirebileceklerdir. Bu açıdan sendikalistlerce işyerinin sendika tarafından ele geçirilmesi, devletin ele geçirilmesinden daha önemlidir.

Sendikalizmin teorik yönünü geliştiren önemli bir isim George Sorel'dir Kendisi bir mühendisten sosyoloji ve felsefe ile ilgilenmiş, 1908 de yazdığı eserinde, yirminci yüzyılın çürümüş ve kısır bir burjuvazi ile canlı ve yaratıcı proleterya arasındaki mücadeleyle şekilleneceğini iddia etmiştir. Sorel sendikalizmin felsefesine, bir işkolunun bütününe yada tüm ülkeyi kapsayan ve çoğu kez toplu pazarlık dışı siyasi amaçlarla yapılan genel grevleri getirmiştir. Ona göre genel grev bir "sosyal efsane" anlamını taşımakta ve dinamik bir kuvveti göstermektedir. Sorel'in iddiasına göre işçilerin kurtuluşu, yapacakları bir ihtilal ile yani genel grevlerle, kapitalizmi yıkarak işçi sınıfını hürriyete kavuşturacak düzeni kurmalarından geçmektedir. İşçilerin kurtuluşu böyle bir sosyal efsaneye sahip olurlarsa ve kurtuluş gününe inanırlarsa mümkün olacaktı.

Sorel kapitalizmin ancak şiddet yoluyla yıkılabileceğine inanıyordu. Şiddet terörizme özgü davranışlar olarak değil, savaş kavramıyla izah edilmesi gerekirdi. Sorel sınıf savaşında şiddete başvurma'nın milli bir savaş'taki şiddet kadar meşru olduğunu iddia ediyordu. Bundan dolayı sınıf bilinci ve dayanışmasının kuvvet alacak işçiler, kendi sınıflarına düşmandığı bir sınıfa karşı disiplinli bir şekilde örgütlenmelidirler. Proleter ordunun önderleri mücadeleci işçilerden meydana gelecek elit bir zümre, cüretkar bir azınlık olacak, bunlar örgütsüz ve disiplinsiz dayanışma ruhundan uzak kütleleri ihtilalci hedeflere ulaştırmak yolunda onlara önderlik edeceklerdir.

Sendikalistler, kapitalizme karşı savaş ilan etmiş ve bu savaşın işverenlere karşı işçiler tarafından işyerlerinde yapılmasını istemişlerdir. İşçilerin yapacağı bu mücadelede sendikalistlerin iddiasına göre en kuvvetli silah grev olmasıdır. Grev doğrudan doğruya işverenlere karşı girişilecek hareketlerin en canlı şeklini oluşturmaktadır. Grev sendikalı işçilerin dayanışma gücünün bir ifade-

si olarak da görülebilir. Özellikle kömür, demir çelik ve demiryolları gibi temel endüstrilerde yapılan ve memleketin iktisadi hayatını tamamen felce uğratan grevler önemlidir. Sendikalist ideolojiye göre sınıf savaşının devamlı şekilde yürütülmesi gereklidir. İşçiler grev yapmadıkları zaman işverenlere karşı girişecekleri eylem sabotaj yada işbaşında grev olmalıdır. Sabotaj makineleri kırmak, iş başında yeteri kadar gayret göstermemek, verimliliği bilinçli bir şekilde düşürmek ve düşük ücret karşılığında düşük miktar ve kalitede iş çıkarmak gibi yollarla üretim sürecini aksatmak amacını gütmektedir. Böylece şiddet hareketleri sadece mülkiyete yöneltilecek, bireyler hedef almayacaktır.

Sendikalistler sosyal bir ihtilalin zorunlu olarak işçilerle silahlı kuvvetler arasında bir çatışmaya yol açacağını öngörmüşlerdir. Böyle bir çatışmada olası bir yenilgiyi önlemek için militarizm aleyhinde propaganda yaparak silahlı kuvvetlerin işçilerin ihtilal gücünü zayıflatmasına engel olmaya çalışmışlardır. İşçilerin askerlik yapmaktan kaçınmaları fikrini savunmuşlar, bunun gibi askerlerden grevci işçilere ateş etmemelerini istemişlerdir. Aynı şekilde parlamentonun ordu için ödenek ayırmaması konusunda baskı yapmışlardır.

Emek ve sermaye arasındaki var olan sürekli çatışma ortamı bütün işçilerin ülke çapında yapacağı genel greve için hazırlık olarak değerlendirilmektedir. Beklenen saat gelince bütün işçiler çalıştıkları işleri bırakarak ihtilali başlatacaklardır. Askerler işçilere katılacaktır. Sosyal ihtilal bu şekilde işçilerin kapitalistlere karşı kazanacakları zaferle sonuçlanacaktır.

Sendikalistlerin kapitalizmi yıkmak için geliştirdikleri yolların açık ve ayrıntılı olmasına karşılık, kurmak istedikleri yeni sosyal düzen hakkındaki görüşleri belirsiz ve bulanıktır. Temel felsefelerinin gereği olarak sendikalistler bütün iktisadi faaliyetlerin merkezi olarak sendikaları görüyorlardı. Başlangıçta kapitalizme karşı savaşı idare edecek bu organ, sendikalizmde bir üretim ve dağıtım organı haline gelecek, ülkenin iktisadi hayatı böylece sendikaların sorumluluğuna devredilecekti. Her teşebbüs sendika üyeleri tarafından kontrol edilecekti. Bu sendikalara artık "kooperatif birlik" denecekti. Seçilmiş memurlarla idare edilen bu birlikler daha sonra büyük bir endüstriyi temsil eden bir federasyonun bünyesi içinde birleşeceklerdir. Aynı ayrı endüstrileri temsil eden federasyonların bir araya gelmesiyle kurulacak bir konfederasyon devletin yerini alacak ve iktisadi hayatın yürütülebilmesi için gerekli faaliyetleri koordine edecektir.

Yirminci yüzyılın başlarında sendikalizm özellikle Fransa, İtalya ve İspanya'da bir zaman için hızlı bir gelişme göstermiştir. Hatta Fransa'da bütün bir işçi hareketinin tamamına sendikalistler hakim olmuşlardır. 1906'da Fransız Sendikalar Birliği (CGT) bu amaçla genel grev ilan etmiş ancak bütün işçiler CGT'nin çağrısına uymayınca grev başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Bu grevden dört yıl sonra CGT'nin başlattığı demiryolları genel grevi olmuştur. Bu grev memleket ekonomisini felce uğrattıncaya devlet bu greve karşı harekete geçerek seferberlik ilan ederek grevcileri daha önceleri yapmış oldukları askerlik hizmetinden dolayı milli ordunun ihtiyat kuvvetini oluşturduklarını belirtmiş bu itibarla asker olarak işbaşı yapmalarını emretmiştir. İşçiler bu defa asker sıfatıyla demiryollarının işletmek mecburiyetinde kalınca, grev başarısızlıkla sonuçlanmıştır.

Bu başarısızlıklardan sonra Birinci Dünya Savaşı ve bunu takip eden güçlükler sendikalizmin gerilemesine yol açmıştır. Fransa Almanya'nın saldırı tehlikesine maruz kalınca CGT için vatanseverlik duyguları ihtilalci amaçların önüne geçmiş, CGT sendikalist prensip ve taktiklerden vazgeçmiş ve ülkenin savunulmasında hükümeti desteklemiştir. Savaş sonrasında ise yeni bir ihtilalci hareket olarak komünizm daha önce sendikalizme bağlı bir çok kişiyi kendisine çekmiştir. Sorel de komünist olmuş, örgütlü bir hareket olarak Fransız sendikalizmi tamamen ortadan kalkmıştır

MARKSİST SOSYALİZM

Marksizm, 19. yüzyılda kendi açılarından zirveye ulaşmış olan üç düşünsel kaynaktan beslenmiştir: İngiliz ekonomi-politiği, Alman felsefesi ve Fransız ütöpik sosyalizmi. Bu üç bileşen, Marx ve Engels tarafından yoğun bir entelektüel ve siyasal eleştiriden geçirilerek eşit ve özgür bir insanlık ütopyasının yaşama geçirilmesinin teorisi ve pratiği olarak Marksizm'de erimiş ve dönüştürülmüştür.

Marksizm, "bilimsel sosyalizm" olarak bilinen ideolojinin kurucu isimlerinden Karl Marks'ın ve Friedrich Engels'in görüşlerini temel alan öğretinin genel adıdır. Marksizm bir öğreti olarak siyasal, ekonomik ve felsefi bir bütünlük içerir. Marksizm, ideolojik alanda, esas olarak sınıflar savaşımı teorisini ortaya atan ve bu savaşımın zorunlu sonucu olarak proletarya diktatörlüğüne ve oradan da toplumsal eşitlik ve özgürlük dünyası komünizme varılacağını öngören bir öğreti olarak tanımlanır.

Karl Marx (1818-1883), "bilimsel sosyalizm"ın kurucusudur. Marx altı yaşında Hristiyanlığa intisap eden, Renanyalı Yahudi bir hukukçunun oğludur. Hegel'in tarih felsefesi ve diyalektik düşünce tarzından üniversite öğrencisiyken etkilenmiş, 1840'ların ortasında, kendisine solcu gazetecilik yaptığı gerekçesiyle verilen cezadan kurtulmak için Almanya'dan kaçmıştır. Hayat boyu birlikte çalışacağı Friedrich Engels ile Paris'te tanışır ve Robert Owen ve Charles Fourier gibi "ütopyacı"ların sosyalizm görüşüyle yakından ilgilenir. Yaşamını, tarihe katkıda bulunacak nitelikte, uluslararası bir işçi sınıfı hareketi oluşturmaya adanmıştır. "Marksist sosyalizm"ın klasik söylemi olan Komünist Manifesto, Marx ve Engels tarafından, bir grup sürgün edilmiş Alman işçisinin talebi üzerine, 1847'de bir parti programı olarak kaleme alınmıştır.

Bugüne kadarki bütün toplumların tarihi, sınıf mücadeleleri tarihidir. Özgür insan ile köle, patrisyen ile plep, senyör ile serf, lonca ustası ile kalfa, kısacası, ezen ile ezilen sürekli karşı karşıya gelmiş, her seferinde ya bütün toplumun devrimci bir dönüşüme uğramasıyla ya da çatışan sınıfların birlikte çöküşüyle sonuçlanan, kimi zaman gizliden gizliye, kimi zaman açıktan açığa, kesintisiz bir mücadele içinde olmuşlardır.

Tarihin daha önceki çağlarında hemen her yerde, toplumsal konumların derece derece kademelendirildiğini, toplumun çeşitli katmanlara bölündüğünü görüyoruz. Eski Roma'da patrisyenler, şövalyeler, plepler, köleler; ortaçağda feodal beyler, vasallar, lonca ustaları, kalfalar, çıraklar, serfler ve bu sınıfların hemen hepsinde de alt kademeler. Feodal toplumun yıkıntıları arasından yük-

selen modern burjuva toplumu, sınıf karşıtlıklarını ortadan kaldırmamıştır. Modern burjuva toplumu, eski sınıfların yerine yeni sınıflar, eski baskı koşullarının yerine yeni baskı koşulları, eski mücadele biçimlerinin yerine de yeni mücadele biçimleri getirmekten öteye gitmemiştir. Çağımızın burjuva çağının ayırt edici bir özelliği vardır: Sınıf karşıtlıklarını yalınlaştırmıştır. Bütün bir toplum, her geçen gün daha fazla, iki büyük düşman kampa, birbiriyle doğrudan doğruya karşı karşıya gelen iki büyük sınıfa, yani burjuvazi ile proletaryaya bölünmektedir.

Burjuvazi, tarihte son derece devrimci bir rol oynamıştır. Burjuvazi, hâkimiyeti ele geçirdiği her yerde, bütün feodal, ataerkil, romantik-duygusal ilişkilere son vermiştir. İnsanı "doğal efendiler"ine bağlayan karmakarışık feodal bağları acımasızca kesip atmış ve insanla insan arasında katıksız çıkardan, duygusuz "nakit ödeme"den başka bir bağ bırakmamıştır. Dinsel tutkunun, şövalye ruhunun, küçük burjuva duygusallığının en yüce coşkularını bencil hesabın buzlu surlarında boğmuştur. Kişisel değeri değişim değerine dönüştürmüş ve belgelenmiş, kazanılmış hak olan sayısız özgürlüğün yerine, o tek, vicdansız ticaret özgürlüğünü geçirmiştir. Tek kelimeyle, dinsel ve siyasal aldatmacaların ardına gizlenen sömürünün yerine apaçık, utanmaz, dolaysız, kaba sömürüyü geçirmiştir. Burjuvazi onca zamandır saygı duyulan, dinsel bir çekingenlikle yaklaşılan meslekleri çevreleyen kutsal haleyi söküp atmıştır. Hekimi de, avukatı da, rahibi de, ozanı da, bilimadamını da kendi ücretli emekçisi yapıp çıkmıştır. Burjuvazi, aile ilişkisinin dokunaklı-duygusal örgüsünü yırtıp atmış, onu basit bir para ilişkisine indirgemıştır. Burjuvazi, Orta Çağda gericiliğin o kadar hayran olduğu kaba kuvvet gösterisinin miskin bir tembellikle nasıl da bütünleştiğini açığa çıkarmıştır. İnsan faaliyetinin neler yaratabildiğini ilk ortaya koyan, burjuvazi olmuştur. Mısır piramitlerinden, Roma'nın su kemerlerinden ve gotik katedrallerden kat kat üstün harikalar yaratmıştır burjuvazi; bütün eski kavim göçleri ve Haçlı Seferleri'nden çok farklı seferler gerçekleştirmiştir. Burjuvazi, üretim araçlarını, dolayısıyla üretim ilişkilerini ve bunlarla birlikte toplumun bütün ilişkilerini sürekli devrimselleştirmeksizin var olamaz. Oysa eski üretim biçimlerinin olduğu gibi korunması, daha önceki bütün sanayici sınıfların ilk varlık koşuluydu. Üretimin durmadan altüst olması, bütün toplumsal koşulların aralıksız sarsılması ve sonu gelmez bir belirsizlik ve hareketlilik, burjuva çağını daha önceki bütün çağlardan ayırır. Bütün kemikleşmiş, donmuş ilişkiler, arkaları sıra gelen eski ve saygıdeğer düşünce ve görüşlerle birlikte silinip gidiyor, yeni oluşarlarsa daha kemikleşmeye fırsat bulamadan eskiyor. Yerleşmiş, kurumsallaşmış ne varsa buharlaşıyor, kutsal olan her şey ayaklar altına alınıyor ve sonunda insanlar, sosyal durumlarına ve karşılıklı ilişkilerine, soğukkanlılıkla ve mantıkla bakmak zorunda kalıyorlar. Ürünleri için durmadan genişleyen bir pazara duyduğu ihtiyaç, burjuvaziye yeryüzünün dört bir bucağına koşturuyor. Burjuvazi, her yerde yuvalanmak, her yere yerleşmek, her yerle bağlantılar kurmak zorundadır. Burjuvazi, dünya pazarını sömürerek, bütün ülkelerdeki üretim ve tüketime kozmopolit bir nitelik kazandırmıştır. Burjuvazi, gericileri büyük bir yasa boğarak, sanayinin ayakları altından, üzerinde durduğu ulusal zemini çekip almıştır. Nicedir süregelen bütün eski ulusal sanayiler yıkılmıştır ve her gün yıkılmaktadır. Bunların yerini, kurulmaları bütün

uygar uluslar için bir ölüm kalım sorunu haline gelen yeni sanayiler; artık yerli hammaddeleri değil de, en uzak yerlerden getirilen hammaddeleri işleyen sanayiler; ürünleri yalnızca ülke içinde değil, aynı zamanda dünyanın dört bir yanında tüketilen sanayiler almaktadır. Ülke içinde üretilen mallarla karşılanan eski ihtiyaçların yerini, uzak ülke ve iklimlerin ürünlerini zorunlu kılan yeni ihtiyaçlar alıyor. Eski yerel ve ulusal içe kapalılığın ve kendi kendine yeterliliğin yerine, ulusların çok yönlü ilişkileri ve çok yönlü karşılıklı bağımlılığı geçiyor; üstelik yalnızca maddi üretimde değil, düşünsel üretimde de. Tek tek ulusların yarattığı düşünsel ürünler herkesin ortak malı olmaktadır. Ulusal tek yanlılık ve dar kafalılık, her geçen gün biraz daha olanaksızlaşmakta ve çeşitli ulusal ve yerel edebiyatlardan bir dünya edebiyatı doğmaktadır.

Burjuvazi, bütün üretim araçlarının hızla gelişmesi ve son derece kolaylaşmış iletişim ile bütün ulusları, hatta en barbarlarını bile uygarlığın içine çekiyor. Mallarının ucuz fiyatları, burjuvazinin, bütün Çin Setlerini yerle bir ettiği, barbarların yabancılara duyduğu en inatçı nefreti dize getirdiği ağır toplardır. Bütün ulusları, eğer yok olup gitmek istemiyorlarsa, burjuva üretim biçimini benimsemeye zorluyor; bütün ulusları, kendisinin uygarlık dediği şeyi kabullenmek, yani burjuvalaşmak zorunda bırakıyor. Tek kelimeyle, burjuvazi, kendi suretinde bir dünya yaratıyor. Burjuvazi, kırkı kentin hâkimiyeti altına soktu. Koca koca kentler yarattı, kırsal nüfusa oranla kent nüfusunu büyük ölçüde artırdı ve böylece nüfusun hatırı sayılır bir kesimini kırsal hayatın miskinliğinden kurtardı. Tıpkı kırkı kente bağımlı kıldığı gibi, barbar ve yarı barbar ülkeleri uygar ülkelere, köylü ulusları burjuva uluslara, Doğu'yu Batı'ya bağımlı kıldı.

Burjuvazi, nüfusun, üretim araçlarının ve mülkiyetin parçalanmasına her geçen gün biraz daha son veriyor. Burjuvazi, nüfusu bir araya topladı, üretim araçlarını merkezileştirdi ve mülkiyeti birkaç elde topladı. Bunun zorunlu sonucu, siyasal merkezileşme oldu. Farklı çıkarları, yasaları, yönetimleri ve gümrükleri bulunan, hemen hemen sadece müttefik olan bağımsız eyaletler, tek bir yönetimi, tek bir hukuk sistemi, tek bir ulusal sınıf çıkarı, tek bir sınırı ve tek bir gümrük tarifesi bulunan tek bir ulusta bütünleşmeye zorlandılar.

Burjuvazi, henüz yüzyılı bulmayan sınıf hâkimiyeti süresince, daha önceki kuşakların hepsinden daha kitlesel ve daha muazzam üretici güçler yarattı. Doğa güçlerinin boyunduruk altına alınması, makineler, kimyanın sanayi ve tarıma uygulanması, buharlı gemiler, demiryolları, telgraf, koskoca kıtaların tarıma elverişli kılınması, ırmakların ulaşımına açılması, nüfusun yerden mantar biter gibi çoğalması; toplumsal emeğin bağrında böylesine üretici güçlerin yatığının daha önce hangi yüzyıl sezmişti ki? Demek ki şunu gördük: Burjuvazinin üzerinde yükseldiği temeli meydana getiren üretim ve değişim araçları, feodal toplumun bağrında oluşmuştu. Bu üretim ve değişim araçlarının belli bir gelişme aşamasında, feodal toplumun üretim ve değişim koşulları, tarımın ve imalat sanayisinin feodal örgütlenmesi, kısacası, feodal mülkiyet ilişkileri, gelişmiş bulunan üretici güçlere artık ayak uyduramaz olmuştu. Bunlar üretimi özendirecek yerde köstekliyorlardı. İyice ayak bağı olmuşlardı. Sökülüp atılmaları gerekiyordu; sökülüp atıldılar.

Burjuvazi, yani sermaye geliştikçe, ancak iş buldukları sürece yaşayabilen ve ancak emekleri sermayeyi artırdığı sürece iş bulabilen proletarya, yani

modern işçi sınıfı da aynı ölçüde gelişir. Kendilerini parça parça satmak zorunda olan bu işçiler, alınıp satılan bütün öteki mallar gibi bir metadılar ve bu yüzden de rekabetin yol açtığı bütün karışıklıkların, piyasadaki bütün dalgalanmaların etkisine açıktırlar.

Proleterlerin yaptığı iş, makinelerin yaygın bir biçimde kullanılması ve işbölümü nedeniyle, bütün özgün niteliğini ve bunun sonucunda da işçiler için bütün çekiciliğini yitirmiştir. İşçi, makinenin bir uzantısı olmaktadır; artık ondan istenen, yalnızca en basit, en tekdüze ve en kolay edinilen beceridir. Bu nedenle, bir işçinin yol açtığı giderler, neredeyse bütünüyle hayatta kalabilmesi ve soyunu sürdürebilmesi için gerekli temel ihtiyaç maddeleriyle sınırlıdır. Ama bir metanın, dolayısıyla emeğin de fiyatı, onun üretim maliyetine eşittir. Dolayısıyla, işin çekilmezliği arttıkça, ücret de aynı oranda azalır. Üstelik makine kullanımı ve işbölümü arttıkça, ister çalışma saatlerinin uzatılması, ister belli bir süre içinde yapılması gereken işin artırılması bir sonucudur. Demek ki proleterler, bu aşamada kendi düşmanlarına karşı değil, düşmanlarının düşmanlarına karşı; mutlak krallığın kalıntılarına, toprak sahiplerine, sanayici olmayan burjuvalara ve küçük burjuvaziye karşı savaşırlar. Böylece bütün tarihi hareket burjuvazinin elinde toplanır; böyle elde edilen her zafer de burjuvazinin zafedir. Ama sanayinin gelişmesiyle birlikte proletarya yalnızca sayıca artmakla kalmaz, daha büyük kitleler halinde bir araya gelir, güçlenir ve bu gücü daha fazla hisseder. Makineler emek farklılıklarını sildikçe ve ücretleri hemen her yerde aynı düşük düzeye indirdikçe proletaryanın saflarındaki çıkarlar ve yaşam koşulları da gitgide eşitlenir. Burjuvazinin kendi içinde büyüyen rekabet ve bunun sonucunda ortaya çıkan ticari krizler işçi ücretlerini durmadan daha çok dalgalandırır. Makinelerde sürekli daha hızlı gelişme, sonuç gelmez iyileşme, işçilerin sosyal konumlarını gittikçe daha da güvensiz kılar; tek tek işçiler ile tek tek burjuvalar arasındaki çatışmalar giderek iki sınıf arasındaki çatışmalar niteliğini alır. Bunun üzerine işçiler, burjuvalara karşı birlikler kurmaya başlarlar; ücretlerini savunmak için omuz omuza verirler. Zaman zaman meydana gelen bu isyanlara önceden hazırlanabilmek için kalıcı örgütlenmelere giderler. Bu mücadele yer yer ayaklanmalara dönüşür. Zaman zaman işçiler galip gelir ama yalnızca geçici olarak. İşçilerin mücadelelerinin gerçek sonucu, hemen o anda elde edilen başarı değil, işçilerin durmadan genişleyen birliğidir.

Büyük sanayi tarafından yaratılan ve farklı bölgelerdeki işçilerin birbirleriyle ilişki kurmalarını sağlayan gelişmiş iletişim araçları, bu birliğe yardımcı olur. Hepsi de aynı niteliği taşıyan sayısız yerel mücadeleyi ülke çapında tek bir sınıf mücadelesinde merkezileştirmek için gerekli olan da işte bu ilişkidir. Ama her sınıf mücadelesi, siyasal bir mücadeledir. Ve ortaçağ kentlilerinin o berbat kayollarıyla ancak birkaç yüzyılda ulaşabildikleri bu birliğe, modern proleterler demiryollarıyla birkaç yılda ulaşırlar.

Proleterlerin bir sınıf olarak ve bunun sonucunda da bir siyasal parti olarak örgütlenmeleri, işçilerin kendi aralarındaki rekabet yüzünden sürekli dinamitlenir. Ama her seferinde daha güçlü, daha sağlam ve daha görkemli olarak doğrulup ayağa kalkar. Burjuvazinin kendi içindeki bölünmelerden yarala-

narak işçilerin belli çıkarlarının yasal olarak tanınmasını sağlar. İngiltere'de 10 saatlik işgünü tasarısı böyle yasalaşmıştır. Bir bütün olarak bakıldığında, eski toplumun sınıfları arasındaki çatışmalar, proletaryanın gelişme sürecini birçok bakımdan hızlandırır. Burjuvazi sürekli olarak bir savaşın içindedir: Başlangıçta aristokrasiyle, daha sonra burjuvazinin, çıkarları sanayinin gelişmesiyle alabildiğine çelişen kesimleriyle ve her zaman da bütün yabancı ülkelerin burjuvazileriyle. Burjuvazi, bütün bu savaşlarda proletaryaya başvurmak, proletaryadan yardım istemek ve dolayısıyla proletaryayı siyaset sahnesine çekmek zorunda kalır. Dolayısıyla burjuvazi, eğitim unsurlarını, yani kendine karşı silahları proletaryaya bizzat kendi eliyle sağlar. Ayrıca, sanayinin gelişmesiyle, hâkim sınıfların bazı kesimleri tümüyle proletaryanın saflarına itilir ya da en azından varlık koşulları tehlikeye girer. Bunlar da proletaryaya bir yığın eğitim unsuru sağlarlar. İşçi sınıfı içinde yer almayan ancak işçi sınıfına düşünsel katkı sağlayan aydınlar işçi sınıfının bir anlamda mücadelesinin yol haritasını çizecektir.

Burjuvazinin ister istemez destek olduğu sanayinin gelişmesi, işçilerin rekabetten kaynaklanan yalıtılmışlığının yerine, örgütlenmeden kaynaklanan devrimci birliğini geçirir. İşte bu nedenledir ki modern sanayinin gelişmesi, burjuvazinin üretim yaptığı ve ürünlere el koyduğu temeli onun ayaklarının altından çeker alır. Dolayısıyla, burjuvazi en başta kendi mezar kazıcılarını üretir. Burjuvazinin yıkılışı ve proletaryanın zaferi aynı ölçüde kaçınılmazdır.

Marksizm'e göre insanlık tarihi üretim güçlerine sahip olma ve onları kontrol etme gayretlerinin gelişim sürecidir. Tarihi gelişim açısından bakıldığında toplumlar ilkel komün, köleci toplum, feodal toplum ve kapitalist toplum olarak dört aşama geçirmiştir. Her toplum mutlaka bu aşamalardan geçecektir. Kapitalizm de kendi iç çelişkileri sonucunda kaçınılmaz olarak sosyalist topluma dönüşmek zorundadır.

Marksizmin Unsurları

■ **Tarihsel materyalizm:** Marksist felsefenin köşe taşı, Engels'in deyişiyle "tarihin materyalist kavranışı"dır. Bu yaklaşım insanların kendi geçim araçlarını ürettiği ve yeniden ürettiği iktisadi hayatın ve koşullarının önemini vurgulamaktadır. Marks esas olarak üretim tarzının veya iktisadi temelin ideolojik veya siyasi üst yapıyı belirlediğini ileri sürmüştür. Bu sosyal ve tarihsel gelişimin iktisadi ve sınıfsal faktörler çerçevesinde açıklanabileceğini ifade eder. Sonraki dönem Marksistleri bunu, beşeri aktörlerin işlevleri ne olursa olsun değişmez iktisadi yasaların tarihi ileriye taşıdığı fikrini ima eden mekanik bir ilişki olarak tanımlamışlardır.

■ **Diyalektik değişim:** Hegel'i izleyen Marks, tarihsel değişimin itici gücünün diyalektik olduğuna, yani gelişimin daha yüksek bir aşamasıyla sonuçlanan rekabet eden güçler arasındaki karşılıklı etkileşim süreci olduğuna inandı. Diyalektik materyalizm diyalektik doğa ve beşeri süreci biçimlendiren gayri şahsi bir güç olarak tanımlamaktadır.

■ **Yabancılaşma :** Yabancılaşma Marks'ın erken dönem yazılarındaki merkezi bir temadır. Bu kapitalizm şartları altında emeğin sadece bir tüketim malına indirgendiği ve çalışmanın kişiliksizleştirilmiş bir faaliyet haline geldiği bir süreçtir. Bu yaklaşıma göre, işçiler kendi emeklerinin ürününe, kendi emek süreçlerine, kendi iş arkadaşlarına ve sonuçta kendilerine yabancılaşırlar.

■ **Sınıf çatışması:** Kapitalist toplumda temel çelişki, özel mülkiyetin varlığından doğar. Bu da burjuvazi ve kapitalist sınıfla, yani üretim araçlarının sahipleri ile proleterya, yani mülk sahibi olmayan ve dolayısı ile kendi emeklerini satarak geçinenler arasında ayrılık yaratır. Burjuvazi yönetici sınıftır. Bu sınıf zenginliğe sahip olması bakımından sadece iktisadi gücü elinde bulundurmaz, aynı zamanda devlet aygıtı yoluyla siyasi güç de kullanır. Dolayısıyla ideolojik iktidara da sahip olur.

■ **Artık değer:** Burjuvazi ile proleterya arasındaki ilişki kapitalist sistemde proleteryanın zorunlu ve sistematik olarak sömürülüyor olması dolayısıyla giderilemez bir çelişkiyi ifade eder. Marks, tüm değerın malların üretimi için sarf edilen emekten geldiğine inanmıştır. Bunun anlamı kapitalist girişimcinin üretimden kar adı altında pay almasının, işçilerin harcadığı emekten daha azını ödeyerek, onların ürettiği "artık değere" el koymalarıdır. Proleterya bu baskı ve sömürüye ebediyen boyun eğmeyeceği için kapitalizm sürdürülemez bir düzendir ve sonunda yıkılacaktır.

■ **Proleterya devrimi:** Marks kapitalizmin ölmeye mahkum olduğuna ve proleteryanın da onun "mezar kazıcısı" olduğuna inanmıştır. Onun analizine göre kapitalizm gittikçe şiddeti artan bir dizi üretim krizinden geçecektir. Bu krizler proleterya devrimci bir sınıf bilinci getirebilir. Marks proleter devrimin kaçınılmaz olduğunu ve onun üretim araçlarına el koymayı amaçlayan kendiliğinden bir ayaklanma şeklinde gerçekleşeceğini öngördü. Bununla birlikte Marks son yıllarında sosyalizme barışçı geçişin mümkün olduğunu da iddia etti.

■ **Komünizm:** Marks Proleter devrimin, mülksüzleştirilen burjuvazi tarafından girişilebilecek karşı devrimi kontrol altına almak için, geçici bir sosyalist sürece götürebileceğini öngördü. Sosyal Sınıf tezatlığı sona erip komünist toplum tam olarak gerçekleştirildiğinde proleterya devleti de kolayca sönecekti. Komünist bir toplum zenginliğin herkes tarafından ortak mülkiyet konusu haline getirilmesi ve meta üretiminin yerine gerçek beşeri ihtiyaçların tatminine uyarlanmış "kullanım için üretim" in koyulması anlamında tarafsız olacaktır. Böylece insanın tarih öncesi insanların ilk kez kendi kaderlerini şekillendirmelerinin ve tüm potansiyellerini gerçekleştirmelerinin mümkün hale gelmesiyle son bulacaktı.

Marks 19.yüzyılın ilk yarısında İngiltere'de sanayileşmenin getirdiği sonuçları incelemiş ve İngiltere örneğinden elde edilen sonuçların bütün sanayileşen ülkelere uygulanabileceğini iddia etmiştir. Sanayileşme bütün ülkelerde benzer şekilde gelişir ve benzer sonuçlar ortaya çıkarır. Üretim, emek ve sermayenin (üretim araçlarının) birlikte oluşturduğu bir süreçtir. Bu süreçte üretim araçları sahipleri üretimdeki yerleri ve ekonomik güçleri nedeniyle üretilen katma değere el koyarak büyük bir birikim sürecini başlatırlar. İşçilere ise sadece beslenmelerine yetecek kadar bir pay bırakırlar. Birikim arttıkça sermaye sahiplerinin üretim ve bölüşüm üzerindeki hakimiyetleri de artacaktır.

Her tarihsel düzenin kendi yasaları vardır. Burjuvazinin kaba sömürüsü ve sermaye birikimi, emeğin özgürleşmesi önündeki en büyük engeldi. Emek, yoksulluk ve açlık, insani düşmüşlük içindeydi. Komünizm, insanın özgürleş-

mesini hedefliyordu. Marks, eserlerinde emek-zaman, metafetişizm, mülksüzleşme, ücret-kar, artı değer, kullanım değeri-değişim değeri, sınıf mücadelesi kavramlarını geliştirdi. Marx'a göre sınıf mücadelesi zorunlu olarak proletarya diktatörlüğüne götürecektir ve sonra sınıflar ortadan kalkacaktı. Ancak O devrimi İngiltere'de beklerken, devrim yarı feodal Rusya ile tam feodal Çin'de gerçekleşti.

Marksist anlayışa göre, kapitalist sistemde devlet, bir sınıfın diğerini ezmeye yarayan bir araçtır. Siyasi güç denen şey bir sınıfın diğerini ezmek için örgütlediği bir kuvvettir. Devletin en önemli görevi bireysel serveti himaye etmektir. Bu anlamda devlet sınıf hakimiyetini sağlayan bir araç olmaktadır. Servet sahiplerini emek harcamadan başkalarının emeğini değerlendirerek bunlar üzerinde hakimiyet kurmasına ve zenginleşmesine fırsat verir. Sonuç olarak servetin himayesi, esas itibarıyla servet sahiplerinin serveti olmayanlara karşı kurdukları sosyal hakimiyeti, n garanti edilmesi demektir.

Buna karşı Marksist toplumda sınıflar yoktur. Bu suretle bir sınıfın diğer bir sınıfları hakimiyet altına alması söz konusu değildir ve bu sebepten dolayı devlete ihtiyaç yoktur. Üretimi üreticilerin hür ve eşit katılımları esasına göre yeniden düzenleyen Marksist toplumda devlet mekanizmasının yeri arkeoloji müzesi olacaktır ve tunç devri ile iplik büküm makinelerinin yanında rafa konacaktır. Diğer bir ifadeyle Marksist toplum sınıfsız bir topluluk olacak ve devlet denen müessese ortadan kalkacaktır.

Marks teknolojik gelişmelerin dünya çapında piyasalara ve yine dünya çapında bir toplum oluşumuna yol açacağını iddia etmektedir. Burjuvazinin dünya piyasasını istismar etmeye yönelecektir. Bu nedenle proleteryanın her alanda dünya çapında örgütlenerek dayanışması zorunludur.

Sermaye birikiminin en üst seviyeye çıkmış olduğu iktisaden gelişmiş ülkelerden, ücretlerin düşük ve kar oranlarının yüksek olduğu geri bölgelere doğru sermaye akışı olacaktır. Bu nedenle fiili bir sömürgecilik siyaseti doğacaktır. Bu sermaye akımı iktisadi sömürgelerde tek taraflı ve gayri adil bir üretim düzenine yol açacak, doğal kaynaklar sömürülecektir. Gerek yerli burjuvazi gerek yerli halkın menfaatleri gelişmiş ülkelerdeki sermayenin yararına feda edilecektir.

İşçi devriminde atılacak ilk adım, proletaryayı hâkim sınıf durumuna yükseltmek, demokrasi savaşını kazanmaktır. Proletarya, siyasal hâkimiyetini, bütün sermayeyi burjuvazinin elinden adım adım söktüp almak, bütün üretim araçlarını devletin, yani hâkim sınıf olarak örgütlenmiş proletaryanın elinde toplamak ve üretici güçler kitlesini elden geldiğince hızlı bir biçimde artırmak için kullanacaktır. Bu, elbette başlangıçta mülkiyet haklarına ve burjuva üretim ilişkilerine despotça müdahaleler aracılığıyla, dolayısıyla ekonomik bakımdan yetersiz ve zayıf gibi görünen ama hareketin süreci içinde kendini aşan ve bütün üretim biçimini dönüştürmek için gerekli ve kaçınılmaz önlemlerle gerçekleştirilebilir.

Bu önlemler doğal olarak her ülkede farklı olacaktır. Ama gene de, aşağıdaki önlemler, en ileri ülkelerde çok genel olarak uygulanabilecektir.

1. Toprak mülkiyetinin kamulaştırılması ve toprak rantının devlet harcamaları için kullanılması.

2. Ağır bir artan oranlı vergi konulması.

3. Miras hakkının kaldırılması.
4. Ülkeden ayrılıp başka ülkelere göç edenlerin ve asilerin mülküne el konulması.
5. Devlet sermayesi ile işletilen ve tam bir tekel uygulayan bir ulusal banka aracılığıyla, kredilerin devlet elinde merkezileştirilmesi.
6. Ulaşımın devlet elinde merkezileştirilmesi.
7. Ulusal fabrikaların ve üretim araçlarının çoğaltılması, kolektif bir plan uyarınca toprakların ekime açılması ve ıslah edilmesi.
8. Herkes için eşit çalışma yükümlülüğü. Özellikle tarım alanında sanayi ordularının kurulması.
9. Tarım ile sanayi işletmesinin birleştirilmesi, kent ile köy arasındaki karşıtlığın giderek ortadan kaldırılması.
10. Bütün çocuklar için devlet okullarında parasız eğitim. Bugünkü biçimiyle çocukların fabrikada çalışmasına son verilmesi. Eğitimin maddi üretimle birleştirilmesi vb.

Gelişmenin süreci içinde, sınıf farklılıkları ortadan kalktığı ve bütün üretim birleşmiş bireylerin elinde toplandığı zaman devlet iktidarı siyasal karakterini yitirecektir. Gerçek anlamıyla siyasal iktidar, bir sınıfın başka bir sınıfı ezmek için kullandığı örgütlü gücüdür. Eğer proleterya burjuvaziye karşı mücadeleden zorunlu olarak kendisini bir sınıf olarak birleştiriyorsa, eğer bir devrimle kendisini hâkim sınıf durumuna getiriyor ve hâkim sınıf olarak eski üretim ilişkilerini zor yoluyla ortadan kaldırıyor, o zaman bu üretim ilişkileriyle birlikte sınıf karşıtlıklarının ve esasen sınıfların varlık koşullarını da ortadan kaldırmış olacaktır ve böylelikle bir sınıf olarak kendi hâkimiyetini de. O zaman, sınıfları ve sınıf karşıtlıklarıyla eski burjuva toplumunun yerini, bir bireyin özgürce gelişmesinin herkesin özgürce gelişmesinin koşulu olduğu bir birlik alacaktır.

MARKSİST SOSYALİZME BİR ELEŞTİRİ OLARAK DOĞAN SOSYAL DEMOKRASİ

Sosyal Demokrasi piyasa ile devlet ve birey ile toplum arasında denge kurmaya çalışan, refah üretmenin tek güvenilir mekanizması olarak kapitalizmi görürken diğer yandan refahın piyasa ilkelerinden çok ahlaki ilkelere göre dağıtılmasını savunan bir sentezdir.

Sosyal demokrasi, esas olarak sanayi toplumlarında ortaya çıkan bir siyasal gelişmedir. Özellikle Batı Avrupa'nın sanayileşmiş ya da sanayileşme sürecinde olan toplumlarında ekonomik, siyasal, kültürel ve sosyal gelişmelere dayanır. 1929 dünya ekonomik bunalımı ve İkinci Dünya Savaşı sosyal demokrasinin gelişmesine ve hızla benimsenmesine yol açan en önemli gelişmelerdir.

Sosyal Demokrasiyi genel anlamda tanımlamak gerekirse, onu "kapitalizm içinde siyasal, toplumsal ve ekonomik alanda sosyal adaleti savunan bir ideoloji" olarak tanımlayabiliriz. Bu tanım hem Marksizme hem de Liberalizme karşı duruşunu anlatmaktadır. Sosyal demokrasi kapitalizmin Pazar ekonomisini benimsemiş ancak üretim araçları üzerindeki kamu mülkiyetine karşı olan liberalizmin "bırakınız yapsınlar bırakınız geçsinler" anlayışına da karşı gelerek ara bir yol, diğer bir ifadeyle melez bir yol benimsemiştir. Böylece sosyalizm

ve liberalizmin güçlü yönlerini kullanan daha pragmatik çözümlere yönelmiştir. Bu çözümlerde kritik noktayı demokrasi (siyasal, ekonomik ve sosyal) oluşturmaktadır. Çoğulcu, katılımcı ve şeffaf bir yapıda barışa dönük örgütlü mücadeleyi yöntem olarak benimsemiştir.

Sosyal Demokrasi, Marksist düşünce ve eylemlerin içinden doğmuş onu hem teorik hem de uygulamalar açısından çeşitli konularda eleştirmiş ve sonuçta Marksizm ile yollarını ayırarak kapitalizm ve Marksizm arasında üçüncü bir yol olarak tarih sahnesindeki yerini almıştır.

Sosyal demokrasinin kurucusu Alman Ortodoks marksist. Eduard Bernstein'dir. Komünist ve sosyalist partilerin oluşturduğu II. Enternasyonal'in Paris toplantısında E. Bernstein Engels, Lenin ve Rosa Luxemburg (1871-1919) ile şiddetli ideolojik tartışmalara girmiş ve Marksizm'e çeşitli noktalarda yoğun eleştiriler yöneltmiştir. Bu toplantıdan sonra sosyal demokrat düşünce şekillenmeye başlamış, ihtilalci komünist ve sosyalist partilerden ayrılmıştır.

Eduard Bernstein (1850-1932) "revizyonist sosyalizminin" önderidir. Genç yaşta Alman Sosyalist Partisi'ne katılmış ve Bismarck'ın Anti Sosyalist Yasası (1878) döneminde Londra'ya sürgün edilmiştir. Fabian Topluluğu'nun pragmatik ve esnek sosyalistleriyle olan temasları Alman Sosyal Demokrasisi'nin katı dogmalarının çoğunu ve daha genel olarak Karl Marx'ın felsefi sistemini sorgulamasına sebep olmuştur. 1898 yılında, içinde sosyalist partiler için taktik tavsiyelerinin yanı sıra Marx'ın birçok tahmininde yanlış olduğunu öne sürdüğü Sosyalizmin Sorunları [Probleme des Sozialismus] isimli kitabını çıkarmıştır. Bernstein'in kitabı "sosyalizme ihanet" olarak algılanıp şiddetli bir şekilde kınanmıştır.

Bernstein'nin Marksizm'e yönelttiği eleştiriler şu şekilde özetlenebilir:

1) İşçi Sınıfı Marksizm'in Öngördüğü Şekilde

Gittikçe Yoksullaşmamaktadır.

İşçi sınıfının oluşturduğu ekonomik örgütler sendikalar ve kooperatifler ücretlerde ve çalışma şartlarında iyileşmeye yol açmaktadır. Bu tezine karşı İngiltere, Almanya ve Fransa'daki işçi ücretlerinin sendikal mücadele ile yükseldiği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle işçiler kapitalizmin kendilerini ezici yönündeki etkilerinden sendikalar ve kooperatifler aracılığı ile koruyabilmektedirler. Diğer taraftan parlamenter demokrasinin gelişimi sonucunda işçi sınıfının oluşturduğu siyasi partiler aracılığı ile işçi sınıfının taleplerini parlamentoya taşıyarak topluma kabul ettirebilmişlerdir. Böylece Marksizm'in işçi sınıfını gitgide yoksullaştıracağı ve ücretlerin asgari geçim seviyesinin altına ineceği tezi geçersiz olduğunu iddia etmiştir.

2) Kapitalistlerin Sayısı Azalmamakta, Sermaye

Giderek Daha Fazla Elde Bulunmaktadır.

Marksizm'e göre kapitalist sistemde kar yüzünden kapitalistler arasında büyük bir rekabet olacak, büyük ve güçlü sermaye küçük sermayedarları piyasadan silecek, küçük kapitalistler rekabete dayanamayarak piyasadan çekildiğinde piyasaya büyük sermayedarlar hakim olacak ve böylece tekelleşme eğilimi sermayenin daha az elde toplanmasına yol açacaktır.

Bernstein'e göre kapitalist sistemde toplumsal zenginlikte görülen büyük artışa rağmen kapitalistlerin sayılarında bir azalma görülmemekte aksine bir artış gözlenmektedir. Anonim şirketlerin gelişmesi ile birlikte çok fazla sayıda kişi üretim araçlarının mülkiyetine ortak olmaktadır. Dev şirketlerin gerisinde sermayedarlar değil çok sayıda hisse senedi sahibi bulunmaktadır. Eski malik yönetici şekli de değişmiş olup yönetim profesyonel yöneticiler tarafından oluşturulmaktadır. Sermayenin gittikçe büyüyen bölümü teşebbüs ile fonksiyonel ilişkisi olmayan, sadece teşebbüsün getireceği kazanç payı ile ilgilenen hisse senedi sahiplerin eline geçmektedir.

3) Marksizm'in Öngördüğü Şekilde Orta Sınıflar Ortadan

Kalkmamış, Tam Tersine Dolaylı Olarak Üretime Katılmışlardır.

Bernstein'e göre kapitalist düzen Marks'ın zannettiğinden çok daha uzun genişleme ve olgunlaşma yeteneğine sahiptir. Gelir dağılımının düzeltilmesi halinde umulduğundan çok daha fazla genişleyecektir. Bunun için örgütlenmeli ve örgütlü iş mücadelesi yoluyla gelir daha adil dağıtılmalıdır. Sendikalar ve kooperatifler işçi sınıfının kendi kendine yardım mekanizmaları olarak devreye girdiğinde kapitalizm daha uzun gelişme seyri gösterecektir. Mark'ın öngöremediği bu gelişmeler nedeniyle kapitalist toplum daha karmaşık bir hale gelmiş, sınıflaşma ise dallanıp budaklanmıştır. Sanayi ve ticarete küçük işletmeler yok olmamış nitelikleri ve ekonomik yerleri değişmiştir. Böylece Küçük ve Orta Boy İşletmeler Mark'ın tahmin ettiğinden daha dayanıklı oldukları, özellikle de tarım sektöründe Görülmüştür.

4) Kapitalizmin Dönemsel Krizleri

Azalmakta ve Zayıflamaktadır.

Kapitalist üretimin ulusal düzeyde kalmayarak uluslar arası pazarlara açılması, sistemin ihtiyaçtan fazla üretim nedeniyle gireceği dönemsel krizleri hafifletmektedir. Piyasalardaki bu büyük genişleme kapitalist genişlemeye daha büyük hız vermekte ve yeni dengelerin oluşmasına neden olmaktadır. Bankacılık sektörünün gelişmesi kredi olanaklarının artması bu dönemsel krizlerin hasarsız atlatılmasına yardım etmektedir. Dolayısı ile ekonomik sistemde görülen depresyonların eskiden olduğundan daha çabuk giderilmesi mümkün olabilmektedir. Bu gelişmeler sonucu krizler burjuvazi tarafından kontrol edilebilmektedir. Kapitalist sistemin kendini geliştirmesi ve yeni kurumlar oluşturması Marks tarafından önceden öngörülemediğinden, Marks bu konuda yanlış sonuçlara ulaşmıştır.

5) Devrim Değil, Evrim Yöntemi geçerlidir.

Bernstein, Marksist ideolojiye en etkili eleştiriyi, iktidarı ele geçirme yöntemi konusunda yöneltmiştir. Bernstein'e göre işçi sınıfı hem ekonomik hem de siyasal mücadele sayesinde gittikçe refahını arttırmaktadır. Anonim şirketler sayesinde sermaye giderek tabana yayılmakta ve kapitalistleri sayısı artmaktadır. Orta sınıflar ortadan kalkmamış üretimdeki ihtiyaca göre nitelik değiştirmiştir. Kapitalizmin dönemsel krizleri piyasaların genişlemesi ve bankacılık sistemi sayesinde etkisini azaltmıştır. Oysa Marksist teoriye göre bunların tam tersi öngörülmekteydi. Sınıf mücadelesi keskinleşecek ve kapitalist sistem kendi gelişme kanunlarının etkisi altında ve önüne geçilemez şekilde, şiddet

yoluyla sosyalizme dönüşecekti. K.Marks sosyalist devrimin öncelikle İngiltere'de gerçekleşeceğini ileri sürmüştü. Tarihsel gelişmeler Marks'ı değil Bernstein'i doğrulamış ve ilk sosyalist ihtilal feodal özellikler taşıyan köylülüğün egemen olduğu Rusya'da ve Çin'de gerçekleşmiştir.

Bernstein'e göre feodalizm, katı organizasyonları ve loncaları yüzünden şiddet kullanılarak yok edilmiştir. Oysa modern toplumun liberal organizasyonları feodal organizasyonlardan farklıdır. Bunlar daha esnek yapıları dolayısıyla ile değişmeye ve gelişmeye elverişlidir. Bunların yok edilmesi değil geliştirilmesi gereklidir. Bunun için ihtilalci bir diktatörlük değil, örgütlenme ve sürekli mücadele yeterlidir.

Liberalizmin sonucu olarak genel oy hakkı tanınmış, parlamenter demokrasi kurum ve kuralları ile yerleşmiştir. Bu durumda ortaya çıkan demokratik araçlarla yani seçim yoluyla iktidarı ele geçirmek ihtilal yaparak iktidarı ele geçirmekten daha akılcıdır, insancıl ve daha barışçıdır. Bernstein'e göre amacın araçları belirlemesi yerine araçların amacı belirlemesi üzerinde durulmalıdır.

Adı ve niteliği ne olursa olsun, şiddet ve diktatörlük daha geri bir uygarlığa ait yöntem ve kavramlardır. Liberalizmin tarihsel görevi, Orta Çağın kısıtlı ekonomisinin ve örgütlerinin toplumun daha fazla gelişmesine engel olan zincirlerini kırmaktır. Sosyalizm de hiçbir şekilde yeni bir esaret yaratmamalı, birey her bakımdan özgür olmalıdır. Benimsenen amaç insanların hem davranışlarında, hem meslek seçiminde zorlamadan kurtarılmalıdır. Sosyal demokratlar parlamenter demokrasi içinde ilerlemeyi tercih etmelidir. Çünkü kuruluş gelenekleri binlerce yıllık bir gelişime dayanan toplumları, bir ihtilal ile bugünden yarına değiştirmek olanaksızdır.

Demokrasinin gelişmesi sayesinde devlet sermaye sahiplerinin baskı aracı olma niteliğini kaybetmekte, diğer sınıfların da temsil edilmesinin yolu açılmaktadır. Sosyal sınıflar arasında denge mekanizmalarının gelişmesi ile sınıfların birbirini şiddet yoluyla yok etmesi önlenmekte ve sınıf savaşımı fikri sınıf mücadelesi fikrine dönmektedir.

Sosyal demokrat partiler siyasal ve ekonomik gelişmeler sonucu sadece işçilerin değil, parti ilkelerini benimsemiş ve sömürücü mülkiyete karşı emeğin yanında yer alan herkesin partisi olma özelliğini elde etmeli ve kitle partisi olma yolunda kapsayıcı bir içerik elde etmelidir. Böylece sendikalar ve toplu pazarlık sistemi işçilerin kullandığı bir mekanizma olmaktan çıkıp demokrasinin vazgeçilmez unsurları olarak kabul edilmelidir. Çünkü demokrasi hangi kutsal amaç ve ideoloji uğruna olursa olsun asla vazgeçilmeyecek kadar değerlidir.

6) Komünizm, Gelişim Yasalarına Aykırıdır.

Bernstein, Marksist teorideki sınıf mücadelesinin nihai sonucunun sınıfsız topluma ulaşacağı tezini de kabul etmemiştir. O'na göre gelişim düşüncesi üzerine kurulu olan bir öğreti için nihai hedef söz konusu olamaz. Esas olan sürekli gelişmedir sürekli gelişmenin bulunduğu bir yerde nihai hedef anlamsızlaşır.

7) Diyalektik Yöntem, Marksizm'i Yanlış sonuçlara Götürmektedir.

Bernstein'e göre diyalektik aslında Hegel'e ait bir kalıntıdır. Bir olgu karmaşık ve çok unsurlu ise diyalektik bizi denetimimiz dışındaki spekülasyonlara sürükleyebilir. Geleceğin özellikle de yakın geleceğin sorunları söz konusu olduğu zaman kullanılabilir olmaktan uzaklaşmaktadır.

Diyalektik 6yöntemin en büyük tehlikesi ampirik dünyanın bütünüyle terk edilmesi ve spekülasyonla için olanak sağlamasıdır. Bu nedenle diyalektik terimi, sosyalist düşüncede ki yerini "evrim" kavramına bırakması gereklidir.

Marks ve Engels'in aceleyle varmış oldukları sonuçlar, Hegel diyalektiğine bağlılıklarının bir sonucudur. Marks'ın şiddetin yaratıcı gücüne inanması, doğrudan doğruya Hegelci diyalektiğin sonucu olmuştur. Karşıtlar arasındaki mücadelenin, tarihsel bütün değişimin temeli olduğu inancı, Marksist düşüncüyü şiddetin yaratıcı gücüne aşırı önem vermeye yöneltmiştir. Bu nedenle diyalektik yöntemi Marksist sistemin merkezinden alıp kenarda bir yere yerleştirmek uygun olacaktır.

8) Marksist Değerler Teorisi, Bilimsel Değil İdeolojiktir.

Bernstein'e göre Marksist değer teorisi, sonu gelmeyen çoklukta indirgemeseler yapılmasının tümdengelim uygulamasını öngörmektedir. Bu şekilde ulaşılan "değer" somut özünü tamamen kaybetmekte ve tam bir soyutlama özelliği kazanmaktadır. Dolayısı ile "artı değer" kavramının da katıksız bir ideoloji ve soyutlama özelliği taşıdığı söylenebilir. Marks'ın değer teorisi çağdaş toplumu değil, ilkel cemaat toplumunu esas almıştır. Bu nedenle de teori, günümüzün ticaret ve bankacılık faaliyetlerini açıklamaktan uzak kalmaktadır. Bu teori sömürü olayının açıklayamamakta, sorunu daha da karmaşık hale getirmektedir.

9) Sosyal Demokrat Partilerin Programları Farklı Olmalıdır.

Bernstein, sosyal demokrasi uygulamalarında farklılıklar olacağını, bu durumun ülkelerin özgün koşullarından kaynaklanacağını belirtmiştir. O'na göre kapitalizmin gelişiminde eşit standartları olan ülkelerde bile insanların düşüncelerinde, isteklerinde, siyasal yaklaşımlarında farklılıklar bulunur. Coğrafyanın oluşturduğu özellikler, farklı gelenek ve görenekler, geçmiş nesillerden gelen anlayışlar bu farklılaşmaya neden olur. Bu nedenle sol partiler aynı varsayımlardan hareket etseler bile, bir süre sonra faaliyetlerini kendi ülkelerinin özgün şartlarına uydurmak zorunda kalmışlardır. Hiçbir eylem programı, tüm ülkelerde uygulanabilecek nitelikte olamaz. Bernstein bu nedenle 1848 tarihli Komünist Manifestosu'nda "işçilerin vatanı yoktur" görüşüne karşı çıkmıştır. Bu düşünce 1840'lı yıllarda geçerli olsa bile bugün geçerliliğini yitirmiştir. İşçi sınıfı sendikal ve partisel mücadeleler nedeniyle proleter olmaktan çıkıp vatan-daş olurken, bir yandan da kendi ülkesindeki ulusal programı gerçekleştirme mücadelesi vermektedir.

E.Bernstein Marksist teoriyi en can alıcı yerlerinden vurmuştur. O'nun eleştirileri ve yapmış olduğu analizler komünist ve sosyalist partileri bir yol ayırımına getirmiş, bu partiler kendi programlarında önemli değişikliklere gitmişlerdir.

Bernstein'e göre sosyal demokratlar sorunlarının tıpkı Kant gibi, eleştireci bir yaklaşımla incelemeli ve değerlendirmelidir. Hiçbir "izm" in bilim olmayacağını da hatırdan çıkarmamak gereklidir. Mevcut bir teori, deney ve somut gözlem yoluyla sınanmalı ve bulunan sonuçlar eleştirel bir gözle değerlendirilmelidir. Hegel'ci diyalektiği reddeden Bernstein Kant'a başvurulmasının savunmuştur. Sosyal demokrasinin kendini eskimiş sloganlardan kurtarması ve demokratik sosyalist reform partisi olması gerektiğini söylemiştir.

Almanya'da Sosyal Demokrasi 19.yüzyılın son çeyreğinde politik bir hareket olarak ortaya çıktı. Bu hareket ulusal düzeyde sendikal örgütlenmeler aracılığıyla gelişmekte olan işçi hareketine dayanmaktadır. 1863 yılında Lasalle'cı sosyalist bir grup "Genel Alman İşçiler Birliği" adıyla ilk partileşme girişiminde bulundu. Bunu 1869'da August Babel ve William Liebknecht önderliğinde Marksist bir parti olan Demokrat İşçi Partisinin kuruluşu izledi. 1875 yılında bu iki oluşum Gotha'da yapılan bir kongrede birleşerek Sosyal Demokrat Partiyi (SPD) kurdular. Marks Gotha programını şiddetli bir şekilde eleştirdi. Eleştiriler iki ana ekseninde toplanmaktadır. İlk olarak Gotha programı, ne sınıfsal analizlerden ne de proleter devrimden söz etmektedir. İkinci ve daha önemlisi program sosyalistlerin liberallerle işbirliği perspektifine sahipti.

SPD'nin gelişimine paralel olarak diğer Avrupa ülkelerinde de sosyal demokrat partiler kurulmaya başlandı. 1878 Danimarka'da , 1887 Norveç ve 1889 da İsveç'te güçlü sosyal demokrat partiler kuruldu. 1899 da Avusturya Macaristan imparatorluğu içinde tüm işçi örgütlenmelerini bir araya getiren Avusturya Sosyal Demokrat Partisi SPÖ kuruldu. SPÖ'nün öncelikli hedefi bir sosyalist devrimden çok Habsburg İmparatorluğu'nun demokratik bir devlet modeliyle yenilenmesiydi. Kapitalizmin işleyiş yasaları, emperyalizm, ulusal sorun, işçi sınıfı içi bölünme ve katmanlaşma gibi sorunlarla karşı karşıya kalan SPÖ 20. yüzyılın başında bu konularda geliştirdikleri özgün tezleri ile Avusturya Marksist okulunu oluşturdular.

1871 Paris komünü deneyiminin başarısızlığından sonra ve parlamenter siyasal sistemi dışlayan sendikalist akımın güçlenmesi ile "Possibilistler" ve "Impossibilistler" olarak anılan iki ayrı sosyalist parti kurularak güçlendi.

Britanya'da ise İşçi Sendikaları Kongresi TUC Britanya siyaseti içinde Liberal Parti ile 1890'lara kadar ilişki içindeydi. 1900 de İşçi Temsil Komitesi LRC adıyla kurulan politik oluşum 1906 yılında İşçi Partisi (Labour Party) adını aldı. Britanya işçi hareketi Avrupa sosyalizmini Fabiancı fikirlerle tanıştıracak ve çeşitli biçimlerde, özellikle sendikal örgütlenmeler içinde etkin olan evrimci ve reformist düşüncelere katkıda bulunarak sosyal demokrasi kavramının oluşumunu etkilemiştir. Britanya'da Sosyal Demokrasi iki düşünceden etkilenmiştir.

Bunlardan birincisi Marks öncesi sosyalist düşünürlerden Robert Owen'in ütöpik sosyalist düşünceleridir. Genç yaşta İngiltere'nin en büyük iplik üreticilerinden biri olan Owen rasyonalist görüşü benimsemiş ve İngiliz sosyalist hareketinin önemli temsilcilerinden biri olmuştur. O'na göre sanayi devriminin sonucu bir azınlık zengin olurken, halkın çoğunluğunun yoksul ve mutsuz oluşu kabul edilemez ve sürdürülemez bir toplumsal düzendir. Mutsuzluğun nedeni endüstrinin gelişmesi değil, bu gelişmenin aklın yardımı ile bütün insanların yararına kullanılmamış olmasıdır. Owen'a göre insanın kişiliği kendi denetimi dışındaki koşullar tarafından belirlenmektedir. İnsanların övülmesi veya suçlanması yanlıştır. Geçmiş çağlar insanın akıl dışı davranışlarının tarihidir. Bütün insanlar akılcı felsefe doğrultusunda yetiştirilirse savaşlar ortadan kalkacaktır. Yeni bir toplum düzeni ancak yeni bir ahlak anlayışı ile kurulabilir. Hukuk tarafından düzenlenmeyen rekabet işvereni insanlık dışı davranmaya götürür.

Owen her türlü ayaklanmaya ve ne şekilde olursa olsun şiddete karşı çıkmıştır. Kötü de olsalar yürürlükte bulunan yasalara uyulmasının bir yükümlülük olduğunu söylemiştir. Sosyalizmin "sınıf savaşımı" görüşüne karşıdır. Fabrikalarda çalışma sürelerinin 12 saatle sınırlandırılmasını, 10 yaşından küçük çocukların çalıştırılmamasını, 12 yaşından küçüklerin en fazla 6 saat çalıştırılmasını savunmuştur. Owen çalışmanın bir hak olabilmesi için sermaye sahibi ve yöneticilerle birlikte işçilerin de iktisadi teşebbüsün maliki olmaları gerektiğini söylemiştir. Bu görüş Yugoslavya Sosyalizmi'nda görülen "özyönetim" düşüncesi- nin temelini oluşturmuştur.

İkinci akım Sidney Webb ve eşi Beatrice Webb öncülüğünde Fabian sosyalizmi olarak adlandırılan akımdır. Bu akım Avrupa sosyalistleri ile benzer hedefleri savunmalarına karşılık devrimci taktiklere karşı çıkarak sosyalizme geçişin yavaş yavaş gerçekleştirilecek bir devletleştirme programıyla mümkün olduğunu savunmaktaydı. Kendisi bir işçi hareketi değil de bir entelektüel akım olma iddiasında olan Fabianlık İşçi Partisi'nin politik perspektifinin belirlenmesinde son derece etkili olmuştur. Fabian sosyalizmi kapitalist piyasanın mutlak serbestliğinin yarattığı eşitsizliklerin yarattığı adaletsizliğin tami- ri amacıyla, devletin daha adil ve eşitlikçi bir ekonomik ve toplumsal yaşam için müdahalesini savunuyordu. Bu müdahale yavaş yavaş ve aşamalı olarak ger- çekleştirilebilirdi. Genel felsefeleri evrim süreci içindeki olgunlaşma ile sosya- lizme geçilebileceği söylemine dayanan Fabianlar anayasal çerçeve içinde ka- larak ihtilallere eleştirel bakıyorlardı. Gelişen kapitalizm sosyal sigorta, ulaşım, eğitim ve sağlık sistemleriyle geniş halk kitlelerine hizmet sağlayacak potan- siyelle sahip olduğuna inanıyorlardı. Bunun için kapitalizmin planlamaya ihti- yacı vardı. Fabianlara göre emek sermaye arasındaki çatışma değil, mülk sahi- bi azınlık ile toplumun tüm katmanları arasındaki çatışma belirleyicidir. Çünkü değeri sadece işçi sınıfı yaratmaz, bütün sınıflar yaratır. Bu nedenle devletin müdahalesiyle daha adil bir dağıtım mümkündür.

Sosyal demokrasinin 19.yüzyıl sonlarındaki gelişim sürecine ilişkin sonuç- lara baktığımızda Marks'ın beklentilerine hem bir paralellik hem de karşıtlık ol- duğu görülür. Paralellik işçi sınıfının bağımsız örgütlenmeleri olarak sendikala- rın, sosyalist ve sosyal demokrat partilerin diğer toplumsal sınıfları temsil ettiği varsayılan burjuva partileriyle bağlarını kopararak II. Enternasyonal çatısı altın- da Avrupa çapında koordinasyon içinde örgütlenmeleridir. Karşıtlık ise bu ba- ğımsız örgütlenmelerin uygulamadaki hareket ekseninin Marks ve Engels'in bekledikleri gibi işçi sınıfı önderliğinde politik devrimler yönünde değil fark- lı bir yöne doğru olduğuydu. Enternasyonal hareket içinde bu örgütler kendi öz- gün sorunlarını ve özgün politik düşünce ve yönelimlerini de taşımaktaydılar. II. Enternasyonal 19. yüzyıl sonunda görünüş itibarıyla Marksist hegemonya al- tında olsa da sendikalizm, Fabianlıkm, reformizm, milliyetçilik, liberalizm v.b. bir dizi farklı düşünce ve eylem çizgisinin bir arada bulunduğu bir yapı niteli- ğini kazanmıştır. Yani sosyal demokrasi doğuşu itibarıyla Marksizmle iç içe ol- makla birlikte bugünkü anlamda "sosyal demokrasi" ile de doğuşundan itiba- ren iç içe idi.

SOSYAL MUHALEFET HAREKETLERİNİN SONUCU: MÜDAHALECİ KAPİTALİZM VE SOSYAL DEVLET

Birinci Dünya Savaşı çıkmadan önce Batı dünyasındaki hiçbir devlette sosyalist partiler iktidar olamadı. Ekonomik yapıları içinde, bu devletler, hükümet girişimi çoğunlukla belediye hizmetleri ve kamu hizmetleri, yol bakımının geleneksel işlevi ve bazı yerlerde de demiryolu işletmeciliğinin kısmen benzer işleviyle sınırlı olmak üzere hiç şüphesiz kapitalist kaldılar. Ekonominin her yerde rekabet, tekelci rekabet ve tam tekel karışımı olan özel sektörü, geniş bir alanda kamu sektöründen ağır bastı. Fakat laissez-faire teorisinin iktidar ve iş çevrelerinde hüküm sürdüğü 19. Yüzyılın ikinci yarısından önce "kolektivist" teori ortaya çıkmıştı. Bu teori ilk başlarda zayıf bir damladan başka bir şey değildi fakat 1914 yılına kadar artmaya, devlet düzenlemesine ve eylemine bağlı olmaya, daha titiz ve ayrıntılı bir şekilde devamlı artan ekonomik eylemlere devam etti. Devlet eyleminin bu büyümesi bütün büyük sanayi devletlerinde ideolojiden ideolojiye değil, zamandan zamana değişen hızlarda devam etti çünkü muhafazakâr monarşist Almanya'da sırayla muhafazakâr ve liberal İngiltere'de ve liberal burjuva Fransa'da sosyalist olmayan siyasetin bütün spektrumunu temsil eden hükümetler, benzer düzenleyici işlevler bütününe üstlendi. "Kolektivizm" derecesindeki farklılıklar kesinlikle var olmaya devam etti. Fakat yine de savaş arifesinde üç lider Avrupa devletinin teoride olmasa bile pratikte liberal ekonomik politikaları terk ettiğine ve modern refah devleti yaratma yoluna çoktan girdiklerine dair hiç şüphe yoktur. Karl Polanyi'nin de gözlemlediği gibi böyle bir eğilimi temsil etmek üzere ortaya çıkan kanunlardan önce, kamuoyunda "kolektivist eğilim" diye bir şey yoktu. Çelişkili bir biçimde "laissez-faire" bilinçli bir devlet eyleminin ürünü olmasına rağmen, laissez-faire için sonradan gelen sınırlamalar birdenbire başlamıştır.

Marks'ın kuşkusuz ki sınıfsız toplumu kurma açısından öncü rolü verdiği işçi sınıfı üzerinde etkisi büyük olmuş ve uzunca bir süre bu devrimci düşünceler işçi sınıfına yön vermiştir. Bu dönemde endüstrileşen Batı toplumlarında sık sık toplumsal çatışmalar yaşanmış, bu çatışmalarda zaman zaman Marks'ın öngördüğü gibi devrimci nitelikli girişimler başı çekmiştir. Ancak toplumsal çatışmaların yükseldiği bu dönemlerde işçi sınıfının genel oy hakkı için verdiği mücadelenin başarı kazanmasının, çok belirleyici bir değişken olarak devreye girdiğini görüyoruz. Genel oy hakkının kazanılması, işçi sınıfı içinde daha ılımlı görüşlerin yani demokratik düzen içinde ve siyasal açıdan güçlenerek hak arabileceği ve istenilen reformların yapılabileceği yolundaki görüşlerin taraftar bulmasını mümkün kılmıştır. Emek cephesinde meydana gelen bu demokratik ve reformist görüşler sermaye cephesindeki bazı değişikliklerle birleşerek Batı Avrupa'nın kendine özgü modelinin ve bir ad vermek gerekirse liberal ve sosyal geleneğin yolunu açmıştır diyebiliriz. Batı Avrupa toplumlarının özellikle 20.yüzyılda benimsedikleri temel ideolojinin liberalizm ve sosyalizm melezi bir sentez olduğunu söylemek yanlış olmaz.

Sosyal sorunların demokratik yollardan çözülmesine fırsat veren gelişmeler kapitalizmde değişerek yaşamasına fırsat vermiştir. Bu açıdan parlamenter demokrasi kilit rol oynamış ve bu yol ile devlet gelişmeleri seyreden libe-

ral devletten, olayları yönlendiren, sorunların giderilmesi için ortam hazırlayan sosyal devlete doğru değişmiştir. Sosyal devlet kendini hukuk devleti ile güvence altına almış ve sosyal hukuk devleti olarak 20. yüzyılın son çeyreğine kadar istikrar içinde dünyaya yayılmıştır.

DEVLET MÜDAHALESİNİN AŞAMALARI

Devlet müdahalesi liberal kapitalizmin yetersiz ve kötü sonuçlarını dört aşamada ortadan kaldırmıştır.

1- Anayasa ve yasalarla üretim ve bölüşüm ilişkilerine asgari ve azami şartlar getirerek ve örgütlenme özgürlüğünü sağlayarak devlet müdahalesi ile sosyal sorunlara çözümler oluşturulmuştur. Liberalizmin yarattığı hürriyetler içinde sözleşme hürriyeti kamu yararına sınırlandırılmıştır. Devlet, çalışan ver çalıştıran arasında çalışma hayatını düzenleyen sözleşmelere içerik, süre ve sözleşmenin tarafları açısından sınırlar getirerek liberal düzende zayıf olan tarafın korunmasını sağlamıştır.

Artık dileyen dilediği ile dilediği içerikte bir sözleşme yapamayacak, yasaların emredici hükümlerine uymak zorunda kalacaklardır. Bu anlayış çalışma hayatında daha insanca bir düzenin oluşturulabilmesini sağlayacaktır. Böylece kadınlar, çocuklar, bedeni ve ruhi yetersizlikleri olanlar çalışma hayatının acımasız çarkları arasında ezilmeyeceklerdir. Yine aynı şekilde çalışılan sürelerin sınırlandırılmasıyla insanca çalışma ve yaşam olanaklarının sağlanması ön plana çıkmıştır. Çalışmanın süreler itibariyle düzenlenmesi yanında ücretli hafta sonu ve yıllık izinler getirilerek çalışanların çalışma hayatının yıpratıcı monoton düzeninden korunması sağlanmıştır.

Öncelikle İngiltere'de 1831 Fabrika Kanunu ile 20 yaşından küçük hiç kimenin gece çalışmasına izin verilmemesi yasallaştırılmıştır. Ayrıca 18 yaşından küçükler için fabrikalarda 1 gün içinde 12 saatten fazla ve cumartesi günleri 9 saatten fazla istihdam edilmemesi yasallaştırılmıştır. Bu arada 9 yaşından küçük çocukların atölye ve fabrikalarda çalıştırılmaması da kararlaştırılmıştır. Böylece çalışma hayatında minimum çalışma yaşı ve maksimum çalışma süresi mevzuata girmiştir. Bu kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte kanuna uyulmasının denetlenmesi açısından İngiliz Kralı tarafından dört kişi denetmen olarak atanmıştır. 1833'de bu kanuna 18 yaş altındakiler için haftada mesai süresinin 63 saat ile sınırlandırılması getirilmiş, 1847'de ise bu 58 saate indirilmiştir.

Almanya'da 1871'de iş kazalarına karşı işveren sorumluluğu kanunla belirlendikten sonra 1884 yılında madenlerde, tuzlalarda, taş ocaklarında, maden kuyularında tersanelerde iş kazalarının sonuçlarına karşı sigorta ve sigortanın garanti altına alınması için işverenlerin bir dernek oluşturarak işbirliği yapmaları sağlanmıştır. Bu sistem 1889'da kalıcı olarak sakatlanan ve yaşlılar için sosyal güvenlik sistemi kurulmasına ve buna devlet, işveren ve sigortalıların katkılarından sağlanacağını karara bağlamıştır. Fransa'da emeklilik planı 1910 yılında İngiltere'de sosyal sigorta ve emeklilik planı 1911'de yürürlüğe girmiştir.

Yasalar çalışanlara sosyal haklar getirerek iktidarların çalışma hayatına keyfi müdahalelerini de önlemiştir. Artık iktidarların değişmesi ile çalışma hayatının yasalarla tanınmış asgari ve azami şartlarını değişmesinin önüne geçilmiş olacaktır.

Anayasalarda tanınan örgütlenme özgürlüğü ile çalışanlara kendi sorunlarını çözmek için birlikte hareket etme olanağını tanımıştır. Liberal devlet anlayışında "görünmez el" müdahale olarak kabul edilen ve yasaklanan işçi sendikaları yasal korumalardan yararlanarak hayat bulmuştur. Artık çalışanlar, çalışma hayatından doğan hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için, önceden izin almaksızın sendikalar kurabilecekler ve kurulmuş sendikalara serbestçe üye olup, üyelikten serbestçe ayrılacaklardır. Sendikaları fiili örgüt olmaktan çıkarak anayasal korumalar ile yasal örgütler haline dönüştürülmesi, çalışma hayatını da bireysel ilişkiler düzeninden toplu ilişkiler düzenine taşımıştır. Artık sendikalar çalışanların refahlarını arttıran en önemli araçlardır. Sendikalara toplu görüşme yapma hakkı, toplu sözleşme haklarının tanınması ve bunun zorlayabilmek için de grev hakkının verilmesi ile kapitalist sistemi sistem içinde kalarak değiştiren önemli örgütlerdir. Demokrasinin de olmazsa olmaz örgütleridir.

2- Devlet kurumlar oluşturarak işçi sınıfını zora sokan piyasa mekanizmasının güçsüzlüklerinin ve dengesizliklerinin yol açtığı sorunlara müdahale etmiştir. Çalışan ile çalıştıran arasında kurumlar oluşturarak istikrarlı dengelerin oluşmasına hizmet etmişlerdir. Piyasaları düzenleyen ve aksaklıkları gideren ve böylece devletin düzenleyici rolünü gerçekleştiren çok sayıda kurum bulunmaktadır. Bu kurumlar var olan sorunları çözdüğü gibi gelecekte ortaya çıkabilecek sorunları da önlemektedir. Emek piyasasında "iş ve işçi bulma kurumu", eğitim kurumları, sosyal güvenlik kurumu gibi kurumlar yer almakta ve güvenli ve istikrarlı bir çalışma ortamı yaratılmaktadır.

3- Sosyal harcamalar yoluyla toplumun en düşük gelirli gruplarının yaşam düzeylerini asgari ölçüde korumak için müdahale etmiştir. Liberal düzende bireylerin ihtiyaçları kendi kaynakları ile karşılanırken, sosyal devlette başta eğitim ve sağlık olmak üzere toplumun temel ihtiyaçları devlet tarafından sağlanmaktadır. Bu amaçla devlet bütçesinde kaynaklar tahsis edilmektedir. Böylece devlet fonksiyonları genişledikçe bunları karşılamak üzere devlet bütçesinin de sosyal amaçlı büyümesi söz konusu olmaktadır.

4- Devlet kamu girişimciliği yolu ile özel sektörün ekonomik ve teknik nedenlerden dolayı yatırım yapmadığı alanlarda yatırımlar yaparak işveren sıfatı ile piyasaya müdahalelerde bulunmuştur. Özellikle liberal kapitalizmin krizlere girdiği dönemlerde devlet bir taraftan üreticiye soyunarak piyasaların isteklerini karşılamış, diğer taraftan da, istihdam sağlayarak gelir dağılımının devam etmesine fırsat vermiştir. Özel girişime yol gösterici olma adına devlet girişimciliğinin de geliştiği söylenebilir. Bazı teknik ve ekonomik nedenlerden dolayı özel girişimcinin girmedikleri girmek istemedikleri alanlarda devlet bu açığı kapatmış, piyasalarda oluşan riskleri devlet gücüyle üstlenerek özel sektöre de yol gösterici olmuştur.

SOSYAL DEVLET

Sosyal devlet, devlete yapma borcu yükleyen bir anlayıştır. Devlet vatandaşlarının insanca yaşayabilmesi için gerekli önlemleri, alan ve ortamı hazırlayan bir devlettir. Diğer bir ifadeyle sosyal devlet, sanayileşmenin doğurduğu

sosyal dengesizlikleri ve toplumun bütünlüğünü tehdit eden problemleri gidermeye, telafi etmeye ve sosyal bütünlüğü tesis etmeye çalışan bir devlet anlayışıdır. Sosyal yardım bu devletin önemli bir unsurudur ve öyle olmaya devam edecektir. Toplumsal mağduriyetlerin telafisi yanında, asıl hedef sosyal dışlanmayı önlemek ve açık toplum yapısına ulaşmaktır. Sosyal devlet, insan onur ve kişiliğine yaraşır yaşam koşullarını gerçekleştirmekle görevli bir hizmet, dağıtım ve bölüşüm devletidir.

Burada sosyal sözcüğü devletin sosyal adalet gereklerine göre inşa edildiğini ve en önemlisi hukukun toplumsal nitelik taşıdığını anlatır. Sosyal adalet ise toplumda barışa yönelik bir yapının oluşturulabilmesinin iktisadi, siyasi ve kültürel gereklerini ifade etmektedir.

Adaleti ve barışı sadece nimetlerin adil dağılması sağlamaz, külfetlerin de adil dağıtılması gerekir. Ulusal birliğin sağlanabilmesinin en önemli yolu sosyal adaletin gerçekleştirilmesidir. Sosyal adaletin bulunmadığı bir yerde siyasal, sosyal ve ekonomik demokrasi yoktur ve kurulamaz.

Bireyi üretici ve tüketici olarak karşı karşıya kaldığı tehlikelerden korumak bu yolla insan ve yurttaş olarak özgürlüklerden tam olarak yararlanabilmesini sağlamak sosyal devletin hedefidir. Yaşamın getirdiği güçlüklerin ve risklerin yarattığı ihtiyaçlar karşısında bireyin acizliğini ve onun yaratacağı insan onuruna yakışmayan çözümlere yönelmesinin önlenmesi, kısacası bireyin namerde muhtaç kalmasının önlenmesi devletin görevidir. Gücsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağlamak sosyal hukuk devletinin yükümlülüğüdür.

Birey toplumsal ve ekonomik zorluklar karşısında tek başına bırakılamaz. Sosyal hukuk ve sosyal adalet ilkeleriyle devletin düzenleyeceği bir alan içinde kendisini güvenli hissetmelidir.

Devlet bireylerin sağlık, sosyal güvenlik, sağlıklı çevre, yoksulluktan kurtulma, mülkiyet ve miras, eğitim ve öğretim, özel girişim, çalışma, sözleşme haklarını kullanabilecekleri koşulları hazırlamaya, ekonomik, sosyal ve siyasal engelleri kaldırmaya çalışacaktır. Devlet bu görevleri Anayasa ile üstlenir. Amaçlar anayasada gösterilmesine karşılık araçlar gösterilmemiştir. Hukuk düzenine uygun her türlü araç kullanılabilir, önlemler tesis edilebilir.

Çağdaş devlet anlayışı sosyal hukuk devletinin tüm kurumları ile Anayasanın özüne ve ruhuna uygun biçimde kullanılmasını gerekli kılar.

Sosyal Devletin Temel İlkeleri

- Kişi ve devlet arasında dengenin kurulması ve kollanması.
- İşçi - işveren.
- Zengin - fakir.
- Bireysel yarar - toplumsal yarar.
- Haklar - görevler.
- Ulusal çıkarlar - bireysel çıkarlar.
- Güçlüler - hukuk.
- Varlık(iyelik) - dirlik(varolmak).
- Gerçek - ideal.

- Kadın - erkek.
- Maddi - manevi.
- Kültür - teknoloji.
- Özel mülkiyet - kamusal mülkiyet.
- Özel alan - kamusal alan.
- Sosyal ve Ekonomik demokrasi.
- Sosyal hakları iktisadi bir doktrin olarak değil hümanizmin ve adalet duygusunun bir ürünü sayar.
- Ekonomik durum ve faaliyetlerin insanlar arasında ayrıcalık yaratması-
nın önüne geçer.
- Serveti bir g   ve başarı kaynağı görmez, herkese insan onuruna yara ır
bir hayat sürebilmesi için gerekli refah ve güvenliği sağlar.
- Ekonomik ve sosyal hayatı devlet tek başına yönetmez, toplumsal kat-
manların katılımını sağlar.
- Herkesin kendi kaderine hakim olmasını gerçekleştirecek koşulları ve
ortamı hazırlar. Bunun aracı olarak kurumlar kurar,yasalar çıkarır, önlemler
alır.
- Her sınıf ve katman için refah sağlar ama iktisaden zayıf olanlara öncelik
verir .
- Bireylere yalnız klasik özgürlükleri tanımakla yetinmez.
- Ekonomik faaliyetler üzerinde kuracağı denetim sistemi ile kartellerin
tr stlerin ve tekellerin oluşumunu engeller.
- Emek sermaye dengesini kurar.
- Sosyal güvenliği sağlar.
- Uygun vergi politikası ile yükleri adil dağıtır.
- Doğal zenginliklerden tüm toplumu yararlandırır.
- Herkesin devlet yönetiminde söz sahibi olmasını sağlayacak önlemleri
alır.
- Şans ve olanak eşitliğini gerekli görür ve bunu gerçekleştirir.
- Siyasal demokrasinin ilkelerini sosyal ve ekonomik alanda da gerçekleştirir.

OKUMA LİSTESİ

1. Samuel P. HUNTINGTON, *Medeniyetler Çatışması*, Vadi Yayınları.
2. Edi. Bilal KARABULUT, *Küreselleşme Ekseninde Türkiye İçin Stratejik Öngörüler*, Platin, Ankara 2005.
3. Francis FUKUYAMA, *Tarihin Sonu mu ?* Vadi Yayınları.
4. Peter F. DRUCKER, *Kapitalist Ötesi Toplum*, İnkılap Kitabevi.
5. Joseph E. STIGLITZ, *90'ların Yükselişi*, CSA Global Yayın Ajansı.
6. Joseph E. STIGLITZ, *Eşitsizliğin Bedeli*, İletişim Yayıncılık.
7. Kenan BULUTOĞLU, *Yöresel ve Küresel Para Krizleri*, Batı Türkeli Yayıncılık.
8. Songül SALLAN GÜL, *Sosyal Devlet Bitti Yaşasın Piyasa*, Etik Yayınları.
9. Pierre ROSANVALLON, *Refah Devletinin Krizi*, Dost Kitabevi.
10. İ.Özer ERTUNA, *Kapitalizmin Son Direnişi*, Alfa Yayınları.
11. Osman ULAGAY, *Quo Vadis? Küreselleşmenin İki Yüzü*, Doğan Kitap.
12. Daniel COHEN, *Dünyanın Zenginliği, Ulusların Fakirliği*, İletişim Yayınları.
13. David HARVEY, *Yeni Emperyalizm*, Everest.
14. Alex CALLINICOS, *Anti-Kapitalist Manifesto*, Literatür Yayınları.
15. Neşecan BALKAN, Sungur SAVRAN, *Neoliberalizmin Tahrifatı*, Metis Yayınları.
16. Erinc YELDAN, *Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi*, İletişim Yayınları.
17. Fikret ŞENSES, *Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk*, İletişim Yayınları.
18. Metin Toprak, *Küreselleşme ve Kriz*, Siyasal Kitabevi.
19. E.Ahmet TONAK, *Küreselleşme Emperyalizm, Yerelcilik, İşçi Sınıfı*, İmge Kitabevi.
20. Mustafa SÖNMEZ, *100 Göstergede Kriz ve Yoksullaşma*, İletişim Yayınları.
21. Gencay ŞAYLAN, *Değişim, Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi*, İmge Kitabevi.
22. Erol MANİSALI, *Kapitalizmin Temel İçgüdüleri*, Derin Yayınları.
23. Erol MANİSALI, *Türkiye ve Küreselleşme*, Derin Yayınları.
24. Erol MANİSALI, *Dünya'da ve Türkiye'de Büyük Sermaye*, Derin Yayınları.
25. Erol MANİSALI, *Bekleme Odasında İğfal*, Derin Yayınları.2005.
26. Ahmet İNSEL, *Neo-Liberalizm Hegemonyanın Yeni Dili*, Birikim Yayınları.
27. Dani RODRİK, *Küreselleşme Sınırları Aştı mı?*, Kızılelma.
28. Thomas FRIEDMAN, *Küreselleşmenin Geleceği*, Boyner Holding Yayınları.
29. Oğul ZENGİNGÖNÜL, *Küreselleşme*, Adres Yayınları.
30. Şengül HABLEMİTOĞLU, *Küreselleşme Düşlerden Gerçeklere*, Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
31. Nusret EKİN, *Küreselleşme ve Gümrük Birliği*, İTO Yayınları 1999-47.
32. Edi. Merdan YANARDAĞ, *Yeni Muhafazakarlar (neo-cons)*, çivi yazıları.
33. Michael MOORE, *Ahbab, Memleketim Nerede*, Babıali Kültür Yayıncılığı.
34. Paul KRUGMAN, *Büyük Çözülme*, CSA Global Yayın Ajansı.
35. Paul KRUGMAN, *Politika Taşeronları ve Önemsizleşen Refah*, Literatür Yayınları.
36. Emre KONGAR, *Küresel Terör ve Türkiye*, Remzi Kitabevi.
37. Anthony GIDDENS, *Sağ ve Solun Ötesinde*, Metis Yayınları.
38. Thomas DONNELLY, *Amerikan İmparatorluğunun Yeniden İnşası*, Çiviyazıları.
39. Harry MAGDOFF, *Sömürsüz Emperyalizm*, Devin Yayıncılık, 2005.
40. Zbigniew BRZEZINSKI, *Tercih, Küresel Hakimiyet mi, Küresel Liderlik mi ?*, İnkılap Yayınevi, 2005.
41. Anthony GIDDENS, *Ulus Devlet ve Şiddet*, Devin yayınları, 2005-08-03.
42. Anthony GIDDENS, *Üçüncü Yol*, Birey yayıncılık, İstanbul 2000.
43. Georg FÜLBERTH *Kapitalizmin Kısa Tarihi*, Yordam Kitap, İstanbul 2008.
44. Pierre LAROQUE, *Sosyal Sınıflar* Remzi Kitabevi, İstanbul 1969.
45. Immanuel WALLERSTEİN, *Tarihsel Kapitalizm*, Metis Yayınları, İstanbul 2012.
46. Stein RINFEN, *Demokrasi Neye Yarar?* Yapı Kredi Yayınları, İstanbul 2008.
47. Joyce APPLEBY, *Amansız Devrim, Alfa Yayınları*, İstanbul, 2012.
48. Der.H.Birsen ÖRS *Modern Siyasal İdeolojiler*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2013.
49. Milton FRIEDMAN, *Kapitalizm ve Özgürlük*, Plato Film Yayınları, İstanbul 2011.
50. Immanuel WALLERSTEİN, Randall COLLINS, Michael MANN, Georgi DERLUGUIAN, Craig CAL-HOUN, *Kapitalizmin Geleceği Var mı?* Metis Yayınları, İstanbul 2014.

SENDİKAL HAREKETTE YENİ EĞİLİMLER

Prof. Dr. Aysen TOKOL

GİRİŞ

İşçi sendikaları uzun bir tarihi geçmişe sahiptir. Dünyada ilk sendikalar 18. yüzyılda İngiltere'de kurulmuş, bu ülkeyi diğer Avrupa ülkeleri ve ABD izlemiştir. Sendikaların gelişmekte olan ülkelerde kurulması ekonomik, siyasi, sosyo-kültürel ve yasal nedenlerden dolayı özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra gündeme gelmiştir. Tüm ülkelerde sendikaların devlet ve işverenler tarafından kabul edilmesi uzun mücadeleler sonucunda gerçekleşmiştir. Sendikalar önce yasaklanmış ancak yasaklara rağmen örgütlenmenin devam etmesi üzerine devlet tarafından hukuken tanınmak zorunda kalmıştır. Sendikaların işveren tarafından sosyal taraf olarak kabul edilmeleri ise yasal tanımadan sonra gerçekleşmiş ve oldukça uzun bir zaman almıştır.

Sendikaların gelişimi Avrupa'da Birinci Dünya Savaşı ve 1929 Ekonomik Bunalım'ından olumsuz etkilenmiştir. Bunalım sonrası yaygınlaşan otoriter devlet sistemleri sendikalaşmayı engellemiş veya ortadan kaldırmıştır. Sendikalar İkinci Dünya Savaşı'ndan da olumsuz etkilenmiş ancak savaş sonrası 1970'li yılların sonuna kadar birçok ülkede altın çağlarını yaşamışlardır. İkinci dünya Savaşı sonrası sendikalar Keynezyen ekonomik politikalar, sosyal refah devleti anlayışı, Fordist üretim modeli, kazanılan siyasi haklar, demokratik ortam, güçlü sosyal demokrat partiler, ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde üçlü işbirliği uygulamaları, değişen sosyal koşullar çerçevesinde gelişmeleri için uygun ortam bulmuşlardır. Bu dönemde sendikalar kurumsal ve hukuki yapılarını güçlendirmiş, siyasi ve toplumsal etkinliklerini arttırmış, kamu politikalarının oluşturulmasında ve işyerlerinde çalışma koşullarının belirlenmesinde etkin rol oynamışlardır. Ancak 1970'li yılların ortalarından itibaren özellikle 1980 sonrası birçok gelişmiş ülkede sendikalar için altın çağ sona ermiş, sendikalar sahip oldukları ekonomik ve siyasi güçlerini kaybetmeye başlamışlardır. Bu çalışmada önce sendikaların 1980 sonrası güç kaybetmesinde rol oynayan nedenler üzerinde durulacak, daha sonra bu nedenlere bağlı olarak sendikaların geliştirdikleri stratejiler ve yeni eğilimler incelenecektir.

1980 Sonrası Sendikaların

Güç kaybetmesinde Rol Oynayan Nedenler

Sendikaların 1980 sonrası güçlerini kaybetmelerinde ekonomik, siyasi, yasal, sosyo-kültürel ve sendikalardan kaynaklanan birçok neden rol oynamıştır. Sendikaları etkileyen "**Ekonomik nedenler**" arasında; küreselleşme ve ar-

tan uluslararası rekabet, Çok Uluslu Şirketler'in sayısının ve gücünün artması, işsizlik, artan kayıt dışı çalışma, uluslararası göç, sendikaların güçlü oldukları kömür madeni, metal, tekstil, kimya, inşaat, gemi yapımı, demiryolu gibi geleneksel sektörlerin önemini kaybetmesi, Neo-liberal politikalar ve buna bağlı olarak sendikaların güçlü oldukları kamu işletmelerinin özelleştirilmesi, teknolojik gelişmeler sonucu işgücünün vasıf yapısında, istihdamın sektörel dağılımında ortaya çıkan değişim, işletme ölçeğinin küçülmesi, işletme yönetim anlayışındaki değişim sonucu insan kaynakları yönetiminin önem kazanması ve standart dışı çalışmanın yaygınlaşması önemli rol oynamıştır.

Doğu Bloğu'nun çöküşü, muhafazâkar partilerin birçok ülkede iktidara gelmesi, komünist ve sosyal demokrat sistemlerin etkinliğini kaybetmesi, bazı ülkelerde askeri darbeler sendikaları etkileyen **"Siyasi nedenler"** arasında yer almış, başta İngiltere olmak üzere birçok ülkede sendikaların etkinliğini azaltmaya yönelik **"yasal değişiklikler"** gündeme gelmiştir. Bireyselleşme eğiliminin artması, kadınların işgücüne katılım oranlarının yükselmesi, işverenlerin sendika karşıtı politikaları **"Sosyo- kültürel nedenler"** arasında önemli rol oynamıştır. Ayrıca sendikaların değişen koşullara uyum sağlayamamaları ve uyum sağlamakta geç kalmaları, aşırı siyasileşmeleri veya belirli bir ideolojinin savunuculuğunu yapmaları, sendikaya üye olmanın ideolojik boyutunun, işçilerin sendikaya duyduğu güven ve inancın zayıflaması, yeni nesil işçilerin sendikalardan beklentilerinin değişmesi ancak sendikaların bu beklentileri karşılayamaması, bazı ülkelerde sendika içi demokrasinin işlememesi **"sendikalardan kaynaklanan nedenleri"** oluşturmuştur.

Tüm bu nedenler **sendikaların üye sayılarını, mali kaynaklarını, örgüt yapılarını ve işlevlerini** etkilemiştir. Bu durum sendikaları yeni arayışlara yöneltmiştir.

Sendikaların Üye Sayısında Azalma ve Yeni Eğilimler

1970'li yılların sonlarından itibaren özellikle 1980 sonrası birçok gelişmiş ülkede **sendikaların üye sayısı azalmaya** başlamıştır. 1980 yılında OECD ülkelerinde sendikalaşma oranı %47 iken, oran 1990 yılında %40'a, 2000 yılında %20.2'e, 2013 yılında %16.9'a düşmüştür. Sendika üye sayısındaki azalma ülkelere göre farklılık göstermiştir. Örneğin; İngiltere'de sendikalaşma oranındaki azalma diğer ülkelere göre daha yüksek ve hızlı, İskandinav ülkelerinde daha düşük ve yavaş olmuştur. Sendikalaşma oranındaki azalma 1980'li yıllardaki hızını azaltmakla birlikte hâla devam etmektedir. Aşağıdaki Tablo 1'de 1990'lı yılların sonundan bu yana OECD ülkelerinde sendikalaşma oranındaki azalma görülmektedir.

Tablo 1: OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranı (1999–2013)

Zaman	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ülke	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Avustralya	25.4	25.7	24.5	23.2	23.0	22.3	22.3	20.2	18.5	18.6	19.3	18.4	18.5	18.2	17.0
Avusturya	37.4	36.6	35.9	35.7	34.8	34.4	33.3	31.0	29.9	29.1	28.7	28.4	27.9	27.4	27.4
Belçika	54.3	56.2	56.3	55.6	54.1	54.0	53.7	54.8	54.7	54.4	54.9	53.8	55.1	55.0	..
Kanada	28.0	28.2	28.4	28.3	28.3	27.8	27.7	27.4	27.3	27.1	27.3	27.4	27.1	27.5	27.2
Şili	13.5	13.3	13.1	13.3	14.1	14.0	13.5	13.7	13.9	15.0	15.8	15.0	14.9	15.3	..
Çek Cumhuriyeti	29.0	26.8	23.8	22.2	21.7	21.0	20.2	18.9	18.3	17.7	17.0	15.5	13.9	13.4	..
Danimarka	74.0	73.9	73.3	71.6	71.6	70.4	70.7	68.4	67.9	66.3	67.7	67.0	66.4	67.2	66.8
Estonya	16.3	14.9	13.6	12.4	10.7	10.1	9.1	8.0	7.4	7.1	7.7	7.6	6.8	6.4	..
Finlandiya	76.3	75.0	74.5	73.5	72.9	71.5	70.6	70.4	70.5	69.6	69.9	69.1	68.4	68.6	..
Fransa	8.1	8.0	7.9	8.1	7.9	7.7	7.7	7.6	7.5	7.6	7.7	7.7	7.7	7.7	..
Almanya	25.3	24.6	23.7	23.5	23.0	22.2	21.7	20.7	19.9	19.1	18.9	18.6	18.0	17.9	17.7
Yunanistan	26.8	26.5	25.8	25.5	25.3	24.5	24.6	24.7	24.5	24.0	23.2	22.5	22.6	21.3	..
Macaristan	24.5	21.7	20.0	17.4	17.9	16.9	17.5	15.9	15.0	14.4	12.8	12.5	11.4	10.6	..
İzlanda	87.4	89.4	88.1	92.5	95.2	99.1	95.6	91.5	87.1	79.3	83.7	84.4	84.0	82.6	..
İtalya	38.7	38.0	37.8	36.1	37.4	35.5	34.0	32.4	31.5	31.9	33.1	32.7	32.6	31.2	29.6
İsrail	..	40.8	..	..	..	..	..	34.0	32.8	..	..	..	..	..	..
İtalya	35.4	34.8	34.2	33.8	33.7	34.1	33.6	33.2	33.5	33.4	34.7	35.5	35.7	36.3	36.9
Japonya	22.2	21.5	20.9	20.3	19.7	19.1	18.8	18.3	18.3	18.2	18.5	18.4	19.0	18.0	17.8
Kore	11.7	11.4	11.5	10.8	10.8	10.3	9.9	10.0	10.6	10.3	10.0	9.7	9.9	..	..
Lüksemburg	43.3	42.5	41.8	42.1	42.8	42.3	41.4	40.1	38.7	36.5	36.0	35.1	33.9	32.8	..
Meksika	15.8	15.6	15.9	15.9	16.9	17.5	16.9	16.3	16.8	15.7	15.3	14.4	14.5	13.6	13.6
Hollanda	24.7	22.9	21.2	21.0	20.5	20.8	20.6	20.0	19.3	18.8	19.1	18.6	18.2	17.7	17.6
Yeni Zelanda	21.7	22.4	22.3	22.2	21.1	20.8	20.9	21.2	21.3	20.6	21.4	20.8	20.8	20.5	19.4
Norveç	54.8	54.4	54.2	54.5	55.1	55.0	54.9	54.2	53.0	52.6	53.6	53.7	53.5	53.3	53.5
Polonya	20.5	17.2	15.5	14.1	18.8	19.0	21.5	16.2	15.6	15.1	15.1	14.6	13.5	12.5	..
Portekiz	22.5	21.6	22.4	20.7	21.2	21.4	21.2	20.8	20.8	20.5	20.1	19.3	19.5	20.5	..
Slovakya	34.2	32.3	30.5	27.4	26.1	23.6	22.8	20.6	18.8	17.2	17.0	16.9	17.0	16.8	..
Slovenya	41.9	..	43.5	..	43.7	..	..	..	..	28.1	..	25.0	23.1	..	..
İspanya	16.8	16.6	16.4	16.3	16.1	15.6	14.8	14.5	15.7	17.4	17.8	17.6	17.2	17.5	..
İsveç	80.6	79.1	78.0	78.0	78.0	78.1	76.5	75.1	70.8	68.3	68.4	68.2	67.5	67.5	67.7
İsviçre	20.9	20.2	19.7	19.9	19.9	19.5	19.3	18.9	18.5	17.5	17.3	17.1	16.7	16.2	..
Türkiye	10.6	9.9	10.0	9.5	8.9	8.6	8.2	7.5	6.6	5.8	5.9	5.9	5.4	4.5	..
İngiltere	30.1	30.2	29.5	29.3	29.6	28.9	28.4	28.1	27.9	27.1	27.1	26.4	25.6	25.8	25.4
ABD	13.4	12.9	12.9	12.8	12.4	12.0	12.0	11.5	11.6	11.9	11.8	11.4	11.3	11.1	10.8
OECD ortalama	20.8	20.2	19.9	19.6	19.4	19.0	18.8	18.1	18.0	17.9	18.0	17.6	17.5	17.1	16.9

Kaynak: OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN, Erişim tarihi 26.02.2015.

Tablo 1'de görüldüğü gibi sendikalaşma oranındaki azalma Şili ve Belçika dışında tüm OECD ülkelerinde geçerlidir. Azalma bazı ülkelerde daha fazla, bazılarında daha sınırlıdır.

Gelişmiş ülkelerde işçi sendikaları, üye sayılarındaki bu azalma karşısında, yeni örgütlenme stratejileri geliştirmek zorunda kalmışlardır. Bu örgütlenme stratejilerinden bir bölümü genelde tüm ülkelerde uygulama alanı bulmuş, bir bölümü sadece bazı ülkelere özgü olmuştur.

Sendikalar; karşı karşıya kaldıkları örgütlenme krizini aşabilmek amacıyla günümüzde başlıca beş strateji üzerinde yoğunlaşmışlardır. Bunlar: **"birleşme"**; **"hizmet sendikacılığı"**; **"farklı özelliklere sahip gruplara yönelme"** ve **"toplumsal hareket sendikacılığı"** olarak belirtilebilir.

Sendikaların birleşmesinde üye sayısındaki azalma, mali kaynakların yetersizliği, bazı mesleklerin ortadan kalkması, bazı işkollarının önemini kaybetmesi önemli rol oynamıştır. Sendikaların birleşmeleri bir araya gelerek daha büyük ölçekli yapıya dönüşmeleri veya küçük ölçekli örgütlerin büyük olanlara katılmaları şeklinde gerçekleşmektedir. Günümüzde geçmişten farklı olarak farklı işkollarındaki sendikalar arasında birleşme yaygınlaşmaktadır. Kanada, ABD, Hollanda, Finlandiya, Almanya, İngiltere, Danimarka, İsveç ve İngiltere'de bu tür birleşmeler görülmektedir. Almanya'da sendikal birleşmeler sonucu "Alman Sendikalar Birliği'ne (DGB)" üye sendika sayısı sekize düşmüş, iki sendika DGB üyesi sendikaların üyeleri toplamının yaklaşık %70'ni temsil etmeye başlamıştır. Ancak sendikaların birleşmeleri konfederasyonların rolü ve örgüt içi ilişkilerin değiştirmesine, sendikal yapının etkilenmesine giderek konfederasyonların geleceğinin tartışılmasına yol açabilmektedir.

Son yıllarda gelişmiş ülkelerde, sendikalar geleneksel faaliyetlerine ek olarak hizmet sendikacılığı anlayışı çerçevesinde üyelerine sağladıkları hizmetlerin "kalitesini arttırmaya" ve "çeşitlendirmeye" yönelmişlerdir. Hizmet sendikacılığı anlayışının işçilerin sendikaya üye olmalarında veya üye kalmalarında ne derece etkili olduğu konusunda ise kesin sonuçlar bulunmamaktadır. İngiltere'de yapılan bir araştırmaya göre; yeni üyelere sadece yüzde üçü kendilerine sunulan hizmetleri sendikalaşma nedenleri arasında birinci veya ikinci sırada belirtmişlerdir. Benzer şekilde Belçika ve Danimarka'da işçiler sendikaların sunduğu yeni hizmetlere fazla ilgi göstermemişlerdir. Buna karşılık Hollanda'da bireysel finans hizmetlerinin 1990'lı yıllarda üyelikteki düşüşün tersine çevrilmesinde etkili olduğu ileri sürülmektedir. Sendikaların sağladığı yeni hizmetler sendikaların mali kaynaklarına, üyelerin taleplerine ve sendikanın vizyonuna bağlı olarak değişebilmektedir. Günümüzde Avustralya, ABD, Hollanda, İngiltere, İsveç ve Kanada'da sendikalar bu tür faaliyetlere ağırlık vermektedirler.

Sendikalar, istihdamın ve işgücünün yapısında ortaya çıkan gelişmeler doğrultusunda; son yıllarda sendikalarda etkin şekilde temsil edilemeyen, sayıları giderek artan "kadınlar", "gençler", "işsizler", "kayıt dışı çalışanlar", "emekliler", "göçmenler", "standart dışı çalışanlar" gibi farklı özelliklere sahip örgütlenmesi güç olan gruplara yönelmeye başlamışlardır. Sendikaların yöneldiği hedef grupların başında "kadınlar" ve sendikaların geleceği olan gençler gel-

mektedir. Sendikaların bu gruplara yönelik faaliyetleri sendikaların mali kaynaklarına, sendikanın vizyonuna ve ilgili grupların gereksinimlerine bağlı olarak değişebilmektedir.

Toplumsal Hareket Sendikacılığı ise 1970'li yılların sonunda Güney Afrika, Brezilya, Güney Kore ve Filipinler'de gündeme gelmiştir. Bu ülkelere özgü koşullar modelin oluşmasında etkin rol oynamıştır. Toplumsal Hareket Sendikacılığı'nın dayandığı felsefi yapıyı sosyalizm, kolektivizm oluşturmaktadır. Amaç; ekonomik ve siyasi düzeni değiştirmek, toplumsal adaleti sağlamak, sendikaların siyasi gücünü arttırmaktır. Toplumsal Hareket Sendikacılığı küreselleşmeye, Neo-liberal politikalara, bürokratik liderliğe, reformist ve pragmatik sendikacılığa, belli bir siyasi parti önderliğine, belli bir ideolojinin egemenliği altına girmeye karşı çıkmaktadır. Belli bir örgütlenme modeli bulunmamakta, örgüt modeli işkolu veya meslek sendikacılığının özelliklerini taşımamaktadır. İşyeri yanında mahallelerde de örgütlenme söz konusu olabilmektedir. Şeffaf, üyelerinin aktif katılımına dayalı, işçi egemenliğini esas alan bürokratik olmayan bir yapı öngörülmektedir. Sendika yöneticileri genelde amatör yönetici olup, kısa süreli görev yapmakta, en düşük işçi ücreti kadar ücret almaktadırlar. Bu modelin hedef kitlesini tüm toplum oluşturmakta, balıkçılar, taksi şoförleri, evde çalışan kadınlar, çiftçiler gibi çok farklı kesimler de örgütlenmektedir. Toplumsal Hareket sendikacılığı siyasette ve sokakta sınıf içerikli aktif hareketlerde bulunan, kendiliğinden başlayan toplumsal hareketleri yönlendiren bağımsız bir sendikacılık modeli özelliği taşımaktadır. Model; ekonomik ve siyasi talepleri birleştirmekte, diğer toplumsal hareketlerle ittifaklar kurarak, devlete karşı ulusal direniş kampanyaları örgütlemekte ve partilerden bağımsız kalmaya özen göstermektedir.

Toplumsal Hareket Sendikacılığı modelini benimseyen sendikalar; ücret, toplu pazarlık gibi sendikaların geleneksel faaliyetleri dışında ulaşım, konut, eğitim, sağlık, taşeron anlaşmalarının denetim altına alınması, yoksulluk, ayrımcılık, işsizlik, çevre kirliliği gibi konuları sendikal mücadelenin temel sorun alanları olarak kabul etmektedirler. Sendikalar; işçilerin işyeri ile ilgili sorunları yanında işyeri dışındaki sorunlarını da çözmeye çalışan ve bunu toplumsal sorunlarla bütünleştiren bir tarz benimsemişlerdir. Bu modelde; işyeri ve işçi çıkarları ile sınırlı sendikal mücadele yerine toplumun diğer kesimlerinin de çeşitli sorunlarına ilgisiz kalmayan bir yaklaşım kabul edilmiştir. Grev anlayışı iş bırakmanın ötesinde hayatı durdurma olarak ele alınmış, işçilerin ve yoksulların toplumsal gereksinimleri işçi hareketi önderliğinde biçimlendirilmiştir. Bu noktada kadınlar, işsizler, gençler ve göçmenler sendikal mücadelenin etkin unsurları haline gelmiştir.

Sendikaların Mali Kaynaklarında Azalma ve Yeni Eğilimler

Sendikaların üye sayılarındaki azalma sendikaları mali açıdan olumsuz şekilde etkilemekte, yeni arayışlara yönlendirmektedir. Bu doğrultuda örneğin; ABD'de AFL-CIO "ortak üyelik" programı başlatmıştır. Bu program ile "örgüt-lü bir işyerinde istihdam edilmeyen işçilere" bir üyelik statüsü verilmektedir. Bu üyelik statüsü ile işçi, toplu pazarlık dışında, yıllık aidat karşılığında, çeşitli

sendikal hizmetlerden faydalanmaktadır. Program ile aynı zamanda uzun dönemde işçilerin sendikaya üye olmalarının sağlanması amaçlanmaktadır. Ortak üyelik programından; emekliler, işyeri değişikliği nedeniyle sendika üyeliğini kaybedenler ve örgütlü işyerlerindeki sendikasız çalışanlar yararlanmaktadırlar.

Sendikaların Örgüt Yapısında Değişim ve Yeni Eğilimler

Sendikaların örgüt yapısı yeni teknolojilerin gelişmesi, küreselleşme, esneklik, özellikle Çok Uluslu Şirketler'in insan kaynakları uygulamaları ile önemli ölçüde değişmiştir. Sendikaların örgüt yapısı üzerinde "yasaların kısıtlayıcı düzenlemeler getirmediği ülkelerde" örneğin yeni teknolojiler sonucu işletme ölçeğinin küçülmesi ile "işkolu sendikacılığı" yerine "**işyeri sendikacılığı**" önem kazanmaktadır. Benzer şekilde küreselleşme bir taraftan kısa dönemde "işyeri sendikacılığını", uzun dönemde "**sanal sendikaları**" cazip hale getirmektedir.

Sendika- Siyaset İlişkilerinde Değişim

1980 sonrası hemen her siyasi iktidar sendika ile ilişkilerine belli bir mesafe koymuştur. Örneğin İngiltere'de Muhafazakâr "Margaret Thatcher Hükümeti" sendikalara karşı adeta savaş açmış, İşçi Partisi ile Sendikalar Kongresi arasında yüzyıllara dayanan yakın ilişki sona erdirilmiştir. İskandinav ülkelerinde de Sosyal Demokrat Partilerle sendikalar arasındaki ilişkiler zayıflamıştır. Sendika-siyaset ilişkisindeki bu değişim sendikaların kamu ve özel sektörde etkinliğinin azalmasına yol açmıştır. Yasal düzenlemelerin oluşturulması aşamasında siyasi partilerin ve iktidarın etkilenmesi sendikalar açısından büyük önem taşıdığından günümüzde batılı ülkelerde sendikalar bu koşullarda siyaset ile ilişkilerini değişen ekonomik ve doğu bloğunun çözülmesinden sonraki siyasi koşulları dikkate alarak yeniden şekillendirmeye çalışmaktadırlar.

Toplu Pazarlıkta Değişim ve Yeni Eğilimler

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki otuz yıl içinde, birçok ülkede "toplu pazarlığın merkezileşmesi" yönünde bir eğilim ortaya çıkmıştır. Ancak 1980'li yıllardan bu yana birçok ülkede "**toplu pazarlık düzeyinin adem-i merkezileşmesi**" eğilimi görülmektedir. Bu doğrultuda ulusal ve işkolu pazarlıklarının önemi azalırken, "**işyeri pazarlıkları**" veya "**bireysel pazarlıklar**" önem kazanmaktadır. Toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesi eğilimi özellikle İngiltere, Finlandiya, Danimarka, İsveç, İtalya, Avustralya ve Yeni Zelanda gibi ülkelerde görülmektedir. Birçok ülkede yüksek teknoloji uygulanan işletmelerde "toplu pazarlıktan, bireysel pazarlığa geçiş" söz konusudur.

Ulusal düzeyde **adem-i merkezileşme** önem kazanırken, uluslararası düzeyde ise "**uluslararası toplu pazarlık**", AB düzeyinde "**sektörlerarası**" ve "**sektörel toplu pazarlık**" ile **Çok Uluslu Şirketler'de toplu pazarlık** tartışılmaktadır.

Toplu pazarlığın işyeri veya bireysel pazarlık düzeyine inmesi "toplu pazarlık taraflarının değişmesine" neden olmakta, işveren sendikasının yerini bireysel işveren almaya başlamaktadır. İşçi sendikaların gücünü yitirmesi, esneklik uygulamaları işverenleri örgütlenmekten uzaklaştırmakta bu durum toplu pazarlık taraflarını etkilemektedir.

Toplu pazarlık kapsamı ise sendika üye sayısının azalması, kapalı işyeri şartı gibi bazı sendika uygulamalarının yasalarla kaldırılması gibi nedenlerle İngiltere (%29) gibi bazı ülkelerde **daralmaktadır**. Ancak buna rağmen günümüzde toplu pazarlığın kapsamı, **"kapsamı etkileyen diğer faktörlerin etkisi"** ile Avrupa'da özellikle İskandinav ülkelerinde geniştir. Toplu pazarlığın kapsamındaki işçi sayısı örneğin Fransa'da %98, Belçika'da %96, Avusturya'da %95, Portekiz'de %92, Finlandiya'da %91, İsveç'te %88, Danimarka'da %80'dir.

"Toplu pazarlığın içeriği ve toplu pazarlık taktikleri" de değişmekte, Çok Uluslu Şirketler'in veya sendikaların talepleri ile toplu pazarlığın içeriğine yeni konular eklenmektedir. Artan rekabet nedeniyle maliyet ve kalite konuları ön plana çıkmakta, iş güvencesi önem kazanmakta, ücret dışındaki konuların ağırlığı artmaktadır. Çok Uluslu Şirketler'in toplu pazarlıktaki taleplerinin sendika tarafından tümü ile reddedilmesi işletmede çalışma barışını bozmakta, uzun dönemde sendikasızlaştırma gündeme gelmektedir. Bu nedenle sendikalar genelde Çok Uluslu Şirketler'in toplu pazarlık talepleri karşısında işçiler lehine belirli koşullar ileri sürmeye yönelmektedirler. Sendikalar toplu pazarlık sırasında **"çatışmacı ve bölüştürücü"** olmaktan çok **"birleştirici – bütünleştirici yönü"** ağır basan bir rol üstlenmeye çalışmaktadırlar.

Grevin Azalan Etkinliği

Gelişmiş ülkelerin büyük bölümünde **1980'li yıllardan bu yana grev sayısında, grevde kaybolan işgünü sayısında, greve katılan işçi sayısında önemli ölçüde düşüş görülmektedir**. Bunun nedenleri arasında; sendikaların "çatışmacı felsefeden" "uzlaşmacı felsefeye" yönelmeleri, sosyal taraflar arasında giderek artan işbirliği, yeni üretim tekniklerinin uygulanması, imalat sanayinin öneminin azalması, hizmet sektörünün ekonomiye katkısının artması, çalışanların vasıf düzeyinin yükselmesi, yeni yönetim tekniklerinin ortaya çıkması, yeni işletme kültürü oluşturma çabaları, yasalarla grev ve diğer iş mücadelelerine getirilen sınırlamalar ve işsizlik gibi faktörler önemli rol oynamaktadır.

Küreselleşme ve Sendikalar

Küreselleşmeye karşı ulusal ve uluslararası sendikalar çeşitli stratejiler geliştirmektedirler. Ancak küreselleşmeye karşı ulusal sendikaların mücadele gücü sınırlı olduğundan bu konuda uluslararası sendikaların geliştirecekleri stratejiler büyük önem taşımaktadır. Uluslararası sendikaların küreselleşmeye karşı geliştirdikleri stratejiler arasında; "birleşme", "sosyal hüküm", "uluslararası örgütlerle artan ilişkiler", "etkin internet kullanımı", "uluslararası Sivil Toplum Örgütleri ile yakın ilişkiler ve küresel sosyal hareketler" ve "Çok Uluslu Şirketlere yönelik girişimler" sayılabilir.

Küreselleşme **"uluslararası alanda işkolu ve dünya düzeyinde birleşmeler"** neden olmaktadır. Bu doğrultuda; Uluslararası Meslek Sekreterlikleri arasında birleşmeler sağlanmış, sayıları 2013 yılı itibarıyla 9'a düşmüştür. Ayrıca 2002 yılından itibaren Uluslararası Meslek Sekreterlikleri farklı işkollarındaki birleşmeler nedeniyle ve küreselleşmeye uygun politikalar oluşturmak amacıyla "Küresel Sendika Federasyonları" adını kullanmaya başlamışlardır. 2006

yılında da üç uluslararası işçi örgütünden ikisi "Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU)", "Dünya Emek Federasyonu (WCL)" ile "Dünya Sendikalar Federasyonu'ndan (WFTU)" ayrılan sendikalar ve bazı bağımsız sendikalar birleşerek "Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nu (ITUC)" oluşturmuşlardır. Bu konfederasyonunun kurulmasında diğer faktörler yanında küreselleşme önemli rol oynamıştır. Bu doğrultuda ITUC'un "Eylem Programı'nda" küreselleşmeye sürekli vurgu yapılmış, küreselleşmenin olumsuzlukları ve buna karşı izlenecek politikalara ağırlık verilmiştir. Ayrıca 2007 yılında, ITUC, "OECD Sendika Danışma Komitesi" ve Küresel Sendika Federasyonları tarafından "Küresel Sendikalar Konseyi" oluşturulmuştur. Konsey bir örgüt olmaktan çok yapılandırılmış bir işbirliği örneğidir.

1990'lı yılların başında ICFTU uluslararası ticaret anlaşmalarına sosyal hüküm konulması için uluslararası kampanyalarda Sivil Toplum Örgütleri ve Küresel Sendika Federasyonları ile işbirliği yapmıştır. Ancak Dünya Ticaret Örgütü düzeyinde bu konuda başarı elde edilememiştir. Sosyal hüküm uluslararası ticaret anlaşmalarına eklenen ve çalışanların temel çalışma haklarına saygı gösterilmemesi halinde ticaret kısıtlamalarının uygulanması veya ticaret ayrıcalıklarının geri alınması şeklinde bazı ekonomik yaptırımların uygulanmasını öngören düzenlemeleri ifade etmektedir.

Küreselleşme sürecinde uluslararası sendikalar 1980 sonrası küreselleşmenin etkin aktörleri haline gelen Uluslararası Para Fonu, Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü gibi örgütlerle ilişkiler kurmaya ağırlık vermeye başlamışlardır. Ayrıca 1980'li yıllar boyunca ICFTU; Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu gibi uluslararası finans örgütlerinin az gelişmiş ülkelerdeki politikaları konusunda çeşitli kampanyalar yürütmüştür. Örgüt; Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu yıllık toplantılarında sürekli gözlemci statüsü elde etmiş ancak bu örgütlerde sendikal hakların savunulması konusunda fazla etkili olamamıştır.

İnternetin sendikal alanda yoğun bir şekilde kullanımı ulusal ve uluslararası düzeyde küreselleşme karşısında bir strateji olarak gündeme gelmiş, bu konuda önemli gelişmeler sağlanmıştır. Günümüzde uluslararası sendikaların kendi aralarında ve uluslararası sendikalarla ulusal sendikalar arasında etkin iletişim ağları oluşturulmuştur. Ancak dil sorunu, gelişmekte olan ülkelerde eğitim düzeyi ve gelir yetersizliği gibi nedenlerle internet kullanımının sınırlı olması ve enformasyon teknolojilerinin kullanılmasına olanak sağlayacak alt yapı yatırımlarının yetersizliği bu alanda hızlı bir ilerleme sağlanmasını engellemektedir.

Küreselleşmeye karşı sosyal hareketlerle sendikalar arasındaki işbirliği Dünya Ticaret Örgütü, Uluslararası Para Fonu, Dünya Bankası, G-7 toplantıları, AB Zirveleri sırasında gerçekleşmiştir. Dünya Ticaret Örgütü'nün Bakanlar Konferansı sırasında Seattle'de yapılan eylemler, uluslararası sendikaların küreselleşme karşısı sosyal hareketlerle işbirliğinin başarılı bir örneği olmuştur.

Sendikalar ve Çok Uluslu Şirketler

Çok Uluslu Şirketler'e karşı ulusal sendikaların başarılı olma olanağı sınırlı olduğundan, uluslararası sendikalar Çok Uluslu Şirketler'e karşı çok sayıda

strateji geliştirmişlerdir. Bu stratejiler; "Çok Uluslu Şirketler'in sosyal sorumluluk belgelerini benimsemelerini sağlamak", "Çok Uluslu Şirketler'de örgütlenme girişimleri", "Küresel Çerçeve Anlaşmaları" ve "Küresel endüstriyel eylem" şeklinde belirtilebilir.

Uluslararası işçi örgütleri 1990'lı yıllarda Çok Uluslu Şirketler'in sosyal sorumluluk belgelerini benimsemelerini sağlamak amacıyla çaba göstermeye başlamışlardır. Sendikaların bu çerçevede kullandıkları şirketlerin sosyal sorumluluğu ile ilgili önemli düzenlemeler arasında; "Küresel İlkeler Sözleşmesi", "Sosyal Sorumluluk 8000", "Şirket Davranış Kodları" ve "Sosyal Etiketleme" yer almaktadır.

Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile Küresel İşkolu Federasyonları'nın "Çok Uluslu Şirketler'de örgütlenme girişimleri" 1960'ların sonu ve 1970'li yılların başında ortaya çıkmış, 1980 sonrasında hızlanarak devam etmiştir. "Dünya Şirket Konseyleri", "sınır ötesi örgütlenmeler" sendikaların bu grup faaliyetleri arasında yer almaktadır.

Dünya Şirket Konseyleri, Küresel İşkolu Federasyonları tarafından kurulan ve onların bünyesi içinde işlevlerini sürdüren konseylerdir. İlk Dünya Şirket Konseyleri 1966 yılında "General Motors" ve "Ford Şirketi'nde" "Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu" tarafından kurulmuş ancak konseylerin gelişimi 1990'lı yıllardan sonra olmuştur. Konseylerin amacı; kurulduğu Çok Uluslu Şirketler'in işlev gösterdiği ülkelerdeki işçilerin temsilcilerini konsey çatısı altında bir araya getirmek, onlar arasında iletişim ve ortak hareket olanağı sağlamak, şirketle Küresel Çerçeve Anlaşması yapılmasını temin etmektir.

Dünya Şirket Konseyleri'nden farklı bir yapıya sahip olan "Avrupa Çalışma Konseyleri" ise önce Avrupa'da işlev gösteren bazı Çok Uluslu Şirketler'in bünyesinde gönüllü olarak kurulmuş, Avrupa Birliği Konseyi'nin 22.09.1994 tarihinde, "94/45 Sayılı Topluluk Boyutlu İşletmelerde ve Gruplarda Bilgilendirme ve Danışma Yönergesi" ile farklı bir hukuki boyut kazanmıştır. Yönerge, topluluk boyutlu işletmelerde ve işletmelerin oluşturduğu gruplarda işçileri bilgilendirmek ve onlara danışmak amacıyla bir Avrupa Çalışma Konseyi veya bu konseye bir seçenek olarak bir yöntem oluşturulmasını öngörmektedir.

Sınırötesi örgütlenmeler, Küresel İşkolu Federasyonları'nın farklı ülkelerdeki ulusal sendikalarla işbirliği halinde uyguladığı bir sendikal araç olarak kabul görmektedir. Konu; Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması bölgesindeki ABD, Kanada, Latin Amerika sendikal hareketi arasındaki sınır ötesi örgütlenme girişimleri ile ilk olarak gündeme gelmiştir. Ancak Çok Uluslu Şirketler'in sendikal örgütlenme karşısında üretimini sendikal örgütlenmenin olmadığı ülkeye kaydırması veya kaydırma tehdidi, örgütlenmeye gereksinim duyulan gelişmekte olan ülkede demokrasinin gelişmemesi, bu ülkelerdeki kooperatist sendika-devlet ilişkileri ve örgütlenmeyi gerçekleştirecek gelişmiş ülke sendikasına karşı duyulan güvensizlik bu konuda ilerleme sağlanmasını engellemektedir.

Uluslararası sendikaların kullandıkları diğer bir strateji olan Küresel Çerçeve Anlaşmaları; Çok Uluslu Şirketler ile Küresel Sendika Federasyonları ara-

sında imzalanan, herhangi bir hukuki dayanağı ve bağlayıcılığı olmayan, Çok Uluslu Şirketler'in faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde istihdam ettiği işçilerin temel çalışma haklarını garanti altına almayı ve bunları geliştirmeyi amaçlayan anlaşmalardır. Bu anlaşmalar ulusal düzeyde gerçekleştirilen toplu pazarlıklarda taraflar arasında ortaya çıkan güç dengesizliğini gidermek amacıyla 1990'lı yıllarda gündeme gelmiştir. İlk Küresel Çerçeve Anlaşma, 1988 yılında Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restaurant, Catering, Tütün ve İlgili İşkolları Sendika Federasyonu ile Çok Uluslu gıda şirketi BSN4 arasında yapılmıştır. Bunu 2000'li yıllara kadar az sayıda Küresel Çerçeve Anlaşma izlemiştir.

Küresel Çerçeve Anlaşmalar'ının ortaya çıkış sürecinde belirleyici belgelerden biri olan 1997 tarihli "ICFTU/ Uluslararası Meslek Sekreterlikleri Temel Çalışma İlkeleri Metni"ne" göre; Küresel Çerçeve Anlaşmalar, küreselleşmeye karşı sendikaların verdiği bir yanıttır. Anlaşmaların temel hedefi, uluslararası rekabete bağlı olarak ortaya çıkan emek istismarı ve sömürüsünün en kötü biçimlerini sınırlandırmaktır. Metinde, iki önemli ilke vurgulanmaktadır. Bunlar; sermaye ve emek cephesi arasındaki diyalogun sürdürülmesi; ILO'nun, başta temel çalışma normları olmak üzere benimsediği normların kabul edilmesidir. Günümüzde her iki temel ilke önemini korumakta ve yapılan çerçeve anlaşmaların içeriğini etkilemektedir. 2000'li yıllarda anlaşmaların sayısı Küresel Çerçeve Anlaşmalar'ın sendikal strateji açısından önemi ve rolü hakkındaki belirsizliklerin kısmen aşılması, anlaşmaların sendikalara birçok olanak sunma potansiyeli taşıması nedeniyle artmıştır. Halen yürürlükte bulunan toplam Küresel Çerçeve Anlaşma sayısı hakkında net bir sayı vermek oldukça güçtür.

Küresel Çerçeve Anlaşmalar Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Küresel Sözleşmesi, ILO Sosyal Politika ve Çok Uluslu Şirketler İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi, OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi'ni temel almaktadırlar. Anlaşmalar ILO'nun 8 temel sözleşmesi yanında diğer sözleşmelere de atıfta bulunmaktadır. Anlaşmaların kapsadığı konular çalışma yaşamının çok farklı alanlarına yönelik olabilmektedir. Bunlar arasında çalışanların temsili, çocuk işçiliği, istihdam ve yeniden yapılanma, ücretler, çalışma süreleri, eğitim, sağlık ve güvenlik sayılabilir.

Küresel Endüstriyel Eylem ise "Renault Avrupa Grevi" gibi birkaç başarılı örnek dışında az sayıdadır. Ülkelerin yasal düzenlemeleri ve uygulamalarında ki farklılıklar küresel endüstriyel eylemin başarılı olmasını engellemektedir.

Esneklik ve Sendikalar

Standart dışı çalışma şekillerine karşı başlangıçta tavrı alan ve bunları örgütlemekten kaçınan sendikalar günümüzde "standart dışı çalışanları örgütlemeye" yönelmektedirler. Bu tür çalışanların örgütlenmesi amacıyla örneğin Fransa'da CGT kendi bünyesi içinde ayrı bir bölüm oluşturmuştur. Almanya'da "İnşaat İşçileri Sendikası" birden fazla ülkede göçmen işçileri örgütlemeye yönelmiş, "Avrupa Göçmen İşçileri Sendikası" kurmuş, Polonya'da bir şube açmıştır. Batı Avrupa'da sendikalar göçmen işçilere yönelik olarak göçmen işçilerin köken ülkelerindeki sendikalarla yakın ilişki kurmaya çalışmaktadırlar. Bazı ülkelerde standart dışı çalışanlar için ayrı sendikalar oluşturulmaktadır.

Bazı ülkelerde ise sendikalar bu tür çalışanların örgütlenmesi ve sorunları ile ilgili uzman elemanlar istihdam etmektedirler. İngiltere'de sendikalar ev işçilerinin sendika üyeliğini arttırmak amacıyla bu işçilerin aidatlarını azaltmış ve bir özel büro oluşturmuşlardır. Ayrıca bu ülkede Sendikalar Kongresi üyesi her sendika, yönetim kurulunda, kısmi süreli çalışanlar için belli bir kontenjan ayırmaktadır. ABD'de "Hizmet Sektörü Çalışanları Sendikası" evde bakım hizmeti veren işçileri örgütleme konusunda önemli başarı sağlamıştır. Kanada'da, bir sendika; giyim işkolunda ev işlerinde çalışanları, Avustralya'da "Tekstil, Elbise ve Ayakkabı Sendikası" evde çalışanları örgütlemiştir. Güney Afrika'da sadece geçici işçileri örgütleyen bir sendika kurulmuştur. Almanya'da "Alman Metal İşçileri Sendikası (IGmetall)" "Internet Platformu" oluşturarak standart dışı çalışanlara sendika ile sürekli iletişim kurma olanağı sağlamıştır.

Günümüzde birçok sendika "standart dışı çalışanları toplu pazarlık kapsamına" almakta ve toplu sözleşmelere bu çalışanların özel durumlarına yönelik düzenlemeler koymaya çalışmaktadırlar. Ancak birçok ülkede yasal düzenlemeler ve işverenlerin bu tür çalışanların toplu pazarlık kapsamına alınmalarına karşı çıkmaları nedeniyle standart dışı çalışanların toplu pazarlık kapsamına alınmasında sorunlar yaşanmaktadır.

Esneklik uygulamalarına karşı sendikaların çeşitli iş mücadelelerinden yararlanmaları da söz konusudur. Örneğin; ABD'de "Bridgestone Şirketi'nde", yönetimin getirmek istediği esneklik uygulamalarına karşılık, "Amerika Birleşik Çelik İşçileri Sendikası" dünya çapında dayanışma sağlamış, bu dayanışma sonucunda, yönetim, taleplerinin bir bölümünden vazgeçmiştir. Esnekliğe karşı bir grev de "United Parcel Services'de" "Teamster Sendikası" tarafından gerçekleştirilmiş, çalışanların %60'nın kısmi süreli çalıştığı bu işletmede onbin işçi için tam gün süreli çalışma hakkı elde edilmiştir.

Sendikalar ayrıca "siyasi partilerle, hükümetlerle ve çeşitli sosyal diyalog organlarında standart dışı çalışma ile ilgili düzenlemeler için lobi faaliyeti" yürütmektedirler. Örneğin; Belçika, Hollanda ve İsveç'te bazı konfederasyonlar geçici iş ilişkisinin süresinin sınırlandırılması, geçici iş bürolarının çalışmalarının sıkı kurallara bağlanması gibi konularda hükümetlere yoğun baskı yapmışlardır. Diğer taraftan sendikalar AB düzeyinde yönergelerin kabul edilmesi için çaba harcamaktadırlar. Bu doğrultuda yukarıda belirtilen bazı yönergeler kabul edilmiştir. Bu yönergeler Birlik ülkelerinin çoğunda yasal düzenlemelerin güçlendirilmesine yöneliktir. Avrupa Adalet Divanı da işçileri korumaya yönelik bazı kararlar almıştır.

Sendikalar özellikle Avrupa'da standart dışı çalışanları örgütleme kampanyaları yapmakta ve standart dışı çalışanların çıkarlarını korumak amacıyla Sivil Toplum Örgütleri ve AB organları ile yakın ilişki kurmaktadırlar. Bu konuda Hollanda ve İngiltere'de bazı sendikalar başarılı çalışmalar yapmışlardır. Fransa'da ise Sivil Toplum Örgütleri ve toplumun diğer kesimleri ile örneğin belirli süreli çalışmaya karşı toplu kitle eylemler gerçekleştirilmiştir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Giindoğan, N. (2002). "İnternet ve Sendikal Hareket", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 35, Sayı 4, Aralık, s.121-135.

Kağrıcioğlu, D. (2014). *Toplu Pazarlık Teori ve Uygulama*, Nobel, Ankara.

OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN, Erişim tarihi 26.02.2015.

Tokol, A (2013). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, 4.Baskı, Dora Yayınevi, Bursa, 2013.

Tokol, A. (2013). *Uluslararası Sosyal Politika*, 2. Baskı, Dora Yayınevi, Bursa.

<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Compare-Countries>, Erişim tarihi 26.02.2015.

TÜRKİYE'DE SENDİKAL HAREKET

Prof. Dr. Aysen TOKOL

GİRİŞ

Bir ülkede sendikaların kurulması ve gelişmesinde ülkenin siyasi, ekonomik, sosyo-kültürel, yasal yapısı ile uluslararası faktörler önemli rol oynar. Sendikaların kurulması ve gelişmesi için demokrasi ve siyasi istikrar ön koşuldur. Ülkede izlenen ekonomik politikalar, işgücünün tarım, sanayi ve hizmetler sektörüne, işletme mülkiyetinin kamu ve özel sektöre göre dağılımı, işletme ölçeği sendikaların kurulması ve gelişmesi açısından önem taşır. Ayrıca örgütlenme kültürü, toplumun cinsiyete göre dağılımı, toplumsal bütünleşme veya ayrışma, gelenekler gibi sosyo-kültürel faktörler ile yasal düzenlemeler sendikaları şekillendirir. Bunların yanı sıra devletin, işçi ve işveren sendikalarının üye olduğu uluslararası örgütler ve çalışma hayatını etkileyen uluslararası gelişmeler sendikaları etkiler. Bir ülkede sendikaların doğuşu ve gelişimini anlayabilmek için ülkenin ekonomik, siyasi, sosyo-kültürel, yasal yapısı ile uluslararası örgütlerin ve önemli uluslararası gelişmelerin ayrıntılı olarak incelenmesi gerekir.

Bu çerçevede Türkiye'de sendikaların tarihsel gelişimi incelendiğinde; sendikaların kurulması ve şekillenmesinde **"siyasi faktörün"** etkin rol oynadığı görülmektedir. Türkiye'nin siyasi tarihi incelendiğinde ise temel olarak iki dönemden söz edilebilir. Bunlar; **"Cumhuriyet öncesi dönem"** ile **"Cumhuriyet dönemi"**dir. Her iki dönem siyasi yapıdaki gelişmelere bağlı olarak kendi içinde **"sekiz alt döneme"** ayrılmaktadır. Bu çalışmada Türkiye'de sendikal hareketin tarihsel gelişimi sekiz farklı dönem çerçevesinde kısaca ele alınacaktır.

1908 ÖNCESİ DÖNEM VE SENDİKALAR

Osmanlı İmparatorluğu'nun kuruluşundan 1908 yılına kadar sendikaların doğması ve gelişmesi için gerekli siyasi, ekonomik, sosyo-kültürel koşullar oluşmamıştır.

13. yüzyılda kurulan imparatorlukta teokratik ve mutlak monarşiye dayalı bir devlet anlayışı hâkim olmuş, 23.12.1876 tarihinde kabul edilen çok kısa bir süre yürürlükte kalan "Kânûn-ı Esâsî" ise gerçek meşruti monarşi ve parlamenter sistem getirmemiş, devletin mutlak monarşik ve teokratik yapısını değiştirmemiştir.

Ekonomik açıdan imparatorluk yıkılışına kadar tarım toplumu özelliği taşımıştır. Tarım için kullanılan toprağın mülkiyeti "tımâr sistemi" ile yüzyıllar boyunca devlete ait olmuş, bu durum Osmanlı üretim yapısında devleti belirleyici konuma getirmiştir. Başlangıçta iyi işleyen tımâr sistemi iç ve dış nedenlerle zaman içinde bozulmuş, 1858 yılında toprakta özel mülkiyeti benimseyen ilk kanun çıkarılmıştır. Tımâr sistemi imparatorlukta toprak mülkiyetine sahip bir

sınıfın doğmasını ve gelişmesini geciktirmiştir. İmparatorlukta sanayi 18. yüzyıla kadar diğer ülkelerde olduğu gibi küçük ölçekli üretim birimlerinden oluşmuş, belli alanlarda, yakın pazar için üretim yapılmıştır. Sanayi üretiminin nitelik, nicelik yönünden denetimi ve çalışma ilişkileri 13. yüzyıldan itibaren 1727 yılına kadar aynı meslek veya ticareti yapanların oluşturduğu "Ahi" daha sonra "Lonca" sistemi tarafından düzenlenmiştir. Loncalarda bugünkü anlamda işçi-işveren ilişkileri söz konusu olmamış, çırak, kalfa ve ustalar aynı örgüt çatısı altında yer almışlardır. Kendine yeterli bir sanayi yapısına sahip olan imparatorluk; 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren Batı Avrupa'nın birçok alanda makinelili üretime geçmesi, geleneksel kurumların eski etkinliklerini yitirmesi, İmparatorluğun yeni toprak kazanımlarının sonuna gelmesi sonucu gelirlerini kaybetmesi, dünya ticaretinin Akdeniz limanları dışına kayması, 1838 yılında önce İngiltere, daha sonra diğer Avrupa ülkeleri ile yapılan liberal ticaret anlaşmaları, 1854 yılında Kırım Savaşı'ndan sonra alınan borçların ödenememesi sonucu kurulan "Duyunu-u Umumiye İdaresi'ne" bazı vergi gelirlerinin bırakılması gibi nedenlerle sanayileşmeye yeterince kaynak ayıramamıştır. Az sayıda sanayi işletmesi oluşturulmuş ancak ilke olarak sanayileşmeyi savunan ve sanayileşmenin önemini kavrayan bir alt yapı bulunmadığı için bu çabalar yetersiz kalmış, kurulan sanayi işletmeleri de etkin şekilde işletilememiştir. Buna bağlı olarak imparatorlukta işçi sayısı sınırlı kalmış, işçiler İstanbul, Selanik, İzmir, İzmir gibi az sayıda kentte toplanmışlardır.

İmparatorluğun çok sayıda farklı ulusu bünyesinde barındırması nedeniyle işçilerinin büyük çoğunluğu gayr-i müslüm azınlıklardan özellikle Rum, Ermeni ve Yahudilerden oluşmuş, bunlar vasıflı ve yarı vasıflı işlerde yoğunlaşmışlardır. Esnaf ve zanaatkarların bir bölümü ve köylülerden oluşan az sayıda Türk işçi ise vasıfsız işlerde çalışmışlardır. Ayrıca istenilen vasıfta Osmanlı tebaasında işçi bulunmadığı durumlarda ülke dışından işçi getirilmiştir. İşçilerin farklı etnik ve dini kökenden gelmesi ise sınıf dayanışmasını engellemiştir.

Bu koşullar çerçevesinde 1908 öncesinde sendikalarla ilgili doğrudan yasal düzenleme yapılmamıştır. Sadece 10.4.1885 tarihli Polis Nizamnamesi'nin 12. maddesinde polisin görevleri arasında sendikaların kapatılması sayılmış, Nizamname'de yer alan bu madde konusunda farklı görüşler ortaya çıkmış, bazı yazarlar bu maddenin gereksinimden doğduğunu, bazıları çeviri yolu ile mevzuata girdiğini ileri sürmüşlerdir.

II. Meşrutiyet'in ilanına kadar imparatorlukta bazı yazarlar tarafından ilk sendika olarak kabul edilen "Amele-i Osmani Cemiyeti" 1894-1895 yıllarında İstanbul Tophane Fabrikası'nda gizli olarak kurulmuştur. Ancak örgüt kuruluşundan bir yıl sonra kapatılmış ve yöneticileri tutuklanmıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda ilk sendikaların şekillenmesinde loncaların etkisi olmamış, loncaların iç işleyişleri ve işlevleri, sanayileşmenin loncaların yıkılışı ile tamamlanamaması Osmanlı sendikacılığını, Batı sendikacılığından farklı kılmıştır. İmparatorlukta 1830'lardan sonra Rumeli'nin bazı kentlerinde ve Anadolu'daki bazı işletmelerde, ekonomik nedenlerle makineleri tahrip etmeye yönelik bazı eylemler ve az sayıda grev söz konusu olmuştur.

1908-1918 DÖNEMİ VE SENDİKALAR

23.7.1908 tarihinde ilan edilen İkinci Meşrutiyet siyasi bakımdan yeni bir dönemin başlangıcı olmuş, İkinci Meşrutiyet'le Kânûn-ı Esâsî yeniden yürürlüğe konulmuştur. İkinci Meşrutiyet'in ardından yapılan seçimlerde Heyet-i Mebusan'ın kurulması ile "mutlak monarşiden- meşruti monarşi" sistemine geçilmiştir. Ancak 1909 yılında ordudaki er ve erbaşların ayaklanması sonucu oluşan "31 Mart 1325 Olayı'ndan (13.4.1909) sonra uygulamaya konulan ve 1918 yılına kadar devam eden sıkıyönetim, 23.1.1913 tarihinde "Bâb-i Âli Baskını'ndan" sonra İttihat ve Terakki'nin 1918 yılına kadar iktidarı tümü ile ele geçirmesi, Trablusgarb ve Balkan Savaşları ile Birinci Dünya Savaşı sendikalaşma önünde engel oluşturmuştur.

İkinci Meşrutiyet'in ilanından sonra sanayileşmeye duyulan ilgi artmış, 14.12.1913 tarihinde "Teşvik-i Sanayi Kanunu Muvakkatı" yürürlüğe konmuş, sanayileşmeye yönelik çeşitli girişimler yapılmış ancak sermaye ve girişim yetersizliği sanayileşmeyi engellemiştir. Tüm işletmeleri kapsamadığı için eksiklikler içermesine rağmen Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayinin yapısı ile ilgili genel bilgi veren 1917 verilerine göre; Osmanlı İmparatorluğunda kamu ve özel sektörde sanayi işletmesi sayısı sınırlı kalmış, işletmeler büyük ölçüde tüketim malları üretiminde, İstanbul ve İzmir'de yoğunlaşmışlardır. Sanayi işletmelerinin mülkiyeti ağırlıklı olarak azınlıkların elinde olmuş, bunu Türkler ve yabancılar izlemiştir. Çalışanlar içinde azınlıkların oranı Türklerden fazla olmuştur. Hizmet sektöründe büyük ölçüde yabancı sermaye tarafından; demiryolları, limanlar, belediye hizmetleri ve bankacılık alanlarında yatırımlar gerçekleştirilmiştir. Bu sektörde çalışan işçi sayısı tam olarak bilinmemekle birlikte dönemin koşulları dikkate alındığında sınırlı kaldığı söylenebilir.

İkinci Meşrutiyet'in yarattığı nispi özgürlük ortamı ideolojik ve siyasi nitelik taşımayan, işçiler tarafından bir örgüt kararı olmadan gerçekleşen grevlere neden olmuş, 31.7.1908 tarihinde İstanbul'daki ilk grevin ardından İzmir, Selanik, Aydın, Beyrut, Samsun, Üsküp ve imparatorluğun diğer kentlerinde farklı işkollarında çok sayıda grev gerçekleştirilmiştir. Ağustos- Eylül aylarında yoğun olan ve Aralık ayına kadar devam eden grevler "İlan-ı Hürriyet Grevleri" olarak adlandırılmıştır. 1908 grevleri işverenler ve hükümet tarafından sert tepki ile karşılanmıştır.

Osmanlı İmparatorluğu'nda toplu iş ilişkileri ile ilgili ilk hukuki düzenleme artan grevler ve kamu hizmetlerinde imtiyazı elinde tutan yabancıların hükümete yaptıkları baskılar sonucunda ortaya çıkmış, 8.10.1908 tarihinde "Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkatı" kabul edilmiştir. Kanun-u Muvakkat bazı değişikliklerle 9.8.1909 tarihinde "Tatil-i Eşgal Kanunu" olarak kesinleşmiştir. Toplam 13 maddeden oluşan Kanun hükümetten ruhsat ve imtiyaz olarak kurulan ve kamuya yönelik hizmetler veren kuruluşlarda sendika kurulmasını yasaklamıştır. Sendika kuran çalışanlar için de hapis ve para cezası öngörülmüştür. Kanun, işçi ve işverenler arasında çalışma yaşamı ile ilgili uyuşmazlıkların uzlaştırma yolu ile çözülmesini ilke olarak benimsemiş, ayrıntılı bir uzlaştırma süreci öngörmüştür. Grev konusunda Kanun'da açık bir düzenleme yer almamıştır. Bu nedenle bazı yazarlar Kanun'un grevi yasakla-

diğını belirtirken, bazı yazarlar "uzlaşma sürecinin başarısızlıkla sonuçlanması halinde işçilerin greve gitme özgürlüğünün bulunduğunu" kabul etmişlerdir. Tatil-i Eşgal Kanunu, sendikaların kurulmasını, belirli kuruluşlarla sınırlandırmış ancak Kanun'da belirtilen kuruluşlar gerek nitelik gerek çalıştırdıkları işçi sayısı bakımından önemli kuruluşlar olduklarından Kanun'un etki alanı oldukça geniş olmuştur. Tatil-i Eşgal Kanunu'ndan birkaç gün sonra çıkarılan 16.8.1909 tarih ve "121 sayılı Cemiyetler Kanunu" ise kamuya yönelik hizmet veren kuruluşlar dışında çalışan işçilerin, örgütlenme hakkının hukuki çerçevesinin belirlenmesi açısından önem taşımıştır. Bu kanun örgütlenme hakkı konusunda dönemin siyasi koşullarının etkisi ile sınırlı bir liberalizm benimsemiştir.

Nispi özgürlük ortamına bağlı olarak işçiler arasında örgütlenme 1918 yılında canlanmış, cemiyet adı altında kurulan işçi örgütlerinin sayısı artmış, birden fazla işyerini kapsayan örgütler ile üst örgütler kurulmuştur. Örgütlenme özellikle azınlık işçileri arasında ve Balkan kentlerinde önem kazanmıştır. İkinci Meşrutiyet sonrası kurulan işçi örgütlerinde sol akımlar özellikle 1912 yılından sonra etkili olmuş, bu etki Rumeli'de kurulan işçi örgütlerinde daha fazla hissedilmiştir. Bu örgütlerde sosyalist hareketin gelişimine bağlı olarak ulusal farklılıklar giderilmeye çalışılmışsa da başarılı olunamamıştır.

1918 -1923 DÖNEMİ VE SENDİKALAR

Birinci Dünya Savaşı sonrasında, 30.10.1918 tarihinde imzalanan "Mondros Barış Anlaşması" Osmanlı İmparatorluğu'nu sona erdirmiş, ülke ittifak devletleri tarafından paylaşılmış, padişah Meclisi-i Mebusan'ı 21. 12. 1918 tarihinde feshetmiştir. 23.4.1920 tarihinde Ankara'da, "Türkiye Büyük Millet Meclisi Hükümeti" kurulmuş, Meclis 20.1. 1921 tarihinde "85 sayılı Teşkilât-ı Esasiye Kanunu'nu (1921 Anayasa'sı)" kabul etmiştir.

Bu dönemde örgütlenme açısından bir canlanma yaşanmış, dönem boyunca işçiler sendika ve cemiyet adı altında örgütlenmişlerdir. 1919-1923 yılları arasında yaklaşık 40 işçi cemiyeti faaliyete geçmiştir. Bu işçi cemiyetlerinin önemli bir bölümü posta, telgraf, tramvay, deniz ve demiryolları işyerlerinde kurulmuştur. 1919 yılından itibaren işgal altındaki İstanbul'da çeşitli sendikalar oluşturulmuştur. Bunların bir bölümü siyasi yönlendirme altında kalmış, bir bölümünü işverenler denetlemiş, bir bölümü Ulusal Kurtuluş Savaşı'nı desteklemiştir. İstanbul'daki işgal kuvvetleri arasındaki çelişkiler ve işgal kuvvetlerinin hoşgörülü tavrı sendikaların çalışmalarını kolaylaştırmıştır. Ayrıca sürekli yapılan savaşların çalışma ve yaşam koşullarında oluşturduğu etkiler sendikalara duyulan gereksinimi arttırmıştır. 1919-1923 yılları arasında özellikle ittifak güçlerinin işgalinden sonra, Osmanlı işçileri ve onların örgütleri, sosyalist harekete giderek yakınlaşmışlardır. Kurtuluş Savaşı yıllarında Türk-Sovyet işbirliğinin dostluğa dönüşmesi, sol akımların gelişmesine uygun bir ortam yaratmış buna bağlı olarak çok sayıda sol parti kurulmuştur. Dönemin sol partileri sendikaların örgütlenmesi ve grev üzerinde etkili olmaya çalışmışlardır. Grevler 1919 yılı başında artmış, savaşın yarattığı ortamın işçilerin ekonomik durumunu bozması üzerine biri dışında tüm grevler İstanbul'da ve yabancılara ait işletmelerde gerçekleştirilmiştir.

1923-1946 DÖNEMİ VE SENDİKALAR

23.41923 tarihinde Cumhuriyet ilan edilmiş ancak iç ve dış koşulların etkisi ile bu dönem tek parti dönemi (CHP) olmuştur. Tek parti yönetimi izlenen devletçi ekonomik politikaların ve Batıdaki totaliter rejimlerin etkisi ile 1930 yılından sonra katılaşmış ve süreklilik kazanmıştır. Tek parti iktidarda kaldığı süre içinde liberal anlayışla düzenlenen "1924 Anayasası'nda" yer alan düzenlemeleri büyük ölçüde değiştirmiştir. 1937 yılında Anayasa'da yapılan değişikliklerle CHP'nin altı ilkesi Anayasa'ya girmiş ve devletin nitelikleri haline getirilmiştir. Böylece tek parti ideolojisi resmi ideoloji haline dönüştürülmüştür.

Sanayileşmede İzmir İktisat Kongresi'nde belirlenen politikalar sonucunda 1923-1932 yılları arasında "liberal", 1932 yılından sonra "devletçi" politika önem kazanmıştır. Liberal politikanın uygulandığı dönemde özel sektör eli ile sanayileşmeyi teşvik etmek amacıyla kurumsal ve çeşitli hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Bazı kamu işletmeleri kurulmuş, demiryolu, liman, elektrik ve su hizmetleri kamulaştırılmış, bazı maddelerin üretim ve ithalatı devlet tekeline alınmış ancak Lozan Anlaşması gereği 1929 yılına kadar devam eden eski gümrük rejimi ve daha sonra ödenmesi gereken dış borçlar nedeniyle devletin ulusal ekonomi içindeki payı sınırlı kalmıştır. Sağlanan teşvik tedbirlerine rağmen yeterli sermaye, altyapı, işgücü ve girişimci yokluğu, yabancıların belirsizlik nedeniyle yatırım yapmaması, azınlıkların ülkeyi terk etmeleri, 1929 Ekonomik Bunalımı, Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nin merkezi planlamada gösterdiği başarı, Almanya'da devlete geniş yetkiler veren "Nasyonel Sosyalizm" uygulaması 1930' lu yılların başında ekonomide devletin daha fazla yer aldığı, sanayi yatırımları ile sanayileşmeyi hızlandırmayı amaçladığı devletçi politikaya geçilmesine neden olmuştur. Devlet; sanayi sektöründe gelişme sağlamak amacıyla gerçekleştirmeyi öngördüğü yatırımların bir bölümünü plana bağlamış, 1934-1938 yılları arasında " Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı" uygulamaya konulmuştur. Plan çerçevesinde çok sayıda "Kamu İktisadi Teşebbüsü (KİT)" kurulmuştur. Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı'nın başarılı olması üzerine 1939-1943 yılları arasında uygulanmak üzere "İkinci Beş Yıllık Sanayi Planı" hazırlanmış, İkinci Dünya Savaşı nedeniyle plan uygulamaya konulamamıştır. Ancak İkinci Plan'da yer alan bazı projeler gerçekleştirilmiştir. Dönem sonunda devlet yaptığı yatırımlar ve kamulaştırmalarla birlikte kanun koyucu devlet konumu yanında işveren devlet konumu da kazanmıştır. İkinci Dünya Savaşı süresince ülkede devletçilik politikasına devam edilmiş ayrıca savaş ekonomisi hükümetin ekonomik politikasına hâkim olmuştur. Türkiye İkinci Dünya Savaşı'na girmemiş ancak savaşa girmiş kadar etkilenmiştir. Milli Koruma Kanunu başta olmak üzere çıkarılan çeşitli kanun ve vergi düzenlemeleri ile üretim ve tüketim düzenlenmeye ve denetlenmeye çalışılmıştır. Devletin ekonomi üzerindeki denetim ve yasakları büyük boyutlara ulaşmış, savaş süresince hükümet sanayileşme programını büyük ölçüde durdurmuştur. Özel sektör yatırımları hükümetin iznine bağlanmış sadece mevcut işletmelerin işletilmesine çalışılmıştır. Sanayileşmede sağlanan kısmi gelişme nedeniyle ekonominin tarıma dayalı yapısı devam etmiş, tarım istihdamdaki ağırlığını sürdürmüştür. Kamu büyük ölçekli işletmeler oluşturmuş ancak ülke genelinde işletme ölçeği

küçük ve orta ölçekli işletme ağırlıklı olmuştur. Dönem boyunca sanayi işçi sayısı sınırlı düzeyde kalmış, Ermeni ve Rum işçilerin önemli bir bölümünün göç ve nüfus değişimi gibi nedenlerle ülkeden ayrılması nedeniyle vasıflı işçi sorunu yaşanmıştır.

Sosyo-kültürel açıdan ise Osmanlı dönemine özgü özellikler devam etmiş, tek parti sisteminin de etkisiyle örgütlenme kültürü gelişmemiş, eğitim düzeyinde kısmi artış sağlanabilmiştir. İşçileşme bilinci sosyo-kültürel yapının etkisi ile oluşmamıştır.

Bu dönemde bireysel iş ilişkileri alanındaki düzenlemelere ağırlık verilmiş, devletin işveren konumu kazanma eğilimi ve sınıf çatışması istemeyen tavır nedeniyle işçileri korumaya yönelik doğrudan ve dolaylı çok sayıda hukuki düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeler içinde 8.6.1936 tarihinde kabul edilen "3008 sayılı İş Kanunu" en önemli hukuki düzenlemeyi oluşturmuştur. Buna karşılık tek partinin sendikalar karşısında tutumunun belirlenmesinde "halkçılık ideolojisi" temel ideolojiyi oluşturmuştur. Bu ideoloji doğrultusunda örgütlenme hoş karşılanmamıştır. Tatil-i Eşgal Kanunu, 15.6. 1937 tarihinde İş Kanunu yürürlüğe girinceye kadar çalışanlar aleyhine uygulanmaya devam etmiş, 1909 tarih ve 121 sayılı Cemiyetler Kanunu'nda 1919 ve 1923 yıllarında yapılan düzenlemelerle örgütlenmeyi kısıtlayıcı yeni hükümler getirilmiştir. Tatil-i Eşgal Kanunu'nun yürürlükten kalkmasından bir yıl sonra "28.6.1938 tarih ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu'nun "aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına veya adına dayanan" cemiyet kurulamayacağını öngören hükmü (9/h) uyarınca sınıf esasına dayalı cemiyet olan sendikaların kurulması olanağı ortadan kalkmıştır. Böylece kamuya yönelik hizmet veren kuruluşlarda çalışanların örgütlenmesine getirilen engel, 1938 Cemiyetler Kanunu ile genelleştirilmiştir. Doğudaki Şeyh Sait İsyanı'nı bastırmak amacıyla 4. 3. 1925 tarihinde kabul edilen, 1929 yılında yürürlükten kalkan, sendikalarla doğrudan ilgisi olmayan, "Takrir-i Sükun Kanunu" yürürlükte kaldığı süre içinde özellikle sol görüşlü siyasi parti ve sendikaların gelişmesini engellemiş, sendikaların kapatılmasının hukuki dayanağını oluşturmuştur. 3008 sayılı İş Kanunu'nda sendikalardan hiç bahsedilmemiş, buna karşılık grev ve lokavt yasaklanmıştır. Grev ve lokavt yapanlara koşullara göre değişmek kaydıyla değişik para ve hapis cezaları verilmesi öngörülmüştür. İş uyuşmazlıklarının çözümü konusunda zorunlu uzlaştırma ve tahkim sistemi getirilmiştir.

Ekonomik, siyasi ve yasal nedenler yanında Osmanlı İmparatorluğu'nda sendikacılığın geliştiği Balkan kentlerinin yeni kurulan ülkenin sınırları dışında kalması, sendikalaşmada önemli rol oynayan azınlıkların bir bölümünün ülkeyi terk etmesi sendikaların gelişmesini engellemiştir.

Bu dönemde kısa süre faaliyet gösteren iki üst örgüt kurulmuş, sendika dışında cemiyet şeklinde işçi örgütleri oluşturulmuştur. Bu örgütler CHP tarafından kurulmuş, diğer toplumsal kesimlerle, işçileri etkilemeye yönelik olmuştur. CHP 1930'lu yılların başından itibaren işçileri ve esnafı kendisine yakın cemiyetler içinde toplamaya çalışmıştır. 1934 yılında İzmir'de her meslek/işkolundaki işçilerin zorunluluk esasına göre tek bir dernekte toplanması öngörülmüş, buna uymayanlara cezai yaptırımlar getirilmiştir. İşçinin işini koruyabilmesi

veya yeni bir iş bulabilmesi için derneğe başvurarak işçi kartı alması zorunluluğu öngörülmüştür İzmir'deki birlik ve derneklerin tümü 1935 (1934) yılında kurulan "İzmir İşçi ve Esnaf Birliği" çatısı altında toplanmıştır. 1938 yılından sonra ise sendika kurma olanağı tümü ile ortadan kalkmıştır

1946-1960 DÖNEMİ VE SENDİKALAR

İkinci Dünya Savaşı sonrası iç ve dış nedenlerin etkisi ile Türkiye çok partili sisteme geçmiştir. Ekonomik alanda da 1946-1950 yılları arasında liberal ve dışa açık ekonomik politikaya dönüşüm başlamış, 1950 yılında Demokrat Parti'nin iktidara gelmesiyle geçiş dönemi tamamlanmıştır. Ancak 1954 yılından itibaren liberal politikadan uzaklaşma başlamış, Kamu İktisadi Teşebbüsleri yeniden önem kazanmıştır. Bu durumun ortaya çıkmasında özel sektöre dayalı sanayinin genişleyen talebi karşılayamamasının yanında dönemin siyasi ve toplumsal gelişmeleri etkili olmuştur. Böylece devlet işveren konumunu dönem boyunca sürdürmüştür. İşletme ölçeğinde fazla değişim olmamış, kamu işletmeleri büyük ölçekli işletme özelliğini devam ettirmiştir. Diğer taraftan 1950 sonrası köyden kente göç başlamış, bu göçte "Marshall Yardımı" ile sağlanan tarımsal araçların ve traktörün kullanılması ve tarımın önemli bir dönüşüm sürecine girmesi temel rol oynamıştır. Göçe bağlı olarak tarımdaki gizli işsizlik açık işsizliğe dönüşmüş, sanayileşme çabalarına rağmen sanayinin istihdam olanaklarının sınırlı olması sonucu kentlerde kayıt dışı hizmet sektörü oluşmuştur. Tarımda istihdam edilenlerin oranında azalma başlamış, hizmet sektöründeki artış sanayiye göre daha fazla olmuş ancak her iki sektörde istihdam edilenlerin oranı yükselmekle birlikte tarım en fazla işçi istihdam eden sektör özelliğini yitirmemiştir. Bu durum ücretlilerin payının sınırlanmasına neden olmuştur.

Dönem boyunca başta Çalışma Bakanlığı olmak üzere yeni kurumlar kurulmuş, bireysel iş ilişkileri ve sosyal güvenlik alanında yeni düzenlemeler yapılmıştır. Birleşmiş Milletler'e üye olma, ILO bünyesinde tam delegasyonla temsil edilme isteği, çok partili hayata geçiş sonucu oluşan baskı, siyasi iktidarın işçilerden kuvvetli bir baskı gelmeden örgütlenme yolunu açmasına neden olmuştur. Bu doğrultuda 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu'nda 1946 yılında yapılan değişikliklerle sınıf esasına göre cemiyet kurma yasağı kaldırılmıştır. 20. 2. 1947 tarihinde de "5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun" kabul edilmiştir. Ancak on bir madde ve bir geçici maddede oluşan kanun demokrasinin bütün kurum ve kuralları ile işlerlik kazanmamasından dolayı amaç, üyelik, örgüt yapısı, sendikaların mali kaynakları, faaliyetleri ve kapatılmaları konusunda kısıtlayıcı hükümler getirmiştir.

3512 sayılı Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklikten sonra 1946 yılında çok kısa bir süre içinde iki sol partinin öncülüğünde çok sayıda sendika kurulmuştur. Bu dönem sendikacılığı kendine özgü özellikleri nedeniyle "1946 Sendikacılığı" olarak adlandırılmıştır. 1946 Sendikaları hızla örgütlenirken, bunların dışında da sendikalar kurulmuştur. Bu sendikalar CHP güdümüne sokularak, bu iki sol partinin sendikalarına alternatif oluşturulmaya çalışılmış ancak başarı sağlanamamıştır. 16.12.1946 tarihinde de Sıkıyönetim Komutan-

lğı'nın emriyle iki sol parti ve onlarla ilişki içinde olan tüm sendikalar kapatılmıştır. Bu nedenle 5018 Sayılı Sendikalar Kanunu yürürlüğe girdikten sonra örgütlenme büyük ilgi görmemiş, işçiler sendika kurmaktan ve sendikaya üye olmaktan çekinmişlerdir. Sendikalar bir süre üye çekebilmek için yardım sandıkları şeklinde faaliyet göstermek zorunda kalmışlardır. Bu çekingenliğin kaybolması sonrası sendikalı işçi sayısında artış sağlanabilmiş ancak ekonomik, siyasi, sosyo-kültürel ve yasal nedenlerle üye sayısındaki artış sınırlı kalmıştır. 5018 sayılı Kanun'da alt düzeyde işkolu, üst düzeyde birlik modeli öngörülmesine rağmen alt düzeyde işçileri "işyeri" düzeyinde örgütleyen "yerel sendikalar" Türk işçi sendikacılığının esasını oluşturmuştur. Üst düzeyde birlik yanında tüm üst örgütler ve 31.7.1952 tarihinde ilk işçi konfederasyonu olan "Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)" kurulmuştur. Dönem boyunca işçi sendikalarının alt ve üst düzeyde örgütlenmesinde; kanun ve uygulamadan kaynaklanan nedenlerle büyük bir bölünmüşlük yaşanmıştır. Sendikaların mali kaynakları; mali kaynaklar üzerindeki sınırlama ve üye sayısının yeterli olmaması sonucu yetersiz kalmış, bu durum sendikaları iktidara bağımlı hale getirmiştir. Kanun sendikaların toplu pazarlık yapmasına olanak tanımış ancak toplu pazarlık konusunda Borçlar Kanunu'ndaki iki madde dışında düzenleme olmaması, sendikaların toplu pazarlık deneyimlerinin bulunmaması, grev ve lokavtın yasak olması birkaç toplu sözleşme dışında toplu sözleşme yapılmasını engellemiştir. İktidar partileri kanundaki siyasi yasağına rağmen sendikaları siyasileştirmiş, sendikal hareketi etki ve veraset altına alma çabası içine girmiş, sendikalar üzerinde yoğun baskı uygulamışlardır. Sendikaların daha çok kamuya ait işyerlerinde örgütlenmiş olmaları iktidarların sendikalar üzerindeki baskısını daha da arttırmıştır. Bunun üzerine sendikalar Ortadoğu ülkelerinin sendikalarına benzer biçimde siyasi manevra faaliyetine yönelmiş, iktidara, siyasi taviz verme karşılığında ekonomik taviz kopararak varlıklarını sürdürmüşlerdir. 1950 sonrası çalışma mevzuatı ve uygulamalar nedeniyle Türkiye- ILO ilişkilerinde de sorunlar yaşanmaya başlanmış, 1951 yılında onayladığı 98 sayılı Sözleşme'nin ihlali nedeniyle Türkiye; örgütün farklı denetim organlarında gündeme alınmıştır.

1960-1980 DÖNEMİ VE SENDİKALAR

27 Mayıs 1960 Askeri Darbesi'nin ardından 16.10. 1961 tarihinde yeniden çoğulcu demokrasiye geçilmiştir. Ancak 12 Mart 1971 tarihindeki "Muhtıra" ile çoğulcu demokrasiden yeniden uzaklaşmış ancak 14.10.1973 tarihinde genel seçimler yapılabilmıştır.

Yeni dönemde oluşturulan 1961 Anayasası çalışma yaşamı ile ilgili temel hakları güvence altına almıştır. Uluslararası normlar dikkate alınarak hazırlanan Anayasa ayrıntılı düzenlemeler yapmaktan kaçınmıştır. Anayasa'nın hazırlanmasında geçmiş dönemde ortaya çıkan sorunları giderme düşüncesi yanında Keynezyen ekonomik politika önemli rol oynamıştır. Keynezyen politika çerçevesinde ilk defa Anayasa'da "sosyal devlet" ilkesine yer verilmiş, tüm çalışanlara örgütlenme, işçilere toplu pazarlık ve grev hakkı tanınmıştır. Anayasa'da lokavta değinilmemiş sadece işverenlerin haklarının kanun ile düzen-

leneceği belirtilmiştir. 1961 Anayasası yürürlüğe girdikten sonra en kapsamlı değişiklik 20.9.1971 tarihinde gerçekleşmiş, sendikalaşma hakkı sadece işçilerle sınırlandırılmıştır. Anayasa'nın ardından 1963 yılında yürürlüğe giren 274 ve 275 sayılı kanunlarla sendikalara her alanda geniş haklar tanınmıştır. Bu kanunların hazırlanmasında işveren sendikaları ile işçi sendikalarının önemli bir katkısı olmamış, kanunlar asker, sivil bürokratlar ve aydınların çabaları ile oluşturulmuştur. Kanunlar hazırlanırken; ILO belgeleri, geçmişteki aksaklıklar ve gelişmiş ülkelerin modellerinden yararlanılmıştır. 274 sayılı Kanun işçi ve işveren sendikalarının gelişmelerini sağlamayı amaçlamış, geniş haklar getirmiştir. 275 sayılı Kanun ise Türkiye'deki ilk toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanunu olmuş, toplu pazarlık ve grev hakkı ile ilgili ayrıntılı düzenlemeler yapmıştır. Ancak kanunda teşmil, grev erteleme, arabuluculuk gibi düzenlemelerle taraflara müdahale edilmiş, bu müdahalede siyasi iktidarın tercihi yanında devletin ekonomi içindeki rolü önemli rol oynamıştır. 274 sayılı Kanun'un birçok maddesinde 12.8.1970 tarihinde uygulamada görülen aksaklıkların giderilmesi ve güçlü sendikacılığın gerçekleştirilmesi gerekçeleri ile "1317 sayılı Kanun" la değişikliğe gidilmiştir. Tasarı aşamasında "15-16 Haziran Eylemleri'ne" neden olan bu kanunun bazı maddelerinin iptali için önce Türkiye İşçi Partisi, daha sonra CHP tarafından Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmuştur. Mahkeme dava konusu olan 11 maddeden bazılarını ve bentlerdeki hükümleri iptal etmiştir. Bu kanunlar dışında kamu görevlilerinin örgütlenme hakkı ile ilgili olarak 8.6.1965 tarih ve "624 sayılı Devlet Personeli Sendikalar Kanunu" kamu görevlilerinin örgütlenmesi açısından büyük önem taşımış ancak getirdiği hükümlerle kamu görevlileri sendikalarının gelişimini önemli ölçüde kısıtlamıştır. Kanun; amaç, kapsam ve faaliyetler açısından kamu görevlileri sendikacılığına son derece kısıtlı ve ihtiyatlı bir çerçeve çizmiş, geleneksel kamu görevlisi ve devlet anlayışından yola çıkmıştır. Dönem boyunca bireysel iş ilişkileri ve sosyal güvenlik alanında kurumsal düzenleme ve kanunlarla önemli gelişmeler sağlanmıştır.

Keynezyen ekonomik politikaların izlendiği bu dönemde ekonomik politikalar planlama tabanına dayandırılmış, 1963 yılından itibaren üç adet beş yıllık plan dönemin yatırım politikaları üzerinde etkili olmuştur. Kalkınma Planları ile "ithal ikameci sanayileşme modeli" hedeflenmiştir. 1960'lı yıllar; ithal ikameci sanayileşme modeli çerçevesinde iç piyasaya yönelik üretim hacminin ve toplumsal refahın arttığı yıllar olmuştur. Ancak bu model 1960'ların sonunda tıkanmış, 1970 yılında bir dizi tedbir alınmış, 1973 ve 1978 Petrol Krizleri'nin yarattığı olumsuz gelişmelere rağmen modelde bir değişiklik yapılmamıştır. Dönem içerisinde işçi dövizleri ve kısa vadeli borçlar bu yapıyı 1979 yılına kadar taşımıştır. Ancak bu yıllarda yeni petrol zamları, vadesi gelen dış borçlar ve siyasi istikrarsızlık ülkeyi tam bir çıkmaza sürüklemiştir. "1974 Kıbrıs Barış Harekati" ve bunun sonucunda ortaya çıkan ambargo ekonomiyi olumsuz yönde etkilemiştir. Diğer taraftan ekonominin küçük işletmeye dayalı yapısı devam etmiş, özel sektörde kurulan büyük işletme sayısı artmakla birlikte devlete ait işletmelerin tamamı büyük işletme grubunda yer almış, bu durum kamuda örgütlenmeyi kolaylaştırmıştır. İstihdamın sektörel dağılımında da önemli deği-

şiklikler gerçekleşmiş, Tarımın istihdamdaki payı azalmış, sanayinin artmış, en yüksek artış hizmet sektöründe sağlanmıştır. Tarımın toplam istihdamdaki payının azalmasına karşılık tarım dönem boyunca istihdamın yarısını barındıran sektör özelliğini yitirmemiştir. Ücretlilerin sayısı artmış, ücretlilerin yaklaşık üçte biri imalat sanayinde yer almıştır. Dönem boyunca sanayileşmede önemli gelişme sağlanmış ancak hızlı nüfus artışı karşısında sanayileşme yetersiz kalmıştır. İstihdam artışı, nüfus artışının gerisinde kaldığından mevcut nüfusu karşılayacak istihdam olanağı yaratılamamıştır. Bunun sonucunda tarımdan kente gelen işgücü, örgütlenmenin söz konusu olmadığı kayıt dışı sektöre kaymıştır. Bir taraftan istihdamın tarım ağırlıklı yapısı, diğer taraftan kayıt dışı sektörde yer alanların artışı ve işsizlik sendikalar açısından önemli sorunları beraberinde getirmiştir. İşsizlik baskısının azaltılmasında 1961 yılından sonra farklı ülkelerle imzalanan işgücü anlaşmaları ile yurt dışına giden işçilerin etkisi olmuş ancak 1973 Petrol Krizi'nde işçi alımları durdurulmuştur. Buna karşılık kaçak işçi göçü devam etmiştir.

Ekonomik, siyasi ve sosyo- kültürel alanda sağlanan bu gelişmeler çerçevesinde 1960-1980 döneminde sendikali işçi sayısı artmıştır. Ancak bu artış ekonomik yapının daha çok tüketim malları sanayine özellikle özel sektörde küçük işletmeye dayalı yapısı, sanayi sektöründe sağlanan istihdamın sınırlı olması, tarımın istihdamda ağırlığını koruması, kayıt dışı istihdamın yaygınlaşması, sendikalara karşı özel sektör işverenlerinin olumsuz tavrı gibi nedenlerle büyük boyutlara ulaşamamıştır. Bu dönemde işçi sendikaları işyeri, işkolu, yerel ve bölgesel düzeyde örgütlenmişlerdir. Ancak işkolu düzeyinde örgütlenme daha fazla olmuş, işkolu düzeyinde kurulan sendikaların büyük bölümü ise gerçek anlamda işkolu sendikası özelliği göstermemişlerdir. Üst düzeyde birlik, federasyon, konfederasyon türü örgütlenme devam etmiş ancak birlikler 1970 yılında 1317 sayılı Kanun'la kaldırılmışlardır. Türk işçi sendikalarının bölünmüş yapısı ekonomik, bireysel ve siyasi faktörlerin etkisiyle alt ve üst düzeyde devam etmiştir. Sendika sayısı 1980 yılında 733'e, konfederasyon sayısı 7'e çıkmıştır. Konfederasyonlar içinde en fazla üyeye sahip TÜRK-İŞ'e üye sendikalar daha çok kamu sektöründe, DİSK'e üye sendikalar ise özel sektörde örgütlenmişlerdir. TÜRK-İŞ'e üye üç sendikanın 1974 sonrası DİSK'e katılması ile Konfederasyon kamu sektöründe etkili olmaya başlamıştır. Üye sayısı özellikle 1975-1976 yılları arasında "Milliyetçi Hareket Partisi'nin" hükümette yer almasından sonra artış gösteren MİSK'e üye sendikalar ise bu dönemde devlet ve bazı özel işletmelerde örgütlenmeye çalışmışlardır. 1980 yılına kadar etkili olmayan HAK-İŞ'e üye sendikalar "Milli Selamet Partisi'nin" etkili olduğu bakanlıklara bağlı kamu kuruluşlarından sağlanan destekle örgütlenmişlerdir. Bu dönemde konfederasyonlar arasında önemli görüş farklılıkları ortaya çıkmış özellikle DİSK ile TÜRK-İŞ ve üye sendikalar arasında yoğun mücadele yaşanmıştır. TÜRK-İŞ kuruluşundan itibaren ekonomik mücadeleye ağırlık veren, sınıf çatışması yerine sınıflar arasında denge, barış ve kaynaşmayı sağlamayı amaçlayan bir politika benimsemiştir. DİSK bağımsız, demokratik, sınıf ve kitle sendikacılığını benimsemiş, işçilerin haklarının alınabilmesi için; ekonomik mücadelenin yanında siyasi mücadelenin de yapılması gerekti-

ğini savunmuştur. MİSK, "milliyetçi sendikacılık" anlayışını benimsemiş, bu tip sendikacılığın ana ilkelerini; devlete karşı bağımsızlık, milli tip sendika organizasyonu, her işkolunda tek sendika ve zorunlu üyelik olarak belirtmiştir. HAK-İŞ, komünizm, siyonizm ve faşizme karşı çıkmış, işçi ile işveren arasında dayanışmayı ön plana çıkaran bir sendikal anlayış benimsemiştir.

Dönem boyunca toplu sözleşme sayısı, toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısı artmış ancak bu artış Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) kapsamındaki işçi sayısı ile karşılaştırıldığında oldukça sınırlı düzeyde kalmıştır. Ayrıca toplu pazarlık kapsamındaki işçilerin büyük bölümünü kamu sektöründe çalışan işçiler oluşturmuştur. Özel sektörde işletmelerin küçük ölçekli olması, geçici işçi çalıştırmaları, teşmilin uygulanmaması toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısının kamuya göre sınırlı kalmasına yol açmıştır. Toplu pazarlık konusunda sendikalar arasında yoğun bir yetki mücadelesi yaşanmıştır. Hukuki düzenlemelerin yetersizliği, işçi sendikalarının toplu pazarlıkta izlediği taktikler, işkolu sendikalarının çoğunlukla işkolunda çoğunluğa sahip olmamaları, bazı işkollarında işçi sendikası karşısında işveren sendikasının bulunmaması gibi nedenler işkolu düzeyinde toplu pazarlığın yaygınlık kazanmasını engellemiş, toplu pazarlık genelde işyeri düzeyinde gerçekleşmiştir. Kanun'da işkolu ve işletme sözleşmelerinin birbirleri ile ilişkileri açıkça düzenlenmediğinden aynı dönem için bir işyerinde birden fazla toplu sözleşme imzalanmış, bu durum çeşitli sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bazı işkollarında ise grup sözleşmeleri uygulanmıştır. Grup sözleşmeleri özellikle metal işkolunda uzun mücadelelere neden olmuştur. Toplu sözleşmelerde tabandan gelen baskıların da etkisi ile ücret ve sosyal yardımlar konusunda ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır. Ücret ve sosyal yardımlar dışında sendikalar kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti ve yıllık izin sürelerinde 1475 sayılı Kanun hükümlerinin üstünde haklar elde etmişlerdir. Kamu; ücret ve sosyal yardımlar konusunda özel sektöre öncülük etmiştir. Ancak kamu kuruluşlarında bağitlanan her sözleşmenin diğerini örnek alması benzer kamu kuruluşları için farklı haklar sağlayan sözleşmelerin imzalanmasına neden olmuştur. Bu durum özel sektörü de etkilemiştir.

Ekonomik, siyasi ve psikolojik amaçlı olarak yapılan grevler 1974 yılına kadar 1974 sonrasına göre nispeten daha sınırlı kalmıştır. Bu durumun ortaya çıkmasında; talebin canlı olması nedeniyle işverenlerin yüksek ücret artışları ile yükselen maliyetleri fiyatlara yansıtabilmeleri, 1970'lere kadar sağlanan ekonomik büyümeye bağlı olarak kamu ve özel sektörün sendikaların taleplerini karşılayabilecek kaynaklara sahip olması, sendikaların bir tehdit unsuru olarak görülmemesi, TÜRK-İŞ'in toplu iş sözleşmesi görüşmelerindeki uzlaşmacı tutumu, işveren sendikalarının üye sayısının 1970 yılına kadar sınırlı olması etkili olmuştur. 1971- 1973 yılları arasındaki ara rejim döneminde grev sayısı azalmıştır. Bu dönemin sona ermesinden sonra grev sayısı artmış, dönemin sonunda grev sayısı, greve katılan işçi sayısı, grevde kaybolan işgünü sayısında patlama yaşanmıştır. Bu dönemde hak grevi ile grev benzeri eylemler yaygın şekilde kullanılmıştır.

Türkiye- İLO ilişkilerinde ise dönem boyunca sorunlar yaşanmış, Türkiye 1978 yılında 94, 95 ve 119 sayılı sözleşmelerin ihlâli nedeniyle işçi ve işveren gruplarının ortak kararı ile özel paragrafa alınmıştır. 1979 yılında da aynı sözleşmeler nedeniyle işçi ve işveren grubunun ortak kararı ile özel paragrafa alınmış ancak bu karara karşı İngiltere hükümet delegesinin verdiği önergenin kabul edilmesi üzerine özel paragraf kaldırılmıştır. 1980 yılında da Türkiye 94 ve 95 sayılı sözleşmelerin ihlâli nedeniyle işçi ve işveren gruplarının ortak kararıyla özel paragrafa alınmıştır.

1980-1983 DÖNEMİ VE SENDİKALAR

1978-1979 yıllarında ekonomi ciddi bir bunalıma sürüklenmiş, bu bunalımdan çıkmak için bir dizi ekonomik tedbir uygulanmıştır. Ancak bu tedbirler; bir bütünlük oluşturmadığı, dönemin iç ve dış koşulları bunların tam olarak uygulanmasına olanak tanımadığı için başarılı olamamıştır. Bunun üzerine "Uluslararası Para Fonu'nun" temsil ettiği yabancı sermaye çevrelerinin kredi desteği alınarak radikal değişimler içeren "24 Ocak 1980 İstikrar Programı" yürürlüğe konmuştur. 24 Ocak Kararları ile ithal ikameci politikadan, "ihracatı teşvik politikasına" geçilmiş, sosyal içeriği olmayan Neo-liberal politika ile her türlü sosyal harcamaların kısıtlanması, sendikaların etkinliğinin azaltılması, reel ücretlerin düşürülmesi hedeflenmiştir.

24 Ocak Kararları'ndan yaklaşık 9 ay sonra 12 Eylül 1980 tarihinde Askeri Darbe yapılmıştır. 6.11.1983 tarihinde ise seçimler yapılarak yeniden çoğulcu demokrasiye geçilmiştir. Askeri Darbe sonrası DİSK, MİSK, HAK-İŞ ve onlara üye sendikaların faaliyetleri durdurulmuş, tüm taşınır ve taşınmaz malları ve evrakları denetim altına alınmış, bazı sendika yöneticileri tutuklanmıştır. TÜRK-İŞ'in sol kanadından bazı sendika merkez ve şubeleri mühürlenmiş, yöneticileri gözaltına alınmıştır. 12 Eylül 1980 ile 2 Ekim 1984 tarihleri arasında grev ve lokavt yapılamamış, toplu pazarlık askıya alınmıştır.

12 Eylül 1980 Askeri Darbesi ile birlikte iş hukuku alanında sınırlayıcı, geçmişte elde edilen hakları ortadan kaldıran ve sendikaları derinden etkileyen çok sayıda düzenleme yapılmıştır. Bu dönemde endüstri ilişkileri 24. 12. 1980 tarih ve "2364 sayılı Kanun" çerçevesinde yürütülmüştür. Kanun, işçi ve işveren sendikalarının faaliyetlerinin durdurulduğu, grev ve lokavt yetkilerinin ertelendiği veya askıya alındığı hal ve yerlerde yürürlük süresi sona eren toplu iş sözleşmelerinin gerekli değişiklikler yapılarak yeniden yürürlüğe konulması yetkisini Yüksek Hakem Kurulu'na vermiştir. Yüksek Hakem Kurulu'da; Neoliberal politikaya uyumlu düzenlemeler gerçekleştirmiştir. Bu dönemde yürürlükten kaldırılan Anayasa ve kanunlar yerine 1982 Anayasası, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar hazırlanmış, Anayasa ve kanunların şekillenmesinde Neoliberal politika ve işveren tarafının 1980 öncesi bölünmemiş yapısı etkin rol oynamıştır. 1982 Anayasası, 1961 Anayasası'ndan farklı olarak sendikal hakları son derece ayrıntılı şekilde düzenlemiş, kanunda yer alması gereken birçok hüküm Anayasa'da yer almıştır. Anayasa ile sendikalaşma ve grev hakkına geniş sınırlamalar getirilmiştir. Lokavt kavramı olarak ilk defa Anayasa'da belirtilmiştir. Benzer şe-

kilde 5.5.1983 tarihinde kabul edilen "2821 sayılı Sendikalar Kanunu" ile "2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu"; 274 ve 275 sayılı Kanunlara göre ayrıntılı hükümler içermiştir. Sendikaları dar anlamda meslek kuruluşları olarak görmeyi amaçlayan kanunlar, taşıdıkları hükümlerle, izlenen ekonomik politikaya uygun hukuki koşullar oluşturmuşlardır. Kanunlarda 1960-1980 dönemindeki aksaklıkları gidermeye yönelik çeşitli düzenlemelere de yer verilmiştir. 12 Eylül 1980 sonrası yapılan düzenlemeler ve uygulamalar uluslararası işçi konfederasyonları ve ILO'nun büyük tepkisine yol açmıştır. Türkiye, 1983 yılında, 98 ve 111 sayılı sözleşmelerin ihlali nedeniyle işçi ve işveren örgütlerinin ortak kararıyla özel paragrafa alınmıştır.

1983 SONRASI DÖNEM VE SENDİKALAR

6.11.1983 seçimlerinde çeşitli kısıtlamalarla yeniden çoğulcu demokrasiye geçilmiş, günümüze kadar geçen süre içinde farklı siyasi partiler tek başına veya koalisyon hükümetleri iktidara gelmişlerdir. 2001 Kasım genel seçimlerinden bu yana ise "Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP)" iktidardadır.

24 Ocak 1980 Kararları'nda öngörülen Neoliberal ekonomik politika halen devam ettirilmektedir. Bu kararlardan sonra iç ve dış nedenlerden kaynaklanan krizlere bağlı olarak 1994 yılında "5 Nisan Kararları alınmış, 1998 yılında "Yakın İzleme Anlaşması" yapılmış, 2000 yılında "Enflasyon ile Mücadele Programı" başlatılmış, 2001 yılında "Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı (GEGP)" uygulamaya konulmuştur. 2005 yılında yapılan 2005 -2008 Mayıs dönemini kapsayan orta vadeli Stand-by Anlaşması son Stand-by Anlaşmasını oluşturmuştur. 2015 yılı itibariyle Türkiye düşük büyüme, yüksek işsizlik oranı, yüksek kur, yüksek enflasyon, düşen cari açık, yükselen ancak denetimde kalmaya devam eden bütçe açığı sorunları ile karşı karşıya bulunmaktadır.

Türkiye'de imalat sanayinde özellikle 1990 ve 2000'li yıllarda önemli yapısal gelişim ve dönüşümler yaşanmış ancak bu gelişmeler düzenli ve istikrarlı bir trend gösterememiştir. İmalat sanayinin küçük işletmeye dayalı yapısı günümüzde de devam etmektedir. TÜİK 2012 verilerine göre; imalat sanayindeki işletmelerin yaklaşık %96.5'i küçük ve orta büyüklükteki işletmelerdir. Kamu sektörünün imalat sanayindeki ağırlığı Neoliberal politikalar sonucu azalmış, devlet sanayileşmeden fiilen elini çekmiş, Türk endüstri ilişkileri içindeki en büyük işveren rolünü önemli ölçüde kaybetmiştir. Halen özel sektör imalat sanayinin motor gücü işlevini görmektedir. TÜİK 2014 Aralık dönemi Hanehalkı İşgücü Anketi'ne göre istihdamın %19.5'i tarım, %20.5'i sanayi, %59.9'u hizmet sektöründedir. Buna göre tarım sektörünün ağırlığı azalmakla birlikte hâla yüksektir. 1983- 2014 yılları arasında ücretlilerin (ücret, maaş ve yevmiyeli) istihdam içindeki oranında artış görülmektedir. 2014 Aralık dönemi Hanehalkı İşgücü Anketi'ne göre ücretlilerin oranı %66.9'dur. %50'nin üzerindeki bu oran ile Türkiye ücretliler toplumu özelliği kazanmıştır. Ancak kendi hesabına çalışanlarla ücretsiz aile yardımcılarının oranı dönem içinde azalmakla birlikte hâla yüksektir. İşsizlik 1983 sonrasında da önemini artan biçimde sürdürmektedir. 2014 Aralık Hanehalkı İşgücü anketi verilerine göre oran %10.9'dur. Kayıt dışı çalışmanın boyutu da %33.2 ile yüksektir.

1983 sonrası özellikle 2000'li yıllarda bireysel iş ilişkileri ve sosyal güvenlik alanında yeni kanunlar çıkarılmış, mevcut kanunlarda farklı tarihlerde çeşitli değişiklikler yapılmış, kurumsal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Toplu ilişkiler alanında da uzun süren mücadeleler sonucu "4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu" 25.6.2001 tarihinde kabul edilmiştir. Ancak Kanun'un kabul edilmesi ile kamu görevlilerinin sendikal hakları konusunda sınırlı bir ilerleme sağlanabilmiş, kamu görevlilerine toplu pazarlık ve grev hakkı tanınmamıştır. Kanun 151 Sayılı ILO Sözleşmesi'ne aykırı düzenlemeler getirmiştir. 2010 anayasa değişikliği ile kamu görevlilerine grev hakkı olmayan toplu pazarlık hakkı tanınmış, Kanun'un adı 4.4.2012 tarih ve 6289 sayılı Kanun'la "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" olarak değiştirilmiştir. 1982 Anayasası ve 2821 ve 2822 sayılı kanunlarda farklı tarihlerde değişiklikler yapılmıştır. 2821 ve 2822 sayılı Kanunlardaki değişikliklerin yeterli olmaması üzerine 18.10.2012 tarihinde "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" kabul edilmiştir. Kanun'un hazırlık ve kabulü sürecinde TİSK ve işçi sendikalarının rolü sınırlı kalmış, buna karşılık "Türkiye Odalar Borsalar Birliği (TOBB)", Türkiye İşadamları ve Sanayiciler Konfederasyonu'nun (TUSKON) etkin rol oynadıkları görülmüştür. Yeni Kanun'un bazı maddeleri 2821 ve 2822'e göre sendikalar açısından daha olumlu düzenlemeler getirmesine karşılık birçok maddesi ILO ve Avrupa Birliği'nin 2013 ve 2014 İlerleme Raporları'nda belirtildiği gibi hâla uluslararası normlara aykırı olmayı sürdürmektedir. CHP Kanun yürürlüğe girdikten sonra 21 maddesinin iptali ve yürütmenin durdurulması amacıyla Anayasa Mahkemesi'ne iptal davası açmıştır. Ancak Mahkeme 22.10.2014 tarihli kararı ile Kanun'un sendikal hakları ihlâl eden 3 maddesinde yer alan bazı düzenlemeleri iptal etmiş, 18 madde ile ilgili iptal istemini ise reddetmiştir.

1983 sonrası sendikaların üye sayısı ve sendikalaşma oranı ile ilgili bilgiler mevzuat gereği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetki tespiti amacıyla yılda iki defa yayımlanan sendika istatistiklerinde yer almış ancak bu bilgiler mevzuattan ve uygulamadan kaynaklanan nedenlerle güvenilir olmaktan uzak kalmıştır. 6356 sayılı Kanun'da yer alan yeni düzenleme ile geçmişe göre sendikalaşma oranının belirlenmesinde bazı aksaklıklar giderilmiştir. Ancak istatistiklerde sorun kayıt dışı çalışanlar dikkate alınmadığından hâla devam etmektedir. Zira kayıt dışı çalışanlar dikkate alındığında toplam işçi sayısı artmakta, 2014 Temmuz İstatistiği'nde %10.65 olan sendikalaşma oranı %4.5 civarına inmektedir. 1983-2015 yılları arasında sendika üye sayısının azalmasında çok sayıda faktör rol oynamıştır. Bu nedenler arasında; Neoliberal politikalar, 1983 sonrası yaşanan ekonomik krizler ve özelleştirme sonucu işsiz sayısının artması, işten çıkarılma korkusu, sözleşmeli personel uygulaması, standart dışı çalışma şekilleri, kayıt dışı çalışma, işletmelerde çırak ve stajyer öğrenci kullanımının artması, işletmelerin küçülmesi, küreselleşme, sendikalaşma eğilimi düşük olan ve giderek büyüyen hizmet sektörü, kaçak yabancı işçi çalıştırmanın yaygınlaşması, giderek yaygınlaşan alternatif dayanışma biçimleri, artan kapsam dışı personel uygulaması, işverenlerin sendikasızsızlaştırma politikaları, sendikalara karşı güven eksikliği, sendikaların değişen koşullara uygun örgütlenme stratejisi geliştirememeleri, sendika içi demokrasinin işlememesi sayılabilir.

Günümüzde siyasi, bireysel ve dini nedenlerle sendikaların alt ve üst düzeyde bölünmüş yapısı devam etmektedir. 2015 Ocak İstatistiğine göre 4 konfederasyona bağlı 20 işkolunda 142 sendika faaliyet göstermektedir. Son olarak 21.5.2014 tarihinde "AKSİYON-İŞ" kurulmuştur. Günümüzde sendikalaşma oranının düşük olduğu dikkate alındığında sendika ve konfederasyon sayısının fazla olması Türk Sendikacılığı açısından önemli bir sorunu oluşturmaktadır. Bölünme sendikaların ve konfederasyonların toplu pazarlıktaki gücünü ve siyasi etkinliğini azaltmaktadır.

Halen TÜRK-İŞ en fazla temsil yetkisine sahip konfederasyondur. Konfederasyon içinde on sendika "Sendikal Güç Birliği Platformu" altında bir birliklilik oluşturmuşlardır. 12 Eylül Askeri Darbesi'nden konfederasyonlar arasında en fazla etkilenen DİSK olmuştur. 12 yıl kapalı kalan DİSK; 1992 yılında yeniden faaliyete geçtikten sonra bir taraftan 1983 Kanunları'nın, diğer yandan dünya ve Türk işçi hareketinin geçirdiği ciddi yapı değişikliklerinden etkilenmiş, örgütlenme çalışmalarında büyük güçlüklerle karşılaşmıştır. 1994 sonrası DİSK'in örgütlenme sürecinde belirgin bir zayıflama ortaya çıkmıştır. 1980 sonrası değişen koşullar, örgüte üye sendikaların kendi aralarında ve konfederasyonla yaşadıkları sorunlar DİSK'in etkinliğini azaltmış, örgüt 1980 öncesinin sendikal hareketliliğine ve mücadelesine ulaşamamıştır. 15.9.1980 tarihinde faaliyeti durdurulan HAK-İŞ, 19.2.1981 tarihinde yeniden faaliyete geçmiştir. Örgüte üye sendika sayısı 2009 Temmuz İstatistiği'ne kadar 6-7 arasında değişirken, 2013 Temmuz İstatistiği'nden bu yana hızla artmış, tüm işkollarında örgütlenmiştir.

Sendikalar arasında yoğun pasif rekabet yaşanmaktadır. Bu rekabette toplu pazarlık yetkisi elde etmenin yanında siyasi ve ideolojik nedenler de etkili rol oynamaktadır. Pasif rekabet işverenlerin işyerlerini sendikasızlaştırmasına olanak yaratmaktadır. İşverenin örgütlenmenin kaçınılmaz olduğu durumlarda iki rakip sendikayı kızıştırarak, rakip sendikalardan birini diğeri aleyhine güçlendirme yoluna gitmesi oldukça sık karşılaşılan bir uygulama olarak ortaya çıkmaktadır. Sendikalar arasındaki rekabete kamu kurumlarındaki yöneticiler ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın da zaman zaman taraf oldukları görülmektedir. Sendikalar arası pasif rekabet sendikanın üye sayısını arttırsa da, mevcut ve potansiyel üyelerin sendikalara karşı güvenlerini azaltarak, sendikalardan uzaklaşmalarına neden olmaktadır.

Konfederasyonlar arasındaki ilişkiler ise 1990 ve 2000'li yıllarda farklılık göstermiştir. 1990'lı yıllarda 12 Eylül sonrası konfederasyonlarda ortaya çıkan değişime bağlı olarak konfederasyonlar arasında bir diyalog ve işbirliği süreci yaşanmıştır. 1992 yılından itibaren bazı yıllarda üç işçi konfederasyonu tarafından ortak yapılan 1 Mayıs kutlamaları da sendikalar arasındaki diyalog ve işbirliği ortamını güçlendirmiştir. Konfederasyonlar çeşitli ortak eylemler düzenlemiş ve çeşitli platformlarda işbirliğine giderek ortak hareket etmişlerdir. Üç konfederasyon çeşitli demokratik kitle örgütleri ile birlikte farklı oluşumlar içinde yer almışlardır. Ancak 2000'li yıllara gelindiğinde konfederasyonlar arasında birliklilik ve ortak mücadele anlayışı zayıflamış, siyasi, ekonomik ve toplumsal sorunlarda ayrışma ortaya çıkmaya başlamıştır. 1990'lı yıllarda oluşturulan "Demokrasi Platformu" ve "Emek Platformu" gibi oluşumlar önemini kaybetmiştir

Sendikaların 1983 sonrasında da temel faaliyet alanını toplu pazarlık oluşturmış, tabanın değişmeyen talebi, mevzuatta yer alan düzenlemelerin etkisi ile "toplu pazarlık sendikacılığı" anlayışı devam etmiştir. Kamu ve özel sektörde toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısının dönemin başından itibaren azaldığı görülmektedir. Halen toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısı %2.5 civarındadır. Toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısının giderek azalmasında; kayıt dışı işgücü istihdamının artması, insan kaynakları yönetiminin toplu pazarlığa alternatif olarak kullanılması, taşeronlaşma ve diğer standart dışı çalışma şekillerinin yaygınlaşması, işyerlerinin küçültülmesi, kapsam dışı personel uygulamasının genişlemesi, özelleştirme, işyerlerinin bir bölümünün sendikanın toplu iş sözleşme yetkisini düşürme, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinden kaçınma, arabuluculuk kurumunu ve grevi etkisizleştirme gibi yöntemlerle toplu pazarlık sisteminin etkilerini zayıflatmaları, toplam işçi sayısının artmasına karşılık sendikalı işçi sayısının azalması, teşmilin etkin şekilde kullanılmaması, çiftte baraj sistemi nedeniyle sendikaların yetki elde edememeleri etkili olmaktadır. 6356 sayılı Kanun "çerçeve sözleşme" adı altında Ekonomik ve Sosyal Konsey'de temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında, işkolu düzeyinde yapılan, mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeler içeren, en az bir en çok üç yıl süreli, isteğe bağlı, sadece tarafların üyelerini bağlayan yeni bir sözleşme modeli öngörmüştür. Toplu pazarlık yetkisi ve toplu iş mücadelesi öngörmeyen bu yeni sözleşme modeli Kuzey ve Batı Avrupa ülkelerinde konfederasyonlar tarafından yapılan, sosyal barışı koruma yükümlülüğü getiren, işçi haklarının asgari koşullarını belirleyen sözleşme modelinden oldukça farklıdır. Çerçeve sözleşme modeli ile çok düzeyli pazarlığa bir kapı açılmış ise de Türkiye'ye özgü olan bu modelin uygulama olanağı Kanun'daki düzenlemenin yetersizliği ve Türk endüstri ilişkileri sisteminin genel özelliği dikkate alındığında oldukça sınırlı görülmektedir. Grup sözleşmeleri ise 1990'ların başından itibaren özellikle 1994 Krizi'nden sonra bütün sektörlerde gerileme sürecine girmiştir. Küreselleşmeye bağlı olarak ulusal ve uluslararası rekabet nedeniyle birçok işletme küçülmeye ve taşeronlaşmaya yönelince grup pazarlığından tek işverenli pazarlığa geçiş söz konusu olmuştur. Ayrıca Çok Uluslu Şirketler giderek grup pazarlığından tek işverenli pazarlığa yönelmeye başlamışlardır. Halen en etkin grup sözleşmesi Metal sektöründe yapılmaktadır.

1982 Anayasası ile grev ertelemesi Anayasal bir statüye sahip olmuştur. Grev ertelemelerinde 1995 yılına kadar kamu sektörü, 2000'li yıllarda özel sektör ağırlık kazanmıştır. En fazla millî güvenlik gerekçesi ile grev erteleme 1991 Körfez Krizi sırasında ve 1995 yılında yaşanmıştır. Danıştay, millî güvenlik gerekçeli grev erteleme kararlarının neredeyse tümünde yürütmeyi durdurma ve iptal kararı vermiştir. Danıştay istikrarlı bir biçimde ekonomik gerekçelerin millî güvenlikle bağlantılı olarak gösterilmesine karşı çıkmıştır. Özellikle 2000'li yıllarda grev ertelemelerinin gerçekte "millî güvenlik" nedeniyle değil, ekonomik nedenlerle gerçekleştiği gözlenmiştir.

Siyasi iktidarın değişen tavrına, Kanun'un öngördüğü ayrıntılı kural ve şekil

şartlarından sendikaların tedirgin olmalarına, TÜRK-İŞ'in izlediği politika gereği hükümetle iyi ilişkiler ve diyalog kurma çabalarına bağlı olarak 1987 yılına kadar grev sayısı, greve katılan işçi sayısı ve grevde kaybolan işgünü sayısı sınırlı kalmıştır. Bu tarihten sonra Türkiye genelinde 1987, 1988, 1989, 1990, 1991 ve 1995 yıllarında grev sayısında olağanüstü rakamlara ulaşılmıştır. Grevlerin artışında reel ücretlerde ortaya çıkan kayıp, kamunun toplu sözleşmedeki katı tutumu, Kamu ve özel sektörde işverenlerin geçmişe oranla daha etkin şekilde örgütlenmeleri, işletme yöneticilerinin artan tecrübesi muhalefet liderlerinin greve müdahaleleri, sendikalararası rekabet önemli rol oynamıştır. 1996 yılından itibaren grev eğilimi düşmeye başlamış, 2002 yılından sonra düşüş eğilimi artık kararlılık kazanmıştır. Bu düşüşte ardı ardına gelen krizler, işten çıkarılmaların artması, taşeronlaşma, sınıf hareketinin gerilemesi, sendikaların genel kitlenin eğilimine uygun olarak toplu pazarlıklarda çatışma yerine uzlaşmayı tercih etmeleri, sendikalı işçi sayısında, kamu işçi sayısında, toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısındaki azalma ve grev ertelemelerine yoğun biçimde başvurulması gibi nedenler önemli rol oynamıştır. 1996- 2013 yılları arasında 2000, 2007 ve 2013 yılları dışında grev eğilimindeki gerileme ve durgunluk belirgin şekilde görülmektedir. Grevlerin bazı işkollarında yasaklanması, greve getirilen geniş kısıtlamalar, uzun süren grev prosedürü grev yapılmayan işyerinde ve işkollarında Anayasa ve 2822 sayılı Kanun'da bu tür eylemler açık bir biçimde yasaklanmasına rağmen grev dışı eylemlere başvurulmasına neden olmuştur. Grev dışı eylemler 2000'li yıllarda bir önceki yıllara göre nitelik ve nicelik yönünden gerileme yaşanmış, bu gerileme 2007 sonrası daha fazla olmuştur. Emek Platformu'nun dağılması, AKP hükümetinin bazı sendikalar üzerindeki etkisi bu gerilemede önemli rol oynamıştır. Grev dışı eylemler arasında özellikle "1989 Bahar Eylemleri", "Zonguldak Yürüyüşü", Seka, Tekel, Paşabahçe, Yatağan, Seydişehir eylemleri diğer eylemlere göre daha uzun süreli ve mücadeleci nitelikte olmuştur. DHL eylemi de uluslararası sendikal dayanışmanın sağlandığı önemli eylemlerden biri olarak dikkat çekmiştir.

Günümüzde sendikaların geleceğini tehdit eden en önemli sorunlar arasında özelleştirme, sözleşmeli personel, geçici personel, artan esneklik uygulamaları, taşeronlaşma gelmektedir. Ayrıca 6356 sayılı Kanun'da yer alan Türkiye'nin onayladığı 87 ve 98 sayılı Sözleşmelere aykırı düzenlemeler sendikaları olumsuz yönde etkilemektedir. 1983 yılından bu yana sendikalarla ilgili kanunlar ve uygulamalar nedeniyle sürekli ILO denetim organlarının gündeminde olan Türkiye 6356 sayılı Kanun'da yer alan ILO Sözleşmelerine aykırı hükümler değiştirilmediği ve sendikalara yönelik uygulamalar devam ettiği sürece ILO denetim organlarının gündeminde kalmaya devam edecek görülmektedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Tokol, A (2015). *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*, 4.Baskı, Bursa, 2015.

<http://www.csgeb.com> , Erişim tarihi 9.4.2015.

ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI

Prof. Dr. Yusuf ALPER

GİRİŞ

1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 Sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu" ile Türk sosyal sigorta sisteminde köklü değişiklikler olmuştur. Daha önce çalışanların statü farklılıklarına bağlı olarak oluşturulan 5 ayrı sosyal sigorta kanunu;

■ 506 Sayılı, Sosyal Sigortalar Kanunu

■ 1479 Sayılı, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu,

■ 5434 Sayılı, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu

■ 2925 Sayılı, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, ve

■ 2926 Sayılı, Tarımda Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu,

5510 sayılı Kanun içinde birleştirilmiştir. Bu şekilde, bir hizmet akdine bağlı olarak çalışanların (işçiler-SSK'lılar); kendi adına ve bağımsız çalışanların (Bağ-Kurlular) ve Kamuda memur statüsünde çalışanların (Memurlar-Emekli Sandığı mensupları) sosyal sigorta hakları Kanunun yürürlük tarihinden itibaren 5510 sayılı Kanunla sağlanmaya başlamıştır. Ancak hemen belirtmek gerekir ki; 506, 1479, 2925 ve 2926 sayılı Kanunlar kapsamında olanların sosyal sigorta hakları 1 Ekim 2008'den itibaren 5510 sayılı Kanun içinde devam ederken, 5434 sayılı Kanun kapsamındaki kamu görevlileri için farklı bir durum benimsenmiştir. Anayasa Mahkemesinin iptal kararından sonra ortaya çıkan bu yeni duruma göre, 1 Ekim 2008 den önce 5434 sayılı Kanun kapsamında olanların sosyal güvenlik hakları 5434 sayılı Kanun kapsamında sağlanmaya devam ederken, ilk defa 1 Ekim 2008 den sonra Kamuda göreve başlayanların sosyal güvenlikleri 5510 sayılı Kanunla sağlanacaktır. Bu durum, sosyal güvenlik reformu ile hayata geçirilmek istenen temel hedeflerden biri olan "norm ve standart birliği sağlanması" hedefinin geciktirilmesi anlamına gelmektedir.

Bu program içinde, 5510 sayılı Kanun kapsamında en ağırlıklı sigortalı kapsamını oluşturan "kamu ve özel sektör işyerlerinde bir işverene bağımlı olarak çalışanların", yani eski SSK'lıların ve 5510 sayılı Kanun ifadesi ile 4/1-a kapsamında sigortalı sayılanların sosyal sigorta hakları ve yükümlülükleri ile ilgili temel bilgilere yer verilecektir. Çalışanların temel sosyal sigorta hakları esas olarak 5510 sayılı Kanun kapsamında sağlanmakla birlikte, işsizlik sigortası bakımından 4447 sayılı Kanunla yürürlüğe giren işsizlik sigortası ile ilgili haklarına da bu çalışmada yer verilecektir. Çalışmada, Sendikacılık Akademisinin öğ-

renci yapısı da göz önüne alınarak, 5510 sayılı Kanunda yer alan sosyal sigorta hak ve yükümlülüklerle ilgili açıklamalar yanında varsa konu ile ilgili eksiklikler ve uygulama problemlerine de yer verilmeye çalışılacaktır.

I. KİŞİ OLARAK KAPSAM: Kimler Sigortalı Sayılır?

A. Sigortalı ve Sigortalılık İlişkisinin Niteliği

Reform sürecinin başında iki ayrı Kanun olarak düşünülen sosyal sigortalar kanunu ile genel sağlık sigortası kanununun 5510 sayılı Kanunun TBMM'de yasalasma sürecinde birleştirilmesi, aynı kanun içinde iki farklı sigortalı kavramı çıkarmıştır. Buna göre:

1) Sigortalı veya sosyal sigortalı: Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi veya kendi adına prim ödenmesi gereken kişiler (md.3/6);

2) Genel Sağlık Sigortalısı: 5510 sayılı Kanunun 60. Maddesinde sayılan kişiler olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada kişi olarak kapsamdan bahsedilenler esas olarak kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olan sosyal sigortalılardır.

5510 Sayılı Kanunun 4. Maddesi sigortalıları belirtmektedir. Buna göre; Kanunun 4. Maddesinin 1. Fıkrasının;

■ a bendinde: hizmet akdi ile çalışanlar (4/a'lılar - Eski SSK'lılar);

■ b bendinde belirtilenler kendi adına bağımsız çalışanları (4/b'liler-Eski Bağ-Kur'lular) ve

■ c bendinde belirtilenler de kamu görevlileri (4/c'liler-memurlar-E-mekli Sandığı Mensupları) olarak adlandırılmıştır. 4/a'lı sigortalılar, iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigorta kolları ile malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları bakımından sosyal güvenlik kapsamındadırlar. 506 sayılı Kanun döneminden farklı olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortası ile ilgili sağlık yardımları Genel Sağlık Sigortası kapsamında sağlanmaktadır.

Esas olarak " bir hizmet akdine istinaden bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar 5510 sayılı Kanun bakımından 4/1-a kapsamında sigortalı sayılırlar". Bu tanımdan hareketle;

■ İş ilişkisinin hizmet akdine dayanması,

■ Kişinin sözleşmenin konusu olan işi işverenin işyerinde yapması,

■ 5510 sayılı Kanun bakımından sigortalı sayılmayanlar arasında bulunmaması

sigortalı sayılmak için yeterlidir. Sigortalılık ilişkisi zorunluluk esasına dayanır. Bu ilişki, SGK, Sigortalı ve işvereni arasında kurulur. Kanunda belirtilen kişiler arasında bulunanların sigortalılık ilişkisini kurma yada sigortalanmadan kaçınamazlar. 5510 sayılı Kanunda belirtilen hak ve yükümlülükler, kişilerin işverenleri ile yaptıkları sözleşmelerde yok sayılamaz, azaltılamaz veya başkasına devredilemez. Zorunlu sigortalılık ilişkisi, Kanunda öngörülen şartların varlığı halinden kendiliğinden kurulur.

B. Kimler Sigortalı Sayılır?

5510 sayılı Kanun, birkaç ilave dışında daha önce 506 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılan kişileri aynı şekilde 4/1-a kapsamında sigortalı saymıştır. Buna göre: hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar dışında, çalışma ilişkileri tam olarak bir hizmet akdi ile çalışma ilişkisine benzemediği halde sigortalılık ilişkisi 4/1-a'lılar gibi düzenlenen çalışan grupları da vardır. Bunlar;

- İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıklarına ve yönetim kuruluna seçilenler,

- Güzel sanatlarla uğraşanlar,

- Türkiye'nin ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzaladığı ülke vatandaşlarından Türkiye'de bir hizmet akdine istinaden çalışanlar,

- Türkiye'de çalışma hakkı tanınan Türk soylu yabancılar,

- Çiftçi Mallarının Korunması hakkında Kanuna göre çalıştırılan koruma bekçileri,

- Umumi hıfzı sıhha Kanununda belirtilen umumi kadınlar,

- Milli Eğitim Bakanlığına tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalışanlar,

- İŞKUR tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlar,

- 10 günden fazla süre ile çalışan toplu taşıma araçları sürücüleri, güzel sanatlarla uğraşanlar ve ev hizmetlerinde çalışanlar,

- Tarım kesiminde geçici işlerde (mevsimlik-günübirlik) çalışanlar.

Yukarıda sayılanlar, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından zorunlu olarak sigortalı sayılanlardır.

5510 sayılı Kanun, 5. Maddesinde bazı sigorta kolları bakımından sigortalı sayılan (**kısmen sigortalı sayılanlar**)'a da yer vermiştir. Bu gruplar ve dahil oldukları sigorta kolları aşağıdadır.

5510 sayılı Kanun, uygulamada tereddütlere yol açmamak için Kanunun 6. Maddesinde kimlerin sigortalı sayılmayacağını da belirtmiştir. Bunlar; işverenin ücretsiz çalışan eşi ve (çocukları), 18 yaşından küçük olanlar, askerlik hizmetini er olarak yapanlar, meslek okullarında fiili eğitim sürecinin bir parçası olarak yapılan çalışmalar, rehabilite edilen hastalar, geliri asgari ücretin netinden az olan çiftçilerle gelir vergisi mükellefi olmayan küçük esnaf ve sanatkarlar zorunlu sigortalılık ilişkisinin kapsamı dışındadır.

Kısmen sigortalı sayılanlar	Kapsama alındıkları sigorta kolları
İŞKUR meslek edindirme kursiyerleri	İKMİH
Yurtdışında İş Alan Türk Mütteahhitlerin Türkiye'den götürdüğü Türk işçiler	İKMİH, Hastalık ve Analık sigortaları için zorunlu, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları için isteğe bağlı
Stajyer öğrenciler	İKMİH ve hastalık
Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışanlar	İKMİH
Üniversitelerde kısmi zamanlı çalışan öğrenciler	İKMİH
ÖSYM tarafından sınavlarda görevlendirilen öğrenciler	İKMİH
Hükümlü ve Tutuklular	İKMİH ve Analık
10 Günden az süre ile ev hizmetlerinde çalışanlar	İKMİH

C.Sigortalılık İlişkisinin Başlangıcı, Bildirilmesi ve Sona Ermesi

Çalışanlar işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı sayılırlar. **Sigortalılık ilişkileri fiilen çalışmaya başladıkları tarihte başlar.** (Bir örnekle açıklamak gerekirse, 10 Haziran 2015 de iş görüşmesi yapan ve işe alınan A, 15 Haziran 2015'de fiilen çalışarak işe başlamışsa, sigortalılık ilişkisinin başlangıcı 15 Haziran 2015'dir). Bir çok kişinin zannettiği gibi, deneme süresi ile sigortalılık ilişkisinin başlangıcı arasında bir ilişki yoktur. Kişi **deneme süresi** içinde bile olsa sigortalılık ilişkisi başlamıştır. Deneme süresi , sigortalılıktan muaf bir süre değildir.

Sigortalılar Kuruma bildirildikten sonra kendilerine bir sosyal güvenlik sicil numarası verilir. Esasen kişilerin TC Vatandaşlık numarası, aynı zamanda sosyal güvenlik sicil numarası olarak kullanılır.

5510 sayılı Kanunda, sigortalılarla ilgili işlemler İşverenin yükümlülüğündedir. Bu bakımdan işverenler, Kurumca kendilerine verilen e-sigorta şifrelerini kullanarak, elektronik ortamda işe aldıkları kişileri en geç bir gün öncesinden SGK'na bildirmek zorundadırlar. Süresi içinde **bildirilmeyen sigortalılar için işverenler 1 aylık asgari ücret tutarında idari para cezası öderler.**

Sigortalılar da kendilerini SGK'na bildirebilirler. Sigortalı bildirim belgesi ile yapılacak bu bildirim işe başladıktan sonra **1 ay içinde** yapılabilir. Bildirmemenin bir cezai yaptırımı yoktur. Ayrıca, sigortalının kendini bildirmemesi, hizmet tespit davalarında sigortalı aleyhine kullanılamayacaktır.

Öte yandan, inşaat, balıkçılık ve günü birlik tarım işlerinde işverenler sigortalıları işe aldıkları gün bildirebilirler. Benzer şekilde, ilk defa kurulan bir işyeri sigortalılarını işyerinin kuruluş tarihinden itibaren 1 ay içinde bildirebilir.

Sigortalı çalıştığı halde SGK'na hiç bildirilmeyen veya gün olarak veya kazanç olarak eksik bildirilenler, işten ayrıldıkları tarihi takip eden **5 yıl içinde hizmet tespit davası** açabilirler. Bir örnekle açıklamak gerekirse; 2007-2009 yılları arasında bir işyerinde çalışan ve sigortalılık ilişkisi SGK'na bildirilmeyen bir kişi, 3 Temmuz 2009 da işten çıkmış ise, 1 Ocak 2010 tarihinden itibaren 5 yıl içinde bildirilmeyen süreleri için hizmet tespit davası açabilir.

Sigortalılar, elektronik ortamda SGK sayfasına girerek kendi sicil numaraları ile açılan dosyaya bakarak, çalıştıkları halde bildirilmedikleri veya eksik bildirildiklerini tespit etmişler ise SGK'na başvurarak **yerinde tespit** isteyebilirler. Ancak bu durumda sigortalıların en fazla 1 yıllık hizmet tespitleri yapılabilir. Daha fazla süre söz konusu ise sigortalıların yargı yolu ile hizmet tespiti mümkün olacaktır.

Bir kişi, aynı anda birden fazla sigortalılık statüsüne tabi olamaz. Yani aynı zamanda hem 4/a, hem 4/b hem de 4/c'li olamaz. **Tek sigortalılık ilkesi** geçerlidir. Birden fazla sigortalı olmasını gerektiren bir durum söz konusu ise bunlardan biri geçerli sayılır. Burada da öncelikle 4/c'li sigortalılık, daha sonra 4/a'lı sigortalılık esas alınır. Ancak 4/a'lı sigortalı aynı zamanda birden fazla işyerinde 4/a kapsamında sigortalı ise her işvereni tarafından Kuruma ayrı ayrı bildirilir. Gün sayısı ay için 30 günü geçmemek üzere hizmetleri birleştirilir. Eğer tavanı aşan prim var ise sigortalı kendi hissesinin iadesi için Kuruma başvurabilir.

Kişiler, sigortalı sayılmalarını gerektiren işten ayrıldıkları zaman sigortalılık ilişkileri de sona erer. İşveren sigortalılık ilişkileri sona eren kişileri 10 gün içinde SGK'na bildirmekle yükümlüdür.

D. İsteğe Bağlı Sigortalılık

5510 Sayılı Kanun, 4/a, 4/b ve 4/c kapsamında zorunlu sigortalı olmayan, 18 yaşını geçmiş kişilerin isteğe bağlı olarak sigortalılık ilişkilerinin devamına da imkan vermiştir. 5510 sayılı Kanun, İş Kanunundaki kısa süreli çalışma şekillerini de dikkate alarak, 4/a kapsamında zorunlu sigortalı olanların, kısmi süreli çalışmalarını dolayısıyla (iş sözleşmesi yazılı olma şartıyla) eksik günlerini isteğe bağlı sigortalı kapsamında borçlanmalarına imkan vermiştir. Bir örnekle açıklamak gerekirse, haftada 2 günden, ayda toplam 8 gün çalışan sigortalı, kalan 22 gün için isteğe bağlı sigortalılık kapsamında primlerini ödeyebilecektir.

İsteğe bağlı sigortalılık ilişkisi malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile Genel Sağlık Sigortası bakımından sigortalı sayılırlar. % 20 malullük, yaşlılık ve ölüm, % 12 GSS olmak üzere toplam % 32 oranında prim öderler. Primleri, prime esas kazançların alt ve üst sınırları arasından istedikleri miktardan ödeyebilirler. Süresinde ödenmeyen primler için diğer sigortalılar için olduğu gibi gecikme cezası ve gecikme zammı öderler. İsteğe bağlı sigortalı olanlar, en fazla bir yıllık süre ile geçmiş döneme ait sürelerini prim ödeyerek saydırabilirler. Bir örnekle açıklamak gerekirse, Nisan 2014 dönemine ait isteğe bağlı sigortalılık ilişkisi, primleri en geç nisan 2015 de ödenmek şartıyla hizmetten saydırılabilir. Aksi takdirde sigortalılık süresi silinir, ileride borçlanarak hizmetten saydırma imkanı yoktur.

İsteğe bağlı sigortalılık ilişkisi; sigortalıların yazılı olarak isteğe bağlı sigortalılık ilişkilerini sona erdirdiklerini SGK'na bildirdikleri, zorunlu sigortalı sayılmalarını gerektiren bir işte çalışmaya başladıkları veya aylığa hak kazandıkları zaman sona erer.

II. SOSYAL SİGORTA HAKLARI

Bu kısımda, 4/a kapsamında sigortalı sayılanların, sigorta kollarına göre yükümlülükleri ve hakları ele alınacaktır. 5510 sayılı Kanun, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan hakları büyük ölçüde ortak hükümlerle düzenlemiştir.

A. Kısa Vadeli Sigorta Kolları: İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları (İKMH), Hastalık ve Analık Sigortaları

1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası

5510 sayılı Kanun, 4/a'lı sigortalılar bakımından iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasını büyük ölçüde 506 sayılı SSK'na benzer hükümlerle düzenlemiştir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasından sağlanan bütün haklardan faydalanmak için sigortalının bir gün bile sigortalı olması yeterlidir.

a) İş Kazası ve Meslek Hastalığı: Tanımı, Bildirilmesi ve Soruşturulması

5510 sayılı Kanunun 13. Maddesinde iş kazası aşağıdaki şekilde tarif edilmiştir:

İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

Sigortalının iş yerine ayak bastığı andan, iş yerini terk ettiği ana kadar geçen sürede, çalışır durumda olup olmamasına bağlı olmaksızın meydana gelen olay iş kazasıdır. İş saatleri dışında veya mesai zamanı dışında olup olmadığına bakılmaksızın sigortalı işyerinde iken meydana gelen olay iş kazasıdır. Öğle tatilinde voleybol oynarken düşmesi, hafta sonu işyeri içindeki kafeteryada maç seyrederken arkadaşı ile kavga ederek yaralanması.

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

İşyeri dışında olmakla birlikte sebebi işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle işinin gereği, veya 4/b'li sigortalı ise yürütmekte olduğu işi nedeniyle işyeri dışında bulunduğu sırada meydana gelen olaylar iş kazasıdır.

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

Sigortalının işveren veya işverenvekili tarafından görev ile bir başka yere gönderilmesi halinde, asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen olaylar işyerinin bulunduğu yerleşim birimi sınırları içinde görevlendirme, işyerinin bulunduğu yerleşim birimi sınırları dışında (yurt içi ve yurt dışı) ve bir günü aşan görevlendirmeler,

d) 4/1-a kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

İş Kanunu gereğince, doğumdan sonraki bir yıllık süre içinde günde 1.5 saat olarak kullanılan emzirme izni süresince meydana gelen olaylar,

*İşyeri sınırları içinde emzirme odasında meydana gelen olaylar,
Eve veya çocuğun bakımı için bırakıldığı kreşe gidip gelirken meydana ge-
len olaylar,*

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,

Sigortalının işe gidiş geliş için işverence bir taşıt sağlanmış olması halinde, aracın işverenin mülkiyetinde olup olmadığı, kiralayıp kiralamadığı önemli olmaksızın meydana gelen olaylar iş kazası sayılmıştır.

Meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelle uğratan olaydır. Bu tariften hareketle 5510 sayılı Kanun bakımından bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, kazaya maruz kalan kişinin sigortalı olması, hemen veya sonradan bedence veya ruhça bir engelinin ortaya çıkması, sigortalıyı zarara uğratan olayın Kanunda belirtilen hal ve durumlarda meydana gelmesi, olay ile uğranan zarar arasında bir illiyet bağının olması gerekmektedir.

Türk sosyal sigorta hukuku, sigortalıyı koruma düşüncesi ile çok geniş bir iş kazası tarifi yapmıştır. Nitekim, çeşitli yargı kararları ile aşağıda kısaca belirtilen olaylar iş kazası sayılmıştır.

■ İşyerinde kalp krizi geçiren işçinin ölümü

■ İşyerinde yaptığı tartışmaya bağlı olarak sigortalının evinde geçirdiği kalp krizi sonucu ölümü

■ Gece işyerinde kalan ve işçiler için özel yıkanma yeri olmaması dolayısıyla yıkanmak üzere işyeri sınırları dışındaki dereye giden ve boğulan işçinin ölümü

■ İşverene ait fabrikada çalışan ve su vanasını açmaya çalışan işçinin manivelanın dizine çarpması sonucu sonradan oluşan tümör nedeniyle sol bacağının kesilmesi

■ Mesai saati dışında işverenin rızası olmaksızın işyerine giren ve alkol alan işçinin arkadaşı ile kavga ederek yaralanması

■ İşverenin haberi olmaksızın mesai saatleri dışında işyerine hırsızlık için giren sigortalının düşerek yaralanması

■ İşyerinde sandalyede uyurken düşen işçinin yaralanması

■ Öğle tatilinde halat çekme yarışı yapan işçilerin düşerek yaralanması

■ İşyerinde uyurken kalp krizi geçiren işçinin ölümü

İş kazasının, meydana geldikten sonra **3 iş günü içinde** işveren tarafından e-sigorta ortamında, SGK'na bildirilmesi gerekmektedir. Eğer, işverenin iş kazasını öğrenmesini güçleştiren bir durum var ise (mesela, sigortalının bir başka yerde görevlendirilmesi dolayısıyla işyerinin bulunduğu şehrin dışında trafik kazası olması gibi), işveren iş kazasını öğrendikten sonra 3 işgünü içinde kazayı SGK'na bildirecektir. Öte yandan işveren iş kazasını en kısa zamanda (derhal) yetkili kolluk güçlerine bildirecektir.

Kuruma bildirme bir olayın iş kazası sayılması için yeterli değildir. Bildirilen olayın iş kazası sayılıp-sayılmayacağı hakkında karara varılabilmesi için Kurum gerektiğinde **soruşturma** yapabilir. Kurum denetim elemanlarının yaptığı soruşturmalarda varsa iş kazası ile ilgili tarafların kusur oranları da belirtilir.

Eğer soruşturma sonucu gerçeğe aykırı bildirim var ise ve Kurum bu amaçla yersiz harcamalar yapmış ise Kanunun 96. Maddesi kapsamında yaptığı harcamaları işverenden tahsil eder. Bütün iş kazalarının soruşturulması esas olmakla birlikte, ağır yaralanma ve ölümle sonuçlanan bütün iş kazaları ile taraflar arasında uyuşmazlık konusu olan kazalar soruşturulur.

b. Meslek Hastalığı: Tanımı, Bildirilmesi ve Belgelendirilmesi

5510 sayılı Kanunun 14. Maddesinde meslek hastalıklarının tanımı, tespiti ve belgelendirilmesine yer verilmiştir. Buna göre:

Meslek Hastalığı:

"Sigortalının çalıştığı (4/1-a), veya yaptığı işin (4/1-b) niteliğinden dolayı, tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir"

İş kazasından farklı olarak meslek hastalığı sigortalının belirli bir süre maruz kaldığı etkilere ve çalışma ortamından kaynaklanır. Sigortalının hangi rahatsızlıklarının meslek hastalığı sayılacağı "**Çalışma ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde**" belirtilmiştir. Buna göre, sigortalının maruz kaldığı rahatsızlığın meslek hastalığı sayılabilmesi için yönetmelikte belirtilmesi ve yönetmelikte belirtilen süre içinde ortaya çıkması gerekmektedir.

Meslek hastalığı, sigortalının işten ayrılmasından sonra ortaya çıkabilir. Bu durumda Yönetmelikte belirtilen söz konusu meslek hastalığının ortaya çıkma süresi olarak belirlenen **yükümlülük süresini** kontrol etmek gerekir. Eğer sigortalının işinden ayrılması ile hastalığın ortaya çıkması arasında geçen süre Yönetmelikte belirtilen yükümlülük süresini aşmamışsa meslek hastalığı kabul edilir.

Meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak bir raporla belgelendirilmesi gerekir. Bu rapor, **SGK'nın yetkilendirmiş olduğu sağlık kuruluşları** sağlık kuruluşlarından alınır. Eğer sigortalı maruz kaldığı rahatsızlığın meslek hastalığı olduğu yönünde rapor alamamışsa SGK Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu veya yargı yolu ile de meslek hastalığını tespit ettirebilir. Son olarak, SGK sağlık kuruluşlarının raporu onaylaması ile meslek hastalığı tespit süreci tamamlanmış olur.

4/a kapsamındaki sigortalıların maruz kaldığı meslek hastalıkları, işverenleri tarafından işverence **öğrenildikten sonra 3 iş günü** için SGK'na bildirilir. Kuruma bildirilen meslek hastalığı Kurumun denetim ve kontrolle görevli elemanlarınca soruşturulur. Bu soruşturma sürecinde varsa tarafların kusur oranları da belirtilir.

c. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigorta

Kolundan Sağlanan Haklar

Daha önce de belirtildiği gibi, İKMH halinde sağlanan haklardan faydalana-bilmek için bir gün bile sigortalı olmak yeterlidir. Bir hususu da özellikle belirtmek gerekir ki; sosyal politikanın genel ruhuna uygun olarak, İKMH'den sağlanan sosyal güvenlik haklarının koruyucu olma özelliği çok belirgindir. Daha kolay şartlarla yüksek standartta sosyal haklar sağlanmaktadır. Bu haklar (md.16):

1) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi

2) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri verilmesi

3) Ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması

4) Gelir bağlanmış kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,

5) İKMH sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi

olarak sıralanmıştır.

Günlük geçici işgöremezlik ödeneği: İKMH'na maruz kalan sigortalıya, ilk günden iyileşinceye kadar sağlanan bir haktır. Sigortalıya bu süre boyunca ayakta tedavi görüyor ise **günlük kazancının 2/3'ü; yatarak tedavi** görüyorsa **½'si** günlük geçici iş göremezlik ödeneği olarak verilir. Günlük geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanmasında sigortalının İKMH'na maruz kalmadan önceki 3 takvim ayındaki prime esas kazancının (sosyal yardım ödemelerinin % 50'si dikkate alınır) 90'a bölümü ile bulunan günlük kazanç esas alınır.

Sürekli iş göremezlik geliri: İKMH sonucu meslekte kazanma gücünü en az % 10 oranında kaybeden sigortalılara verilir. Eğer bu kayıp % 10 ile % 99 arasında ise kısmi, % 100 ise tam sürekli iş göremezlik geliri verilir. Kişinin iş göremezlik derecesi, yetkilendirilmiş sağlık tesisleri sağlık kurulu raporu ile belirlenir. Sigortalının itirazı söz konusu ise Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu kararı veya yargı kararı ile kesinleştirilir. İş göremezlik derecesi % 100, yani tam iş göremez olan bir sigortalıya

Sürekli Tam İş göremezlik Geliri= {(Günlük Kazanç) X (30)} X (0.70) oranında gelir bağlanır.

Sigortalının aynı zamanda bir başkasının bakımına muhtaç olma durumu söz konusu ise (bu durum da bir raporla belgelenmek şartıyla) bağlanacak olan gelir % 10 oranında olur. Eğer sigortalının işgöremezlik derecesi % 100'den az ise tam işgöremezlik gelirinin iş göremezlik derecesi ile çarpımı kadar gelir bağlanır. Mesela, % 45 iş göremezlik derecesi olan sigortalıya bağlanacak gelir miktarı:

Sürekli Kısmi İşgöremezlik Geliri= {(Günlük Kazanç) X (30)} X {(0.70) X (0.45)} olarak hesaplanır.

Hak sahiplerine ölüm geliri bağlanması: İş kazası ve meslek hastalığı sonucu hemen veya sonradan ölen sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri bağlanır. Sigortalının ölümü halinde bağlanacak olan gelir, sigortalının tam iş göremezlik gelirine eşittir. Ölen sigortalının **dul eşine**, SGK'na tabi bir işte sigortalı çalışmayan veya kendi çalışmasına bağlı geliri olmayan **çocuklarına** 18 yaşına kadar, lise eğitimi görüyorlar ise 20, yüksek öğrenim görüyorlarsa 25 yaşına kadar hak sahibi olarak aylık bağlanır. Ancak, kız çocukları evlenmedikleri müddetçe yaşa bağlı olmaksızın hak sahibi olmaya devam ederler. Öte yandan malul derecede engeli olan (% 60 ve daha fazla) çocuklar da kız-erkek olduklarına bakılmaksızın hak sahibidirler. Sigortalının sağlığında geçindirmekle yükümlü olduğu **ana-babası da** (gelirleri asgari ücretin netinden az olanlar) sigortalının ölümüne bağlı olarak gelir bağlanan kişilerdir.

Sigortalının İKMH halinde ölümü ile hak sahiplerine bağlanacak ölüm geliri arasında ilişki kurulmuştur. Sigortalının İKMH'na bağlı bir sebeple hemen veya

sonradan ölümü halinde tam gelir bağlanırken, % 50 ve daha az iş göremez olması halinde ölümü halinde ölümün İKM'H'na bağlı bir sebeple olması halinde tam gelir, aksi takdirde iş göremezlik derecesi ile orantılı olarak gelir bağlanmaktadır.

Bağlanacak olan gelir oranı sigortalının dul eşi için % 50 (başkaca hak sahibi yok ise % 75), çocuklarına % 25; (eğer çocuk sigortalının ölümü ile hem anasız hem de babasız kalmış ise % 50), anne-babasına birlikte % 25 oranında ölüm geliri bağlanacaktır. Hak sahiplerine bağlanacak ölüm geliri hiçbir zaman gelirin % 100'ünü aşamayacağı için gerekirse hak sahiplerinin paylarında orantılı indirim yapılacaktır. Bir örnekle açıklamak gerekirse, sigortalının ölümü halinde dul eş ve 2 çocuk var ise dul eşin aylık bağlama oranı % 50, çocukların her birinin % 25 olacaktır. Ancak, dul eş ve 3 çocuk var ise aylık bağlama oranı dul eş için % 40, çocuklar için % 20 olacaktır.

Kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi: Sigortalının ölümüne bağlı olarak ölüm geliri bağlanan kız çocukları, bir defaya mahsus olmak üzere, evlendikleri zaman almakta oldukları ölüm gelirinin 2 yıllık tutarını peşin olarak alabilirler. Bir örnekle açıklamak gerekirse, babasının ölümüne bağlı olarak ayda 300 TL ölüm geliri alan kız çocuğu, evlendiği zaman $300 \times 24 = 7200$ TL toplam parayı evlenme ödeneği (çeyiz parası) olarak alabilir. Ancak, kız çocuğu bu parayı aldıktan sonra 2 yıldan önce boşanırsa yeniden aylık bağlanması için 2 yıllık sürenin dolmasını beklemesi gerekir. Aynı şekilde, diğer hak sahiplerinin aylık bağlama oranlarında 2 yıllık süre dolmadan bir değişiklik yapılmaz.

Cenaze ödeneği verilmesi: İKM'H sonucu ölen sigortalıya, ölüm ile ortaya çıkan giderlerin karşılanması amacıyla, miktarı her yıl SGK Yönetim Kurulu tarafından belirlenen ve Bakan tarafından onaylanan tutarda cenaze ödeneği verilir. Bu ödenek, hak sahipleri arasında paylaştırılan bir para olmayıp, cenazeyi kaldırmakla yükümlü aile yakınına (eşine, çocuklarına, kardeşine vb) verilen bir paradır. (2015 yılı için bu tutar 449 TL olarak belirlenmiştir).

d. Hastalık Sigortasından Sağlanan Haklar

5510 sayılı Kanun hastalık sigortasından sağlanan haklar konusunda kısıtlayıcı hükümler getirmiştir. Bu sigorta kolundan sağlanan hak, hastalık süresince geçici iş göremezlik ödeneği verilmesidir. Yalnızca 4/1-a kapsamındaki sigortalılara sağlanan bir haktır. Sigortalıların hastalanmadan önceki 1 yıl içinde 90 gün kısa vadeli sigorta kolları bildirilmiş olması şartıyla hastalandıkları zaman, hastalığının 3. gününden itibaren ayakta tedavilerde günlük kazancının 2/3'ü, yatarak tedavilerde 1/2'si geçici iş göremezlik ödeneği olarak verilir. Ödeme, sigortalının tedavisi devam ettiği müddetçe verilir.

e. Analık Sigortasından Sağlanan Haklar

Analık sigortasından sağlanan iki hak:

i) Kadın sigortalılara doğumdan önce belirli süre ve sonra **iş göremezlik ödeneği** verilmesi,

ii) Sigortalı kadın ve sigortalı erkeğin doğum yapan eşine **emzirme ödeneği** (süt parası) verilmesi, olarak belirlenmiştir. Kadın sigortalıların doğumdan ön-

ceki 1 yıl içinde 90 gün kısa vadeli sigorta kolları bildirilmiş olması halinde doğumdan önce **8, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre ile geçici iş göremezlik ödeneği** alma imkanı vardır. Bu süre, çoğul gebelik olması halinde 2 hafta daha uzatılır ve toplam 18 hafta olabilir. Günlük iş göremezlik ödeneğinin miktarı her halükarda 2/3'dür.

Kadın sigortalı, eğer anne-çocuk sağlığı bakımından bir sakıncası olmadığı- nı raporla belgelendirebilirse, doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışabilir ve doğum öncesi kullanmadığı süreyi doğum sonrası döneme aktarabilir.

Emzirme ödeneği (süt parası) bir defaya mahsus olarak sağlanan bir haktır. Sigortalı kadın veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi için doğumdan önceki 1 yıl içinde 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması ve doğumun da sağ gerçekleşmesi şartıyla bir defaya mahsus olmak üzere SGK Yönetim Kurulunca belirlenen tutarda emzirme ödeneği verilir. 2015 yılı için bu tutar 115 TL olarak belirlenmiştir.

B. Uzun Vadeli Sigorta Kolları: Malullük, Yaşlılık ve Ölüm

1) MALULLÜK SİGORTASI

Malullük, sigortalının iş göremeyecek şekilde çalışma veya meslekte kazanma gücünü kaybetmesi halidir. 5510 sayılı Kanuna göre malul sayılan sigortalılara, diğer şartların da yerine gelmesi halinde **malullük aylığı** bağlanır.

a. Malullük Aylığı Bağlama Şartları

5510 Sayılı Kanunda Sigortalıya malullük aylığı bağlanabilmesi için gerekli olan şartlar: malul sayılma, belirli süre sigortalı olma ve prim bildirilmiş olması ve yazılı başvuru ile işten ayrılma olarak belirlenmiştir.

İ) Malul Sayılma

5510 Sayılı Kanunun 25. Maddesine göre, 4/1a kapsamındaki sigortalının malul sayılması,

■ Herhangi bir sebeple çalışma gücünü veya

■ İKMH sonucu meslekte kazanma gücünü % 60 ve daha fazla oranda kaybetmesi ile mümkündür.

Sigortalının malullük halinin tespiti " Çalışma ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği" hükümlerine göre yapılacaktır. Malül derecede sakat olduğunu (engeli bulunduğunu) ileri süren sigortalı SGK'na başvuracak, SGK sigortalıyı yetkilendirdiği sağlık kuruluşuna sevk edecektir. Yetkilendirilen sağlık kuruluşu sağlık kurulunun % 60 ve daha fazla oranda engeli olduğuna dair rapor vermesi halinde kişi malul sayılacaktır. Eğer sağlık kurulu daha düşük bir oranda çalışma/meslekte kazanma gücü kaybı belirlemiş ise sigortalının SSYSK'na ve yargıya başvurma hakkı vardır. Ancak her halükarda sigortalının malullük halinin bir raporla belgelenmesi gerekmektedir.

Öte yandan, sigortalının SGK'na tabi bir işte çalışmaya başlamadan önce malul sayılacak derecede engeli var ise malul sayılmayacaktır. Kişiyi malul bırakan durumun sigortalı olarak çalışmaya başladıktan sonra ortaya çıkması gerekir.

ii) Belirli Süre Sigortalı Olma ve Prim Bildirilmiş olma

Malul sayılma dışında aylığa hak kazanabilmek için 4/1-a kapsamındaki sigortalılar için

■ En az 10 yıldan beri sigortalı olma ve 1800 gün MYÖ sigortası primi bildirilmiş, olması,

■ Sigortalı başka birisinin bakımına muhtaç ise sigortalılık süresine bakılmaksızın 1800 gün MYÖ sigortası primi bildirilmiş olması gerekir.

Burada üzerinde durulması gereken husus, 1800 gün MYÖ sigortalı primi bildirilmiş olan sigortalıların 10 yıl beklemek zorunda olmalarıdır. Bu kabul edilebilir bir düzenleme değildir.

iii. Yazılı İstekte Bulunma ve İşten Ayrılma

Kısa vadeli sigorta kollarından farklı olarak uzun vadeli sigorta kollarından aylık bağlanmasını isteyen sigortalıların, bu taleplerini yazılı olarak Kuruma bildirmeleri gerekir. Yazılı bildirimden kasıt, sigortalıların irade beyanlarının Kurumun bildiri alma formatına uygun şekilde (elektronik ortamda, e-sigorta yolu ile) yerine getirilmesidir. Öte yandan, malul derecede engeli bulunan bir kişinin aynı zamanda çalışması mümkün değildir. Malullük raporu alan ve aylık bağlanması için Kuruma başvuran kişinin sigortalı bir işte çalışma halini de sonlandırmaması, yani işten ayrılması gerekir.

b. Malullük Aylığının Hesaplanması ve Miktarı

5510 sayılı Kanun, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından bağlanacak aylıkların hesaplanmasında sigortalının ödediği primlerden hareketle hesaplanan ortalama kazanç ile prim ödeme gün sayısına bağlı olarak belirlenen aylık bağlama oranını esas almaktadır. Buna göre malullük aylığı "5510 sayılı Kanunun 29. madde hükümlerine göre hesaplanacak ortalama aylık kazancı (OAK), ile prim ödeme gün sayısına bağlı olarak belirlenecek aylık bağlama oranının (ABO) çarpımı suretiyle hesaplanacaktır" (m.27). Bunu formülle ifade etmek gerekirse:

Malullük Aylığı = Ortalama Aylık Kazanç x Aylık Bağlama Oranı

Malullük Aylığı = OAK x ABO

Bu denklemde yer alan **ortalama aylık kazanç**; "sigortalının her yıla ait prime esas kazancının, kazancın ait olduğu yıldan itibaren aylık talep tarihine kadar geçen yıllar için, her yıl gerçekleşen **güncelleme katsayısı** ile güncellenerek bulunan kazançlar toplamının, itibari hizmet süresi ile fiili hizmet süresi zammı hariç toplam prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanan ortalama günlük kazancın 30 katıdır"

Denklemde yer alan **aylık bağlama Oranı** (ABO) ise, 4/1-a kapsamındaki sigortalılar için 7200 gün prim ödemiş gibi her yıla 2 puan olmak üzere toplam % 40 olarak dikkate alınacaktır. Eğer sigortalı 7200 günden fazla prim ödemişse her 360 gün için 2 puan daha ilave edilecektir.

Malullük aylığı hesaplama sistemini değerlendirmek gerekirse, 1800 gün (5 yıl) prim ödemiş olan sigortalıya sanki 20 tam yıl (7200 gün) prim bildirilmiş gibi

aylık bağlanmaktadır. Benzer bir durum ölüm sigortasında da vardır ve bu sosyal güvenliğin ruhuna uygun bir düzenlemedir.

Malullük aylığı sigortalının rapor tarihi, yazılı aylık bağlanma tarihi ve işten ayrılma tarihleri dikkate alınarak en son işlemi takip eden takvim ayı başından itibaren bağlanır. Bir örnekle açıklamak gerekirse, 5 Mart 2015 tarihinde malullük raporu alan, 3 Nisan 2015 tarihinde Kuruma aylık bağlanması için başvuran çalıştığı işten de 5 Mayıs 2015 tarihinde ayrılan sigortalıya 1 Haziran 2015 tarihinden itibaren aylık bağlanacaktır.

■ Malullük aylığı alan kişi, sigortalı sayılmasını gerektiren bir işte çalışmaya başlar ise aylığı kesilir. Yeniden aylık bağlanmasını isterse, sanki ilk defa aylık bağlanıyormuş gibi rapor alınması ve diğer işlemler tekrarlanır.

■ SGK, malullük aylığı bağladığı sigortalıların aylık bağlanmasını gerektiren sağlık durumlarının devam edip etmediğinin tespiti amacıyla kontrol muayenesi ve tetkik yaptırılmasını talep edebilir. Sigortalılar da malullük durumlarında değişiklik olduğu veya başkası birisinin sürekli bakımına muhtaç duruma düştüklerini ileri sürerek kontrol muayenesi talebinde bulunabilirler.

■ Kontrol muayenesinin sonuçları Kurum ve sigortalı bakımından önemlidir. Nitekim, Kurumca yaptırılan kontrol muayenesi sonucu sigortalının malullük durumu ortadan kalkmışsa (aylık bağlanmasını gerektiren % 60 oranının altına düşülmesi) veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanmasını gerektiren durum ortadan kalkmış ise kontrol muayenesi ile ilgili **rapor tarihini takip eden ödeme dönemi başından itibaren** bağlanan gelir ve aylıklar kesilir. Kontrol muayenesi sonucunda sigortalının iş göremezlik derecesi artmış veya azalmış olabilir. Bu durumda gelir ve aylıklar bu artış veya azalışa bağlı olarak artırılır veya azaltılır. Benzer şekilde, yine kontrol muayenesi sonucu eğer sigortalı bir başkasının sürekli bakımına muhtaç hale gelmiş ise veya bu durumu ortadan kalkmış ise bağlanan gelir ve aylıklar durum değişikliğine göre artırılır veya azaltılır.

2. YAŞLILIK SİGORTASI

Yaşlılık sigortası, sosyal güvenlik kurumlarının gerek faydalanan kişiler açısından gerekse yapılan harcamalar açısından sosyal güvenlik sistemlerinin en önemli sigorta kolunu oluşturmaktadır. Nitekim sosyal güvenlik kurumlarından gelir ve aylık almakta olanların %70'i yaşlılık sigortası kapsamındadır ve yine sosyal güvenlik sistemlerinin toplam harcamalarının %55-70'i bu sigorta kolu ile ilgili harcamalardan oluşmaktadır.

5510 sayılı Kanun kapsamında **yaşlılık sigortasından sağlanan haklar:**

- Yaşlılık aylığı bağlanması,
- Toptan ödeme yapılması,

olarak iki başlıkta toplanabilir. Toptan ödeme, sigortalıya sağlanan bir hak olmaktan ziyade, yaşlılık aylığı alma şartlarını yerine getiremeyen sigortalılar için ödenmiş olan primlerin sigortalıya iadesi anlamını taşıyan istisnai bir uygulamadır. Nitekim yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanan sigortalı, istese dahi toptan ödemeden faydalanamaz.

a) Yaşlılık Aylığı

5510 sayılı Kanuna göre, sigortalının yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için belirli şartların yerine gelmesi gerekir. Yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için yerine getirilmesi gereken şartlar;

- Belirli bir yaşa gelme,
- Belirli süre sigortalı olma,
- Belirli süre prim ödeme,
- Sigortalı olarak çalıştığı işten ayrılma ve
- Kurumdan yazılı istekte bulunma,

olarak sayılabilir. Sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için yukarıda belirtilen bu şartlar bütün sigortalılar için aynı hükümlerle düzenlenmiştir. Bu bakımdan, **Genel hükümlerle** yaşlılık aylığı alma şartları düzenlenen sigortalılar yanında, genel şartlara göre kolaylaştırılmış **özel şartlarla** yaşlılık aylığı bağlanan sigortalılar da vardır. Bunlar, maden işyerlerinin yer altı işlerinde çalışanlar gibi çalışma şartlarının ağırlığı dolayısı ile erken yaşlarda aylık bağlanması gereken çalışan gruplarından oluşmaktadır. Bu iki gruba bir de, 4447 ve 4579 sayılı Kanunlarla, emekli olma yaşı ve prim ödeme gün sayısı bakımından getirilen değişikliklerin kademeli olarak uygulanması dolayısıyla **geçiş dönemi şartlarıyla** yaşlılık aylığı bağlanacakları ilave etmek gerekecektir.

b) Genel Şartlarla Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Şartları

5510 sayılı Kanunun, **28. madde** hükümlerine göre;

i) İlk defa bu Kanun yürürlüğe girdikten sonra sigortalı sayılanlar;

- Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları,
- 4/1-a kapsamında sigortalı sayılanlar için 7200 gün MYÖ sigortalı primi bildirilmiş olması,
- 4/1-b ve 4/1-c kapsamında sigortalı sayılanlar için 9000 gün MYÖ sigortalı primi ödenmiş bildirilmiş olması (**m.28/2-a**)

5510 sayılı Kanun, ilk defa 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olanların yukarıda belirtilen yaş ve prim ödeme gün sayılarına göre aylık almaya hak kazanacaklarını düzenlemiş olmakla birlikte, bu şartların 2035 yılına kadar geçerli olmasını, bu yıldan itibaren kadınlar için 58, erkekler için 60 olarak belirlenen yaşın 2036 yılından sonra kademeli olarak artırılarak 2048 yılında kadın ve erkek için 65 olarak eşitlenmesine hükmetmiştir (m.28/2-b). Ancak, 5754 sayılı Kanunla yapılan bir değişiklikle, kademeli yaş artışı uygulamasının sigortalıları mağdur etmesini bir nebze önlemek için, yaş hadlerinin uygulanmasında prim ödeme gün sayısı şartının doldurulduğu tarihin geçerli olacağı hükmü getirilmiştir (m. 28/2).

Tablo 7. Yıllar İtibarıyla Yaşlılık Aylığı Bağlanma Yaşları

YILLAR	KADIN SİGORTALILAR	ERKEK SİGORTALILAR
2007-2035	58	60
2036-2037	59	61
2038-2039	60	62
2040-2041	61	63
2042-2043	62	64
2044-2045	63	65
2046-2047	64	65
2048	65	65

5510 sayılı Kanun, ileri yaştaki sigortalılar için “kısmi yaşlılık aylığı” olarak değerlendirilebilecek bir uygulamaya da yer vermiş ve adlarına 5400 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olması şartıyla, bir önceki fıkrada belirtilen yaş hadlerine 65 yaşı geçmemek üzere 3 yaş eklenmesi suretiyle yaşlılık aylığından faydalanabileceklerdir (m. 28/3). Yani, 5400 gün prim bildirilmiş olması şartıyla, 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra ilk defa sigortalı olan kadın sigortalı (58+3) 61, erkek sigortalı (60+3) 63 yaşında yaşlılık aylığı bağlanmasını talep edebilecektir.

ii. 5510 Sayılı Kanun Yürürlüğe Girmeden Önce Sigortalı Olanlar

5510 sayılı Kanun, 506 sayılı Kanunda, yaşlılık aylığı bağlanması ile ilgili olarak 4447 sayılı Kanunla düzenlenen geçiş dönemi şartlarını değiştirmemiştir. 4579 sayılı Kanunun tarihi olan 23.05.2002 tarihi esas alınarak, sigortalıların bu tarihteki sigortalılık sürelerine bağlı olarak yaşlılık aylığına hak kazanma ile ilgili yaş ve prim ödeme gün sayısı ile ilgili şartlar yeniden düzenlenmiştir. Tablo verileri 4/a’lı sigortalılar için kademeli emeklilik yaşlarını göstermektedir.

Tablo: 4447 Sayılı Kanuna Göre Çeşitli Çalışan Grupları İçin Kademeli Emeklilik Yaşı Tabloları

1) S.S.K. SİGORTALILARI (4/1-a’lılar) İÇİN EMEKLİLİK KADEMELİ GEÇİŞ									
ERKEK SİGORTALI					KADIN SİGORTALI				
Sigortalılık Başlangıç Tarihleri		Talep Tarihindeki			Sigortalılık Başlangıç Tarihleri		Talep Tarihindeki		
		S.S.	Yaşı	G.S.			S.S.	Yaşı	G.S.
-	08.09.76	25	0	5.000	-	08.09.81	20	0	5.000
09.09.76	23.05.79	25	44	5.000	09.09.81	23.05.84	20	40	5.000
24.05.79	23.11.80	25	45	5.000	25.05.84	23.05.85	20	41	5.000
24.11.80	23.05.82	25	46	5.075	24.05.85	23.05.86	20	42	5.075
24.05.82	23.11.83	25	47	5.150	24.05.86	23.05.87	20	43	5.150
24.11.83	23.05.85	25	48	5.225	24.05.87	23.05.88	20	44	5.225
24.05.85	23.11.86	25	49	5.300	24.05.88	23.05.89	20	45	5.300
24.11.86	23.05.88	25	50	5.375	24.05.89	23.05.90	20	46	5.375
24.05.88	23.11.89	25	51	5.450	24.05.90	23.05.91	20	47	5.450
24.11.89	23.05.91	25	52	5.525	24.05.91	23.05.92	20	48	5.525
24.05.91	23.11.92	25	53	5.600	24.05.92	23.05.93	20	49	5.600
24.11.92	23.05.94	25	54	5.675	24.05.93	23.05.94	20	50	5.675
24.05.94	23.11.95	25	55	5.750	24.05.94	23.05.95	20	51	5.750
24.11.95	23.05.97	25	56	5.825	24.05.95	23.05.96	20	52	5.825
24.05.97	23.11.98	25	57	5.900	24.05.96	23.05.97	20	53	5.900
24.11.98	08.09.99	25	58	5.975	24.05.97	23.05.98	20	54	5.975
09.09.99	30.04.08	25	60	7.000	24.05.98	23.05.99	20	55	5.975
01.05.08	-	-	60	7.200	24.05.99	08.09.99	20	56	5.975
					09.09.99	30.04.08	20	58	7.000
					01.05.08	-	-	58	7.200

SS: Sigortalılık Süresi 2) GS: Prim gün sayısı

c. Özel (Kolaylaştırılmış) Şartlarla Yaşlılık Aylığından Faydalanma Şartları

5510 sayılı Kanun, durumları, yaptıkları iş ve çalışma şartları dolayısıyla, bazı sigortalılara, genel şartların dışında özel (kolaylaştırılmış) şartlarla yaşlılık bağlanması ile ilgili hususları da düzenlemiştir. Amaç, erken yaşlanma, ağır ve tehlikeli çalışma şartları veya özel durumları gereği genel şartları yerine getiremeyecek olanların mağduriyetini önlemektir.

i. Malûl Sigortalılar

Sigortalı olarak çalışmaya başlamadan önce Bu Kanunun 25. maddesine göre malûl sayılmayı gerektirecek derecede hastalık veya özürlü bulunan ve bu nedenle malûllük aylığından faydalanamayan sigortalılar, **en az 15 yıldan beri sigortalı olma ve bu sürede 3960 gün MYÖ sigortası primi bildirilmiş olmak şartıyla** yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanırlar.

ii. Malûl sayılacak derecede sakatlığı olmayan sigortalılar

Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun olarak düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu, Kurum Sağlık Kurulunca onaylanmış olmak şartıyla;

■ Çalışma gücü kaybı %50-59 arasında olan sigortalılar **16 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4320gün MYÖ sigortaları primi bildirilmiş olanlar**,

■ Çalışma gücü kaybı %40-49 arasında olan sigortalılar **18 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4680 gün MYÖ sigortaları primi bildirilmiş olanlar**,

Yukarıda belirtilen yaş şartları aranmaksızın aylık bağlanmasına hak kazanırlar (m. 28/5).

iii. Maden İşyerlerinde Çalışanlar

Bakanlıkça belirlenen maden işyerlerinin yer altı işlerinde sürekli veya münavebelî (dönüşümlü) olarak **en az 20 yıldan beri çalışan sigortalılar için aylık bağlanma yaşı 50 olarak uygulanır**. Bu durumda olanlar için prim ödeme gün sayısında herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

iv. Erken Yaşlananlar

Tıbben erken yaşlandığı belgelendirilen sigortalılar, kadın ve erkek ayrımı olmaksızın, yaş dışındaki diğer şartları yerine getirmeleri şartıyla **55** yaşında yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanırlar (m.28).

v. Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Kadın Sigortalılar

5754 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, özel şartlarla yaşlılık aylığı bağlanan sigortalılara yeni bir grup daha eklenmiş ve "Başka birinin bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunan kadın sigortalıların, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının (¼) ünün prim ödeme gün sayıları toplamına ekleneceği ve eklenen sürelerin emeklilik yaş hadlerinden indirileceği" hükmü getirilmiştir (m. 28/ek).

d. Yaşlılık Aylığının Hesaplanması

5510 sayılı Kanun daha önce de belirtildiği gibi uzun vadeli sigorta kollarından bağlanacak aylıkların hesaplama sistemini değiştirmiştir. Bu değişiklik uzun dönemde aylıkların seviyesinin düşmesine yol açacak bir değişikliktir.

İlk defa 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra sigortalı olanların yaşlılık aylıkları **sigortalının ortalama aylık kazancı (OAK) ile aylık bağlama oranının (ABO), çarpımı sonucunda bulunan tutardır"**. Bunu bir formülle ifade etmek gerekirse:

$$\text{Yaşlılık Aylığı} = (\text{OAK} \times \text{ABO})$$

Bu formülde yer alan **Ortalama Aylık Kazanç (OAK)**, sigortalının her yıla ait prime esas kazancının, kazancın ait olduğu yıldan itibaren aylık talep tarihine kadar geçen yıllar için, her yıl gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan kazançlar toplamının, itibari hizmet süresi ile fiili hizmet süresi zammı hariç toplam prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanan ortalama kazancın otuz (30) katıdır".

Bu yeni hesaplama sistemine göre:

■ Sigortalının bütün çalışma hayatı boyunca (takvim yılı olarak) ödediği prime esas kazançları, sigortalının aylık almak için başvurduğu tarihe kadar, güncelleme katsayısı ile güncelleştirilecektir.

■ Güncelleştirilerek bulunan kazanç toplamı, sigortalının prim ödeme gün sayısına bölünerek, güncelleştirilmiş ortalama günlük kazancı bulunacaktır.

■ Bulunan ortalama günlük kazancın 30 katı alınarak aylığın hesaplanmasında esas alınacak ortalama aylık kazancı **(OAK)** bulunacaktır.

Bu hesaplama sisteminin en dikkat çeken özelliği, sigortalının bütün çalışma hayatı boyunca ödediği primlerin güncellenerek aylığın hesaplanmasında esas alınmasıdır.

Denklemden yer alan **aylık bağlama oranı** ise sigortalının malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları için ödemiş olduğu her 360 günlük prim ödeme gün sayısı için aylık bağlama oranı (ABO) % 2 olarak uygulanacaktır. Bu hesaplamada, 360 günden eksik süreler orantılı olarak dikkate alınacak, ancak aylık bağlama oranı hiçbir şekilde % 90'ı geçemeyecektir.

5510 sayılı Kanuna göre bağlanan gelir ve aylıklar yılda 2 defa artırılabilecektir. Buna göre; **“her yılın ocak ve temmuz ödeme dönemlerinden itibaren geçerli olmak üzere, bir önceki 6 aylık döneme göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllık tüketici fiyatları genel indeksindeki (TÜFE), değişim oranı kadar artırılarak belirlenecektir.** Bu endeksleme sistemine yönelik en önemli eleştiri, aylıklarda yalnızca satın alma gücündeki kayıpları ortadan kaldırmaya yönelik bir artış sağlanması, refah payının, yani büyümenin getirdiği artışın gelir ve aylıkların artışında dikkate alınmamasıdır. Bu durum uzun dönemde, müdahale edilmez ise emeklilerin yoksullaşmasına yol açacaktır.

Yaşlılık Aylığı ile İlgili Bazı Hususlar

■ Yaşlılık aylığı, sigortalının başvurduğu tarihi takip eden ay başından itibaren bağlanır. Mesela, nisan ayının 3.üncü günü aylık bağlanması için başvuran sigortalının aylığı 1 mayıs tan itibaren bağlanır.

■ Yaşlılık aylığı sürekli olarak verilmekle birlikte bazı durumlarda bu aylığın kesilmesi söz konusu olabilir. 5510 sayılı Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta iken, yeniden sigortalı sayılmasını gerektiren bir işte çalışmaya başlayanlar ile yabancı bir ülke mevzuatına göre çalışmaya veya ikamete dayalı sosyal yardım almaya başlayanların aylıkları kesilir.

■ Aylıkları kesilerek sigortalı işte çalışanlar, tekrar aylık bağlanmasını talep ederlerse, ilk defa aylık bağlanması ile ilgili işlemler tekrarların ve ilave çalışmalarını da dikkate alınarak aylıklar yeniden hesaplanır.

■ Yaşlılık (emeklilik) aylığı kesilmeden sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışanların çalıştıkları süre aylıkların hesabında dikkate alınmaz.

e.Toptan Ödeme

5510 Kanuna göre yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli yaşı doldurduğu halde prim gün sayısı ve hizmet süresi eksik olanlar dilerlerse o zamana kadar ödemiş oldukları MYÖ primlerini toptan ödeme şeklinde geri alabilirler. Toptan

ödeme sigortalının sigortalılık süresinin silinmesi anlamına gelir. Toptan ödeme yapılırken, sigortalı adına ödenmiş olan primler güncellenmiş değeri ile verilir.

Toptan ödeme, sigortalılık süresinin sona erdirilmesi anlamına gelmekte ve sigortalı hizmetlerinin tasfiyesi anlamını taşımaktadır. Eğer sigortalı isterse, toptan ödeme almak suretiyle tasfiye ettirdiği hizmet süresini, yazılı olarak başvurmak ve toptan ödeme suretiyle aldığı tutarın güncellenmiş değerini bir ay içinde Kuruma ödemek şartıyla hizmetlerini ihya (**canlandırma**) ettirebilir.

3. ÖLÜM SİGORTASI

Diğer sigorta kollarından farklı olarak ölüm sigortası, sigortalının kendisine değil, sigortalının ölümüne bağlı olarak geride kalan hak sahiplerine sosyal güvenlik garantisi sağlayan bir sigorta koludur. Sigortalı öldüğü zaman, muhtaç duruma düşen hak sahiplerinin kimler olduğu, toplumun aile kavramını nasıl tanımladığı ile yakından ilgilidir. Bu tanım geniş tutulduğu ölçüde hak sahipleri olarak sosyal güvenlik garantisi sağlananların kapsamı genişlemektedir. Türk hukukunda sigortalının eşi, çocukları ve ana babası hak sahibi olarak tanınlanmıştır. Türk sosyal sigorta hukuku, çocuklardan kız çocuklarına daha koruyucu bir yaklaşım sağlamıştır.

Sigortalının ölümü halinde, ölüm sigortasından sağlanan hakları, aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

- **Sigortalının ölümü ile hak sahiplerine aylık bağlanması,**
- **Hak sahiplerine toptan ödeme yapılması,**
- **Aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,**
- **Cenaze ödeneği verilmesi.**

Bu haklar, daha önce İKMH sigorta kolunda sigortalının ölümü halinde sağlanan haklarla benzer haklardır.

a) Ölüm Aylığı

Halen çalışmakta olan 4/1-a kapsamındaki bir sigortalının ölümü halinde:

- **En az 1800 gün MYÖ sigortası primi bildirilmiş olması,**
- **4/1-a kapsamındaki sigortalılar için her türlü borçlanma süreleri hariç olmak üzere en az 5 yıldan beri sigortalı olması ve 900 gün MYÖ sigortası primi bildirilmiş olması,**

Öte yandan malullük ve yaşlılık aylığı almakta iken ölen sigortalıların hak sahiplerine de aylık bağlanmaktadır. Bu kişiler zaten SGK'dan gelir ve aylık almakta oldukları için ayrıca aylık bağlama şartı aranmamaktadır.

Sigortalıya bağlanacak olan ölüm aylığının miktarı duruma göre değişmektedir. Nitekim:

- Eğer sigortalı, malullük, vazife malullüğü ve yaşlılık aylığı almakta iken ölmüş ise, aldığı aylık,
- Eğer sigortalı, aylık bağlanmasına hak kazanmış ve Kuruma başvurmuş ise, yaşasaydı kendisine bağlanacak olan aylık,
- Malullük ve yaşlılık aylığı, sigortalı olarak çalışmaya başlaması dolayısıyla kesilen sigortalının, ölüm tarihi itibarıyla ilave çalışması da dikkate alınarak yeniden hesaplanacak aylığı, ölümü halinde hak sahiplerine bağlanacak aylığın miktarını oluşturacaktır. Sigortalı öldüğü tarihte aktif olarak çalışıyor ise adına 1800 gün prim bildirilmiş olması halinde 7200 gün (20 tam yıl) prim ödenmiş

gibi % 40 Aylık Bağlama Oranı ile aylık bağlanacaktır. 5510 sayılı Kanun 4/1-a'lı sigortalılar için malullük ve ölüm sigortalarından bağlanacak aylıkların hesaplanma esaslarını aynı şekilde belirlemiştir.

1. Ölüm Aylığı Bağlanacak Hak Sahipleri ve Aylık Bağlanma Oranları

Sigortalının ölümü halinde aylık bağlanacak hak sahipleri ve bağlanacak aylık oranları aşağıdaki şekilde belirtilmiştir (**m. 34**).

■ **Dul eş:** Aralarında Medenî Kanun hükümlerine göre evlilik bağı bulunan eşlerden, ölen sigortalı erkek ise karısı, kadın ise kocası hak sahibidir. Dul eşin aylık bağlanma oranı, **%50'dir**. Ancak, çocuğu bulunmayan dul eşine ise bu Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde , **%75'dir**.

■ **Sigortalının çocukları:** yabancı bir ülke mevzuatı veya 5510 sayılı Kanun kapsamında çalışmayan veyahut kendi çalışmaları dolayısıyla gelir ve aylık sahibi olmayan çocuklardan,

● 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görüyor ise 20 yaşını, yüksek öğrenim görüyor ise 25 yaşını doldurmamayanlar ile,

● Kurum sağlık kurulu kararı ile çalışma gücünü en az **%60** veya daha fazla kaybeden malûl çocuklar ve

● Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla birlikte sonradan boşanan ve dul kalan kız çocukları, sigortalının ölümü halinde hak sahibidirler ve aylık bağlanma oranları **%25'dir**. Ancak, Sigortalının ölümü ile anasız ve baba-sız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle ana ve babası arasında evlilik bağı bulunmayan ya da tek hak sahibi durumunda olan çocukların aylık bağlama oranı **% 50** olarak uygulanır.

■ **Anne ve babası:** Sigortalının eş ve çocuklarından artan hisse olması halinde, her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin **asgari ücretin net tutarından** az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla anne baba da hak sahibidir ve toplam **%25** oranında aylık bağlanır. Ancak, çalışmaması ve gelir sahibi olmaması şartıyla 65 yaşın üzerinde bulunan anne ve babaya, artan hisse olup olmadığına bakılmaksızın **%25** oranında aylık bağlanır.

Sigortalı tarafından evlat edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları da, hak sahibi olma şartlarını taşımaları halinde aylıktan faydalanırlar.

2. Ölüm Aylığı İle İlgili Diğer Hususlar

■ Ölüm aylığı, sigortalının ölüm tarihini takip eden aybaşından itibaren bağlanır. Ancak, hak sahibi, sigortalının ölüm tarihinden sonra aylık bağlanması hakkını kazanmış ise, bu niteliğin kazanıldığı tarihi takip eden aybaşından itibaren ölüm aylığı bağlanır.

■ Aynı şekilde, hak sahiplerine bağlanan aylıklar, bu nitelikleri ortadan kal-

kar ise (kız çocuklarının evlenmesi gibi), aylıklar bu şartların ortadan kalktığı tarihi takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilir. Aylığın kesilmesine sebep olan durum ortadan kalkar ise (mesela, kız çocuklarının evlenmesi sebebiyle ölüm aylığının kesilmesi halinde, aylığın kesilmesine neden olan evliliğin sona ermesi gibi), müracaat tarihini takip eden aybaşından itibaren yeniden aylık bağlanır.

■ Aylığı kesilen çocuklardan, sonradan Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında kaybettiği anlaşılanlar, hak kazanma ile ilgili diğer şartları taşımaları halinde malullük durumlarını tespit eden rapor tarihini takip eden aybaşından itibaren tekrar aylık bağlanır.

■ Sigortalıyı kasten öldürdüğü veya öldürmeye teşebbüs ettiği ya da sürekli iş göremez veya malul hale getirdiği kesinleşmiş yargı kararı ile anlaşılanlara hak sahibi olarak aylık bağlanmaz.

b) Toptan Ödeme

Sigortalının öldüğü tarihte hak sahiplerine aylık bağlanmasını sağlayacak şartlar yerine gelmemişse, sigortalı ödenen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin güncellenmiş değeri hak sahiplerine toptan ödeme şeklinde verilir. Hak sahiplerine yapılacak toptan ödeme, hak sahiplerine aylık bağlama oranları dikkate alınarak yapılır ve yapılacak toptan ödeme tutarı toplamı, sigortalıya yapılacak toptan ödeme miktarını geçemez. Gerekirse, bu sınırın aşılması için hak sahiplerinin hisselerinde orantılı indirim yapılır. Toptan ödeme yapıldıktan sonra artan tutar olursa, sigortalının ölümünden sonra doğan veya soy bağı düzeltilen veya babalığı hükme bağlanan çocuklarına toptan ödeme yapılır.

5510 sayılı Kanun, sigortalının toptan ödeme almak suretiyle tasfiye edilmiş ve sona erdirilmiş sigortalılık süreleri var ise, borçlanma, yurt dışı hizmet birleştirilmesi ve hizmet tespiti gibi uygulamalarla hak kazanılan sürelerin birleştirilmesi ile aylık bağlanmasına hak kazanılması halinde sigortalının hak sahiplerine istekleri halinde toptan ödeme suretiyle sona erdirilen **sigortalılık süresini ihya etme (canlandırma) imkânı vermektedir.**

c) Evlenme Ödeneği

Evlenmeleri nedeniyle gelir ve aylıkları kesilmesi gereken **kız çocukları, evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde, almakta oldukları aylık veya gelirin iki (2) yıllık tutarını, evlenme ödeneği olarak, bir defaya mahsus olmak üzere peşin olarak alırlar.** Evlenme ödeneği alan hak sahibi, aylığın kesilmesinden itibaren iki yıl içinde yeniden hak sahibi olursa **2 yıllık sürenin dolmasına kadar** gelir veya aylık bağlanmayacaktır. Kız çocuklarının evlenme ödeneği alması dolayısıyla diğer hak sahiplerinin aylık bağlanma oranı 2 yıllık sürenin dolmasından sonra yeniden hesaplanacaktır.

d) Cenaze Ödeneği Verilmesi

İKMH'dan farklı olarak sigortalının gelir ve aylık alırken veya aktif sigortalı olarak çalışırken ölmesi halinde **kendisi için en az 360 MYÖ sigortası primi bil-**

dirilmiş olması halinde cenaze ödeneği verilecektir. Ödenek sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına ve nihayet o da yoksa kardeşlerine verilecektir.

III. GENEL SAĞLIK SİGORTASI

Genel sağlık sigortası 2008 reformu olarak adlandırılan düzenlemelerin kişilerin günlük hayatına en çabuk yansıyan yönünün oluşturmuştur. Genel sağlık sigortası için reform sürecinin başlangıcında ayrı bir Kanun tasarısı olması ancak TBMM görüşmeleri sırasında Sosyal Sigortalar Kanun tasarısı ile birleştirilmesi 5510 sayılı Kanunu, tek kanun içinde 2 ayrı kanun görüntüsü veren bir kanun haline getirildi. Nitekim, Kanunda kişi bakımından **sigortalı** ve **genel sağlık sigortalısı** gibi iki ayrı kapsam oluştu.

1) Genel Sağlık Sigortasının Kapsamı

5510 sayılı Kanunun GSS kapsamı ile ilgili sistematigi dışına çıkılırsa, kişi bakımından kapsamı:

■ **Çalışan ve çalışma geliri üzerinden prim ödenerek/ödeyerek GSS kapsamına alınanlar,**

■ **Çalışmaya bağlı geliri olmayan ancak prim ödeyerek GSS kapsamına alınanlar,**

■ **Ödeme gücü olmayan ve primleri devlet tarafından ödenerek GSS kapsamına alınanlar,**

olarak sınıflandırmak mümkündür. Öte yandan, 5510 sayılı Kanunda, genel sağlık sigortası bakımından sigortalılık ilişkisinin kurulmasında **"Türkiye'de ikamet etme"** temel belirleyici bir faktör olarak belirlenmiştir.

Çalışan ve prim ödeyerek kapsama alınanlar Kanunun 4. Maddesinde belirtilenlerdir. Yani, 4/1-a, 4/1-b ve 4/1-c kapsamında sigortalı sayılanlardır. Bu kişilerin bakmakla yükümlü olduğu kişiler de

■ **Aralarında resmi evlilik bağı bulunan eşi**

■ **Çocuklar:** 18 yaşını, lise eğitimi görüyorsa 20, yüksek öğretim görüyor ise 25 yaşını doldurmamış evli olmayan erkek çocuklar ile yaş şartı olmaksızın % 60 ve daha fazla oranda malul olan çocuklar.

■ **Anne-baba:** Her türlü kazanç ve elde ettiği geliri asgari ücretin net tutarından düşük olan anne ve baba.

GSS kapsamında (bağımlı statüsünde) genel sağlık sigortalısıdır.

Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından zorunlu sigortalı sayılmasını gerektiren bir işte çalışmayan veya faaliyette bulunmayan, ancak gelir sahibi olanlar:

■ **İsteğe bağlı sigortalı olanlar.** (bakmakla yükümlü olunan kişi bile olsalar kendi adlarına GSS primi ödeyeceklerdir)

■ **Oturma izni almış, yabancı ülke vatandaşlarından, yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan kişiler.**

■ **Gelir testi** sonucunda aile içindeki **geliri asgari ücretin üçte birinden yüksek olan vatandaşlar.**

prim ödeyerek GSS kapsamında sigortalı sayılmışlardır

Bütün nüfusu kapsama alma hedefi doğrultusunda primleri devlet tarafından ödenerek GSS kapsamına alınan kesimler de vardır. Bunlar, vatansızlar ve sığınmacılar başta olmak üzere 65 yaş aylığı alanlar, madalya aylığı alanlar, SH-ÇEK kapsamında hizmet verilen çocuklar, yaşlılar ve engelliler ile gelir testi sonucunda asgari ücretin 1/3'ünden düşük geliri olanlardır.

Öte yandan, çıraklık ve meslek eğitimi alanlar, stajyerler, İŞKUR kursiyeri gibi kesimler de kurumları ve işverenleri tarafından primleri ödenerek GSS kapsamına alınmışlardır. 5510 sayılı Kanun askerleri, geldikleri ülkede sigortalı olan yabancıları, yurt dışında ikamet edenleri ve hükümlü ve tutukluları GSS kapsamı dışında bırakmıştır. Benzer şekilde TBMM mensupları da GSS kapsamı dışında kalmıştır.

2) Genel Sağlık Sigortasından Faydalanma Şartları ve Sağlanan Haklar

5510 sayılı Kanun GSS'den sağlanan sağlık hizmetlerini finansmanı sağlayan sağlık hizmetleri olarak belirtmiştir. GSS kapsamında sağlanan sağlık hizmetlerinden faydalanma şartları, önceki mevzuatla karşılaştırıldığı zaman ciddi şekilde kolaylaştırılmıştır. Nitekim, sigortalı için hastalanmadan önceki 1 yıllık süre içinde 30 gün GSS primi bildirilmiş olması GSS kapsamında sağlanan sağlık hizmetlerinden faydalanmak için yeterlidir. Öte yandan 30 prim bildirilmiş olması şartı bütün hallerde aranan bir ön şart değildir. Aşağıda belirtilenler ve belirli durumlarda 30 gün prim bildirilmiş olma şartı aranmaz.

- 18 yaşını doldurmamış olanlar,
- Acil haller,
- Tıbben başkasının bakımına muhtaç kişiler,
- İş kazası ve meslek hastalığı halleri,
- Bildirimi zorunlu olan bulaşıcı hastalıklar,
- Koruyucu sağlık hizmetleri,
- Analık hali ile ilgili sağlık hizmetleri
- Doğal afetler ve savaş halleri,
- Grev-lokavt halleri,
- Trafik kazası halleri,

GSS kapsamında sağlanan sağlık hizmetlerinin kapsamı geniştir ve aşağıda belirtilen sağlık hizmetlerinin giderleri SGK tarafından karşılanacaktır.

■ Kişileri korumaya ve insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik **koruyucu sağlık hizmetleri**,

■ Kişilerin hastalanmaları halinde **ayakta ve yatarak tedavilerde** hekim tarafından muayene edilmeleri, hekimin gerekli gördüğü klinik teşhis, tetkik ve tahlillerin yapılması, konulan teşhise bağlı olarak yapılacak tıbbi müdahaleler, acil sağlık hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakilleri

■ **Analık hali sebebiyle** ayakta ve yatarak tedavilerde gebelik,

■ Kişilerin hastalanmaları halinde ayakta ve yatarak tedavilerde **ağız ve dış sağlığı** ile ilgili muayene, klinik teşhis ve tahliller, teşhise dayalı tıbbi müdahaleler ve tedaviler ile diş protezlerinin belirlenen tutarları

■ Belirli şart ve sınırlamalarla çocuk sahibi olamayan genel sağlık sigortalısı kadın ve erkeğin eşinin, **yardımcı üreme yöntemleri** ile çocuk sahibi olmalarını sağlamaya yönelik sağlık hizmetleri,

■ Yukarıda sayılan sağlık hizmetleri ile ilgili teşhis ve tedaviler için gerekli olabilecek her türlü **kan ve kan ürünleri, aşı, ortez, protez ve tıbbi araçlar, iyileştirici nitelikteki tıbbi sarf malzemelerinin** sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri

5510 sayılı Kanun kapsamında sağlanan sağlık yardımları, **sigortalının sağlık durumu gerektirdiği sürece, iyileşinceye kadar yapılır.** Bu yalnızca genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için değil, genel sağlık sigortalısı olma şartlarını kaybedenlerin devam etmekte olan tedavileri var ise onlar için de geçerli bir kuraldır.

5510 sayılı Kanun aşağıda belirtilen hallere yönelik sağlık hizmetlerinin SGK tarafından karşılanmayacağını belirtmiştir. **Finansmanı sağlanmayan veya kapsam dışında bulunan** sağlık hizmetleri şunlardır:

■ Vücut bütünlüğü sağlamak amacıyla yapılan ve İKMH'na, kazaya, hastalıklara ve konjenital nedenlere bağlı olarak ortaya çıkacak durumlarda yapılacak sağlık hizmetleri dışındaki estetik amaçlı sağlık hizmetleri ile **estetik amaçlı ortodontik diş tedavileri, ve**

■ Geleneksel, tamamlayıcı, alternatif tıp uygulamaları ve Sağlık Bakanlığınca izin ve ruhsat verilmeyen sağlık hizmetleri ile yine Sağlık Bakanlığınca tıbben sağlık hizmeti olduğu kabul edilmeyen sağlık hizmetleri,

■ Yabancı ülke vatandaşlarının GSS sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi sayıldığı tarihten önce mevcut olan kronik hastalıkları,

5510 sayılı Kanun yukarıda belirtilen sağlık hizmetleri dışında, hizmet temini ile ilgili olarak belirli şartlarda sigortalıların yurt dışında tedavilerine de imkan vermiştir. Yurt dışına geçici görevle gönderilen sigortalılar, işleri gereği uzun süreli olarak yurt dışında görevlendirilenler, yurt içinde tedavisi mümkün olmayan rahatsızlığı bulunanlar ve KKTC'de bulunanlara GSS kapsamında sağlık hizmeti sunulmaktadır.

5510 sayılı Kanun, sigortalıların, bakmakla yükümlü olduğu kişilerin GSS kapsamında alması gereken sağlık hizmetleri için bir başka yere sevkî söz konusu ise sevkî ile ilgili yol parası ve refakatçi masraflarının Kurumca karşılanması esasını getirmiştir. Sigortalıların **yurt içinde veya yurt dışında**, başka bir yere sevk edilmeleri söz konusu ise:

■ Ayakta tedavilerde kendisinin ve bir kişi ile sınırlı olmak üzere refakatçisinin gidiş ve dönüş yol gideri ve gündelikleri,

■ Yatarak tedavilerde gidiş dönüş yol giderleri ile gidiş ve dönüş tarihleri arasındaki gündelikleri,

■ Yatarak tedavilerde sigortalının ve bakmakla yükümlü olduğu kişinin yanında kalan refakatçinin yatak ve yemek gideri,

Kurumca karşılanacaktır.

3.Katılım Payı Alınması

GSS kapsamında sağlanacak sağlık hizmetleri, karşılıksız olmakla birlikte, Kuruma gelir sağlamak, sağlık hizmetleri kullanımında etkinliği sağlamak gibi amaçlarla belirli sağlık hizmetlerinde katkı payı alınmaktadır. Kanun katkı payı alınacak halleri ve durumları:

■ Ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi

■ Vücut dışı protez ve ortezler,

■ Ayakta tedavide sağlanan ilaçlar,

■ Kurumca belirlenecek hastalık gruplarına göre yatarak tedavide finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri olarak sıralanmıştır. Alınacak katkı payının miktarı konusunda Kurum sağlık hizmet sunucuları arasında farklılıklar yapılabilmektedir. **Vücut dışı protez ve ortezler** için ödenecek **katılım payı tutarı**, sağlık hizmetinin alındığı tarihteki **asgari ücretin % 75'ini**, yatarak tedavide ödenecek katılım payı tutarı ise bir takvim yılında asgari ücret tutarını geçmeme şartı ile her bir yatarak tedavi için **asgari ücretin 1/4'ü oranında** uygulanacaktır.

Katılım payının kural olarak bütün genel sağlık sigortalılarından alınması esastır. Ancak, geliri düşük olduğu için primleri devlet tarafından ödenen genel sağlık sigortalılarının katılım payı ödemesi uygulamada bir problem yaratabilecektir. Bu çerçevede, **madalya aylığı alanlar**, harp malullüğü aylığı alanlar, vazife malulleri, 2330 sayılı Kanun kapsamında aylık alanlar, talepleri halinde ödemiş oldukları katılım paylarını sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik kanunu kapsamında geri alabileceklerdir.

Katılım payı her halükarda alınması gereken pay değildir. Kanun aşağıda belirtilen hallerde ve kişilerden **katılım payı alınmaması** hükmünü düzenlemiştir.

■ İş kazası ve meslek hastalığı halleri ile askeri tatbikat ve manevralarda sağlanan sağlık hizmetleri,

■ Afet ve savaş hallerinde sağlanan sağlık hizmetleri,

■ Aile hekimi muayeneleri ve kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri,

■ Sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmek şartı ile kronik hastalıklar ile hayati öneme sahip ortez, protez ve iyileştirme araç gereçleri ile organ, doku ve kök hücre nakilleri,

■ Kontrol muayeneleri,

■ Madalya, vatani hizmet, harp malullüğü aylığı alanlar ile SHÇEK kapsamında bulunanlar,

■ Terörle mücadele kanunu kapsamında aylık alanlar, harp okulu ve polis akademisi öğrencileri,

olarak belirtilmiştir.

5510 sayılı Kanunla, pahalı bir tedavi yöntemi olarak bilinen yardımcı üreme yöntemleri çocuk sahibi olmaya yönelik sağlık hizmetlerini GSS kapsamına almıştır. En az 5 yıldan beri sigortalı olan, bu sürede 900 gün GSS prim gün sayısı olanlar:

■ Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısı kadın ise kendisinin, erkek ise karısının;

■ Yapılan tıbbî tedavileri sonrasında normal tıbbî yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi,

■ 23 yaşından büyük, 39 yaşından küçük olması,

■ Son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi,

■ Uygulamanın yapıldığı tıbbî merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması, şartları ile bu hizmetlerden faydalanmaktadır. En fazla 3 deneme ile sınırlandırılan bu hizmetlerden birinci denemede %30, ikinci denemede %25 ve 3. Denemede %20 katılım payı alınmaktadır.

4. Gelir Testi Uygulaması

5510 sayılı Kanunla herkesin GSS sigortası bakımından zorunlu olarak sigortalı olması, çalışmayan sigortalıların primlerinin sigortalıların ödeme gücüne göre belirlenmesi ve ödeme gücü olmayanların GSS primlerinin devlet tarafından ödenecek olması gelir testi uygulamasını 5510 sayılı Kanunun önemli uygulamalarından biri haline getirmiştir. 28 Aralık 2011 tarih ve 28156 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Gelir Tespiti, Tescil ve İzleme Sürecine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" hükümlerine göre **gelir testi** "Kişinin, çeşitli göstergeler ışığında mevcut gelirinin belirlenmesine ilişkin nesnel yöntem" olarak tarif edilmiştir.

Gelir tespiti, GSS sigortalısı, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişi statüsünde olmayanlar ile genel sağlık sigortalılığı sona erenler için yapılır. Gelir testi yapılan kişilerin gelir durumlarının değiştiği hallerde de gelir testi yapılır.

Gelir tespitinde aynı hane içinde yaşayan eş, evli olmayan çocuk, büyük anne ve büyük babadan oluşan aile esas alınır. Ancak bunlardan biri veya bir kaçının GSS sigortalısı veya bakmakla yükümlü olduğu kişi olması diğer aile bireylerinin gelir tespitinde esas alınmalarını etkilenmez. Öğrenim nedeniyle geçici olarak aynı hanede yaşamayan 25 yaşını doldurmamış, evli olmayan çocuklar öğrenimleri sürecince aile içinde değerlendirilirler. Aynı hanede birden fazla aile yaşaması halinde her bir aile için ayrı gelir testi tespiti yapılır.

Gelir tespiti sonucunda GSS tescili yapılanların gelir durumları ödenecek prim miktarını etkileyecek şekilde değiştiği zaman 1 ay içinde vakfa başvurmak ve gelir testini yenilemek zorundadırlar. Yapılan gelir testi sonucunda aile içinde kişi başına düşen gelirin aylık tutarı asgari ücretin 1/3'ünden az olanlar Kanunun 60/1-c/1 kapsamında genel sağlık sigortalısı olarak tescil edilirler ve bunların primleri SGK tarafından ilgili kamu idarelerinden tahsil edilir.

Tablo Gelir Testi Uygulaması, Prim Miktarı ve Prim Ödeme Yükümlüsü

Gelir Seviyesi	Gelir testi sonucunda aile içinde kişi başına düşen gelir	Ödenecek GSS Prim Miktarı	Prim Ödeme Yükümlüsü
G0	Asgari ücretin(*) 1/3'ünden az ise	Asgari ücret üzerinden % 12 oranında	Devlet
G1	Asgari ücretin 1/3'ü ile asgari ücret arasında ise	Asgari ücretin 1/3'ü üzerinden % 12 oranında	Genel sağlık sigortalısı
G2	Asgari ücret ile asgari ücretin 2 katı arasında ise	Asgari ücret üzerinden % 12 oranında	Genel sağlık sigortalısı
G3	Asgari ücretin 2 katından fazla ise	Asgari ücretin 2 katı üzerinden % 12 oranında	Genel Sağlık Sigortalısı

(*)Asgari ücret: 16 yaşından büyükler için belirlenmiş asgari ücretin brüt tutarı

IV. İŞSİZLİK SİGORTASI

1. Kapsamı

Çalışanların sosyal güvenlik hakkının önemli bir parçasını oluşturan işsizlik sigortası, 5510 sayılı Kanunla değil, 8 Eylül 1999 tarih ve 4447 sayılı Kanun hükümlerine göre sağlanmaktadır. 4447 sayılı Kanuna göre işsizlik sigortası bakımından:

■ **Sigortalı:** 4447 Sayılı Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimse"

■ **Sigortalı işsiz de** "Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken Bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimse" şeklinde tarif edilmiştir. Bu tanımlamalara göre:

● Sigortalılık ilişkileri 5510 sayılı Kanunun 4/1-a kapsamında değerlendirilen ve esasen bir hizmet akdine istinaden çalışanlar,

● 5510 sayılı Kanuna göre sigortalılık ilişkileri 4/1-a kapsamındaki sigortalılar gibi değerlendirilen

● Güzel sanatlarla uğraşanlar,

● Türkiye'de sigortalı sayılmasını gerektiren bir işte çalışan yabancı uyruk-
lular,

● Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun kapsamında çalıştırılan koru-
ma bekçileri,

● Genelevlerde çalışan kadınlar,

● MEB tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olanlar ile kamu idarele-
rinde ders ücreti karşılığı çalışanlar,

● Türkiye İş Kurumu tarafından toplam yararına çalışma programına katılan-
lar,

● 5510 sayılı Kanunun Ek Madde 6 hükmü kapsamında sigortalı sayılan tica-
ri taksi ve dolmuş sürücüler ile güzel sanatlarla uğraşanlardan, isteğe bağlı olarak
işsizlik sigortası primi ödeyenler,

● Kısmi süreli çalışanlardan isteğe bağlı olarak işsizlik sigortası primi ödeyen-
ler,

● 506 sayılı Kanunun geçici 20. Maddesi kapsamındaki sandıklarda çalışanlar,
4447 sayılı Kanun bakımından işsizlik sigortasından yararlanacak kişiler ola-
rak belirlenmiştir.

2. Sağlanan Haklar ve Faydalanma Şartları

4447 Sayılı Kanuna göre, "Bir işyerinde çalışırken, çalışma, istek, yetenek ve sağlık yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işi-
ni kaybeden sigortalılara **işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belirli süre ve ölçüde karşılayan sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta-
yı**" ifade eder. Bu sigorta kolundan sağlanan temel sosyal güvenlik garantisi işsiz-
lik ödeneği verilmesidir. İşsizlik ödeneği yanısına iş bulma ve meslek edindirme-
ye yönelik aktif işgücü politikasının aracı diğer yardımları da beraberinde getirir.

Sigortalıların işsizlik ödeneğine hak kazanabilmeleri için:

■ Son 3 yıl içinde en az 20 ay (600 gün) işsizlik sigortası primi ödenmiş olması,

■ İş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün kesintisiz prim ödemesi-çalışmış olması,

■ İş sözleşmesinin ödeneğe hak kazandıracak şekilde sona ermiş olması,

■ İşten ayrılma belgesi alınması ve İŞKUR'a başvuruları, gerekmektedir. Son 3 yılda 20 ay (600 gün) prim ödemiş olma şartı asgari şarttır.

Kendi istek ve iradesi ile işten çıkma, işsizlik ödeneğine hak kazandırmaz. Hizmet akdinin işsizlik ödeneğine hak kazandıracak şekilde sona ermesi ile ilgili hal ve durumlar **(m. 51)**:

■ Hizmet akdinin işveren tarafından bildirim önellerine uygun olarak veya bildirim önellerini beklemeden haklı sebeple sona erdirilmiş olması,

■ Hizmet akdinin sigortalı tarafından haklı sebeple feshedilmiş olması veya belirli süreli hizmet akdinin bitimi dolayısıyla işsiz kalması,

■ İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle işten çıkarılmış olması,

■ İş sözleşmesinin 4046 sayılı Özelleştirme Kanunu kapsamında son bulması,

■ Hizmet akdinin grev-lokavt veya Kanundan doğan ödevler nedeniyle askıda olmaması, gerekmektedir. Bunlara, sosyal güvenlik kurumlarından gelir veya aylık almamak şartını da ilave etmek gerekir.

İşverenler, işsizlik sigortasına hak kazanacak şekilde hizmet akdi sona erenleri örneği Kurumca hazırlanacak işten ayrılma bildirgesi düzenleyerek 15 gün içinde Kuruma göndermekle yükümlüdür. 3 Nüsha olarak hazırlanacak bu bildirgenin bir nüshası sigortalıya verilecek, diğer nüshası da işyerinde saklanacaktır.

Sigortalıya verilen işsizlik ödeneği gün üzerinden hesaplanarak verilir ve miktarı, "sigortalının son 4 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt **kazancının % 40'ıdır**. Ancak bu şekilde hesaplanan ödenek miktarı 4857 sayılı İş Kanununun 39. Maddesi uyarınca 16 yaşından büyükler için belirlenen **asgari ücretin brüt tutarının % 80'nini** geçemez.

İşsizlik ödeneğinin verilme süresi ile prim ödeme süresi arasında doğrusal bir ilişki kurulmuş ve son 3 yıl içinde:

■ **600 gün prim ödeme gün sayısı olanlara 180 gün (6 ay)**

■ **900 gün prim ödeme gün sayısı olanlara 240 gün (8 ay),**

■ **1080 gün prim ödeme gün sayısı olanlara 300 gün (10 ay)**

süre ile ödenek verilmesi düzenlenmiştir. İşsizlik ödeneğinin miktarının düşük olması yanında, ödenek verme süresi de gelişmiş ülke uygulamaları ile karşılaştırıldığında düşüktür. Genellikle bu süre 18-24 ay arasında değişmektedir.

İşsizlik ödeneği kural olarak faydalanma süresi sonunda sona erer. Bunun dışında tekrar sigortalı sayılmasını gerektiren bir işte çalışmaya başlarsa da sona erer. Benzer bir şekilde, ödenek alırken 5510 sayılı Kanun kapsamında gelir ve aylık bağlanmasına hak kazanmak da ödeneği sonlandırır. Bu hallerin dışında işsiz sigortalı, ödenek aldığı süre içinde Kurumca kendisine önerilen işleri ve meslek geliştirme ve yetiştirme amaçlı eğitim programlarına katılmak zorun-

dadır. Haklı bir neden olmaksızın bunları reddetmek veya eğitime başladıktan sonra bırakmak ödeneğin kesilmesi ile sonuçlanır .

İşsizlik sigortasından işsizlik ödeneği dışında ödenek alanların ve İŞKUR kurslarına katılanların GSS primlerinin ödenmesi, yeni bir iş bulma ve meslek geliştirme, edindirme eğitimlerinin verilmesi, ekonomik kriz dönemlerinde belirli şartların yerine gelmesi halinde kısa çalışma ödeneği verilmesi yardımları da sağlanmaktadır.

KAYNAKÇA:

Çalışanların sosyal güvenlik hakları başlıklı yukarıdaki metin esasen 5510 ve 4447 sayılı Kanun metinleri üzerinden hazırlanmıştır. Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi isteyenlerin akademisyen veya sigorta müfettişi kökenli kişilerin yazdıkları sosyal güvenlik hukuku kitaplarından ve SGK internet erişim sayfasından (www.sgk.gov.tr) ile bu amaçla hizmet veren çeşitli internet sayfalarından bu bilgilere ulaşabilirler. Aşağıda yukarıda belirtilen konuların yer aldığı sosyal güvenlik hukuku ile ilgili bazı kitaplara yer verilmiştir.

- ALPER, Yusuf. (2014) **Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar Hukuku**, 6. Baskı, Dora Kitabevi, Bursa.
- ARICI, Kadir (2015), **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Gazi Kitabevi, Ankara.
- ÇOLAK, Mahmut (2013), **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Bilgiler ve Formüller**, Seçkin Yayıncılık.
- GÖKTAŞ Murat, ÇAKAR, Erden ve ÖZDAMAR, Murat (2011). **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim**, Yaklaşım Yayıncılık, İstanbul.
- GÜZEL, Ali; OKUR, Ali Rıza ve CANIKLIOĞLU, Nurşen. (2015), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 15. Baskı. BETA, İstanbul.
- KARAKAŞ, İsa (2012), **İş Kazası-Meslek Hastalığı İhtilafları ve Çözüm Yolları**, 2. Baskı.
- KARAKAŞ, İsa (2012). **Tüm Yönleriyle Herkes İçin Emeklilik**, 3. Baskı, Muhasebe-Sosyal Güvenlik Kitabevi,
- KARAKAŞ, İsa (2013), **SGK ve İŞKUR Mevzuatında İdari Para Cezaları ve Çözüm Yolları**, 2. Baskı, Muhasebe ve Sosyal Güvenlik. İstanbul.
- KORKUSUZ, M. Refik. UĞUR, Suat (2014). **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Güncellenmiş 4. Baskı. Ekin Yayınevi.
- KURUCA, Mustafa. ÖZDAMAR, Murat (2013). **Tüm Yönleriyle Emeklilik**. Güncellenmiş 2. Baskı. Yaklaşım Yayıncılık, İstanbul.
- OLGAÇ, Cüneyt. BULUT, Mehmet (2012), **Sosyal Güvenlik Uygulamaları İşveren Rehberi**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- SÖZER, Ali Nazım (2015); **Türk Genel Sağlık Sigortası**, Beta Yayınları.
- ŞAKAR, Mijdat (2014). **Meslek Yüksek Okulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 7. Baskı, İstanbul.
- TEZEL, Ali (2009), **Sosyal Güvenlik Reformu**, Atlas Yayıncılık, İstanbul.
- TEZEL, Ali, KURT, Resul (2008), **Sosyal Güvenlik Reformu: Yorum ve Açıklaması**, Yaklaşım yayıncılık.
- TOZAN, Celal (2014), **İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Uygulamaları**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara.
- TUNCAY, Can. EKMEKÇİ Ömer. (2014), **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Güncelleştirilmiş 16. Baskı. BETA, İstanbul.
- UŞAN, M. Fatih (2009). **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Ankara.

TEMEL HUKUK VE HUKUK NORMLARI HİYERARŞİSİ

Yard. Doç. Dr. K. Ahmet SEVİMLİ

1. Hukuk Kavramı ve Yaptırım

Hukuk, insanların dış dünyaya yansıyan davranışlarıyla ilgilidir.¹ Bu davranışlar, çeşitli biçimlerde ortaya çıkar; gösteri yürüyüşüne katılmak, bir malı teslim almak, kirialanan bir eşyayı kullanmak gibi maddi eylemler (filler) ya da bir sözleşmenin kurulması için gerekli istenç açıklamasında (irade beyanında) bulunmak gibi...

Hukuk kurallarına aykırı davranışların, devletin zorlayıcı gücüyle karşılaşması öngörülmüştür.² Kişiyi hukuk kurallarına uymaya, aykırı davranıştan çekinmeye zorlayan devlet gücü uygulamalarının tümünü kapsamak üzere "yaptırım" (müeyyide) deyiimi kullanılır.³ Diğer bir anlatımla "yaptırım", hukuk kurallarına uymayanlara Devletin gösterdiği organize ve sistematik tepkiye verilen isimdir.⁴ Gerekteğinde, fiziki zorlama dahil, her türlü zorlamayı içerebilen bu tepki, belirtildiği üzere organize ve sistematiktir: Hukukça belirlenmiş yollardan ve belli usullere uyularak, devlet yetkililerince kullanılır.⁵

"Devletçe yaptırıma bağlanmış" olma niteliği hukuk kurallarını, ahlak, din ya da görgü kuralları gibi diğer toplumsal davranış kurallarından ayıran temel özelliktir. Çağdaş hukuk anlayışında; devlet, yaptırım gücünü tek elde toplayan örgüttür. Devletten ve Devlet tarafından bu konuda yetkilendirilenlerden başka hiçbir kişi ya da kurum bir hukuka aykırılıkla karşılaşsa dahi bizzat yaptırım uygulama yetkisine sahip değildir.⁶ Böyle bir durumda yapılacak iş, ilgili devlet yetkililerini suç duyurusunda bulunmak, dava açmak gibi yollarla harekete geçirerek devlet tarafından yaptırım uygulanmasını sağlamaktır.

Her ne kadar üzerinde bütün hukukçuların anlaştığı mutlak bir tanım vermek mümkün olmasa da bu anlatılanlar ışığında hukuk kavramı için şöyle bir tanım vermek mümkündür: Hukuk, belli bir toplumda, belli bir zamanda yürürlükte olan, devletçe yaptırıma bağlanmış toplumsal davranış kuralları bütünüdür.⁷

1- Aydın Aybay, Rona Aybay, *Hukuka Giriş*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 7. Baskı, İstanbul, Eylül 2011, s. 13; Kemal Gözler, *Hukuka Giriş*, Ekin Yayınevi, 11. Baskı, Bursa, Ağustos 2014, s.25-28; Adnan Güriz, *Hukuk Başlangıcı*, Siyasal Kitabevi, 15. Baskı, Ankara, 2013, s.17-18.

2- Aybay/Aybay, s.13; Erhan Adal, *Hukukun Temel İlkeleri*, Beta, 7. Bası, İstanbul, Ekim 2002, s.2; Turhan Esener, *Hukuk Başlangıcı Dersleri*, Alkam, İstanbul, 1998, s.127; Necip Bilge, *Hukuk Başlangıcı*, Turhan Kitabevi, 31. Bası, Ankara, Ağustos 2013, s.13.

3- Gözler, *Hukuka Giriş*, s.33-34, 364 vd.

4- Aybay/Aybay, s.14; Kemal Gözler, *Hukukun Temel Kavramları*, Ekin Yayınevi, 11. Baskı, Bursa, Ağustos 2014, s.17; Esener, s.127; Bilge, s.22.

5- Gözler, *Hukuka Giriş*, s. 365-366.

6- Adal, s.85.

7- Gözler, *Hukukun Temel Kavramları*, s.17; Gözler, *Hukuka Giriş*, s.33; Güriz, s.44-45.

2. Kamu Hukuku – Özel Hukuk Ayrımı

Bugün dünyada uygulanmakta olan çeşitli hukuk sistemlerinden söz edilebilir. İslam Hukuku⁸ ya da Sosyalist Hukuk⁹ gibi görece daha az sayıda devletçe benimsenen sistemler olduğu gibi aslen dünyada yaygın şekilde uygulanan iki hukuk sistemi mevcuttur: Kıta Avrupası Hukuk Sistemi¹⁰ (Kara Avrupası Hukuk Sistemi; Roma German Hukuk Sistemi) ve Anglo-Sakson Hukuk Sistemi¹¹ (Common Law).

Anglo-Sakson Hukuk Sisteminin uygulandığı ülkelerin başında İngiltere, İngiltere'nin eski sömürgeleri ve Amerika Birleşik Devletleri gelmektedir.¹² Kökenleri Roma Hukukuna dayanan Kıta Avrupası Hukuku ise, adı üzerinde, İngiltere dışındaki Avrupa Devletleri, bunların eski sömürgeleri, Japonya ve Türkiye'de uygulanan hukuk sistemidir.¹³

Roma Hukukunun temel özelliklerinden biri kamu hukuku özel hukuk ayrımına dayanmasıdır.¹⁴ Kökenleri Roma Hukukuna dayanan Kıta Avrupası Hukuk Sisteminde –dolayısıyla Türkiye'de– hukuk, "kamu hukuku" ve "özel hukuk" olmak üzere ikiye ayrılır.¹⁵

Kamu hukukunun başlıca alt dalları¹⁶ Uluslararası Hukuk (Devletler Genel Hukuku), Anayasa Hukuku, İdare Hukuku, Vergi Hukuku, Ceza Hukuku, Medenî Usul Hukuku ve İcra ve İflas Hukuku olarak sıralanırken Özel Hukukun başlıca alt dalları¹⁷ ise Medenî Hukuk (Kişiler Hukuku, Aile Hukuku, Miras Hukuku, Eşya Hukuku), Borçlar Hukuku, Ticaret Hukuku ve Devletler Özel Hukukudur.

KAMU HUKUKU ULUSLARARASI HUKUK ANAYASA HUKUKU İDARE HUKUKU VERGİ HUKUKU CEZA HUKUKU MEDENÎ USUL HUKUKU İCRA VE İFLAS HUKUKU	ÖZEL HUKUK MEDENÎ HUKUK – Kişiler Hukuku – Aile Hukuku – Miras Hukuku – Eşya Hukuku BORÇLAR HUKUKU TİCARET HUKUKU DEVLETLER ÖZEL HUKUKU
---	--

Özel hukuk ilişkilerinde en azından kuramsal bazda tarafların birbirlerine üstünlüğü yoktur.¹⁸ Özel hukuk alanında hukuki ilişkilerin tarafları arasında "eşitlik" söz konusuysen, Kamu hukuku ilişkilerinde taraflar arasında bir "astlık-üstlük" ilişkisi vardır.¹⁹

8- Ayrıntılı Bilgi için Bkz.:Aybay/Aybay, s.82; Gözler, Hukuka Giriş, s.140; Bilge, s.71.

9- Ayrıntılı Bilgi için Bkz.:Aybay/Aybay, s.83; Gözler, Hukuka Giriş, s.145; Esener, s.20; Bilge, s.71.

10- Ayrıntılı Bilgi için Bkz.:Aybay/Aybay, s.79; Gözler, Hukuka Giriş, s.132 vd.; Esener, s.17; Bilge, s.70.

11- Ayrıntılı Bilgi için Bkz.:Gözler, Hukuka Giriş, s.138 vd.; Aybay/Aybay, s.81.

12- Gözler, Hukuka Giriş, s.136.

13- Aybay/Aybay, s.79; Gözler, Hukuka Giriş, s.132; Bilge, s.71.

14- Aybay/Aybay, s.80; Adal, s.89; Esener, s.87; Bilge, s.70, 111; Güriz, s.105.

15- Gözler, Hukuka Giriş, s.132 vd.; Aybay/Aybay, s.127 vd.; Esener, s.19; Bilge, s.70.

16- Aybay/Aybay, s.187 vd.; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.50 vd.; Gözler, Hukuka Giriş, s.77 vd.; Adal, s.90 vd.; Esener, s.90 vd.; Bilge, s.127 vd.; Güriz, s.110 vd.

17- Aybay/Aybay, s.135 vd.; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.56 vd.; Gözler, Hukuka Giriş, s.82 vd.; Adal, s.100 vd.; Esener, s.115 vd.; Bilge, s.113 vd.; Güriz, s.129 vd.

18- Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.48-49.

19- Aybay/Aybay, s.132; Gözler, Hukuka Giriş, s.67; Adal, s.89-90; Esener, s.89; Bilge, s.112, 176.

Kamu hukuku ilişkisinin taraflarından biri olan devlet, diğer tarafta bulunan özel kişilerin karşısında üstün konumdadır.²⁰ Devletin bu üstün konumu onun egemenlik hakkından kaynaklanır. Devletin egemenlik hakkından kaynaklanan yetkilerin kullanıldığı alan, kamu hukuku alanını meydana getirir.²¹ "Özel hukuk ilişkilerinde tarafların birbirlerine üstünlükleri yoktur." anlatımıyla kastedilen tarafların hiçbirinin Devlet gibi egemenlik hakkından kaynaklanan bir güç kullanmadığıdır.²² Yoksa özel hukuk ilişkilerinde herkesin ekonomik, sosyal, kültürel, entelektüel bağlamda aynı düzeyde olmadığı bilinen bir gerçektir.

Bir ilişkide kamusal yetkinin kullanılması söz konusu ise, buna kamu hukuku kuralları uygulanır.²³ Kamu hukuku ilişkilerinde taraflardan en az biri (Uluslararası Hukukta ilişkinin taraflarının hepsi devletlerdir), kamusal yetki/güç kullanan devlet mercilerinden biri olarak karşımıza çıkar.²⁴ Hukukun bu alanında bireyin iradesi, ilişkinin oluşumu ve şekillenmesi bakımından etkin bir unsur değildir.²⁵ Kamu hukukunun alt dallarından biri olan Vergi Hukukundan bir örnek vermek gerekirse, Devletin hukuka uygun bir şekilde koyduğu bir vergiyi bireyin vermek istemediğini belirtmesinin duruma hiçbir etkisi olmayacaktır. Oysa ki özel hukuk ilişkilerinde bireyin iradesi hukuki ilişkinin oluşumu, şekillenmesi ve sonuçları bakımından başat unsurdur.²⁶ Örneğin, ancak taraflar anlaşırsa bir sözleşme ilişkisi ortaya çıkar, herhangi bir sözleşmeyi yapıp yapmamakta, kiminle sözleşme yapacağımıza, hangi sözleşmeyi hangi koşullarla yapacağımıza karar vermek kural olarak özgür irademize bağlıdır. Özel hukuk ilişkilerinde Devletin rolü daha çok düzenleyiciliktir. Devlet, özel hukuk ilişkilerine ilk elden müdahale etmez. Hukukun bu alanında Devlet müdahalesi bireyin hukuka aykırı davranışla karşılaştıkları yönündeki başvuruları söz konusu olduğunda gündeme gelir. Başka anlatımla özel hukuk ilişkileri bakımından devletin rolü kuralın koyulması ve uyulmadığı zaman yaptırımın uygulanması noktasında ortaya çıkar. Belirtmek gerekir ki Devletin egemenlik hakkını kullanmaksızın girdiği hukuki ilişkiler de mevcuttur. Bunlara özel hukuk kuralları uygulanır.²⁷

3. Hukukun Kaynakları

3.1.Hukukun Asli Kaynağı

Hukuku asli kaynağı, "hukuku yaratan güç nedir?" sorusunun yanıtının esas alındığı bir kavramdır. Tarih boyunca bu soruya çeşitli yanıtla verilmiştir. Bugün için genelde de kabul gören yanıt ise hukukun kaynağının onu yaratan toplum olduğudur.²⁸ Daha isabetli bir anlatımla, toplumda egemen olan ekonomik ilişkiler, felsefi, ahlaki, ve ideolojik görüşler o toplumda uygulanan hukukun temelini oluşturur ve asli kaynağıdır.²⁹

20- Gözler, *Hukukun Temel Kavramları*, s.48; Gözler, *Hukuka Giriş*, s.70.

21- Aybay/Aybay, s.132; Gözler, *Hukuka Giriş*, s.67; Güriz, s.107.

22- Esener, s.88-89.

23- Esener, s.88-89.

24- Bilge, s.112; Güriz, s.107.

25- Aybay/Aybay, s.132; Gözler, *Hukukun Temel Kavramları*, s.48; Gözler, *Hukuka Giriş*, s.71; Bilge, s.176; Güriz, s.107.

26- Gözler, *Hukuka Giriş*, s.71.

27- Gözler, *Hukuka Giriş*, s.65, 68; Bilge, s.176.

28- Aybay/Aybay, s.87.

29- Gözler, *Hukuka Giriş*, s.148; Esener, s.183; Bilge, s.31.

3.2.Hukukun Yürürlük Kaynakları (Şekli /Biçimsel Kaynak)

Herhangi bir hukuk kuralının yürürlüğe girmesinden toplumda uygulanabilir hale gelmesi anlaşılr.³⁰ "Hukukun yürürlük kaynakları" ise hukuk kuralının ne biçimde, nerede ve ne derece etkili olduğu sorularının yanıtının esas alındığı bir hukuk kuralları sınıflandırmasına işaret eder.³¹ Hukuk bilimi, hukuk kuralının ne olduğu ve hangi biçimde var olduğu sorunuyla uğraştığından; daha çok meselenin bu boyutuyla ilgilenir. Türk hukukunun da dahil olduğu Kıta Avrupası Hukukunda hukukun yürürlük kaynakları şu şekilde karşımıza çıkar:



Yazılı kaynaklar, devletin yetkili organları tarafından konulmuş olan bütün hukuk kurallarından oluşur.³² Bunlar adı üstünde "yazılı"dır. Türkiye'de bunların çoğu "Resmî Gazete"de yazılı olarak yayınlanırlar.³³ Devletin yetkili organları tarafından konulmuş ve yürürlükte bulunan hukuk kurallarının bütününe hukuk dilinde "pozitif hukuk" veya kısaca "mevzuat" denir.³⁴

Yazılı hukuk kuralları için "asli yürürlük kaynağı" deyimi de kullanılır; çünkü bir konuda açık ve kesin bir yazılı hukuk kuralı varsa diğer yürürlük kaynaklarına bakılmaksızın söz konusu yazılı kural uygulanır.

Gelenek (örf ve adet) hukuku ise yazılı olmayan, toplum içinde uygulanana gelen, uyulması gerektiği konusunda toplumda inanç oluşmuş ve en önemlisi devlet tarafından benimsenmiş geleneklerdir.³⁵ Özel hukuk alanında yazılı hukuk kuralı bulunmayan durumlarda (bu duruma kanun boşluğu denir) gelenek hukuku kuralları uygulama alanı bulur.³⁶ Türk Medeni Kanunu birinci maddesi uyarınca "Kanunda uygulanabilir bir hüküm yoksa, hâkim, örf ve âdet hukukuna göre, ... karar verir." (TMK m.1/II).³⁷ Önemle belirtilmelidir ki kamu hukuku alanında, özellikle de Ceza Hukukunda Kanunda uygulanabilir bir hüküm bulunmadığı durumlarda hâkimin, örf ve âdet hukukuna göre karar vermesi mümkün değildir.³⁸

30- Aybay/Aybay, s.87; Esener, s.183; Bilge, s.31.

31- Adal, s.123.

32-Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.31; Esener, s.184.

33-Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.31.

34-Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.31; Gözler, Hukuka Giriş, s.150; Adal, s.123.

35-Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.44; Gözler, Hukuka Giriş, s.168 vd.; Esener, s.205; Bilge, s.32.

36-Aybay/Aybay, s.115; Esener, s.209; Bilge, s.35.

37-Gözler, Hukuka Giriş, s.172; Adal, s.164-165.

38-Esener, s.129, 211; Bilge, s.35.

Yargı Kararları (İçtihat)³⁹ ve Öğreti (Doktrin)⁴⁰ ise yardımcı hukuk kaynaklarıdır. Kıta Avrupası Hukukunda ve dolayısıyla bizim hukukumuzda hakim - içti-hadî birleştirme⁴¹ ve iptal kararları⁴² gibi bazı istisnalar hariç - görmekte olduğu davadan önce benzer konularda verilmiş mahkeme kararları ve hukuk öğreti-sinin görüşleri ile bağlı değildir.⁴³ Diğer bir anlatımla hakim bunlara göre karar vermek zorunda değildir.⁴⁴ Ancak önceki yargı kararlarından ve öğreti görüşle-rinden hem yazılı hukuk kurallarının anlamını belirlerken (hukuk kuralını yo-rumlarken) hem de yazılı kural ve gelenek hukuku kuralı bulunmadığı durum-larda yararlanır.⁴⁵

4. Normlar Hiyerarşisi

Bir hukuk düzeninde hukukun asli yürürlük kaynağını oluşturan anaya-sa, kanun, tüzük, yönetmelik gibi yazılı hukuk kurallarının anayasa tarafından belirlenmiş bir sistematigi, üstünlük sıralaması söz konusudur.⁴⁶ Buna normlar hiyerarşisi (basamak sırası) denir.

Bu hiyerarşide alt basamakta yer alan yazılı hukuk kuralı varlığını ve geçer-liliğini üst basamakta yer alan yazılı hukuk kuralına dayanmasına borçludur ve tam da bu nedenle alt basamakta yer alan yazılı hukuk kuralı üst basamakta-kine uygun olmak zorundadır; aykırı olamaz.⁴⁷

Yazılı hukuk kuralları arasındaki üstünlük sıralamasını ortaya koymak üze-re kullanılan aşağıdaki şekil, genelde "normlar hiyerarşisi piramidi" olarak anı-lır.



39- Ayrıntılı bilgi için Bkz.: Aybay / Aybay, s.121; Gözler, Hukuka Giriş, s.172 vd.; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.46; Bilge, s.100 vd.; Güriz, s.72 vd.

40 Ayrıntılı bilgi için Bkz.: Gözler, Hukuka Giriş, s.172 vd.; Aybay / Aybay, s.124; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.46; Bilge, s.107 vd.; Güriz, s.94 vd.

41 Aybay / Aybay, s.122-123; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.46.

42 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.78.

43 Gözler, Hukuka Giriş, s.176-177; Adal, s.166; Bilge, s.100.

44 Gözler, Hukuka Giriş, s.149, 172.

45 Aybay / Aybay, s.121; Gözler, Hukuka Giriş, s.149, 172; Adal, s.164.

46 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.32.

47 Gözler, Hukuka Giriş, s.181.

4.1. Anayasa

Anayasa diğer kanunların hepsinin üstünde yer alan; yasama, yürütme, yargı organlarının tümünü bağlayan, temel hukuk kurallarını içeren bir kanundur.⁴⁸

"Kanunlar Anayasaya aykırı olamaz" (Anayasa m.11/II).

Bu Anayasa hükmü, Anayasanın normlar hiyerarşisindeki üstünlüğünü ortaya koyar.

"Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallardır." (Anayasa m.11/I)

Bu hüküm ise Anayasanın bağlayıcılığını, başka bir ifadeyle sadece devletin egemenliği altındakilerin değil devletin kendisinin de işlem ve eylemlerinde Anayasaya uygun davranması gerektiğini belirtir.

Anayasa kuralları devletin temel organlarının (yani yasama, yürütme ve yargı organlarının) kuruluşunu ve işleyişini ve devlet karşısında bireylerin temel hak ve hürriyetlerini düzenler.⁴⁹

Türkiye'de 1876, 1921, 1924, 1961 ve 1982 yıllarında yeni anayasalar yapılmıştır. Günümüzde yürürlükte olan Anayasa, 7 Kasım 1982 tarih ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasıdır.⁵⁰ 1982 Anayasası bugüne dek defalarca değişikliğe uğramıştır.

1982 Anayasasında temel hak ve özgürlüklerin düzenlenme sistematigi aşağıdaki şekildedir:

KİŞİNİN HAKLARI ve ÖDEVLERİ

MADDE 17: Kişinin Dokunulmazlığı, Maddî ve Manevî Varlığı

MADDE 18: Zorla Çalıştırma Yasası

MADDE 19: Kişi Hürriyeti ve Güvenliği

Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması

MADDE 20: Özel Hayatın Gizliliği

MADDE 21: Konut Dokunulmazlığı

MADDE 22: Haberleşme Hürriyeti

MADDE 23: Yerleşme ve Seyahat Hürriyeti

MADDE 24: Din ve Vicdan Hürriyeti

MADDE 25: Düşünce ve Kanaat Hürriyeti

MADDE 26: Düşünceyi Açıklama ve Yayma Hürriyeti

MADDE 27: Bilim ve Sanat Hürriyeti

Basın ve Yayınla İlgili Hükümler

MADDE 28: Basın Hürriyeti

MADDE 29: Süreli ve Süresiz Yayın Hakkı

MADDE 30: Basın Araçlarının Korunması

MADDE 31: Kamu Tüzel Kişilerinin Elindeki Basın Dışı Kitle Haberleşme Araçlarından Yararlanma Hakkı

MADDE 32: Düzeltme ve Cevap Hakkı

Toplantı Hak ve Hürriyetleri

⁴⁸ Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.32; Gözler, Hukuka Giriş, s.151; Güriz, s.55.

⁴⁹ Gözler, Hukuka Giriş, s.151.

⁵⁰ Gözler, Hukuka Giriş, s.151.

MADDE 33: **Dernek Kurma Hürriyeti**

MADDE 34: **Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Düzenleme Hakkı**

MADDE 35: **Mülkiyet Hakkı**

Hakların Korunmasıyla İlgili Hükümler

MADDE 36: **Hak Arama Hürriyeti**

MADDE 37: **Kanuni Hâkim Güvencesi**

MADDE 38: **Suç ve Cezalara İlişkin Esaslar**

MADDE 39: **İspat Hakkı**

MADDE 40: **Temel Hak ve Hürriyetlerin Korunması**

SOSYAL ve EKONOMİK HAKLAR ve ÖDEVLER

MADDE 41: **Ailenin Korunması ve Çocuk Hakları**

MADDE 42: **Eğitim ve Öğrenim Hakkı ve Ödevi**

Kamu Yararı

MADDE 43: **Kıyılardan Yararlanma**

MADDE 44: **Toprak Mülkiyeti**

MADDE 45: **Tarım, Hayvancılık ve Bu Üretim Dallarında Çalışanların Korunması**

MADDE 46: **Kamulaştırma**

MADDE 47: **Devletleştirme ve Özelleştirme**

MADDE 48: **Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti**

Çalışma İle İlgili Hükümler

MADDE 49: **Çalışma Hakkı ve Ödevi**

MADDE 50: **Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı**

MADDE 51: **Sendika Kurma Hakkı**

MADDE 52: **(Mülga)**

Toplu İş Sözleşmesi, Grev Hakkı ve Lokavt

MADDE 53: **Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu Sözleşme Hakkı**

MADDE 54: **Grev Hakkı ve Lokavt**

MADDE 55: **Ücrette Adalete Sağlanması**

Sağlık, Çevre ve Konut

MADDE 56: **Sağlık Hizmetleri ve Çevrenin Korunması**

MADDE 57: **Konut Hakkı**

Gençlik ve Spor

MADDE 58: **Gençliğin Korunması**

MADDE 59: **Sporun Geliştirilmesi ve Tahkim**

Sosyal Güvenlik Hakları

MADDE 60: **Sosyal Güvenlik Hakkı**

MADDE 61: **Sosyal Güvenlik Bakımından Özel Olarak Korunması Gerekenler**

MADDE 62: **Yabancı Ülkelerde Çalışan Türk Vatandaşları**

MADDE 63: **Tarih, Kültür ve Tabiat Varlıklarının Korunması**

MADDE 64: **Sanatın ve Sanatçının Korunması**

MADDE 65: **Devletin İktisadî Ve Sosyal Ödevlerinin Sınırları**

SİYASÎ HAKLAR ve ÖDEVLER

MADDE 66: **Türk Vatandaşlığı**

MADDE 67: Seçme, Seçilme ve Siyasi Faaliyette Bulunma Hakları

Siyasi Partilerle İlgili Hükümler

MADDE 68: Parti Kurma, Partilere Girme ve Partilerden Ayrılma

MADDE 69: Siyasi Partilerin Uyacakları Esaslar

Kamu Hizmetlerine Girme Hakkı

MADDE 70: Hizmete Girme

MADDE 71: Mal Bildirimi

MADDE 72: Vatan Hizmeti

MADDE 73: Vergi Ödevi

MADDE 74: Dilekçe, Bilgi Edinme ve Kamu Denetçisine Başvurma Hakkı

4.2. Kanunlar

Yasama organı (TBMM) tarafından hazırlanan ve kabul edilen ve cumhurbaşkanınca yayımlanarak yürürlüğe konulan yazılı hukuk kurallarına kanun denir.⁵¹

Sadece milletvekilleri (tek başına ya da birlikte) ve Bakanlar Kurulu tarafından TBMM'ne kanun önerisi sunulabilir. Bakanlar Kurulu tarafından sunulan önerilere Kanun Tasarısı; milletvekillerce sunulan öneriye ise Kanun Teklifi denir.⁵² Meclise gelen kanun teklif ve tasarıları, Anayasa ve TBMM içtüzüğü uyarınca görüşülüp kabul edilirse Cumhurbaşkanınca yayımlanarak yürürlüğe girmesi sağlanır.⁵³

Bir kanunun yürürlüğe girmesi için yayınlanması gerekir. Yayınlanacağı yer TC Resmi Gazetedir.⁵⁴

Cumhurbaşkanı, kendisine gelen kanunları 15 gün içinde yayımlar ya da bir kez daha görüşülmek üzere TBMM'ye geri gönderir.⁵⁵ Geri gönderilen kanun aynen kabul edilir ise Cumhurbaşkanı kanunu yayımlar.⁵⁶

Kanunlarda son maddelerden biri genelde **yürürlük maddesidir**.⁵⁷ Kanunun ne zaman yürürlüğe gireceği o maddede belirtilir ve çoğunlukla "Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer" şeklindedir. Kanunlar mutlaka Resmi Gazetede yayımlandıkları tarihte yürürlüğe konulmak zorunda değildir. Resmi Gazetede yayımlandıktan sonraki bir tarihte de yürürlüğe de konulabilirler.⁵⁸ Örneğin "Bu Kanun yayımı tarihinden şu kadar zaman sonra yürürlüğe girer" şeklinde yürürlük maddelerine rastlamak da mümkündür. Öte yandan genel kural olarak, Kanunlar yürürlüğe girdikleri tarihten önce gerçekleşmiş hukuki olaylar ve özellikle kazanılmış haklara dokunacak şekilde geçmişe etkili şekilde yürürlüğe konulamazlar. Kanunda ne zaman yürürlüğe gireceği belirtilmemiş ise, yayım tarihinden itibaren (yayım tarihi dahil) 45 günün dolmasıyla yürürlük kazanır.⁵⁹

⁵¹ Gözler, Hukuka Giriş, s.153; Aybay/Aybay, s.93.

⁵² Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.35; Gözler, Hukuka Giriş, s.156; Esener, s.186; Bilge, s.43-44; Güriz, s.57.

⁵³ Aybay/Aybay, s.94; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.35; Gözler, Hukuka Giriş, s.156; Adal, s.124.

⁵⁴ Aybay/Aybay, s.95.

⁵⁵ Esener, s.187; Bilge, s.44.

⁵⁶ Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.35; Gözler, Hukuka Giriş, s.156-157.

⁵⁷ Aybay/Aybay, s.95; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.35.

⁵⁸ Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.132.

⁵⁹ Aybay/Aybay, s.95; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.36, 132; Gözler, Hukuka Giriş, s.158-159, 242-243; Adal, s.133; Esener, s.188; Bilge, s.192.

4.2.1.Kanun Numarası

Her kanunun bir sıra numarası vardır [4857 sayılı İş Kanunu; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gibi].⁶⁰ Ancak Türk Medeni Kanunu, Türk Ceza Kanunu gibi geniş kapsamlı kanunlar için numara belirtilmesine gerek duyulmaz.⁶¹

Numaralandırma bakımından kanunlarımız dört kümeye ayrılır.⁶²

→ Cumhuriyet Öncesi Kanunlar: Az sayıdadırlar ve numaraları yoktur.

→ 23 Nisan 1920–27 Mayıs 1960: 1–7480

→ 27 Mayıs 1960–1 Kasım 1961: 1–375

→ 1 Kasım 1961–günümüz: Mayıs 2015 itibarıyla 7000'e yaklaşıyor.

Kanunların sadece numaralarıyla anılması yaygındır. Ancak yukarıda açıklamaya çalıştığımız durumdan ötürü bu bazı karışıklıklara neden olabilir. Örneğin "657 sayılı Kanun" dendiğinde "Devlet Memurları Kanunu" mu yoksa "Harita Genel Komutanlığı Kanunu" mu olduğunu anlamak mümkün olmaz. Zira her ikisinin de Kanun numarası 657'dir ve her ikisi de yürürlüktedir. Dolayısıyla, sadece numara vermek yeterli olmayacak kabul tarihini ve daha isabetlisi kanunun başlığını da belirtmek gerekecektir.⁶³

The screenshot shows the 'MEVZUAT BİLGİ SİSTEMİ e.mevzuat' website. The header includes the Turkish Republic of Turkey logo and the text 'MEVZUAT GELİŞTİRME VE YAYIN GENEL MÜDÜRLÜĞÜ'. Below the header is a navigation bar with links: ANASAYFA, MEVZUAT TÜRÜ, RESMİ GAZETE, SIK KULLANILAN KANUNLAR, KANUNLAR FİHRİSTİ, and FAYDALI LINKLER. The main search area has fields for 'Aranacak ifade', 'Aranacak Yer', 'Kanun numarası', 'Nitelik', and 'Yıl Aralığı'. The 'Kanun numarası' field is filled with '657'. There are 'Ara' and 'Temizle' buttons. Below the search area, it says 'Arama sonuçları : Toplam kayıt : 2'. Two results are listed: 1. 'DEVLET MEMURLARI KANUNU' with Kanun number 657, Tertip: 5, Resmi Gazete Tarihi: 23.07.1965, Sayısı: 12056. 2. 'HARİTA GENEL KOMUTANLIĞI KANUNU' with Kanun number 657, Tertip: 3, Resmi Gazete Tarihi: 02.05.1925, Sayısı: 99.

4.2.2.Kanunların Konusu

Bazı işler ve işlemler Anayasa uyarınca ancak kanunla yapılabilir.⁶⁴ Örneğin Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur (AY m.38/III); Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlana-

⁶⁰ Aybay/Aybay, s.96.

⁶¹ Aybay/Aybay, s.96.

⁶² Aybay/Aybay, s.96; Gözler, Hukuka Giriş, s.155.

⁶³ Aybay/Aybay, s.97.

⁶⁴ Aybay/Aybay, s.98; Bilge, s.48.

bilir (AY m.13). Vergi, resim, harç ve benzeri mali yükümlülükler kanunla konulur, değiştirilir veya kaldırılır (AY m.73/III). Bazı işler ve işlemler ancak kanunla yapılabilmesi, tüzük veya yönetmelik gibi daha alt basamaktaki yazılı hukuk kurallarıyla söz konusu işlemlerin yapılamayacağı anlamına gelir. Bunlar dışındaki hangi konuların ve ne kadar ayrıntıya girilerek kanunla düzenleneceği tamamen yasama organının (TBMM) takdirine bırakılmıştır.⁶⁵ Yeter ki çıkartılan kanun Anayasaya uygun olsun.⁶⁶

4.2.3.Genel Kanun – Özel Kanun Ayrımı

Bir hukuk dalının tümünü ya da büyük bölümünü düzenleyen kanun, genel kanundur; Bunlara code da denir.⁶⁷

Örn: Medeni Kanun, Borçlar Kanunu, Türk Ceza Kanunu, Türk Ticaret Kanunu

Buna karşılık bir hukuk dalının sınırlı bir bölümünü düzenleyen kanunlar özel kanunlardır.

Örn: Soyadı Kanunu,, Elektronik ticaretin düzenlenmesi Hakkında kanun...

Bu ayrım özellikle aynı alanı düzenleyen iki kanun olması durumunda önem arz eder:

Aynı alanı düzenleyen hem genel kanun hem de özel kanun varsa özel kanun hükümleri öncelikle uygulanır.⁶⁸ Özel kanunda düzenleme yoksa genel kanuna bakılır.⁶⁹

4.2.4.Kanunların Yürürlükten Kalkması

Kanun, ya sonradan yapılan bir başka kanunla, ya süresinin dolmasıyla (süreli kanunlar bakımından) ya da Anayasa Mahkemesince Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmesiyle⁷⁰ yürürlükten kalkar.⁷¹

Kanun, sonradan yapılan bir başka kanunun açık bir hükmüyle yürürlükten kaldırılabilir; buna "açık ilga" denir.⁷² Böyle açık bir hüküm olmaksızın sonradan çıkartılan bir kanunun, önceki kanun hükümleriyle çelişen hükümler içermesi halinde -kural olarak- sonraki kanun hükümleri uygulanır ve buna da "örtülü (zımni) ilga" denir.⁷³

Premsipte bir kanunun yürürlükten kalkması, onu yürürlükten kaldıran başka bir kanun çıkarılmasıyla mümkündür. Ancak bazı kanunlar kendiliğinden yürürlükten kalkar.⁷⁴ Bunlara süreli kanun denir.⁷⁵ (Örn: Bütçe Kanunu; imar düzenine aykırı yapıların kaldırılması; ek sınav hakkı tanınması; ödenmeyen vergilerin taksitlendirilmesi vb.)

Belirtildiği üzere Kanunlar Anayasaya aykırı olamaz. İnsanlığın yaşadığı tarihsel süreç kanunların Anayasaya uygunluğunu denetleyecek bir yargı orga-

⁶⁵ Aybay/Aybay, s.98.

⁶⁶ Aybay/Aybay, s.98; Adal, s.134.

⁶⁷ Aybay/Aybay, s.101.

⁶⁸ Gözler, Hukuka Giriş, s.341 vd.; Esener, s.185, 189.

⁶⁹ Aybay/Aybay, s.101; Esener, s.189-190.

⁷⁰ Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.76-77, 134; Bilge, s.194; Güriz, s.57-58.

⁷¹ Aybay/Aybay, s.102-103; Güriz, s.156-157.

⁷² Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.134; Gözler, Hukuka Giriş, s.244; Adal, s.133; Esener, s.189; Bilge, s.193.

⁷³ Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.134; Gözler, Hukuka Giriş, s.244; Adal, s.133; Esener, s.189; Bilge, s.193-194.

⁷⁴ Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.133.

⁷⁵ Aybay/Aybay, s.102; Gözler, Hukuka Giriş, s.243; Adal, s.133; Bilge, s.48.

nına gereksinim olduğunu göstermiştir. Kanun, Anayasaya aykırı ise, belli makamların başvurusu üzerine Anayasa Mahkemesi tarafından denetlenir ve yapılan yargılama sonucunda aykırı olduğuna karar verilirse iptal edilir.⁷⁶ Bu denetim "iptal davası" veya "itiraz yolu" ile gerçekleşir. Herkes Anayasa Mahkemesine iptal dava açamaz. Ancak Cumhurbaşkanı, TBMM Üyelerinin beşte biri ile iktidar ve ana muhalefet partisi meclis grupları bu davayı açabilir. İtiraz yolunda ise Anayasanın 152. maddesine göre, bir davaya bakmakta olan mahkeme, uygulanacak bir kanun ya da kanun hükmünde kararnamenin hükümlerini Anayasaya aykırı görürse veya davanın taraflarından birinin ileri sürdüğü aykırılık iddiasını ciddi bulursa, davayı durdurur ve bu konuda karar vermek üzere dosyayı Anayasa Mahkemesine gönderir.⁷⁷

Kural olarak Anayasa Mahkemesinin iptal kararının Resmi Gazetede yayımlanmasıyla iptal edilen kanun yürürlükten kalkar. Anayasa Mahkemesi, iptal kararının yürürlüğe girmesini Resmi Gazetedeki yayımdan belli bir süre sonra (bir yılı geçmemek üzere) erteleyebilir.⁷⁸

4.3. Uluslararası Antlaşmalar

AYm.90 uyarınca, usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmalar kanun hükmündedir. Başka bir anlatımla Türkiye Cumhuriyetinin uluslararası alanda taraf olduğu ve iç hukukun bir parçası haline getirdiği uluslararası antlaşmalar hiyerarşik bağlamda kanunlarla aynı düzeydedir.⁷⁹ Ancak yine aynı maddeye göre, usulüne göre yürürlüğe konulmuş Uluslararası antlaşmalar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz.⁸⁰

Her ne kadar kural olarak uluslararası antlaşmalar kanun hükmünde olsa da 2004 yılında yapılan Anayasa değişikliğiyle 90. maddenin son fıkrasına eklenen cümle ile bazı uluslararası antlaşmaların hiyerarşik konumunun kanunlara göre üstün hale geldiği kabul edilmelidir.⁸¹ Söz konusu hüküm uyarınca usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda uluslararası antlaşma hükümleri esas alınır.⁸² Giderek her uluslararası antlaşmanın değil; ancak temel hak ve özgürlüklere (insan haklarına) ilişkin uluslararası antlaşmaların kanunlar karşısında hiyerarşik bağlamda üstün olduğu sonucuna varılır.⁸³ Nitekim, Anayasada yapılan bu değişiklik kanunlar düzeyinde de etkisini göstermiş bulunmaktadır. Temel hak ve özgürlüklere ilişkin bir sözleşme niteliğindeki Türkiye'nin de taraf olduğu Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) yorumu Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) tarafından yapılmaktadır. Bu gerçekten hareket eden kanunkoyucu, ulusal mahkemelerce verilen hükümlerin, AİHS'nin ihlâli suretiyle verildiğinin, AİHM'nin kesinleşmiş kararıyla tespit edilmiş olması halini, yargılamanın yenilenmesi nedeni olarak düzenlemiş bulunmaktadır

76 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.36, 76-77, 134-135; Esener, s.191-192.

77 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.77; Bilge, s.53-54.

78 Gözler, Hukuka Giriş, s.244.

79 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.38; Gözler, Hukuka Giriş, s.161.

80 Aybay/Aybay, s.106-107.

81 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.40; Gözler, Hukuka Giriş, s.163.

82 Aybay/Aybay, s.107.

83 Gözler, Hukuka Giriş, s.163.

4.4. Kanun Hükmünde Kararnameler (KHK)

Her ne kadar Anayasanın 7. maddesi "Yasama yetkisi Türk Milleti adına Türkiye Büyük Millet Meclisindir. Bu yetki devredilemez." şeklinde olsa da 91. maddede bazı özel durumlara özgü olmak üzere Bakanlar Kurulu tarafından çıkartılacak kanun hükmünde kararnameler düzenlenmiş durumdadır.⁸⁴ Bazı alanlarda hızlı yasal düzenlemeye gitme gereksinimi, kanun hükmünde kararname denilen bu düzenleyici işlemin ortaya çıkmasına neden olmuştur.⁸⁵ Kanun hükmünde kararnameler, Türkiye Büyük Millet Meclisinden veya doğrudan Anayasadan aldığı bir yetkiye dayanarak **Bakanlar Kurulunun** belli konuları düzenlemek için **çıkardığı** ve kanun düzeyinde yer alan yazılı hukuk kurallarıdır.⁸⁶ Kanun hükmünde kararnameler adı üstünde kanun hükmündedir. Yani normlar hiyerarşisinde kanunlarla eş düzeyde yer alır.⁸⁷ Kanun hükmünde kararnameler mevcut kanunları yürürlükten kaldırabilir; onlarda değişiklik yapabilir veya kanun konusu olmayan bir konuyu kanun gibi düzenleyebilir.⁸⁸

Anayasada olağan ve olağanüstü olmak üzere iki çeşit kanun hükmünde kararnameye yer verilmiştir.

4.4.1. Olağan Dönem Kanun Hükmünde Kararnameleri

Türkiye Büyük Millet Meclisi, Bakanlar Kuruluna kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi verebilir. Ancak sıkıyönetim ve olağanüstü haller saklı kalmak üzere, Anayasanın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleri ile dördüncü bölümünde yer alan siyasi haklar ve ödevler kanun hükmünde kararnamelerle düzenlenemez.⁸⁹

Kanun hükmünde kararname çıkartma konusundaki yetki Bakanlar Kuruluna TBMM tarafından "yetki kanunu" denilen bir kanunla verilir.⁹⁰ Yetki kanunu, çıkarılacak kanun hükmünde kararnamenin, amacını, kapsamını, ilkelerini, kullanma süresini ve süresi içinde birden fazla kararname çıkarılıp çıkarılamayacağı gösterir.⁹¹

Kanun hükmünde kararnameler, Resmi Gazetede yayımlandıkları gün yürürlüğe girerler.⁹² Ancak, kararnamede yürürlük tarihi olarak daha sonraki bir tarih de gösterilebilir ve kararnameler, Resmi Gazetede yayımlandıkları gün Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulur. Kanun hükmünde kararnameler, Türkiye Büyük Millet Meclisi komisyonları ve Genel Kurulunda öncelikle ve ivedilikle görüşülür. Ne var ki, uygulamaya baktığımızda komisyonlarda yıllardır bekleyen kanun hükmünde kararnameler mevcut olduğunu görürüz. Yayımlandıkları gün Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulmayan kararnameler bu tarihte, Türkiye Büyük Millet Meclisince reddedilen kararnameler bu kararın Resmi Gazetede yayımlandığı tarihte yürürlükten kalkar.⁹³

⁸⁴ Esener, s.202.

⁸⁵ Esener, s.202.

⁸⁶ Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.36.

⁸⁷ Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.36; Gözler, Hukuka Giriş, s.159.

⁸⁸ Gözler, Hukuka Giriş, s.159.

⁸⁹ Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.37; Gözler, Hukuka Giriş, s.160.

⁹⁰ Aybay/Aybay, s.108; Bilge, s.49-50.

⁹¹ Esener, s.202.

⁹² Gözler, Hukuka Giriş, s.160.

⁹³ Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.37; Gözler, Hukuka Giriş, s.160; Esener, s.202.

Anayasa Mahkemesi, kanun hükmünde kararnamelerin Anayasaya şekil ve esas bakımlarından uygunluğunu denetler (AY m.148).⁹⁴ Başka bir anlatımla, Kanunlar gibi kanun hükmünde kararnamelerin de iptal davası ya da itiraz yoluyla Anayasa Mahkemesince iptalini sağlamak mümkündür.

4.4.2.Olağanüstü Dönem Kanun Hükmünde Kararnameleri

Sıkıyönetim ve olağanüstü hal ilan edildiği durumlarında açıklanan bu kurallar önemli ölçüde değişmektedir. Sıkıyönetim ve olağanüstü hal kanun hükmünde kararnamelerini çıkarma yetkisi normal Bakanlar Kuruluna değil, Cumhurbaşkanının başkanlığında toplanan Bakanlar Kuruluna aittir.⁹⁵ Bu tür kanun hükmünde kararnameler çıkarılması için yetki kanuna ihtiyaç yoktur.⁹⁶ Sıkıyönetim ve olağanüstü hâl kanun hükmünde kararnameleri ile tüm temel hak ve hürriyetler dahil her konu düzenlenebilir.⁹⁷ Sıkıyönetim ve olağanüstü hâl kanun hükmünde kararnamelerinin yargısal denetimi de mümkün değildir. Yani bu tür kanun hükmünde kararnamelere karşı Anayasa Mahkemesinde dava açılmaz.⁹⁸

4.5. Tüzükler

Tüzük çıkarma yetkisi Bakanlar Kuruluna aittir.⁹⁹ Bakanlar Kurulu, kanunun uygulanmasını göstermek veya emrettiği işleri belirtmek üzere, tüzükler çıkarabilir.¹⁰⁰ Tüzükler, Cumhurbaşkanınca imzalanır ve kanunlar gibi yayımlanır.¹⁰¹

Tüzük, çıkartılmadan önce Danıştay'ın istişari (danışma) nitelikteki incelemesinden geçirilmek zorundadır. Danıştay incelemesinin istişari nitelikte olmasının anlamı, Bakanlar Kurulunun Danıştay tarafından verilen inceleme kararıyla bağlı olmamasıdır.¹⁰²

Tüzükler Kanunlara aykırı olamaz. Tüzüklerin kanunlara uygulugu ise yine Danıştay tarafından denetlenir.¹⁰³ Tüzük hakkında iptal davası menfaatleri ihlâl edilen herkesçe açılabilir. Görüleceği üzere tüzükler yürürlüğe girdikten sonra Danıştay'ın denetimine tabi olduklarından, Bakanlar Kurulunun Danıştay'ın tüzük çıkartılmadan önceki istişari incelemesini bütünüyle göz ardı etmesi muhtemelen çıkartılan tüzüğün oldukça kısa ömürlü olması sonucunu doğuracaktır.

4.6. Yönetmelikler

Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişileri (Belediyeler, Üniversiteler, TRT, SGK, İŞKUR vb.), kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak koşuluyla

94 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.37; Gözler, Hukuka Giriş, s.160.

95 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.38; Gözler, Hukuka Giriş, s.160-161.

96 Aybay/Aybay, s.109; Gözler, Hukuka Giriş, s.161.

97 Aybay/Aybay, s.109; Bilge, s.50.

98 Aybay/Aybay, s.109; Gözler, Temel Kavramları, s.38; Gözler, Hukuka Giriş, s.161.

99 Aybay/Aybay, s.109.

100 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.41-42; Esener, s.203; Bilge, s.56; Güriz, s.61.

101 Aybay/Aybay, s.110; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.42; Esener, s.203.

102 Aybay/Aybay, s.109; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.42; Gözler, Hukuka Giriş, s.164.

103 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.42; Esener, s.203.

yönetmelikler çıkarabilirler.¹⁰⁴ Tüzüklerin Danıştay'ın incelemesinden geçirilmesi şart olmasına rağmen yönetmelikler için böyle bir şart yoktur.¹⁰⁵ Yönetmeliklerin Cumhurbaşkanı tarafından imzalanmaları da gerekmez. İstisnaen Bakanlar Kurulu yönetmelikleri Cumhurbaşkanı tarafından imzalanmalıdır.¹⁰⁶

Her yönetmeliğin yürürlüğe girmesi için Resmi Gazetede yayımlanması da şart değildir.¹⁰⁷ Hangi yönetmeliklerin Resmi Gazetede yayımlanarak hangi yönetmeliklerin ilgililerine bildirilerek yürürlüğe gireceği 3011 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanacak Olan Yönetmelikler Hakkında Kanunla düzenlenmiştir. Genel olarak ifade etmek gerekirse kamuyu ilgilendiren yönetmeliklerin Resmi Gazete'de yayımlanması; ulusal güvenlikle ilgili olan ve gizlilik derecesi taşıyan yönetmeliklerin ise Resmi Gazetede yayımlanmaksızın yürürlüğe girmesi esastır.¹⁰⁸

Yönetmelikler, kanunlara ve tüzüklere aykırı olamaz. Kanunlara ve tüzüklere uygunlukları idari yargının (Danıştay, Bölge İdare Mahkemeleri, İdare Mahkemeleri) denetimine tabidir.¹⁰⁹ Yönetmelikler hakkında iptal davası menfaatleri ihlâl edilen herkesçe açılabilir.

4.7. Adsız Düzenleyici İşlemler

Düzenleyici işlem; genel, soyut, objektif hukuk kuralları koyan yürütme ve idare işlemlerinin tümüne verilen isimdir. Bu bağlamda, Kanun hükmünde kararname, tüzük, yönetmelik düzenleyici işlemlerdir. Anayasada öngörülmuş yürütme organının düzenleyici işlemleri, bu sıralananlardan ibarettir.

Ancak, uygulamada, yürütme organının, bunların dışında, "tebliğ", "genelge", "ilke kararı" "esaslar", "yönerge" gibi değişik isimler taşıyan işlemlerle genel, soyut, objektif hukuk kuralları koyduğu görülmektedir.¹¹⁰ Bu işlemler de yürütme organının düzenleyici işlemlerdir. Bu tür düzenleyici işlemlere, bunların adı, Anayasada geçmediği için, "adsız düzenleyici işlemler" denmektedir.¹¹¹ Adsız düzenleyici işlemlerin, kanunlar hiyerarşisindeki yeri tartışılabilir olsa da Anayasa m.125 uyarınca İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır ve adsız düzenleyici işlemlerin de yönetmelikler için öngörülmuş olan denetim rejimine tâbi tutulması gerektiği öğretide destek bulan bir görüştür.¹¹²

5. Bazı Hukuki Kavramlar

Dersin bu bölümünde bundan sonra anlatılacak olan İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik gibi derslerin daha kolay anlaşılmasına yardımcı olacağına inandığımız bazı temel hukuki kavramlar ana hatlarıyla açıklanmaya çalışılacaktır.

104 Aybay/Aybay, s.110; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.42; Gözler, Hukuka Giriş, s.165-166; Esener, s.204; Bilge, s.58.

105 Gözler, Hukuka Giriş, s.166.

106 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.42-43; Gözler, Hukuka Giriş, s.166.

107 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.43; Bilge, s.58; Güriz, s.61.

108 Aybay/Aybay, s.110-111; Gözler, Hukuka Giriş, s.166; Güriz, s.61-62.

109 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.43; Gözler, Hukuka Giriş, s.167.

110 Gözler, Hukuka Giriş, s.167.

111 Gözler, Hukuka Giriş, s.167.

112 Gözler, Hukuka Giriş, s.167.

5.1. Kişi ve Kişilik Kavramları

Hukukta "kişi", hak ve borçlara sahip olabilen varlıklara verilen addır.¹¹³ Kişiler, "gerçek kişiler" ve "tüzel kişiler" olarak ikiye ayrılır.¹¹⁴ Gerçek kişiler insanlardır. İş sözleşmesinde işçi tarafı her zaman gerçek kişidir.

Tüzel kişiler ise kendisini oluşturan gerçek kişilerin üzerinde ve onlardan bağımsız bir varlığı ve belirli bir amacı bulunan kişi ya da mal topluluklarıdır.¹¹⁵ Tüzel kişiler özel hukuk tüzel kişileri ve kamu hukuku tüzel kişileri olarak ikiye ayrılır.¹¹⁶ Özel Hukuk tüzel kişileri kendi içinde kişi toplulukları ve mal toplulukları şeklinde ayrılır.¹¹⁷ Kişi topluluklarına örnek dernekler ve şirketlerdir.¹¹⁸ Mal toplulukları bakımından ilk akla gelen örnek ise vakıflardır.¹¹⁹ Kamu tüzel kişileri, tamamen kamu yararının gerçekleşmesi için çalışan ve kamu gücü kullanan, kanunla veya kanunun verdiği açık yetkiyle kurulan belediyeler, SGK, İŞ-KUR gibi kamu idare ve kurumlarıdır.¹²⁰ İş sözleşmesinin işveren tarafı gerçek kişi olabilir gibi çoğu zaman ticari şirket (anonim, limited vb.), dernek, vakıf, belediye gibi tüzel kişi olarak karşımıza çıkar.

"Kişilik" ise kişiye bağlı, parayla ölçülmesi mümkün olmayan, hukuk tarafından korunan değerlerin oluşturduğu bütünü ifade eder.¹²¹ Kişilik değerlerinin bir listesini yapmak mümkün değildir. Hal böyle olmakla birlikte, kişinin yaşamı, sağlığı, beden bütünlüğü, onuru ve saygınlığı, özel yaşamı, ismi, görüntüsü, sesi, siyasi, felsefi ve dini görüş ve inancının başlıca kişilik değerleri olduğu genel kabul görür.

5.2. Hukukî Olaylar, Fiiller ve İşlemler

Hukuk düzenin kendisine hukukî sonuç bağladığı olaylara hukukî olay denir.¹²² Yıldırım düşmesi kural olarak hukukî bir olay değildir. Ancak otomobilinizin üzerine yıldırım düşmesi bir hukukî olaydır. Bu doğa olayı nedeniyle otomobil üzerinde bulunan mülkiyet hakkı otomobilin tahrip olmasıyla sona erer. Mülkiyet hakkının son bulması hukukî bir sonuçtur. Otomobil sigortalı (kasko) ise bu durumun sigorta hukuku açısından da hukukî sonuçları ortaya çıkacaktır. İnsan davranışlarından kaynaklanan hukukî olaylara ise hukukî fiil (hukukî eylem) denir.¹²³ Hukukî fiiller grev sırasında işyerinin girişinde grev gözcüsü olarak beklemekte olduğu gibi hukuka uygun ya da bir başkasını bıçakla yaralamakta olduğu gibi hukuka aykırı nitelikte olabilir.¹²⁴

Kişilerin düşüncelerini dış dünyaya yansıtmayı, irade açıklaması olarak adlandırılır.¹²⁵ Bu açıklama hukukî sonuç doğurmaya yönelik olduğunda buna hukukî işlem denir.¹²⁶ Başka bir anlatımla hukukî işlem hukukî sonuç elde etmek amacıyla yapılan irade açıklamasıdır.¹²⁷

113 Aybay/Aybay, s.166-167; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.179; Gözler, Hukuka Giriş, s.397; Esener, s.40, 45; Bilge, s.231.

114 Aybay/Aybay, s.166-167; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.179; Esener, s.41.

115 Gözler, Hukuka Giriş, s.397; Esener, s.48; Güriz, s.197.

116 Aybay/Aybay, s.167; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.179.

117 Aybay/Aybay, s.167; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.179; Bilge, s.244 vd.

118 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.190 vd.

119 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.194-195.

120 Bilge, s.242 vd; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.195 vd.

121 Esener, s.45; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.179; Bilge, s.228.

122 Adal, s.438; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.140; Gözler, Hukuka Giriş, s.416; Esener, s.82; Güriz, s.164.

123 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.141; Gözler, Hukuka Giriş, s.417; Adal, s.439; Esener, s.82; Bilge, s.261; Güriz, s.165.

124 Bilge, s.261; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.141.

125 Aybay/Aybay, s.176; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.142.

126 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.142; Aybay/Aybay, s.175, 177; Adal, s.440; Haluk N. Nomer, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta, 13. Baskı, İstanbul, Ağustos 2013, s.23; Güriz, s.165.

127 Gözler, Hukuka Giriş, s.419; Esener, s.83; Bilge, s.224, 263 vd.; Turgut Akantürk, Derya Ateş Karaman, Borçlar Hukuku, Beta, 17. Baskı, İstanbul, Temmuz 2011, s.21.

Hukuki işlemler tek taraflı ya da çok taraflı olabilir.¹²⁸ Tek taraflı hukuki işlemler, vasiyet; vakıf kurma, bir sözleşmenin feshedilmesi gibi kişinin iradesini açıklamasıyla hukuki sonuç doğuran işlemlerdir.¹²⁹ Sözleşme yapmak, karar almak gibi çok taraflı hukuki işlemler ise, birden çok kişinin irade açıklamasıyla ortaya çıkarlar.¹³⁰ Sözleşme, iki tarafın (kişinin) karşılıklı ve birbirine uygun irade açıklamasıyla ortaya çıkan hukuki işlemdir.¹³¹ İki taraf arasında borç ilişkisi denilen hukuki ilişkiyi kurar ve her sözleşme bir veya birden çok borç doğurur.¹³²

5.3. Borç – Borç İlişkisi – Sorumluluk Kavramları

5.3.1. Borç ve Borç İlişkisi

Günlük yaşamda "borç" sözcüğünün ilk akla getirdiği, belli miktar paranın bir başkasına verilmesi gereğidir.¹³³ Hukukta borç ise bunu da içeren ancak çok daha geniş kapsamlı bir kavramdır. En yalın ifadeyle borç, iki kişiden birinin diğerine karşı yerine getirmekle yükümlü olduğu davranışa verilen addır.¹³⁴ Borç, bir şey yapmak, vermek ya da yapmamak şeklinde karşımıza çıkabilir. Örneğin iş sözleşmesinde bağımlı şekilde iş görmek (yapmak) ve işverene zarar verici davranışlardan kaçınmak (yapmamak) işçinin borçlarından bazıları iken; ücret ödemek (vermek) ve işçiyi korumak (yapmak) işverenin borçlarından ikisini oluşturur.

İşte, iki taraf (alacaklı ve borçlu) arasında kurulan veya doğan; bunlardan birine (borçlu) diğerine karşı belirli bir davranışta (yapma, yapmama, verme) bulunmayı yükleyen, diğerine de (alacaklıya) ondan bu davranışta bulunmasını isteme yetkisi veren hukuki ilişkiye "borç ilişkisi" denir.¹³⁵ Edim ise aralarındaki borç ilişkisinden dolayı alacaklının borçludan isteme hakkına sahip olduğu; borçlunun da yerine getirmekle yükümlü olduğu davranış biçimidir.¹³⁶ Edim, borçlu yönünden borç; alacaklı yönünden ise alacak şeklinde görülür.¹³⁷

5.3.2. Borç İlişkisinin Kaynakları

Borç ilişkisini ortaya çıkartan üç kaynak vardır. Hukuki işlemler ve bunların içinde özellikle sözleşmeler borç ilişkisi kuran kaynaklardan ilkidir.¹³⁸ İki tarafın (kişinin) karşılıklı ve birbirine uygun irade açıklamasıyla ortaya çıkan bir hukuki işlem olan sözleşmede, en az birine diğerine karşı belirli bir davranışta bulunma yükümlülüğü getiren bu ilişkiyi taraflar isteyerek kurmaktadır.¹³⁹ Sözleşmelerle çoğu zaman sözleşmenin her iki tarafına diğerine karşı belirli davranışlarda bulunma yükümlülüğü getirilir. İş sözleşmesi, kira sözleşmesi, satış sözleşmesi gibi sözleşmeler böyle sözleşmelerdir ve tam iki taraf borç yükleyen sözleşmeler olarak anılırlar.

128 Aybay / Aybay, s.178; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.142; Gözler, Hukuka Giriş, s.419; Adal, s.440; Doğan Şenyüz, Borçlar Hukuku, Ekin Yayınevi, 7. Baskı, Bursa, Ekim 2013, s.18; Bilge, s.267; Güriz, s.167.

129 Şenyüz, s.18; Nomer, s.23; Esener, s.83; Akıntürk / Ateş Karaman, s.21; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.145.

130 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.145-146; Şenyüz, s.18; Nomer, s.25; Akıntürk / Ateş Karaman, s.22.

131 Aybay / Aybay, s.179; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.146; Şenyüz, s.18; Bilge, s.267; Akıntürk / Ateş Karaman, s.23; Güriz, s.186.

132 Adal, s.440.

133 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.227; Adal, s.435.

134 Aybay / Aybay, s.170; Akıntürk / Ateş Karaman, s.9.

135 Akıntürk / Ateş Karaman, s.9-10; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.227; Adal, s.435; Şenyüz, s.6.

136 Adal, s.437; Şenyüz, s.6; Akıntürk / Ateş Karaman, s.11.

137 Aybay / Aybay, s.170-171; Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.228.

138 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.229 vd.; Akıntürk / Ateş Karaman, s.14.

139 Şenyüz, s.17.

Borç ilişkisi doğuran ikinci kaynak haksız fiildir.¹⁴⁰ Yine yalın bir anlatımla ortaya koymak gerekirse hukuka aykırı, kusurlu ve zarara neden olan davranışlara özel hukukta haksız fiil denir.

Borç ilişkisini ortaya çıkartan üçüncü kaynak sebepsiz zenginleşmedir.¹⁴¹ Sebepsiz zenginleşme, bir kimsenin malvarlığında haklı bir neden olmaksızın diğer bir kimsenin malvarlığı zararına çoğalma meydana gelmesi ya da sebepsiz zenginleşen kişinin malvarlığının azalmamasıdır.¹⁴² Haklı bir sebep olmaksızın, bir başkasının malvarlığından veya emeğinden zenginleşen, bu zenginleşmeyi geri vermekle yükümlüdür (TBK m.77/1).

5.3.3.Sorumluluk

Özel Hukuk Bakımından (Hukuki Sorumluluk)

En genel anlatımıyla sorumluluk, borç hangi kaynaktan doğmuş olursa olsun alacaklı konumunda olan kişinin borçlunun malvarlığına devlet organlarının zorlayıcı gücünü kullanarak el atabilme iktidarı ve borçlunun da buna katlanma zorunluluğudur.¹⁴³

Sözleşmeye aykırılıktan ötürü sorumluluk: Taraflardan birinin sözleşmeyle yüklediği borçlara aykırı davranarak karşısındakine verdiği zararın tazminiyle sorumlu olmasıdır.¹⁴⁴

Haksız fiil sorumluluğu: Hukuka aykırı ve kusurlu bir fiille maddi veya manevi bir zarar vermiş olan kişinin verdiği zararı tazmin etme (giderme) yükümlülüğüdür.¹⁴⁵

Özel Hukukta sorumluluk kusurlu ve kusursuz sorumluluk olarak ikiye ayrılır. Esas olan kusurlu sorumluluktur.¹⁴⁶ Failin kusuru bulunmasa da sorumlu tutulduğu haller istisnai niteliktedir.¹⁴⁷

Ceza Hukuku Bakımından (Ceza Sorumluluğu)

Suç işlemek, Türk Ceza Kanunu ve diğer kanunlarda suç olarak tanımlanan davranışlarda bulunmaktır.¹⁴⁸ Ceza hukukunda suç olarak tanımlanmış davranışlar karşılığında uygulanacak yaptırım ise cezadır. En basit haliyle ceza sorumluluğu, suç işleyen bir kişinin ceza yaptırımıyla karşılaşabilirliğidir. Ceza sorumluluğunun başlıca özelliği bireysel bir sorumluluk olmasıdır. Bunun anlamı Ceza Kanunu'nu önünde bireyin kendi eyleminden sadece kendisinin sorumlu olmasıdır. Özetle ceza sorumluluğu şahsidir ve kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz [TCK m.20(1)]. Oysa ki özel hukukta bazı hallerde bir kişinin sözleşmeye aykırılık ya da haksız fiili gibi hukuka aykırı davranışından doğan zarardan bir başkasının da sorumlu tutulması mümkündür. Bunun ilk akla gelen örneklerinden biri TBK m.66'da düzenlenmiştir. Bu maddenin ilk fıkrası uyarınca "Adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür."

140 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.244 vd.; Gözler, Hukuka Giriş, s.409; Adal, s.449; Şenyüz, s.83; Bilge, s.224-225; Akantürk/Ateş Karaman, s.15, 87 vd.

141 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.249 vd.; Bilge, s.225; Akantürk/Ateş Karaman, s.16, 105 vd.

142 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.249; Gözler, Hukuka Giriş, s.409; Adal, s.455; Nomer, s.201.

143 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.215.

144 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.216; Şenyüz, s.83; Esener, s.137-138; Akantürk/Ateş Karaman, s.85; Güriz, s.212.

145 Şenyüz, s.83; Esener, s.135; Akantürk/Ateş Karaman, s.86.

146 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.247; Şenyüz, s.90; Bilge, s.261; Akantürk/Ateş Karaman, s.95.

147 Kusursuz sorumluluk halleri için bkz. Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.247; Nomer, s.128 vd.; Akantürk/Ateş Karaman, s.96 vd.; Güriz, s.210 vd.

148 Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.206.

5.4. Temsil

Sözleşmeler vb. hukuki işlemleri genelde bizzat kendimiz yaparız. Ancak hasta, uzakta, uygun zaman olmaması, konuyu yeterince bilmemek gibi nedenlerle hukuki işlemlerimizin bizim adımıza başkası tarafından yapılmasını sağlayan bir hukuki kuruma gereksinim duyulur. Bu hukuki kurum, temsildir. Başka bir anlatımla temsil ya da temsil ilişkisi hukuki işlemleri bizim adımıza ve hesabımıza bir başkasının gerçekleştirmesini sağlayan hukuki kurumdur.¹⁴⁹

Temsil ilişkisinde daima üç kişi bulunmalıdır. Bunlar temsilci, temsil olunan ve üçüncü kişi olarak adlandırılır.¹⁵⁰ Temsilci, hukuki işlemi başkası adına ve hesabına yapan kişidir. Temsil olunan hukuki işlem kendi adına başkası tarafından yapılan kişidir. Üçüncü kişi ise temsilci ile hukuki işlemi yapan kişidir. Temsilcinin üçüncü kişi ile yaptığı işlem (bir sözleşme imzalamak, bildirimde bulunmak, ödeme yapmak gibi) tüm hukuki sonuçlarının temsil olunan ile üçüncü kişi arasında doğurur. Örneğin Ahmet, Mehmet'in temsilcisi olarak Ayşe ile bir sözleşme imzaladığında; o sözleşme Mehmet ile Ayşe arasında kurulmuş olur.

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca işveren ile işveren vekili arasındaki ilişki de temsil ilişkisidir. Kural olarak işveren vekili, işyerindeki işçilere karşı işvereni temsilen hukuki işlem ve eylemlerde bulunur. Nitekim İşK m.2/IV uyarınca "İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur."

5.5. Muvazaa

Muvazaa, iki tarafın iradesi ile beyanları arasında istenerek meydana getirilen bir uygunsuzluk hali, tarafların gerçekte istemedikleri bir sözleşmeyi üçüncü kişileri aldatmak maksadıyla yapmaları hususunda anlaşmalarıdır. Başka bir anlatımla tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla gerçek iradelerine uymayan bir muamele yapmaları, fakat görünüşteki bu muamelenin kendi aralarında geçerli olmayacağı hususunda anlaşmalarıdır.¹⁵¹

Muvazaalı hukuki işlem geçersizdir.¹⁵² İş Hukukunda muvazaa alt işverenlik ilişkileri bakımından sıklıkla karşımıza çıkan bir durumdur. Bu nedenle İş Kanununda konuya ilişkin hükümler yer almaktadır. Buna göre "Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez." (İşK m.2/VII).

5.6. Müteselsil Sorumluluk (Borçluluk)

Müteselsil borçluluk, bir irade açıklaması veya kanun hükmü dolayısıyla bölünebilir bir edimin birden çok borçlusundan her birinin edimin tamamını ifa et-

149 Şenyüz, s.68; Akıntürk/Ateş Karaman, s.71.

150 Şenyüz, s.68; Akıntürk/Ateş Karaman, s.71.

151 Şenyüz, s.50.

152 Şenyüz, s.51.

mekle yükümlü bulunduğu; alacaklının ise edimi borçlulardan dilediği birinden istemeye yetkili olduğu ve borçlulardan birinin ifası ile diğerlerinin bu oranda borçtan kurtulduğu birlikte borçluluk halidir.¹⁵³

Daha yalın ifade etmek gerekirse müteselsil borçluluk / sorumlulukta ortada bir borç ve birden çok borçlu vardır.¹⁵⁴ Alacaklı borçlulardan dilediğine başvurarak borcun tamamının ödenmesini talep edebilir ve başvuru borçlu da bu ödemeyi yapmakla yükümlüdür.¹⁵⁵ Örneğin İş Kanununda alt işveren işçilerinin alacakları bakımından alt işveren ve asıl işveren müteselsilen sorumlu tutulmuştur. "...asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur." (İşK m.2/6).

5.7. Kusur

Özel Hukukta kusur iki şekilde ortaya çıkar. Kusurun görünümlerinden biri olan kasit, hukuki eylem veya işlemi yaparken hukuka aykırı sonucu öngörmek ve bu hukuka aykırı sonucun ortaya çıkmasını istemektir.¹⁵⁶ İkinci kusur görünümü ise ihmaldir ve hukuki eylem veya işlemi yaparken hukuka aykırı bir sonuç ortaya çıkmasını istememekle birlikte, bu sonucun doğmaması için gerekli dikkat ve özeni göstermemektir.¹⁵⁷

Ceza hukukunda kast, suçun kanuni tanımındaki unsurlarını bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir [TCK m.21(1)]. Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemi halinde ise olası kast vardır [TCK m.21(1)]. Taksir ise özel hukuktaki ihmal kavramıyla benzeşmekle birlikte her iki kavramın birebir örtüştüğünü ileri sürmek güçtür. Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir. [TCK m.22(2)]. Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır [TCK m.22(3)].¹⁵⁸

Ölümlü bir iş kazası düşünüldüğünde kusur, özel hukuk sorumluluğu bakımından çoğu zaman işverenin işçiyi koruma borcuna aykırı davranması (sözleşmeye aykırılık) ve bu bağlamda ihmal; ceza hukuku sorumluluğu bakımından ise taksirle veya bilinçli taksirle ya da olası kastla öldürme olarak somutlaşacaktır.

5.8. Zarar

5.8.1. Maddi Zarar

Bir kimsenin istemi dışında mal varlığında meydana gelen ve para ile ölçülebilen eksilmedir.¹⁵⁹ Başka bir anlatımla, zarar verici eylem ya da işlem gerçekleşmemiş olsaydı mal varlığının bulunacağı durum ile maruz kalınan hukuka

¹⁵³ Nomer, s.348; Akantürk/Ateş Karaman,s.142-143.

¹⁵⁴ Nomer, s.346.

¹⁵⁵ Nomer, s.346; Akantürk/Ateş Karaman,s.143.

¹⁵⁶ Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.246; Şenyüz, s.91; Esener, s.136; Akantürk/Ateş Karaman,s.90; Güriz, s.210.

¹⁵⁷ Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.246; Şenyüz, s.92; Esener, s.136; Akantürk/Ateş Karaman,s.90; Güriz, s.210.

¹⁵⁸ Açıklama için Bkz.:Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.209-210.

¹⁵⁹ Gözler, Hukukun Temel Kavramları, s.245; Şenyüz, s.105; Akantürk/Ateş Karaman,s.90; Güriz, s.210.

aykırı eylem nedeniyle aldığı hal arasındaki fark kişinin maddi zararını oluşturur.¹⁶⁰ Bu zararı karşılamaya yönelik tazminata maddi tazminat denir.

Türk Borçlar Kanunu bedensel zarar durumunda (örneğin bir iş kazası sonucu yaralanma halinde) ortaya çıkacak maddi zararın kalemlerini 1. Tedavi giderleri. 2. Kazanç kaybı. 3. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar. 4. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar. olarak sıralar (TBK m.54).¹⁶¹ Ölüm halinde ise 1. Cenaze giderleri. 2. Ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar. 3. Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar, maddi zararı oluşturacaktır (TBK m.54).¹⁶²

5.8.2. Manevi Zarar

Manevi değerlere ve/veya kişilik değerlerine yapılan saldırı sonucunda duyulan sıkıntı, acı, üzüntü, elem, keder kişinin manevi zararını oluşturur.¹⁶³ İş kazası sonucunda kolu kopan bir işçi düşünüldüğünde maddi zararının yanı sıra manevi zararı da olduğu açıktır. Bu zararı karşılamaya yönelik tazminata manevi tazminat denir.¹⁶⁴

Türk Borçlar Kanunu uyarınca "Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir." (TBK m.56/I). "Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir." (TBK m.56/II).

KAYNAKÇA

Adal, Erhan, *Hukukun Temel İlkeleri*, Beta, 7. Baskı, İstanbul, Ekim 2002.

Akıntürk, Turgut / **Ateş Karaman**, Derya, *Borçlar Hukuku*, Beta, 17. Baskı, İstanbul, Temmuz 2011.

Aybay, Aydın / **Aybay**, Rona, *Hukuka Giriş*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 7. Baskı, İstanbul, Eylül 2011.

Bilge, Necip, *Hukuk Başlangıcı*, Turhan Kitabevi, 31. Baskı, Ankara, Ağustos 2013.

Esener, Turhan, *Hukuk Başlangıcı Dersleri*, Alkım, İstanbul, 1998.

Gözler, Kemal, *Hukuka Giriş*, Ekin Yayınevi, 11. Baskı, Bursa, Ağustos 2014.

Gözler, Kemal, *Hukukun Temel Kavramları*, Ekin Yayınevi, 11. Baskı, Bursa, Ağustos 2014.

Güriz, Adnan, *Hukuk Başlangıcı*, Siyasal Kitabevi, 15. Baskı, Ankara, 2013.

Nomer, Haluk N., *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Beta, 13. Baskı, İstanbul, Ağustos 2013.

Şenyüz, Doğan, *Borçlar Hukuku*, Ekin Yayınevi, 7. Baskı, Bursa, Ekim 2013.

¹⁶⁰ Akıntürk / Ateş Karaman, s.90.

¹⁶¹ Nomer, s.172 vd.; Akıntürk / Ateş Karaman, s.91.

¹⁶² Şenyüz, s.120; Nomer, s.178-179; Akıntürk / Ateş Karaman, s.91.

¹⁶³ Aybay / Aybay, s.55-56; Şenyüz, s.106; Akıntürk / Ateş Karaman, s.91; Güriz, s.210.

¹⁶⁴ Nomer, s.186 vd.; Esener, s.140.

BİREYSEL İŞ HUKUKU

DERS NOTLARI

Prof. Dr. Pir Ali KAYA

BİREYSEL İŞ HUKUKU

TEMEL KAVRAMLAR

I. İŞ HUKUKUNUN GENEL ESASLARI

1. İş Hukuku Kavramı

İş hukuku iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçilerle onları çalıştıran işverenlerin ilişkilerini inceleyen bir hukuk dalıdır (Süzek, 2012, s. 2). Batı hukuklarında "Droit du Travail", "Labour Law", "Arbeitsrecht" terimleriyle ifade edilen iş hukuku, özellikle Fransa başta olmak üzere bir çok ülkede sosyal hukuk disiplini içinde tanımlanmaktadır. Belirtelim ki hangi hukuk sisteminde tanımlanırsa tanımlansın iş hukuku; "bağımlı çalışma" biçimi bağlamında kurulan iş ilişkilerini düzenleyen bir hukuktur. Bu nedenle iş hukuku "bağımlı çalışanların "hukukudur (Mollamahmutoğlu, 2008, s. 2-3). Gerçekten, iş ilişkileri içinde işçinin ekonomik ve kişisel bakımdan bağımlı ve güçsüz durumda bulunması hem iş hukukunun doğumuna hem de bu hukuk dalının ayrı bir hukuk disiplini olarak gelişmesine yol açmıştır. Tarihsel gelişimi içinde bu ilişkinin güçsüz tarafı olan işçileri korumak amacıyla işçi lehine asgari normları öngören emredici düzenlemeler üzerine inşaa edilmiştir (Süzek, 2012, s. 2).

2. İş Hukukunun Konusu

İş hukukunun konusu bağımlı çalışanlar grubu içinde sadece iş sözleşmesi ile çalışan işçilerdir. Dolayısıyla memurlar ve diğer kamu görevlileri bağımlılık ilişkisi içinde çalışmalarına rağmen, iş hukukunun kapsamına girmemektedir. Bununla beraber iş hukuku dinamik bir hukuk alanını oluşturmakta, kapsadığı konular bakımından sürekli bir gelişim ve değişim göstermektedir. Günümüzde iş hukukunun kapsamına giren konular başlıca şunlardır; a) İş hukukunun genel esasları: İş hukuku kavramı, bu disiplinin temel özellikleri, ulusal ve uluslararası kaynakları, iş yargısı, iş hukuku yaptırımları, iş hukukunun temel sujeleleri olan işçi, işveren, alt işveren, işveren vekili, işyeri kavramını inceler. b) Bireysel iş hukuku: İşçi ile işveren arasında iş sözleşmesine dayanan hukuki ilişkinin incelendiği alandır. Burada iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin türleri, iş sözleşmesinin kurulması, iş sözleşmelerinden doğan tarafların borçları, iş sözleşmesinin sona ermesi ve hukuki sonuçları ile işin düzenlenmesi ele alınır. c) Toplu iş hukuku: İşçi ve işveren kesiminin kendi aralarında birleşerek sendikalar oluşturmaları

sonucunda ortaya çıkan ilişkilerin düzenlendiği hukuk dalıdır. Bu hukuk dalında işçi ve işveren sendikalarının kuruluş ve işleyişi, sendikal hak ve özgürlükler, sendikal teminatlar, toplu iş sözleşmeleri, yetki, toplu görüşme, toplu iş uyuşmazlıkları ve çözüm yolları ele alınmaktadır (Süzek, 2012, s. 3- 4).

3. İş Hukukunun Özellikleri

a. İşçinin Korunması

İş hukukunun doğuş ve gelişiminin temel nedeni iş ilişkilerinde daha güçsüz durumda olan işçinin korunması kaygısıdır. İş ilişkilerinde işçinin korunması gereği subjektif bir tercih olmayıp, bu ilişkinin kaçınılmaz olarak özünde yer alan bazı özelliklerinden kaynaklanır. İş ilişkisinin temel özelliği işçinin işverene bağımlı çalışmasıdır. Bu bağımlılık sadece hukuki bir bağımlılık değildir. Aynı zamanda ekonomik bir bağımlılıktır. Her şeyden önce, işçi geçimini sağlayabilmek için ücret karşılığında, sermayeyi elinde bulunduran bir işverene bağımlı olarak çalışmak zorundadır. İşverenin ekonomik gücüne karşı bir denge kurabilmek için işçinin korunması bir zorunluluk olarak ortaya çıkar (Süzek, 2012, s. 16). Belirtelim ki işçinin korunması, işçilerin konu olabileceği tüm sömürü biçimlerine karşı korunmalarını ifade eder. İşçi iş ilişkisinin bağımlı sujesi olarak ekonomik sömürüye konu olabileceği gibi hukuken taahhüdü işin kişisel olarak ifasını gerektirdiğinden ruhsal ve bedensel sömürüye de konu olabilir; İşyerlerinde işçilerin ruh ve beden bütünlüğüne zarar verebilecek sayısız riskler mevcuttur. Dolayısıyla işçinin, işveren karşısında ücret ve benzeri hakları bakımında korunması zorunlu olduğu kadar çalışma nedeniyle maruz kalabileceği mesleki risklere karşı da korunması gerekmektedir. (Mahmutoğlu, 2008, s. 11)

b. Emredici Hukuk Kuralı Olma Özelliği

İş hukukunda emredici hukuk kurallarının uygulama alanı oldukça geniştir. Şöyle ki, iş ilişkisinde işçinin iş sözleşmesinden doğan edimin konusunu, başka sözleşmelerde görüldüğü gibi eşya değil, kişisel çabası ve emeği oluşturmaktadır. İşverenin ekonomik açıdan üstünlüğü ve iş becerisi sayesinde, özellikle vasıfsız işçinin bilgi yetersizliğinden de yararlanarak, hakkaniyete aykırı çalışma koşulları ortaya koyması olasılığı vardır. Bu durumlara karşı emredici hukuk kurallarına yer verilmesi kaçınılmaz olmaktadır. Ayrıca iş hukukundaki emredici hukuk kuralları, diğer hukuk alanlarındakinden farklı olarak, "mutlak ve nispi emredici kurallar" ayrımı içinde iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Gerçekten iş mevzuatında, taraflarca uygulanması zorunlu ve değiştirilmesi olanağı olmayan mutlak emredici kurallar yanında işçi yararına değiştirilebilen nispi emredici kurallara yer verilmektedir. Belirtelim ki iş hukukunda emredicilik daha çok işverene karşı ve işçi yararına olmakta ve işçiden çok işverenin sözleşme serbestisini kısıtlamış bulunmaktadır (Çelik, 2011, s. 19-20).

c. İş Hukukunda Yorum (İşçi Lehine Yorum İlkesi)

İş mevzuatı kurallarının yorumunda (kuralların yeterince açık ve kesin olmadığı hallerde) şüpheye düşülen hallerde kuralın anlamının iş ilişkisinin za-

yıf sujesi olan işçinin çıkarına uygun bir şekilde yorumlanmasıdır (Mahmutoglu, 2008, s. 15). İşçi lehine yorum ilkesi iş hukukuna özgü bir yöntem olmakla birlikte, esas itibarıyla klasik hukuk yorum ilkelerine göre başvurulmuş bir yöntemdir. Medeni Kanun'un 1. maddesine göre "Kanun, sözüyle ve özüyle değindiği bütün konularda uygulanır." Bu hüküm uyarınca yasanın sözünden çıkan anlam, rûhundan (özünden) çıkan anlamla bağdaşmıyorsa kabul edilemez. Böyle bir durumda, yasa metnine verilecek anlamların içinde yasanın ruhuna uygun olanın araştırılması gerekir. Yasa hükmünün ruhunun araştırılması ise onun amacının belirlenmesini zorunlu kılar. Nitekim Yargıtay verdiği kararlarda yasanın ruhu ile amacını aynı anlamda kullanmıştır. Dolayısıyla yasanın ruhu, kanun kuralının izlediği gayeden çıkarılır. Bir kanun hükmünün kanunun konuluş amacına aykırı bir sonuç doğuracak şekilde yorumlanması, hukuk ilkelerine ve kanunun hem sözü ile hem de özü ile uygulanmasını öngören Medeni Kanun'un 1. maddesine uygun düşmez. Bu nedenle iş yasalarının yorumu ihtiyacı ortaya çıktığında esas itibarıyla amaçsal yorum yöntemi uygulanması gerekir. Bu itibarla yorum yapılırken doğru sonuca ulaşılabilmesi için iş yasası kuralının toplumsal amacının (ratio legis) araştırılması gerekir. İş yasası hükmünün amacına (özüne) bakarak, hükmün lafzını (sözünü) genişleten veya lafzını daraltan, onu sınırlandıran bir yorum yapılmalıdır. Amaçsal yorum yöntemi, yargı kararlarını menfaatler çatışmasını çözen bir araç olarak görür (Süzek, 2012, s. 23-24 ve 25)

d. İş Hukukunda Düzenleme Boşluklarının Doldurulması

İş yasalarında işçi-işveren ilişkilerini ilgilendiren bütün konular belirli kurallarla hüküm altına alınmamıştır. Doğal olarak iş mevzuatında birçok konuda düzenleme boşlukları bulunmaktadır. Kuşkusuz iş yasalarında ortaya çıkan boşluk sorunlarını hukukun ilke ve kurallarıyla çözmek gerekir. Dolayısıyla iş yasalarında boşluk bulunan hallerde genel hükümlere başvurulması zorunluluğu ortaya çıkar. Medeni Kanun'un 5. maddesine göre "Bu kanun (Medeni Kanun) ve Borçlar Kanunu'nun genel nitelikteki hükümleri uygun düştüğü ölçüde özel hukuk ilişkilerine uygulanır" denilmiştir. Nitekim yargıtay verdiği kararlarda "daha özel nitelikte bulunan İş Kanunu'nda bu uyumsuzluğu çözecek nitelikte kural bulunmadığı takdirde daha genel nitelikte bulunan Borçlar Kanunu'nun hükümlerince uyumsuzluğun giderileceğini hükme bağlamıştır (Süzek, 2012, s. 36). Ayrıca 18.10.2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 80. maddesine göre kanunda boşluk bulunması halinde 4721 sayılı Medeni Kanun ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve Dernekler Kanunu'nun ilgili hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmiştir.

e. İş Hukukunun Karma Niteliği

İş Hukuku ne özel hukukun ne de kamu hukukunun alanına tam olarak girmektedir. Ancak her iki hukuk alanının da karakterini taşıyan bir karma hukuk dalıdır. İş hukukunun, iş sözleşmesi üzerine inşaa edilen ve bu çerçevede çalışma ilişkilerini düzenleyen bir hukuk dalı olduğu göz önünde tutulduğunda özel hukuk alanında yer almaktadır. Benzer şekilde toplu iş ilişkileri alanını düzenleyen Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun sendikaların kuruluş ve işle-

yişini düzenleme biçimi ile toplu iş sözleşmesine tanıdığı alan, özel hukuk alanını işaret etmektedir. Buna mukabil, devletin işçiyi korumak için ve kamu düzenini sağlamak amacıyla emredici kurallar koymak gerekçesiyle iş ilişkilerine geniş ölçüde müdahalesi bu hukuk dalına kamu hukuku özelliklerini de kazandırmıştır. İş yasalarına konulan mutlak ve nispi emredici hükümlerle sözleşme serbestisi geniş ölçüde sınırlandırılmış, iş sözleşmesi hukuki bir takım yükümlülüklerle sosyal bir biçimde donatılmış, devlet tarafından işin düzenlenmesi ve denetimi yoluna gidilmiş, iş mevzuatını ihlal eden işverenlere özel hukuk yaptırımları yanında kamu hukuku temeline dayalı idari ve cezai yaptırımlar da getirilmiştir. Bu düzenlemeler neticesinde iş hukuku ister istemez kamu hukuku ile sıkı bir ilişki içine girmiştir (Süzek, 2012, s. 42- 43).

f. İş Hukukunda Yaptırım

İş hukuku alanında devlet, işçileri korumak amacıyla mutlak ve nispi emredici kurallar koymak suretiyle çalışma ilişkilerini adalet temelinde dengelemeye çalışmıştır. Doğal olarak öngörülen emredici kuralların fiilen uygulanabilmesi için yaptırım gücüyle desteklenmiştir. Belirtelim ki iş hukukuna özelliğini veren yönlerden biri de bu hukuk dalındaki yaptırımların çok sayıda çeşitli ve kendine özgü nitelikler taşımasıdır. İş hukuku kurallarına aykırı davranışlara uygulanacak yaptırımlar hukuki, cezai, idari ve disiplin niteliktedir. Bunları şöyle sıralamak mümkündür:

1. Hukuki Yaptırımlar (Özel Hukuk Yaptırımları)

a. İşverene Uygulanan Yaptırımlar: İşverene uygulanan özel hukuk yaptırımları; hukuka aykırı işlemin geçersiz sayılması, işçilere verilen zararlar nedeniyle tazminat ödenmesi ve eski halin iadesi şeklinde orataya çıkar.

b. İşçilere Uygulanan Yaptırımlar: İş hukukunda işçilere uygulanan hukuki yaptırımlar esas itibarıyla iş sözleşmesinin geçersizliği, zarar tazminatı ve işten çıkarmadır.

2. İdari Yaptırımlar: İş yasalarında öngörülen emredici kurallar kamu hukuku yaptırımları (idari yaptırımlar ve cezai yaptırımlar) ile desteklenmiştir. Devlet koyduğu emredici iş hukuku kurallarının etkin bir biçimde uygulanabilmesi için "iş teftişi" yoluyla denetlemekte ve kuralları ihlal edenleri kamu hukuku yaptırımlarına tabi tutmaktadır. İş mevzuatındaki idari yaptırımlar, idari para cezası veya işin durdurulması, işyerinin kapatılması, işçilerin çalışmaktan alıkoyması gibi idari önlemler biçiminde ortaya çıkmaktadır.

3. Ceza Yaptırımları: Çalışma yaşamını düzenleyen kurallara aykırı hareket edilmesi durumunda başvurulacak cezai yaptırımlardır. Bu yaptırımların biçimine sosyal ceza da denilmektedir. Sosyal ceza hukuku normları, caydırıcı ve önleyici özellikleri ile iş hukukunun etkinliğinin artmasında ve fiilen uygulanmasında önemli araçlar oluştururlar. Bu yaptırımlar, bireysel ve toplu iş yasalarında yer alan yaptırımlar şeklinde karşımıza çıkabildiği gibi doğrudan ceza kanununda yer alan cezalar şeklinde de söz konusu olabilir. Örneğin iş kazaları sonucu ölümlerde veya yaralanmalarda haksız fiile öngörülen ceza, Ceza Kanunu'nun ilgili maddelerine göre belirlenmektedir. Ayrıca Türk Hukuk sisteminde iş mevzuatı ceza hükümlerinde boşluk bulunan hallerde genel kanun olan Türk Ceza

Kanunu uygulanmaktadır. Nitekim Türk Ceza Kanunu'nun 5. maddesine göre "Bu kanunun genel hükümleri, özel ceza kanunları ve ceza içeren kanunlarda-ki suçlar hakkında da uygulanır" denilmektedir. Dolayısıyla sosyal ceza hukuku bir yandan iş hukukuna diğer yandan ceza hukukuna bağlıdır (Süzek, 2012, s. 115 vd.).

4. Disiplin Cezaları: İş hukukunda işverenlere belirli koşulların varlığı halinde işçilere disiplin cezası verme yetkisi tanınmıştır. Bunlar, uyarı, kınama, ücret kesintisi, işin veya işçinin değiştirilmesi, geçici işten uzaklaştırma ve işten çıkarma şeklinde uygulanabilen yaptırımlardır. Belirtelim ki işverenin bu cezaları verebilmesi için geçerli bir hukuki dayanağı bulunmalıdır. Ayrıca yaptırım iş mevzuatında yer alan kurallar ve hukukun genel ilkeleri göz önünde tutularak belirlenmektedir (Süzek, 2012, s. 122- 123).

II. İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

1. İşçi

İş Kanunu'nun 2. maddesinin birinci fıkrasına göre "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye" işçi denir. Ayrıca İş Kanunu'nun 8. maddesinin birinci fıkrasına göre "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." Görüldüğü gibi iş sözleşmesi; iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır. Gerek İş K. md. 1 gerekse İş K. md. 8'deki düzenleme işçi sıfatının kazanılmasını iş sözleşmesinin varlığına dayandırdığından her şeyden önce ortada tarafların serbest iradeleri ile kabul edilmiş bir sözleşme ilişkisinin bulunması zorunludur.

4857 sayılı Kanun anlamında işçi sayılmak için, iş sözleşmesine göre çalışmak ve Kanun'un 4. Maddesinde gösterilen istisnalar içinde yer almamak yeterlidir. Bu şartlarla çalıştığı sürece inşaatta çalışan bir amele de masa başında çalışan bir sekreter ya da mühendis de işçidir. İş Kanunu, fıkri çalışma, bedeni çalışma ayrımı yapmaksızın iş sözleşmesiyle bir işverene bağımlı çalışan herkesi işçi saymaktadır (Şakar, 2006, s. 51). Ne var ki, bir işyerinde çalışan ve işçi benzeri konumda olan çırak ve stajyerleri işçi olarak değerlendirmek mümkün değildir. Çünkü çıraklar, 4702 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre çırak; "çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğinin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını, iş içerisinde geliştiren kişi(ye)" denir (md. 3/1. c). Kanun maddesinin düzenlenme biçiminde de açıkça anlaşıldığı üzere çırak, çıraklık sözleşmesiyle bir işyerinde meslek veya sanat öğrenen kişidir. Dolayısıyla çıraklık sözleşmesi iş sözleşmesinin bütün unsurlarını taşımamaktadır. Stajyerler ise çıraklardan farklı olarak, bir meslek hakkında kuramsal bilgilere sahip olup, iş yerindeki uygulamaları izleyerek uygulamaya yönelik mesleki bilgilerini geliştiren kişilerdir. Özellikle yüksek öğrenim döneminde işyerlerinde staj yapan öğrencilerle ücret karşılığında belirli bir iş gömek üzere iş sözleşmesi kurulmadığından bunlar işçi sayılmazlar (Süzek, 2012, s. 138).

2. İşveren

İş Kanunu'nda işveren işçi kavramı esas alınarak tanımlanmıştır. İş Kanunu'nun 2. maddesinin birinci fıkrasına göre "işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren..." denir. Kanunun bu hükmünde yer alan tanıma göre işveren bir gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan bir kurum veya kuruluş olabilir. Tüzel kişi işverenin bir özel hukuk tüzel kişisi (şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika gibi) veya kamu hukuku tüzel kişisi (KİT, üniversite, belediye gibi) olması mümkündür. (Süzek, 2012, s. 140).

İşveren iş görme ediminin alacaklısı olan ve işçiye en üst düzeyde emir ve talimat veren kişidir. Kuşkusuz birçok durumda işveren bu iki özelliği birden taşır. Daha açık bir ifade ile işveren hem işin görülmesini isteme hem de işçilere emir ve talimat verme hakkına sahiptir. Ancak bazı durumlarda iş ilişkisinde işin görülmesini ve talimatlara uyulmasını isteme hakkının değişik kişilerde toplanması mümkündür. Örneğin, işletme sahibinin yaş küçüklüğü nedeniyle hukuki işlem ehliyetine sahip olmaması halinde, işletme sahibi küçük, iş görme ediminin alacaklısı sıfatıyla işin görülmesini isteme hakkına sahip olacak, yönetim hakkı ve emir ve talimat verme yetkisi ise yasal temsilcileri tarafından kullanılacaktır. Benzer şekilde iflas halinde müflis iş görme ediminin alacaklısı, iflas masası ise emir ve talimat verme yetkisine sahiptir. Tüzel kişi işverenleri için, iş sözleşmesinin tarafı olan tüzel kişi işin görülmesini isteme hakkına sahiptir. Buna mukabil yönetim hakkı, emir ve talimat verme yetkisi ise zorunlu olarak tüzel kişinin "organı" (genelde yönetim kuruldur) tarafından kullanılacaktır. (Süzek, 2012, s. 141 vd.).

İş hukukunda işveren bu sıfatından dolayı bazı yükümlülüklerle sahip bulunduğu gibi aynı zamanda birçok sorumluluğun da doğrudan muhatabıdır. İşverenin, iş mevzuatından veya iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda işçiye karşı hukuki, idari ve cezai sorumluluğu söz konusudur (Süzek, 2012, s. 150).

3. İşveren Vekili

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 5. fıkrasına göre "işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir." Kanunun bu tanıma göre bir kişinin işveren vekili sayılabilmesi için iki unsuru taşıması gerekir. Bunlardan birincisi işveren adına hareket etmek diğeri ise işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almaktır. Bu düzenleme ile kanun işveren vekili tanımını çok geniş tutmuştur. Örneğin işveren adına hareket eden ve yönetim de görev alan genel müdür, departman müdürleri, şefler ve usta başları kendilerine verilen yetki alanı ile sınırlı olmak üzere işveren vekili sayılacaktır. Belirtelim ki bir kimseye işveren tarafından belirli bir konuda doğrudan doğruya temsil yetkisi verilmiş ise, temsil ilişkisinin gereği olarak işveren vekilinin yaptığı hukuki işlemler başka herhangi bir işleme gerek kalmaksızın işverenin hukuki alanında hüküm ve sonuç doğurur (6098 TBK md. 40). Nitekim İş Kanunu'nun 2. maddesinin 5. fıkrasında "işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur." denilmek

suretiyle işveren vekili ile işveren arasındaki doğrudan doğruya temsil ilişkisinin varlığı ve sonuçları kabul edilmektedir (Süzek, 2012, s. 184; Şakar, 2006, s. 61). Şayet işveren vekili ile işveren arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayanarak kurulmuş ise işveren vekili hukuki açıdan çift görünümlü bir nitelik kazanmaktadır. İşveren vekili, işverene karşı işçi, işçilere karşı işveren vekili sıfatını taşıyacaktır. Bu durumu İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası "İşveren vekili sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz" diyerek hüküm altına almıştır. Nitekim Yargıtaya göre işveren vekilliği hukuki açıdan bir işveren temsilciliğinden ibaret olup, işveren vekili ile işveren arasındaki temsil ilişkisi iş sözleşmesine dayandığından işveren vekili şahsında hem temsilcilik hem de işçilik niteliğinin mevcudiyeti söz konusudur. Dolayısıyla işveren vekili sıfatı işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri etkilemez (Süzek, 2012, s. 185).

4. Alt İşveren

Uygulamada ve kimi yasalarda taşeron veya aracı olarak bilinen alt işveren kavramı, teknolojik gelişmelerin, uzmanlaşmaya dayalı bir iş bölümü dayatması neticesinde ortaya çıkan bir iş ilişkisi biçimidir. Alt işveren ilişkisinde, bir işveren başka bir işverene ait işyerinde belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alıp kendi işçilerini çalıştırması olgusuyla kendini gösterir. İşverenler işyerlerinde yürüttükleri mal ve hizmete ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektiren işleri alt-işverene yaptırarak üretim maliyetlerini azaltmaya çalışmaktadır. Ancak alt işverene iş verme, işçi istismarına yol açabileceği için İş Kanunu asıl işveren-alt işveren ilişkisini ayrıntılı bir şekilde düzenlemiştir. Belirtelim ki İş Kanunu alt işvereni değil alt işveren ilişkisini tanımlamaktadır. İş Kanunu'na göre, "...bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretiminin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde yapılacak işin gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini yalnız bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren arasında kurulan ilişkiye, asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir" (İş K. md. 2/f. 7). Hukukumuzda alt işveren kurumu İş Kanunu'nun 2. maddesinin 7-10 fıkraları ile 27.09.2008 tarihli 27010 sayılı resmi gazetede yayımlanan Alt İşverenlik Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere göre alt işveren ilişkisinin kurulması için şu koşulların varlığı gerekmektedir (Süzek, 2012, s. 152; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2006, s. 42- 43; Adal, 2008, s. 597; Aydın, 2008, s. 160-188; Çankaya ve Çil, 2006, s. 17-27; Mollamahmutoğlu, 2011, s. 152 vd., Çelik, 2011, s. 45 vd.; Uçkan, 2012, s. 75- 76);

■ *İşyerinde işçi çalıştıran asıl işverenin varlığı.*

■ *Alt işverenin işçilerinin asıl işverenin işyerinde çalışması.*

■ Alt işveren işçilerinin "yardımcı işlerde" veya "asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde" çalıştırılması.

■ *Alt işverene verilen işin işyerinde yürütülen mal ve hizmete ilişkin olması.*

■ *İşçilerin yalnızca asıl işverenin işyerinde çalıştırılması.*

Müteselsil sorumluluk. Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden do-

ğan yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte sorumlu olmaktadır. Dolayısıyla alt işverenin işçisi, çalışma ilişkisinden doğan bir hakkını asıl ve alt işverenden birlikte veya bunlardan dilediğine başvurarak talep edebilmektedir.

Muvazaa. Alt işveren uygulamasının istismar edilmesinin ve işçinin haklarını kısıtlamak için kötüye kullanılmasının önlenmesi amacıyla asıl işveren-alt işveren ilişkisine bazı sınırlamalar getirilmiştir. Bu sınırlamalara uyulmaması ve muvazaa durumunda ise, alt işverenin işçileri baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem görmektedir. Kanuna karşı hile olarak da adlandırılan muvazaa, tarafların, üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, gerçek iradelerine uymayan bir işlem yapmaları, fakat görünürdeki bu işlemin geçerli olmayacağı konusunda anlaşmalarıdır. Alt İşveren Yönetmeliğine göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaa olarak kabul edilen başlıca durumlar şunlardır;

■ "1) İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini,

■ 2) Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini,

■ 3) Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini,

■ 4) Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri, ihtiva eden sözleşmeyi," (AİY md. 3/g)

5. İşyeri

İş Kanunu'na göre "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir" (md. 2/f. 1). Dolayısıyla arsa, bina, makine, alet, büro araçları, hammadde gibi maddi olan unsurlar; tecrübe, buluş, müşterilerle olan ilişkiler, teknik bilgi (know-how), patent, alacak hakkı gibi maddi olmayan unsurlar ile beşeri sermaye (emek) işyerinin temel unsurlarını oluşturmaktadır (Çelik, 2011, s. 58; Yenisey, 2007, s. 17- 25). İşyeri vasfının kazanılması için işyerinde görülmekte olan işin niteliği önem taşımaktadır. İşyerinde sanayi, ticareti hizmet sektörüne giren, beyin gücüyle veya kol gücüyle yapılan işlerin yürütülmesi mümkündür. Bu nedenle bir fabrika, otel, lokanta, banka, hastane, özel okul veya vakıf, işçi çalıştırıldığı taktirde, işyeri niteliği taşımaktadır.

Kanun'un 2. maddesinin 2. ve 3. fıkraları işyerine bağlı bulunan yerler ile eklenti ve araçları açıklamaktadır. Bu düzenlemeye göre "İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) dir." Kanun'un bu hükmüne göre işyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler işyerinden sayılacaktır. Ancak, madde gerekçesinde açıkça belirtildiği gibi bu konuda aynı teknik amaç ve aynı yönetimde örgütlenme koşulları aranmalıdır. Maddenin üçüncü fıkrasında yer alan "işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" ifadesi bu durumu desteklemektedir. Daha açık bir ifade

ile kanun işyerine bağlı yerlerin belirlenmesinde "işin teknik bir amaç için organize edilmesi üzerinde durmuştur." (Çelik, 2011, s. 59; Mollamahmutoğlu, 2008, s. 197)

Kanun'un md. 2/f. 2'e göre eklentiler "...dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler..." işyerinden sayılmaktadır. Sınırlı olmayan bir şekilde maddede sayılan bu yerler ile benzerlerinin (garaj, otopark) işyerinde takip edilen teknik amaçla ve bu bağlamda yapılan işlerle maddeten bir ilgisi bulunmamaktadır.

Ayrıca "eklenti" olarak ifade edilen yerlerin illaki işyerinin bünyesinde veya işyerinin işgal ettiği mekana yakın olması da gerekmez. Böyle olmakla birlikte, mevzuat gereği bazı eklentilerin işyerinden uzak olmaması gerekmektedir. Örneğin, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yöneteliğin 15. maddesinin birinci fıkrasına göre emzirme odasının işyerine en çok 250 metre uzaklıkta kurulması zorunludur. Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre şayet bu mesafe 250 metreden daha fazla uzaklıkta ise işveren, taşıt sağlamak ve yurt çalışma yerlerinden ayrı; ancak işyerine yakın bir yerde kurulmak zorundadır (Mollamahmutoğlu, 2008, s. 200).

Araçlar, işyerindeki işe ilişkin sonucun gerçekleşmesine katkıda bulunan ve işyerine bağlı yerlerle eklentiler dışında kalan tüm yerleri ifade eder. Dolayısıyla İş Kanunu md. 2/f. 2'ye göre "araçlar da işyerinden sayılır." (Mollamahmutoğlu, 2008, s. 201).

III. İŞ SÖZLEŞMESİ

1. İş Sözleşmesi Kavramı

İş sözleşmesi, serbestçe kurulan ve bir tarafın diğerine bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafınsa buna karşılık ücret ödemeyi üstlendiği özel hukuk sözleşmesidir (Akyiğit, 2010, s. 82). İş Kanunu'nun 8. maddesinin 1. fıkrasına göre "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." TBK md. 383'e göre de "Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir." Ayrıca İş Kanunu md. 2/f. 1'de "işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir" hükmüne yer verilmiştir. Kanunun tanımında açıkça anlaşıldığı üzere iş sözleşmesi; a) iş görme, b) ücret, c) bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır (Süzek, 2012, s. 235; Çelik, 2011, s. 77- 78).

Bireysel iş hukukunun temellerini oluşturan iş sözleşmesi genel olarak iş görme sözleşmeleri arasında yer alan ve fakat diğer iş göreme sözleşmelerinde (vekalet/ eser sözleşmelerinden) kimi yönleriyle farklılıklar taşıyan bir özel hukuk sözleşmesidir (Akyiğit, 2010, s. 81).

2. İş Sözleşmesinin Unsurları

a. İş Görme Unsuru

İş sözleşmesinden söz edebilmek için, herşeyden önce bir iş görme ediminin üstlenilmiş bulunması gerekir (İş K. md. 8, TBK md. 393). Burada söz konusu olan

iş, bir gerçek kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her türlü çalışmasıdır. İş görme borcunun konusunu oluşturan iş, bedensel, düşünsel, teknik, sanatsal ve bilimsel vb. olabilir (Süzek, 2012, s. 236). Belirtelim ki iş görme edimi, iş sözleşmesinden doğan işçinin temel borcudur.

b. Ücret Unsuru

İş edimi açık veya zımni olarak kararlaştırılan bir ücret karşılığında taahhüt edilir. Bu nedenle ücret de iş görme unsuru gibi iş sözleşmesinin temel unsurudur. İş sözleşmelerinde bir işin görülmesi, diğer tarafın bir ücret ödemesi kararlaştırıldığında vaad olunur (İş K. md. 8 ve 32, TBK md. 393). Dolayısıyla bir ücret söz konusu olmadıkça iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez. Hatır için veya ahlaki gerekçelerle yapılan ücretsiz çalışmalar iş sözleşmesinin kurulmasına yol açmaz (Süzek, 2012, s. 236; Mollamahmutoğlu, 2008, s. 258).

Ücretin, iş sözleşmesinin zorunlu unsuru olması, bunun mutlaka sözleşmede açıkça belirtilmesi anlamına gelmemektedir. Yapılan iş için bir ücret ödemesinin gerekli ve olağan olduğu iş ilişkisinden anlaşılıyor ise kural olarak taraflar arasında ücretin kararlaştırıldığı kabul edilmelidir. Nitekin Yargıtay, verdiği bir icthadı birleştirme kararında "çalışmanın ücretsiz oluşu ile ücretli olupta bu ücretin belli edilmemiş bulunmasını birbirinden süphesiz ayırt etmek gerekir. İlkinci halde, şayet diğer usurlar varsa, salt ücretin belli edilmemesinden ötürü iş sözleşmesinin yokluğundan söz edilemez. Böyle bir durumda ücret, asgari ücretten az olmamak üzere, rayış esas üzerinden belli edilir." Nitekim, TBK md. 401'de yapılan düzenleme ile "İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu sözleşmede belirlenen, sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür" denilerek ücretin mutlaka açıkça belirtilmesi gerekmediğini hüküm altına almıştır (Süzek, 2012, s. 236). Belirtelim ki ücret alacağı ile iş edimi arasında doğrudan karşılıklı nedensellik bağı mevcuttur (Mollamahmutoğlu, 2008, s. 260).

c. Bağımlılık Unsuru

İş Kanunu'nun 8. maddesinin 1. fıkrası ile TBK 393. maddesinin 1. fıkrası bir tarafın (işçi) "bağımlı olarak" iş görmeyi üstlenmesinden söz edildiğine göre bağımlılık iş sözleşmesinin diğer unsurunu oluşturur. Bağımlılığın iş sözleşmesinin belirleyici bir unsuru olduğu Yargı Kararlarında da açıkça ortaya konulmuştur. Anayasa Mahkemesi'nin verdiği bir karara göre "Hizmet akdi üç unsuru kapsar: 1. İş Unsuru, 2. Ücret Unsuru, 3. Bağımlılık Unsuru. Bu akdi, iş görmeye ilişkin diğer akidlerden ayıran bu bağımlılık unsurudur. Hizmet akdinde iş az veya çok işverene bağlıdır. Yani o çalışmasını işverenin gözetimi ve denetimi altında yapar. Aynı şekilde Yargıtay da birçok kararında bağımlılık ilişkisinin iş sözleşmesinin zorunlu unsuru olduğunu hükme bağlamıştır (Süzek, 2012, s. 237). Belirtelim ki iş sözleşmesinde yer alan bağımlılık unsuru ekonomik veya teknik bir bağımlılık değil kişisel ve hukuki bir bağımlılıktır. (Akyiğit, 2010, s. 85; Süzek, 2012, s. 238).

Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini konusu iş görme olan diğer sözleşmelerden ayırt edici niteliktedir. "İstisna sözleşmesi (Eser Sözleşmesi)", taraflardan birinin (yüklenici müteahhidin) bedel karşılığında diğer tarafa (iş sahibine) eser

meydana getirmeyi üstlendiği bir sözleşmedir (TBK md. 470). İstisna sözleşmesinde, iş sözleşmesinden farklı olarak yüklenicinin veya müteahhidin, sözleşmenin diğer tarafından (iş sahibinden) emir ve talimat almaksızın bir eserin meydana getirilmesi için bağımsız bir şekilde çalışması söz konusudur. Sadece işin sonucundan sorumludur ve bağımsız çalışan işyeri ve iş sahibi olan kişidir.

3. İş Sözleşmesinin Özellikleri (Hukuki Nitelikleri)

1. Özel Hukuk Sözleşmesi Olması

2. İşçinin Kişiliğine Bağlı Bir Sözleşme Olması

3. Devamlı Bir Sözleşme Olması

4. Karşılıklı Borç Yükleyen Bir Sözleşme Olması

4. İş Sözleşmesinin Yapılması

a. Tarafların Ehliyeti

İş sözleşmesi diğer sözleşmelerde olduğu gibi işçi ile işverenin karşılıklı birbiri- rine uygun irade beyanında bulunmaları ile kurulur. İş sözleşmesi kurma iradesi açıkça beyan edilebileceği gibi örtülü (zımni) de olabilir (TBK md. 1/f. 1-2). Türk Borçlar Kanunu'nun 394. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, bir kimse durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında iş sözleşesi örtülü olarak kabul edilmiş sayılır (Süzek, 2012, s. 311). İş sözleşmesi yapma ehliyeti, medeni kanunun ehliyeteye ilişkin hükümleri çerçevesinde belirlenmektedir. Medeni Kanun'a göre, fiil ehliyetine sahip kimseler, kendi fiilleriyle hak edinebilir, borç altına girebilirler (MK. md. 9). Ayırt etme gücüne (temyiz kudretine) sahip, ergin (reşit) ve kısıtlı (mahcur) olamayan kişilerin fiil ehliyeti vardır (MK md. 10). Bu kişiler iş sözleşmesi yapabilir. Ayırt etme gücü bulunmayan kişi iş sözleşmesi yapamaz, yaparsa sözleşme geçersiz olur. Ayırt etme gücüne sahip olmakla beraber ergin olmayan veya kısıtlı olan kişinin yapacağı iş sözleşmesinin hüküm ifade etmesi veli veya vasisinin iznine bağlıdır (Çelik, 2011, s. 119; Süzek, 2012, s. 312). Belirtelim ki, işverenin tüzel kişi olması halinde iş sözleşmesi tüzel kişinin yetkili organı (somut işveren) tarafından yapılır (MK md. 50).

b. İş Sözleşmesinin Şekli

İş sözleşmesi kural olarak herhangi bir şekle tabi değildir; yazılı, sözlü veya üstü örtülü biçimde yapılabilir (İş K. md. 8/f. 1, TBK md. 394/f. 1). Fakat bazen bizzat bir kanun hükmü, bazen de bir TİS hükmüyle iş sözleşmesinin belli bir şekle uyularak yapılması öngörülmüş olabilir. Örneğin İş K. md. 11 belirli süreli iş sözleşmelerini, md. 14 çağrı üzerine çalışmayı ve md. 16 takım sözleşmesinin yazılı yapılmasını hüküm altına alır (Süzek, 2012, s. 313; Akyiğit, 2012, s. 97).

c. İş Sözleşmesi Yapma Özgürlüğü (Serbestisi) ve Sonuçları

Anayasanın 48. maddesi "Herkes dilediği alanda çalışma ve hürriyetine sahiptir" diyerek kural olarak kişilere diledikleri şekilde hukuki ilişkiler kurmak, değiştirmek ve ortadan kaldırmak hakkını tanımıştır. Anayasa'ya göre tam bir irade özerkliği söz konusudur. Belirtelim ki Anayasanın tanıdığı sözleşme yap-

ma özgürlüğü ile Borçlar Hukuku alanındaki sözleşme özgürlüğü ilkesi (TBK md.26) İş Hukuku alanında da geçerlidir. İşçiler ve işverenler kural olarak, bir iş sözleşmesi yapıp yapmama, bu sözleşmeyi diledikleri kişi ile kurma ve ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilme (İş K. md. 9/f. 1) hakkına sahiptir. Ne var ki İş Hukukunda, iş sözleşmesi yapma özgürlüğü, bu hukuk alanının sosyal amacına uygun olarak, işçileri koruma kaygısıyla önemli sınırlamalara tabi tutulmuştur. Bu sınırlamalar bazı hallerde iş sözleşmesinin kurulmasının yasaklanması, bazı hallerde ise işverenlere iş sözleşmesi yapma zorunluluğunun getirilmesi biçiminde ortaya çıkar (Süzek, 2012, s. 37).

İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin yasakları şu şekilde sıralamak mümkündür (Uçkan, 2012, 78-79):

■ **Kadın işçi çalıştırma yasağı.** İş Kanunu'na göre, kadınların maden ocakları, kanalizasyon ve tünel ocakları gibi yer ve su altında yapılan işlerde çalıştırılmaları yasaktır (md. 72).

■ **Çocuk ve genç işçi çalıştırma yasağı.** İş Kanunu'na göre 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitimine devam edenlerin eğitimine engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilmektedir (md. 71).

■ **Yabancı işçi çalıştırma yasağı.** Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'a göre, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde aksi belirtilmedikçe, yabancılar Türkiye'de çalışmaya başlamadan önce izin almak zorundadır.

İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin zorunlulukları ise şu şekilde sıralamak mümkündür (Uçkan, 2012, 79-80):

■ **Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu.** İş Kanunu'na göre işverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 özürlü, kamu işyerlerinde ise %4 özürlü ve %2 eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun bir işte çalıştırmak zorundadır (md. 30). Ayrıca Terörle Mücadele Kanunu'na göre kamu kuruluşlarının çalıştırdığı sürekli işçi kadrolarının %0.5'i oranında terör mağduru istihdam etme zorunluluğu da bulunmaktadır. İşverenler çalıştırmak zorunda oldukları bu işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlamaktadır. Ancak işverenin işçisi iken sakatlanan, eski hükümlü konumuna giren veya terör mağduru olan varsa, bu kişiler diğerlerine göre öncelikle işe alınmaktadır. Kanunda belirtilen oranda özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her işçi ve her ay için belirli miktarda para cezası uygulanmaktadır.

■ **İşçi kuruluşlarında yönetim görevi biten işçiyi çalıştırma zorunluluğu.** Sendika özgürlüğünün doğal bir sonucu olarak işçiler, bir sendikaya üye olabildikleri gibi, işyeri sendika temsilcisi, sendika şube yönetici veya merkez yönetim kurulu üyesi de olabilmektedir. Ancak bu son iki durumda görevlerini yapabilmek için işten ayrılmaları zorunludur. Yöneticilik görevi bir süre sonra sona eren işçinin eski işine dönerek işsiz kalmasını önleyen bir düzenlemeye Sendikalar Kanunu'nda yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre, sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldıkları için kendi istekleri ile çalıştıkları işlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek,

yeniden seçilmemek veya kendi istekleri ile çekilmek suretiyle son bulması durumunda ve ayrıldıkları işyerlerine yeniden dönmek istedikleri takdirde, işveren bu işçileri, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde, o andaki koşullarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır (md. 29).

■ **Askeri ve kanuni ödevden doğan sözleşme yapma zorunluluğu.** İş Kanunu'na göre, işveren kendi işinden askerlik veya yasal bir ödev nedeniyle ayrılmış bir işçiyi, boş yer olması durumunda, eski işine veya benzer bir işe almakla yükümlüdür. Kanuna göre, herhangi bir askeri veya kanuni bir ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler, bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işlerine geri dönmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işlerine veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere göre öncelik tanıyarak, o andaki koşullarla işe almak zorundadır. İşveren bu yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde, işe alınmak isteyen işçisine 3 aylık ücreti tutarında tazminat ödemek zorundadır (md. 31).

d. İş Sözleşmesinin Geçersizliği ve Sonuçları

İş sözleşmesinin geçersizliğinden anlaşılması gereken, hizmet sözleşmesi yapıldığı sırada mevcut bir olgu nedeniyle kesin olarak hüküm doğurmadığı veya doğurmayabileceği durumunun söz konusu olduğu durumdur. Daha açık bir ifade ile iş sözleşmesinin kurucu unsurlarını oluşturan karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarının bulunmaması durumunda sözleşme hukuken varlık kazanmaz, yokluk söz konusudur. Belirtelim ki, iş sözleşmesinin kuruluş anında mevcut bir nedenle arzulan hukuki sonuçları doğurmayacağının kesinlik taşıdığı ve taraf iradelerinin de bunu önleme konusunda yetersiz kaldığı "kesin geçersizlik (kesin hükümsüzlük)" söz konusudur. İş sözleşmesi taraflarının gerekli fiil ehliyetine sahip bulunmaması, varsa sözleşme yapılırken geçerlilik şekline uyulmaması; sözleşme konusunun TBK md. 27/f. 1'de ifade edilen kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya imkansız...." ise kesin hükümsüzdür. Ayrıca sözleşmenin muvaazalı yapılması, şekil noksanlıkları, toplu iş sözleşmesine aykırılık taşıması durumunda da kesin hükümsüzlükten söz edilebilecektir (Akyiğit, 2010, s. 113; Süzek, 2012, s. 332).

TBK md. 27'ye göre iş sözleşmesinin geçersizliği üç nedene dayanır. Bunlardan birincisi hukuka aykırılıktır; sözleşmenin emredici hukuk kurallarına, kanunun yasaklayıcı hükümlerine, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırılık halleri bu kategorinin içinde yer alır. İkincisi ahka aykırılıktır. Üçüncüsü ise iş sözleşmesinin konusunun imkansız olmasıdır.

Hukuka Aykırılık; Hukuk düzeninde yer alan objektif nitelikteki kurallara aykırılıktır. Bu kategori içinde yer alan "emredici hükümler", taraf iradeleleriyle aksinin kararlaştırılması mümkün olmayan, mutlak uygulanması gereken normlardır. Hukuka aykırılık içinde yer alan kamu düzeni, zamana ve ülkeden ülkeye farklılık göstermekle beraber kamu düzeninin, toplumun temel yapısı ve temel çıkarları ile hukuk düzeninin özünde yer alan değer ve düzen ilkelerinin tümünün korunmasını amaçlayan bir ilkedir. Kişilik haklarını korumayı amaçlayan kurallar da emredici niteliktedir ve bu kurallara aykırı iş sözleşmeleri ge-

çersizdir (MK md. 23/f. 2, TBK md. 27/f. 1). Kişilik hakları, sıkı sıkıya kişiye bağlı alan devri kabil olmayan, şeref ve haysiyet (onur), manevi bütünlüğü, kişisel ve meslek saygınlığını, özel yaşam alanını, ahlaki değerlerini, özgürlüğünü, sağlığını, bedensel ve ruhsal bütünlüğünü kapsar (Süzek, 2012, s. 333-334).

Ahlaka Aykırılık; TBK md. 27/f. 1'e göre ahlaka aykırı iş sözleşmeleri geçersizdir. Belirtelim ki ahlaka aykırılık, sadece sözleşmeciler tarafından birinin ahlak anlayışına göre değil, toplumun geneline ait ahlak anlayışına aykırı olarak kurulmuş ise geçersiz sayılacaktır.

İmkansızlık; İş sözleşmesinin, konusunun, sözleşme yapılırken imkansız bulunması da sözleşmeyi geçersiz kılar. TBK md. 27/f. 1'e göre "konusu imkansız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür." Bu imkansızlık fiili olabileceği gibi hukuki de olabilir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, imkansızlığın sözleşmenin yapıldığı anda mevcut olmasıdır. Ayrıca imkansızlık herkes için olmalıdır. İşte bu tür imkansızlığa "baştaki objektif imkansızlık" denir ve bu durum sözleşmeyi geçersiz kılar. Sözleşme yapıp ifaya geçildikten sonra sözleşme konusunun imkansızlaşması "sonraki imkansızlık" olarak anılır ve sonraki imkansızlık sözleşmeyi geçersiz kılmaz (TBK md. 112). Ancak, borçlunun sorumlu (kusurlu) olduğu sonraki imkansızlık borç ilişkisini sona erdirir (TBK md. 136) (Süzek, 2012, s. 335; Akyiğit, 2010, s. 116).

İş sözleşmesinin kesin hükümsüzlükle sonuçlanacağı diğer bir husus "irade sakatlıkları" diye anılan "hata", "hile" ve "tehdit" olgusudur. İş sözleşmesini kurmaya yönelik irade açıklamalarının (en az birinin) hata/hile/tehdit altında yapılmış olması durumunda iş sözleşmesi "iptal edilebilir" bir hal kazanır. Aksi halde sözleşmenin geçerli olduğu kabul edilir. Aynı sürece tabi tutulan bir diğer geçersizlik nedeni "gabin" liktir. Sömürülen tarafın belli bir sürede iş sözleşmesini iptal etmek suretiyle kesin geçersiz kılması mümkün olduğu gibi sözleşmenin iptalini istemeyerek geçerli kılması da mümkündür (Akyiğit, 2010, s. 113-114).

5. İş Sözleşmesi Türleri

Anayasa'da düzenlenen sözleşme serbestisi ilkesi gereğince ve İş Kanunu'na göre, taraflar Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun iş sözleşmesi düzenleme hakkına sahiptir. Başlıca iş sözleşmesi türleri şunlardır:

■ **Sürekli-süreksiz iş sözleşmesi.** Sürekli ve süreksiz iş sözleşmesi ayrımı esas itibarıyla sürekli iş ve süreksiz iş ayrımına dayanmaktadır. İş Kanunu'na göre "nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir" (md. 10). Dolayısıyla süreksiz işler üzerine kurulan iş sözleşmelerine süreksiz iş sözleşmesi, sürekli işler üzerine kurulan iş sözleşmelerine de sürekli iş sözleşmesi denilmektedir.

■ **Belirli süreli-belirsiz süreli iş sözleşmesi.** İş Kanunu'na göre, "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında (...) yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir" (md. 11). Dolayısıyla belirsiz süreli iş sözleşmeleri, tarafların yaptıkları sözleşmeye bir süre koymamaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi ise, bir sergi veya kongre or-

ganizasyonunun düzenlenmesi gibi işin belirli süreli olması durumunda veya bir araştırma projesinin veya inşaatın tamamlanması gibi belli bir işin tamamlanması söz konusu olduğunda veya hastalık ya da hamilelik gibi bir olgunun ortaya çıkması ile izinli olan işçinin yerine bu süre için yeni bir işçi alındığında ortaya çıkmaktadır. Bu tür esaslı objektif bir nedene dayanmadan yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri, baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir. Bunun yanı sıra esaslı ve geçerli bir neden olmadıkça üst üste (zincirleme) yapılan ve yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleri de baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir. Çalışma ilişkilerinde ilke, belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Belirli süreli iş sözleşmeleri ise, ancak yukarıda sayılan istisnai durumlarda yapılabilir. (Uçkan, 2012, 72)

■ **Tam süreli-kısmi süreli iş sözleşmesi.** Tam süreli iş sözleşmesi, kanunen belirlenmiş haftalık ve günlük çalışma süresini kapsayan sözleşmedir. İş Kanunu'na göre kısmi süreli iş sözleşmesi ise, normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde (2/3'ü kadar) daha az belirlenmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (md. 13). Kısmi süreli çalışma haftanın sadece belirli günlerinde tam gün, haftanın her günü belirli bir süre, haftanın bir ya da birkaç gününde belirli süre yapılabilir (Süzek, 2005: 216).

■ **Çağrı üzerine çalışmaya dayanan kısmi süreli iş sözleşmesi.** Çağrı üzerine çalışmada taraflar önceden belirli bir süre (hafta, ay, yıl) içinde işçinin toplam ne kadar süre çalışacağını belirlemekte ve işveren belirli bir süre önceden bildirmek kaydıyla işçiyi istediği zaman işe çağırma imkânına sahip olmaktadır (Süzek, 2005: 222). Çağrı üzerine çalışma, özellikle otel ve eğlence yerlerinde "ekstra işçi" adı altında çalıştırılan işçilerin varlığı ile yaygınlaşmaya başlamıştır (Çelik, 2003: 85). Çağrı üzerine çalışmaya dayanan iş sözleşmesinde, taraflarca aksi kararlaştırılmadıysa, haftalık çalışma süresi 20 saat olarak kabul edilmektedir. Bu tür iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçi, belirlenen sürede çalıştırılabilir veya çalıştırılmaz, ücrete hak kazanmaktadır. Sözleşmede aksi kararlaştırılmadıysa, işveren işçiye en az dört gün önceden çağrıda bulunmak ve her çağrıda işçiyi en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır (md. 14). (Uçkan, 2012, 73)

■ **Takım sözleşmesi.** İş Kanunu'na göre, "birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen, bu işçilerden birinin takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir" (md. 16). Uygulamada genellikle inşaat ve limanlarda yük taşıma işlerinde veya mevsimlik işlerde, kısa sürede ve aynı koşullarda işçi ihtiyacını karşılamak amacıyla takım sözleşmesi yapılmaktadır. (Süzek, 2005: 214; Güven ve Aydın, 2007: 68). Takım sözleşmesi çerçevesinde kurulan iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin ücretleri ise, takım kılavuzuna değil, her işçiye ayrı ayrı ödenmektedir

■ **Deneme süreli iş sözleşmesi.** İşe yeni başlayan bir işçi, işi, işvereni ve işyeri ile çalışma arkadaşlarını tanıyıp yeni çalışma koşullarına alışmak ve alışmaması durumunda işi bırakmak isteyebilir. Aynı şekilde işveren de işçinin çalışkanlığını, mesleki bilgi ve becerisini anladıktan sonra iş sözleşmesini kesinleştirmek ve işçiden memnun kalmaması durumunda da işçinin işine hemen son vermek isteyebilir. Bu çerçevede tarafların birbirini tanımaları ve deneme-

leri için iş sözleşmesinde belirli bir süre kararlaştırmaları durumunda deneme süreli iş sözleşmesi ortaya çıkmaktadır (Çelik, 2003: 87). Deneme süresi, süresi belirli olsun veya olmasın sürekli iş sözleşmeleri için söz konusu olabilir. Süreksiz iş sözleşmelerine deneme süresi konulamamaktadır. İş Kanunu'na göre, deneme süresi en çok iki aydır, ancak toplu iş sözleşmesine konulan hükümlerle bu süreyi dört aya kadar uzatmak mümkündür (md. 15). Deneme süresi içinde işçi veya işveren, bildirim süresi vermeksizin ve herhangi bir tazminat ödemeksizin iş sözleşmesini derhal sona erdirebilmektedir. Ancak bu durumda işçinin o zamana kadar çalıştığı süreye ilişkin olan ücreti ve diğer hakları saklı bulunmaktadır. Deneme süresi sonunda tarafların birbirleriyle bağlı kalmak istemeleri durumunda ise, yeni bir iş sözleşmesi yapılmamakta ve tarafların tüm hak ve borçları işçinin ilk kez çalışmaya başladığı tarihten itibaren işlemeye başlamaktadır (Güven ve Aydın, 2007: 69; Uçkan, 2012, 74).

■ **Ödünç iş ilişkisi sözleşmesi.** Geçici iş ilişkisi, bir işverenin kendi işçisini geçici bir süre çalışmak üzere, bir başka işverenin emrine vermesiyle oluşmaktadır (Adal, 2008: 592). Bir başka ifadeyle, geçici iş ilişkisinin olabilmesi için işçinin ödünç veren işverenin işyerinde çalışmayıp, belirli ve geçici bir süreyle ödünç alan işverenin yanında çalışmaya devam etmesi gerekmektedir. Bu nedenle geçici iş ilişkisinde ödünç veren işveren, ödünç alan işveren ve ödünç alınıp-verilen işçi olmak üzere üç taraf yer almaktadır.

İş Kanunu'na göre işveren, devir sırasında işçinin yazılı iznini alarak kendisini aynı holdinge, şirketler topluluğuna dahil bir işyerine veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme borcunu yerine getirmek üzere geçici olarak devredebilmektedir (md. 7). Bir başka ifadeyle, işçinin aynı holding veya şirketler grubu içindeki şirketlerden birinden diğerine devri durumunda, ödünç verilen işçinin yeni çalışacağı işyerinde aynı veya benzer bir işi yapması koşul değildir. Ancak holding ve şirketler grubunun dışında bir başka işverene ödünç verilen işçinin, işyerinde yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması gerekmektedir. Geçici iş ilişkisi altı ay süreyle ve en çok iki kez tekrarlanabilmektedir, dolayısıyla geçici iş ilişkisi en fazla 18 aylığına kurulabilmektedir. Geçici iş ilişkisinde ödünç veren işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam etmektedir. Ancak ödünç alan işveren, işçinin kendi yanında çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden ödünç veren işverenle birlikte sorumlu olmaktadır. İş Kanunu'na göre ücret ödeme yükümlülüğü ödünç veren işverende olmakla birlikte, ödünç veren ve alan işverenler arasında yapılan ödünç işçi sözleşmesinde, ücretin ödünç alan işveren tarafından ödenmesine de karar verilebilmektedir (Odaman, 2007: 151). Ancak geçici iş ilişkisinde ödünç alan işveren, işçiye talimat verme yetkisinin yanı sıra sağlık ve güvenlik önlemlerini almak, gerekli eğitimi vermekten doğrudan sorumlu bulunmaktadır. (Uçkan, 2012, s. 75)

IV. İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN TARAFLARIN BORÇLARI

1. İşçinin Borçları

a. İşgörme Borcu

İşçinin temel borcudur. İşçiye iş sözleşmesiyle üstlendiği işin yapılması yükü-

kümünü yükler. İş sözleşmesi yapılırken işçinin kişiliği dikkate alınarak yapıldığından, kural olarak işgörmeye borcunun bizzat kişi tarafından yerine getirilmesi gerekir. Kendi yerine başkasını çalıştıramaz, fakat yanında yardımcı kişi çalıştırabilir. İşçi, işgörmeye borcunu henüz sağlığında başkasına devredemez. Ayrıca işçi öldüğünde işgörmeye borcu işçinin mirasçılara da geçmez (Akyiğit, 2010, s. 121). İşveren, işçiden belirlenen işten başka bir işin yapılmasını isteyemez. Ancak tarafların karşılıklı onayı ile işçinin yapacağı işi ve işyerini değiştirebilir. Ancak, işçinin işinde ve işyerinde esaslı değişiklik yoluna gidiliyor ise İş Kanunu'nun 22. maddesinde belirtilen usulün işletilmesi gerekir. (Akyiğit, 2010, s. 121-122)

İşyerinin veya iş sözleşmesinin devrinde iş görme borcunun yerine getirilmesi, İş K. md. 6/f. 1'e göre işyerinin devri halinde iş sözleşmesi bütün hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçer. İş sözleşmesinin devrinde ise "... ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir. Devir işlemiyle oluşan bütün hak ve borçlar ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır (TBK md. 329).

İşçi iş görme borcunu yerine getirirken işini özenle yapmakla yükümlüdür. TBK md. 396'ya göre "işçi, yüklendiği işi özenle yapmak zorundadır. İşçi işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür" (Süzek, 2012, s. 353). Şayet işçi, işini özenle yapmayıp işverene zarar verir ise işverenin uğradığı zararı temin etmekle yükümlüdür. TBK md. 400'e göre "işçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlık ve eğitim gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur."

b. İşverenin Talimatlarına Uyuma Borcu

İşçinin, işverene karşı kişisel bağlılığının bir gereği olarak, işverenin yönetim hakkı karşısında yer alan borcudur. İşçi, iş görme borcunu kendi keyfince değil işverenin verdiği emir ve talimatlara uygun biçimde yerine getirmek zorundadır. TBK md. 399'a göre "İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışları ile ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimatlar verebilir. İşçiler bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadır."

c. Sadakat Borcu

İşçinin, işverenin işi ve işyeriyle ilgili hukuken haklı menfaatlerinin korunması ve ona zarar vermemesi yükümlülüğünü kapsar. Dolayısıyla sadakat borcu iş sözleşmesiyle kurulan iş ilişkisinin taraflarının karşılıklı güveni ve sadakati temine dayanır. (Akyiğit, 2010, s. 125). TBK md. 396/f. 1'e göre "işçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakla davranmak zorundadır. -İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bununla birlik-

te işin görülmesi için kendine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür. -İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete giripemez. -İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkasına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde, işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür." Bu düzenleme ile işçinin sadakat borcu, asıl edim borcu olan işgörm borcunun yan edim yükümlülüğü olarak düzenlenmiştir. Örneğin işyerindeki bir yangın yahut sel baskını veya hırsızlık gibi zarar verici bir olayın söz konusu olması durumunda haber vermesi yada asıl durumlarda yıllık iznini kesip işe dönmesi gibi haller sadakat borcu içinde değerlendirilmektedir (Akyiğit, 2010, s. 125; Süzek, 2012 s. 359-360).

d. Rekabet Etmeme Borcu

İş sözleşmesinin devamı süresince işçinin işverenle rekabet etmemesi sadakat borcu içinde yer alan bir yükümlülüktür. Buna mukabil rekabet etmeme borcu ise sözleşmenin bitiminden sonra devreye giren bir borçtur. TBK md. 444'e göre "fil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir. -Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkanı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir." Kanun hükmünde de açıklandığı üzere, işçinin işin esasına hükmetmesi koşuluyla yazılı bir taahhüt (iş sözleşmesine konulan hüküm veya rekabet etmeme sözleşmesi) ile iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin işverenle rekabet edecek bir iş yaşamına girmesini yasaklayabilirler (Süzek, 2012, s. 362-363, Çelik, 2011, s. 141-142).

Ancak, rekabet yasağının işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye sokmaması gerekir. TBK md. 445/f. 1'e göre "Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz." Görüldüğü gibi rekabet yasağının, işçinin ekonomik geleceği açısından hakkaniyete aykırı ve ölçüsüz konu, süre ve yer bakımından aşırı sınırlamalara tabi tutulmaması gerekir. Rekabet yasağı yerindelik denetimine tabidir. TBK md. 445/f. 2 ye göre "Hakim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olduğu karşı edimi de hakkaniyete uygun bir biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı ve süresi bakımından sınırlandırabilir."

İşçinin, rekabet etmeme yasağına aykırı davranması halinde işverenin uğradığı bütün zararları tazmin etme yükümlülüğü söz konusudur. TBK md. 446 ya göre "Rekabet yasağına aykırı davranan işçi bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür. Belirtelim ki TBK'da sayılan be-

lirli koşulların varlığı halinde veya sözleşmenin taraflarınca kararlaştırılmasıyla ya da hakim tarafından indirilmiş süresi dolduğunda sona erer. TBK md. 447'ye göre "Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer. – Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer."

2. İşverenin Borçları

a. Ücret Ödeme Borcu

aa. Genel Olarak

Ücret, işçinin iş ifasının karşılığı olarak işverenin, iş sözleşmesinden doğan asıl edim yükümüdür. Ücret iş sözleşmesinin kurucu unsurudur. Ücretin olmadığı bir iş sözleşmesinin varlığı söz konusu olamaz. Ücret, işçinin ve ailesinin tek geçim kaynağıdır. Dolayısıyla iktisadi ve sosyal boyutu olan ücret, iş sözleşmesinin asli unsuru olarak bireysel çalışma ilişkilerinin en temel konularından birisini oluşturmaktadır. İş ediminin karşılığı olarak işçi açısından bir hak, işveren için ise karşı edim olarak borç niteliğini taşımaktadır. Ücret konusu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (Mollamahmutoğlu, 2011, s. 544-545, Süzek, 2005, 279; Kaya, 2012, s. 87).

ab. Ücretin Tanımı ve Özellikleri

Ücret, işçinin iş ediminin, işverene düşen karşı edimidir. Daha açık bir ifade ile ücret, işçinin iş görme borcuna karşılık, işverenin ödemeyi taahhüt ettiği meblağdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinin birinci fıkrasına göre "genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve parayla ödenen tutardır." Çalışma yaşamında sıkça kullanılan "**çıplak ücret**", "**temel ücret**", "**kök ücret**", "**giydirilmemiş ücret**" gibi kavramlarla kastedilen İş Kanunu'nda tanımı yapılan ücrettir. Ücretin tanımını İş Kanunu'nun ücrete ilişkin diğer hükümleri ile birlikte değerlendirdiğimizde, pozitif iş hukuku açısından ücretin beş unsur içerdiğini görmekteyiz. Bunlar (Mollamahmutoğlu, 2011. 545-456, Güven ve Aydın, 2007, 92-93, Süzek, 2005, 279-280, Demir, 2009, s. 136-137; Kaya, 2012, s. 87);

- **Ücret İşin Karşılığıdır.**
- **Ücret, nakdi bir ödemedir**
- **Ücret İşveren, İşveren vekili veya üçüncü kişiler tarafından ödenir**
- **Ücret Türk Parası ile Ödenmelidir**
- **Ücret Kural Olarak Dönemsel (periodik) Ödenmelidir**

ac. Ücret Türleri

Uygulamada ücret ödemeleriyle ilgili farklı sistemler söz konusudur. İş mevzuatımızda ücretlerin hangi esaslara dayanılarak hesaplanacağı ve ödeneceği konusunda değişik sistemler ve yöntemler kabul edilmiştir. Bu ücret türleri İş Kanunu'nda, Borçlar Kanunu'nda, Deniz İş Kanunu'nda, Basın İş Kanunu'nda ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer almıştır. Bu sistemle-

rin başlıcaları şunlardır (Mollamahmutoğlu, 2011, 557-560; Çelik, 2009, 143-150; Demir, 2009, 138-144; Güven ve Aydın, 2007, 93-96; Süzek, 2005, 281-286; Kaya, 2012, s. 88);

- *Zamana Göre Ücret*
- *Verime Göre (Akort) Ücret*
- *Yüzde Usulü Ücret*

ad. Ücret Ekleri

İşçinin yapmış olduğu iş karşılığı ödenen asıl ücreti yanında, kanun ve sözleşme uyarınca hak kazandığı **“ücret ekleri”** de vardır. Asıl ücretin tamamlayıcısı niteliğindeki bu ekler hakkında da aksine bir hüküm bulunmadığı sürece asıl ücret hakkındaki hükümler uygulanır. Uygulamada en çok karşılaşılan ücret ekleri arasında ikramiye, prim, komisyon ücreti, kardan pay alma gösterilebilir. Bu ücretleri kısaca açıklayacak olursak (Mollamahmutoğlu, 2011, 547-562, Demir, 2009, 140-144, Çelik, 2009, 146-150, Kaya, 2012, s. 89);

İkramiye: İkramiye asıl ücrete ek olarak işçinin yaptığı işe ve işyerine yaptığı katkıdan dolayı işverenin memnuniyetini ifade etmek amacıyla, noel, yılbaşı, bayram, kuruluş vb. gibi veya daha nadiren evlenme, doğum gibi işçiye şahsen ilgilendiren önemli ailevi olaylar nedeniyle işverenin verdiği bir miktar paradan ibarettir.

Prim: İşçinin bireysel olarak veya bir grup içinde üstün çabası doğrultusunda başarılı bir şekilde yapmış olduğu işi ödüllendirmek için kendisine ödenen ek bir ücrettir. Prim daha çok görülen işin niteliğini ve niceliğini arttırmak için ödenen bir ücret ekidir.

Komisyon (Aracılık- provizyon) Ücreti: Komisyon ücreti işçinin yaptığı veya aracılık ettiği işlemin değeri üzerinden yüzde miktarı ile verilen bir ücret ekidir. İşçi satılan mal veya yapılan işin değeri üzerinden ücret aldığından dolayı, bu ücret şekli akort ücrete benzer. Ancak burada işçi, işveren ile üçüncü bir kişi arasında kurduğu hukukten geçerli bir işleme aracılık ederek para kazanır.

Kârdan Pay Alma (Temettü İkramiyesi): İşletmenin karının bir bölümüne işçinin katılması olanağını sağlayan bir ek ücret biçimidir. Kârdan pay alma temel ücret olarak tespit edilemez, temel ücreti tamamlayan ek bir ücret olmak durumundadır.

ae. Ücretin Miktarının Belirlenmesi

Sözleşme özgürlüğü çerçevesinde, iş sözleşmesinin tarafları kural olarak ücretin miktarını serbestçe belirleyebilirler. Ancak İş Kanunu açısından ücretin miktarını belirlemede tarafların sahip olduğu serbesti temel olarak asgari ücret kurumu ile sınırlandırılmış bulunmaktadır. Taraflar (işçi-işveren) kural olarak kanuni asgari ücretin altında olmamak kaydıyla ücret miktarını serbestçe belirleyebilirler. Nitekim bu husus 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanunu'nun 401. maddesinde de ifade edilmiştir. Buna göre işveren işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür. (Mollamahmutoğlu, 2011, 563-564) Ayrıca **“eşit işe eşit ücret”** ilkesi uyarınca aynı miktarda

iş veya eşit değerinde bir iş için başta cinsiyet olmak üzere benzer durumda olan işçiler için farklı bir ücret tespiti söz konusu olamaz. (İş Kanunu md. 5)

Ücret işçi açısından tek geçim kaynağı iken, işveren açısından bir maliyet unsurudur. Dolayısıyla bir işçinin cebine giren ücret miktarı ile işverenin kasasından çıkan ücret miktarı farklıdır. İşveren açısından **“brüt ücret”** belirleyici olurken işçi için asıl olan **“net ücret”**tir. Brüt ücret, vergi, sigorta primi, sendika aidatı gibi yasal kesintiler yapılmadan hesaplanan ücret tutarıdır. Net ücret ise söz konusu yasal kesintiler yapıldıktan sonra işçinin eline geçen tutardır. Daha açık bir ifade ile brüt ücret, işverenin kasasından çıkan ücret tutarı, net ücret ise işçinin cebine giren ücret tutarıdır. Bu nedenle brüt ücretten yapılan kesintilerin miktarı arttıkça net ücretin seviyesi düşmektedir. (Mollamahmutoğlu, 2011, 565 vd.)

Mevzuatımıza göre asgari ücret: İşçilere normal bir çalışma günü karşılığında ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek **“ücret”** (**Asgari Ücret Yönetmeliği; (R. G. 01. 08. 2004, NO:25540) md. 4**) olarak tanımlanmıştır.

İş Kanunu kapsamında olsun veya olmasın iş sözleşmesiyle çalışan tüm işçiler asgari ücretle ilgili getirilen güvencelerin kapsamındadır (İş Kanunu md. 39/f. 3). Ayrıca devlet memurlarına ödenecek en düşük aylık da asgari ücretin altına düşmez. (657 sayılı DMK. md. 146) Asgari ücretin altında ücret ödeyen işveren, eksik ödenen işçinin ücret alacağına karşı sorumluluğunun yanında, ayrıca idari para cezası ödemekle yükümlü olur. (İş K. md. 102/f. 1) (Mollamahmutoğlu, 2011, 564-571; Süzek, 2005, s. 288-292, Kaya, 2012, 90)

af. Ücretin Ödenmesi: Ücret Ödeme Şekli, Yeri ve Zamanı

■ *Ücretin Ödeme Şekli:* İş Kanunu'nun 32/f. 1 uyarınca temel ücretin para ile ödenmesi gerekir. Aynı maddenin ikinci fıkrası kural olarak Türk parası ile ödenmesi, üçüncü fıkrası ise “emere muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi” yapılamayacağını hükme bağlamıştır. İş K. Md. 32/f. 1'e göre ücretin yabancı para olarak kararlaştırılması mümkün olmakla birlikte ücret ödemesi, ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile olması gerekir. Temel ücretin eki niteliğinde olan yan menfaatler, ayni(mal) olarak ödenebilir. Ayni ödemenin içeriğini eşya olarak yapılan her çeşit ödeme oluşturur. İşveren, kendinden kaynaklanan bir nedenle ayni ödemeyi yerine getiremiyorsa, bunun yerine ödemeyi nakden, para ile yapmak zorundadır. (Mollamahmutoğlu, 2011, 572-574, Çelik, 2009, 150-151, Süzek, 2005, 292-293)

■ *Ücretin Ödeme Yeri:* İş Kanunu Md. 32/f. 2'ye göre ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. 5754 sayılı kanunda İş Kanunu madde 32/f. 2'de yapılan değişiklikle belirli koşullar çerçevesinde ücret ve ücretin eki niteliğinde olan her türlü istihkakın banka hesabı vasıtasıyla ödenmesi zorunluluğu getirilmiştir.

■ *Ücretin Ödeme Zamanı:* Ücret kural olarak iş ifa edildikten sonra ödenir, İş Kanunu'na göre işçi ücreti en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. (Md. 32/f. 4) Ödeme

gününün tatile denk gelmesi durumunda ödeme tatili izleyen ilk iş günü yapılır. Dolayısıyla ücretin ödenmesi belirli ve sabit dönemler itibariyle yapılması zordur. Ücret ödenme zamanının ay ya da hafta gibi belirli ve düzenli aralıklardan oluşan dönemler itibariyle öngörülmesi gerekmektedir. İstisnaen, ücret iki duruma bağlı olarak ödeme zamanından önce ödenmesi söz konusu olabilir. Bunlardan biri, iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte, ücretin **muaccel** hale gelmesidir. Diğer ise işçi kanunda öngörülen koşullar varsa çalışması oranında hak etmiş olduğu ücretinin bir kısmının ödeme döneminden önce "avans" olarak ödenmesini talep edebilir (Mollamahmutoğlu, 2011, 575-580, Süzek, 2005, 295-296)

■ **Ücretin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları:** İş Kanunu'na göre "Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır." (İş K. md34/f. 1) Toplu iş sözleşmelerine dayanan ücret alacaklarında ise temerrüt faizi, 2822 sayılı kanunun md61/f. 2'de öngördüğü şekilde en yüksek işletme kredisi faizidir. Belirtelim ki ödenmeyen ücretlere ön görülen faizlerin uygulanabilmesi için işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. Ücret talep edilmesi gereken bir alacak olduğundan, yargı kararlarına göre yargı kararlarına göre, temerrüt faizi ihbardan sonraki ödenmeyen süre için, ihbar yapılmışsa dava tarihinden itibaren söz konusu olabilir. (Mollamahmutoğlu, 2011, 590-591) Muaccel olan ücretin faiziyle talep hakkı yanında ayrıca İş K. Md. 34/f1-2'ye göre ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden olmaksızın ücretin ödenmemesi nedeniyle işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu bireysel eylem, sayısal olarak toplu bir eylem niteliğini kazansa bile grev olarak nitelendirilmez. Bu nedenle işçilerin iş sözleşmeleri çalışmadıkları için fesih edilemez ve yerine yeni işçi alınamaz. Bu işler başkalarına yaptırılmaz. (Demir, 2009, 147) Ayrıca işçinin ücreti, kanun ve sözleşme hükümlerine uygun olarak zamanında ödenmediği için işçiye iş sözleşmesini derhal fesih hakkını da verir. (İş K. md. 24/f. II. (e))

■ **Ücret Alacaklarında Zaman Aşımı:** İş Kanunu'na göre ücret alacaklarında zaman aşımının süresi beş yıldır. (Md. 32/f son) Bu hükmün kapsamına fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile ikramiye ve prim gibi ücret ekleri ve diğer işçilik hakları da girmektedir. (Çelik, 2011, 156) Zaman aşımı alacağın muaccel olduğu tarihten yani ücret ödeme gününden itibaren işlemeye başlar. (TBK. md. 149) İşçinin devamlı çalışması zaman aşımının işlemesini durdurmaz. Bu nedenle işçinin iş sözleşmesi süresince doğan ücret alacaklarına ilişkin davalarda beş yıllık zaman aşımının iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren başlamayacağı açıktır. İş sözleşmesinin sona erip ermeyeceğine bakılmaksızın zaman aşımının süresi her ücret alacağı için ayrı ayrı işleyecek ve hesap olunacaktır. (Çelik, 2011, 156) Buna karşılık yıllık ücretli izin alacağına ilişkin zaman aşımının iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar. (İş K. md. 59/f. 1)

■ **Ücret Hesap Pusulası:** İşçiye ücretinin ödendiğini ispat yükü işverene aittir. Dolayısıyla ücretin ödenmesine ilişkin yargıya intikal eden uyuşmazlıklarda uygulamada "ücret bordrosu" olarak bilinen ücret hesap pusulası önem taşımaktadır. İş Kanunu'na göre işveren işyerinde veya işçinin banka hesabına yaptığı her türlü ödeme için işçiye bir pusula vermek zorundadır. Ücret hesabını gösterir pusulanın imzalı olması veya işyerinin özel işaretini taşıması şarttır. (İş K. md. 37)

ag. Ücretin Korunması (Güvencesi)

Ücret, işçinin ve ailesinin çoğu zaman tek geçim kaynağıdır. Bu yüzden başta İş Kanunu olmak üzere mevzuatımızda ücretin korunması ile ilgili çeşitli koruyucu hükümler getirilmiştir. Bu yasal hükümler şöyle sıralanabilir (Çelik, 2011, 157-162, Mollamahmutoğlu, 2011, 619-623, Demir, 2009, 151-158, Şakar, 2006, 150-153, Süzek, 2005, 302-309, Kaya, 2012, s. 93);

■ **Ücretin Haciz Devir ve Takas Edilememesi:** İş Kanunu'na göre işçinin aylık ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkalarına devir ya da temlik olunamaz. Ancak işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir olunacak miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır (İş K. md. 35). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre "işçilerin ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez, başkalarına devredilemez ve rehin edilemez. Ancak işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu orana dahil değildir. Nafaka alacaklılarının hakları saklıdır (md. 410). Yeni Borçlar Kanunu, İş Kanunu'na paralel bir düzenleme getirmekle beraber ayrıca ücretin rehin edilmesini de kapsama almıştır. Bunun yanında Türk Borçlar Kanunu md. 407/f. 2 "işveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir." düzenlemesine yer vererek işçinin rızası olmadıkça işçinin ücretinin takas edilmeyeceğini güvence altına almıştır.

■ **Yapı İşlerinde Çalışanlar İçin İpotek Hakkının Bulunması:** Medeni Kanuna göre gayrimenkul, inşaat işlerinde çalışan işçilerin ücret alacakları için o gayrimenkul üzerinde kanuni ipotek hakları mevcuttur. (4721 sayılı MK md. 893)

■ **İşçi Alacaklarının İmtiyazlı (Ayrıcalıklı) Olması:** İşverenin iflası halinde, işçinin ücret alacağı imtiyazlı alacaklar içinde ilk sırada gelir (İİK. md. 206). Haciz halinde de iflastaki imtiyazlı konumu korunur. Nitekim İİK md. 140'a göre md. 206'daki sıra gözetilerek icra memuru tarafından sıra düzenlenecektir. Diğer taraftan İş Kanunu md. 36/f. 3'e göre de, müteahhitlerin, kamu makamları ve asıl işverenlerdeki her çeşit tazminat ve hak edişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalıştığı işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder. Ayrıca aynı maddenin 4. fıkrasında ise, işverenin üçüncü kişilere olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, işlenmiş, yarı işlenmiş veya ham malları ve başka kıymetleri üzerinde yapılacak haciz ve icra takibinin, işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içerisinde ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder, denilerek asıl işverenin kamu olması durumunda ücretin tamamı, herhangi bir işverenin üçüncü kişilerin alacaklarından dolayı haciz veya icra takibine uğraması durumunda ise üç aylık ücret alacağı imtiyazlı alacak konumuna gelmektedir.

■ **İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesinde İşçinin Ücret Garanti Fonundan Yararlanması:** 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflas veya iflasın ertelen-

mesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere işçilerin iş ilişkilerinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen alacaklarının işsizlik sigorta fonu kapsamında oluşturulan ücret garanti fonundan karşılanmasını talep edebilirler.

■ **Bazı Kamu İşlerinde Çalışanların Ücretlerinin Korunması:** İş Kanunu'na göre genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanunla kurulan banka ve kuruluşlar, asıl işverenler müteahhit aracılığıyla yaptıkları her türlü yapım ve onarıma ait hak edişleri ödemeden önce çalışan işçilere ait ücretlerin müteahhitlerce veya taşeronlarca ödenip ödenmediğini kontrol edip ödenmeyen ücretini bordroya göre hak edişlerinden keserler. Bunun için her hak ediş dönemi, işçilerin görebilecekleri yerlere yazılı ilan asmak suretiyle duyurulur ve müracaat edenlerin ücretleri ödenir. Söz konusu idarelerin yükümlülüğü, alacağı olan işçilerin her hak ediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarı kadardır. (md. 36/f. 1.2) Yargıtaya göre bu yükümlülük temel (çıplak) ücret ile sınırlıdır. Bunun içinde fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri ile ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti yoktur (Yargıtay 9. HD. T. 11.02.2010, 2008/14820 K. 2010/3174).

■ **Ücret Kesme Cezası:** İş Kanunu'na göre işverenin toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde gösterilmiş olan nedenler dışında ücret kesme cezası veremeyeceği hükme bağlanmıştır. Ceza olarak yapılan kesintiler nedenleriyle birlikte işçiye hemen bildirilmek zorundadır. Bu amaçla yapılacak kesintiler işçinin bir aylık kazancının iki gündelik veya iki günlük kazancından fazla olamaz. (Md. 38)

Ücretten İndirim Yapılamaması: İş Kanunu'na göre, her türlü işte uygulamakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle veya bu kanunun uygulaması sonucuna dayanılarak her ne şekilde olursa olsun ücretin eksiltilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. (Md. 62)

b. Eşit İşlem Borcu

İşverenin iş sözleşmesinden doğan borçlarından biri de eşit davranma yükümlülüğüdür. İşverenin görevlendirdiği işçilerine eşit davranma, eşit çalışma koşulları uygulama, adalet ve hakkaniyet esasına dayandırılan bir borçtur. İş ilişkisinde, işverenin benzer durumda olan çalışanlarına "haklı ve makul" bir neden olmadıkça eşit davranma veya eşit işlem yapma yükümlülüğünü ifade eder. İş Hukukunda eşit davranma bir borç olarak düzenlendiğinden dolayı, herhangi bir ayrımcı muameleden dolayı hak ihlaline maruz kalan işçiye, mahrum bırakıldığı hakkını isteme hakkını vermektedir (Kaya, 2009, s. 2)

Hukukumuzda işverenin eşit davranma borcunun hukuki dayanağını Anayasamızın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi ve İş Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesi oluşturmaktadır. Anayasanın 10. maddesine göre, "herkes dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. - Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özür-lüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve ye-

timleri ile malîl ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. –Hiçbir kişiye, aileye veya zümreye imtiyaz tanınmaz. – Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar." Anayasanın 10. maddesini temel alan İş Kanunu'nun 5. maddesi, gerekçesinde de açıkça belirtildiği üzere çalışma hayatındaki hukuki çerçeveyi belirlemek Türkiye tarafından onaylanan ILO sözleşmelerine, BM'nin "Kadınlara Karşı Hertürlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"ne ve Avrupa Briliği müktesebatına uyum sağlamak amacıyla işçilere eşit davranma ilkesi esaslarına yer verilmiştir. İş Kanunu 5. maddesinde, iş ilişkisi ile ilgili olarak Anayasa'nın 10. maddesindeki, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımı yasaklayan hüküm tekrarlandıktan sonra, işverenin, tam ve kısmi süreli, belirsiz ve belirli süreli olarak çalışan işçiler arasında, biyolojik veya işin niteliklerine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında veya sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle farklı işlem yapamayacağı hükme bağlanmıştır (İş. K. md. 5/f. 2-3). Bunun gibi aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz ve bu nedenle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılamaz (İş. K. md. 5/f. 4-5). Belirtelim ki aynı kanun maddesinde söz konusu hükümlere aykırı davranılması halinde karşılaşılabilecek hukuki yaptırımlar da düzenlenmiştir. Buna göre iş ilişkisinde ve sona ermesinde işverenin yukarıda sayılan esaslara aykırı davranması halinde, ayrımcılığa maruz kalan işçi dört aylık ücreti tutarında "ayrımcılık tazminatı" ile ayrıca ayrımcılıktan dolayı yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir (İş K. md. 5/f. 6) Şayet işçi iş ilişkisinde veya iş ilişkisinin sona ermesinde sendikal nedenlerden dolayı ayrımcılığa maruz kalmış ise talep edeceği tazminat ayrımcılık tazminatı değil, sendikal tazminat olacaktır ve bu tazminatın miktarı 07.11.2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen işçinin bir yıllık brut ücreti tutarından az olmayan bir tazminat olacaktır.

c. İşçiyi Koruma Borcu

İşveren, işçinin kişilik hakları arasında bulunan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumak zorundadır. Dolayısıyla işçiyi koruma borcu, işveren açısından bir yan edim yükümlüdür. Bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi nedeniyle işçinin iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına tutulması durumunda, işverenin hukuki ve cezai sorumluluğu söz konusudur. Belirtelim ki işçiyi gözetme borcundan kastedilen, iş sağlığı ve güvenliğinin ön planda ele alındığı bir yükümlülüğün bahsedilmektedir. Daha açık bir ifade ile işçiyi koruma borcu, iş ilişkisi içinde işçinin sağlığının korunması ve işin güvenliğinin sağlanmasına yönelik yükümlülükleri ifade etmektedir. Bu yüzden iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler İş Hukukunda "mutlak emredici" hukuk kuralları olarak düzenlenmiştir (Süzek, 202, s. 426; Mollamahmutoğlu, 2011, s. 626; Akyığıt, 2010, s. 134-135; Çelik, 2011, s. 168).

İşçiyi koruma borcu olarak düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği hukuk alanı; işçiyi fiziksel ve zihinsel olarak iş ve işyerinden kaynaklanan risklere karşı ko-

rumak için hukuki, teknik, tıbbi ve organizasyonel tüm tedbirlerin alınması ve iş ilişkisi içinde işçinin kişiliğinin korunmasını içerir (Kaya, 2012, s. 4). İş Hukukunda, işçiyi koruma borcunun kapsamını 30.06.2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu belirlemektedir. 6331 sayılı İSGK hukuk düzenimizde henüz yeni kabul edilen bir kanundur. Esas itibarıyla bu kanunun yürürlüğe girmesiyle 4857 sayılı İş K. kapsamından çıkarılan 77. madde paralelinde işverenin yükümlülüğünü düzenlemektedir. Ayrıca kanun gerekçesinde de açıkca ifade edildiği üzere ILO'nun 155 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi" ile 161 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesi" ile Avrupa Birliğinin 89/391/EEC sayılı "İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin" çerçeve direktiflerden esinlendiği görülmektedir. Kanunun gerekçesinde belirtildiği üzere, iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan maddi ve manevi kayıpların önüne geçilmesi gayesiyle iyileştirici, önleyici ve koruyucu bir yaklaşımla kanunun düzenlendiği görülmektedir. Kanunun 4. maddesi işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülüklerini düzenlemektedir. Kanunun 4. maddesine göre işverenler çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu sorumluluk çerçevesinde çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal gereklilikler için hertürlü önlemi almakla yükümlü olacaktır. İşveren, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve aksaklıkları gidermekle yükümlü olacaktır. İşveren risk değerlendirmesi yapmakla yükümlü olacaktır. İşveren, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alacaktır. Hayati ve özel tehlike bulunan yerlere, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların bu yerlere girmemesi hususunda gerekli tedbirleri alacaktır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetini uzman kişi ve kuruluşlardan alması durumunda bu hizmet işverenin çalışanlarına karşı sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır (Kaya, 2012, s. 11-12).

6331 sayılı İSGK, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koruyucu ve önleyici özel yükümlülükleri de düzenlemiştir. Bu düzenlemelere göre 1- İşveren risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür (md. 5 ve 10) 2- İşveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlamakla yükümlüdür (md. 6-7). 3- İşverenler, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırmakla yükümlüdür (md. 8), 4- İşverenler yangınla mücadele, ilk yardım ve özel durum planları yapmakla yükümlüdür (md. 11-12), 5- İşverenler iş kazası ve meslek hastalıklarını kayıt altına alma ve SGK'ya bildirmekle yükümlüdür (md. 14), 6- İşverenler, çalışanların sağlığını gözetmekle yükümlüdür (md. 15), 7- İşverenler, çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür (md. 16), 8- İşverenler çalışanlara eğitim vermekle yükümlüdür (md. 17), 9- İşverenler iş sağlığı ve iş güvenliği hususunda çalışanların yönetime katılmasını sağlamakla yükümlüdür (md. 18), 10- İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurulunu kurmakla yükümlüdür (md. 22) (Kaya, 2012, s. 13. vd).

TBK 417. maddesi işverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almaması durumunda akdi sorumluluğunu mahiyetini ve bu hukuki sorumluluğun yaptırımını düzenlemektedir. Bu maddeye göre "işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini

korumak ve saygı 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 hertürlü önlemleri almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uygulamakla yükümlüdür. – İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir." 417. maddenin hükmünde de açıkça belirtildiği üzere işverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almaması sonucu işçinin ölmesi veya sakatlığa uğraması yahut meslek hastalığına tutulması halinde genel hükümler yoluyla işverene hukuki sorumluluk yükletilmiştir. Dolayısıyla işçinin ölümü ve sakatlığa uğraması durumunda maddi ve manevi zararların giderilmesi istenebilir (Çelik, 2011, s. 173; Süzek, 2012, s. 426 vd.). Açıkça belirtelim ki işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesinden dolayı meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde açılan maddi ve manevi tazminat davalarının hukuki dayanağını TBK'nın 417. maddesinde düzenlenen bu hükmü oluşturmaktadır.

d. İşçinin Buluş Bedelini Ödeme Borcu

İşçi, işini yaparken yeni bir buluş elde etmiş ise bu buluş (icat) bedelini isteme hakkı var. İşçinin buluş bedelini isteme hakkı TBK 427. ve 1995 tarihli 551 sayılı Patent Haklarının Korunması hakkında kanun hükmünde karnamede düzenlenmiştir. TBK 427'ye göre "Hizmet buluşları üzerinde işçinin ve işverenin hakları, bunların kazanılması ile diğer sınai ve fıkri mülkiyet hakları konusunda özel kanun hükümleri uygulanır."

İşveren, bildirimden kendisine ulaştığı tarihten itibaren 4 ay içinde hizmet buluşuyla ilgili olarak tam veya kısmi hak talep ettiğini işçiye yazılı olarak bildirmek durumundadır (md. 19). İşverenin tam hak talebi söz konusuysa bildirimden işçiye ulaşmasıyla buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçer. Şayet işveren kısmi hak talebinde bulunmuş ise kısmi haklara dayanarak buluşu kullanabilir. İşveren hizmet buluşu üzerinde tam hak talep etmişse, işçinin işverenden uygun bir bedelin ödenmesini isteme hakkı doğar. Bu bedelin hesaplanmasında hizmet buluşunun ekonomik değeri, işçinin işletmedeki gücü ve buluşun gerçekleştirilmesinde işletmenin payı göz önünde tutulur (md. 22). Aynı şekilde hizmet buluşu üzerinde kısmi hak talep edilmiş ise aynı yöntemle işveren işçiye uygun bir bedel ödemek zorundadır (md. 23). İşveren, hizmet buluşuna ilişkin talepte bulunulduktan sonra buluşun korunmaya değer olmadığını ileri sürerek bedelin ödenmesinden kaçınmaz. Ne zaman ki buluşun korunabilir nitelikte olmadığı mahkeme kararıyla kesinleşir ise işçi bedel talebinde bulunamaz (md. 23) (Süzek, 2012, s. 494-495)

V. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

a. Genel Olarak

İş sözleşmesinin sona ermesi, işçi ve işverenin çıkar çatışmasının somut olarak gözlemlendiği bir alandır. İşçi açısından iş sözleşmesinin sona ermesi, tek geçim kaynağı olan işin yitirilmesi anlamına gelmektedir. İşveren açısından ise sözleşme ve girişim özgürlüğü çerçevesinde mülkiyet hakkı ve yönetim hakkı kapsamında görülmektedir. Bu yüzden iş sözleşmesinin sona ermesi bireysel iş uyuşmazlıklarının en problemli ve yoğunluklu alanını oluşturmaktadır. Dolayısıyla iş sözleşmesinin sona ermesi, iş hukuku bakımından işçinin en fazla korunma ihtiyacı içinde bulunduğu bir alandır. Çünkü iş sözleşmesinin sona ermesi, işçinin geleceğini işe bağlı olarak olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle iş sözleşmesinin sona ermesi, diğer sözleşmelerden farklı nitelikte; önemli bir kısmı kamu düzenine ilişkin özel kurallara tabi kılınmıştır. Bununla birlikte, bir özel hukuk sözleşmesi olduğundan bu hukukun sözleşmelerinin sona ermesini düzenleyen genel kuralları da özel kurallar el verdiği ölçüde uygulama alanı bulmaktadır. (Mollamahmutoğlu, 2011, 693) Türk İş Hukuku'na kaynaklık eden temel iş kanunlarında (4857 sayılı İş K., 854 sayılı Deniz İş K., 5953 sayılı Basın İş K.) ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda iş sözleşmesinin feshi ve hukuki sonuçları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

1. İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Bir Nedenle Sona Ermesi

a. İş Sözleşmesinin Geçersizliği

aa. İş Sözleşmesinin Kesin Geçersizliği (Mutlak Butlan)

İş sözleşmesinin kanunun veya tarafların öngördüğü şekil koşuluna uygun olarak yapılmaması, konusunun hukuka, kamu düzenine, ahlak ve adaba aykırı olması ve taraflarından her ikisinin veya sadece birisinin ehliyetsiz olması ve konusunun imkânsızlığı hallerinde, iş sözleşmesi kesin geçersizdir. Kesin geçersizlik (butlan) sebepleri, herkes tarafından bir süreye bağlı olmadan ileri sürülebilir ve hâkim tarafından kendiliğinden göz önünde bulundurulur. Kesin geçersizlik halinde, kural olarak sözleşme baştan itibaren hüküm doğurmaz. (TBK. 27) Buna göre, geçersizliği sonradan anlaşılan iş sözleşmesi, iş ilişkisi ortadan kaldırılincaya kadar, geçerli bir iş sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur. (TBK. 394/3) Gerçekten, iş sözleşmesinin baştan itibaren geçersiz sayılmasının benimsenmesi halinde, geçersizliğin ileri sürüldüğü ana kadar yerine getirilen edimlerin sebepsiz zenginleşme esaslarına (TBK. 77 vd) göre iade edilmesi gerekir. Bu durumda işçinin emeğinin tam karşılığının ödenmesi ve İş Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve diğer mevzuat hükümlerine göre sağlanan haklardan sebepsiz zenginleşme kuralları çerçevesinde yararlanabilmesi mümkün değildir. İş sözleşmesinin kesin geçersizliğinin geleceğe yönelik olarak sonuçlarını doğuracağını kabul edilmesi halinde ise, kesin geçersiz olan iş sözleşmesine dayanarak çalışan kişi, işçiler için öngörülen korumadan geçmişe dönük olarak yararlanabilecektir. (Sümer, 2011, s. 90, Kaya, 2012, s. 118)

Kısaca, iş sözleşmesi, kesin geçersizliğin ileri sürüldüğü ana kadar geçerli bir sözleşme gibi kabul edilir ve iş sözleşmesinin tüm hüküm ve sonuçlarını mey-

dana getirir. Ancak hukuk düzeni tarafından hiçbir surette kabul edilemeyecek ve hukuk düzeninin temel ilkelerine tamamen aykırı olan durumlarda veya Ceza Hukuku tarafından suç olarak kabul edilen hallerde, işçi ile işveren arasında iş ilişkisinin de kurulduğu kabul edilemez. Örneğin, küçük bir çocuğun fuhuş yapması için veya hırsızlık yapma, adam öldürme gibi konularda iş sözleşmesi yapılması halinde, taraflar arasında iş ilişkisinin doğabileceğinin kabulü mümkün değildir. Yine çalışma iznine sahip olmayan yabancıların çalıştırılması halinde de yapılan iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren geçersizdir (Sümer, 2011, s. 91). Belirtelim ki kesin geçersizlik sözleşmenin sadece belirli bir bölümüne ilişkinse sözleşmenin sadece bu bölümü hükümsüz sayılır. Ancak bu koşullar olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı kabul edilen durumlarda, sözleşmenin tamamı geçersiz kabul edilir (TBK. 27/2).

ab. İş Sözleşmesinin İptali (Nispi Butlan)

İş sözleşmesinin yapılması sırasında iradeyi sakatlayan hallerin ortaya çıkması durumunda iş sözleşmesinin iptali mümkündür. Yanılma veya aldatma sebebiyle ya da korkutulma sonucunda sözleşme yapan taraf, yanılma veya aldatmayı öğrendiği ya da korkutmanın etkisinin ortadan kalktığı andan başlayarak bir yıl içinde sözleşme ile bağlı olmadığını bildirmez veya verdiği şeyi geri istemezse, sözleşmeyi onamış sayılır. (TBK. 39/1) Aşırı yararlanma halinde de, zarar gören bu hakkını, düşüncesizlik veya deneyimsizliğini öğrendiği; zor durumda kalmada ise, bu durumun ortadan kalktığı tarihten başlayarak bir yıl ve her halde sözleşmenin kurulduğu tarihten başlayarak beş yıl içinde kullanabilir (TBK. 28/2). İptal nedenlerinin iş sözleşmesinin feshi açısından da haklı sebep teşkil ettiği hallerde, iptale ilişkin değil feshe ilişkin hükümler uygulama alanı bulur (Sümer, 2011, s. 91, Kaya, 2012, s. 118). Kural olarak sözleşmenin iptali halinde sözleşme baştan geçersiz hale gelir. Ancak iş sözleşmesinin kesin geçersizlikte olduğu gibi, iptali halinde de iş sözleşmesi, iş ilişkisi ortadan kaldırılınca kadar, geçerli bir iş sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur (BK. 394/3)

b. Ölüm

ba. İşçinin Ölümü

İş sözleşmesi işçinin ölümü ile sona erer (6098 TBK. md. 440). Mirasçılarının ya da işverenin ayrıca sözleşmenin fesih bildiriminde bulunmasına gerek yoktur. İşçi iş sözleşmesi ile kendi kişiliğini taahhüt altına soktuğundan, sözleşmeden doğan borçları mirasçılara geçmez. Buna karşılık işçinin kanundan ve sözleşmeden doğan ücret, kıdem tazminatı ve diğer alacakları mirasçılara geçer. (1475 sayılı İş Kanunu m. 14) (Çelik, 2011, 189, Mollamahmutoğlu, 2011, 698-699, Sümer, 2011, 90) Belirtelim ki mahkeme tarafından işçinin gaipliğine karar verilmesi, ölüm gibi bir netice doğurur. MK. md. 35'e göre gaiplik halinde, gaiplik kararı ölüm gibi hüküm ifade ettiğinden, hakkında gaiplik kararı alınan işçinin iş sözleşmesinin gaiplik kararından önce işe devamsızlığını istifa sayarak işlem yapmış veya mazeretsiz işe devamsızlık nedeniyle sözleşmeyi feshettiğini beyan etmiş bile olsa, ölüm tehlikesinin gerçekleştiği veya son haberin alındığı gün itibarıyla sözleşme kendiliğinden sona ermiş olur.

6098 sayılı TBK 440. maddesi işçinin ölümü halinde "işveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlanarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmiş ise, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür." Bu tazminat kıdem tazminatından ayrı bir tazminattır. Bu ödemenin temelde işverenin gözetme borcunun sözleşmenin sona ermesinden sonraki etkisi yatmaktadır. Bu tazminat mahiyeti itibarıyla ölüm tazminatıdır. İş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın ödenmesi zorunlu olan bir tazminattır. (Mollamahmutoglu, 2011, s. 699, Kaya, 2012, 118)

bb. İşverenin Ölümü

İşverenin ölümü halinde iş sözleşmesi kural olarak sona ermez ve iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar mirasçılara geçer. Bu durumda işyerinin tammamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen iş ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır (TBK md. 441/f. 1).

c. Tarafların Anlaşması

Belirli ya da belirsiz bütün iş sözleşmelerini taraflar aralarında anlaşarak her zaman sona erdirebilirler. Sözleşmeyi sona erdiren anlaşma açık olabileceği gibi örtülü de olabilir. Örneğin, işçinin bir tartışma sonucu işi bırakmak istediğini işverenin de buna memnun olduğunu yazılı olarak bildirmesi halinde sözleşme tarafların örtülü iradesi ile sona ermiştir. Belirtelim ki tarafların anlaşmak suretiyle sözleşmeyi sona erdirmesi bir "**bozma sözleşmesi**"dir. Uygulamada bu bozma veya sona erdirmeye sözleşmesine "**ikale**" denilmektedir. İkalenin şekli, yapılması, içeriği ve geçerliliği 6098 sayılı TBK hükümlerine tabidir. Ancak taraflar ikalenin şartlarını serbestçe belirleyebilirler. Örneğin taraflar için farklı hak ve yükümlülükler öngörebilirler. Sözleşmenin sona ermesini bir vadeye bağlayabilir, işçiye tazminat ödeneceği, işveren lehine rekabet yasağı şartları koyabilirler. Fakat işçinin kamu düzeni kurallarıyla teminat altına alınmış haklarından feragatini içeren şartlar geçersizdir. (Alp, 2008, 36 vd Mollamahmutoglu, 2011, 694, Kaya, 2012, s. 119).

d. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolması

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolması halinde iş sözleşmesi herhangi bir ihbar ve fesih bildirimine gerek kalmadan, kendiliğinden sona erer. Bununla birlikte, tarafların sözleşmenin sona erme tarihinden belirli bir süre önce sözleşmeyi yenilemek istemeyen tarafın karşı tarafa bildirimde bulunmasını kararlaştırabilirler (TBK, md. 430/f. 1). İş sözleşmesinde öngörülen sürenin dolmasına rağmen tarafların sözleşmeden kaynaklanan borçlarını yerine getirmeye devam etmeleri halinde sözleşme, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak sözleşmenin belirli süreli olarak yenilenmesini gerektiren esaslı bir sebebin varlığı halinde üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir. (TBK, md. 430/f. 2) Sözleşmenin sona ermesi için belirli bir süre önce bildirimde bulunulması kararlaştırılmış olmasına rağmen, bu süre içerisinde her iki tarafın da bildirim yapmaması halinde sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. (TBK, md. 430/f.

4). Belirtelim ki belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi takdirde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir ve sözleşmenin sona erdirilmesinde belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshine ilişkin kurallar uygulanır. (İş K. , md. 11/f. 2) Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri belirli süreli olma özelliğini korur (İş K., md. 11/f. 3).

3. İş Sözleşmesinin Fesih Yoluyla Sona Ermesi

Genel Olarak

Fesih yoluyla iş sözleşmesinin fesih hakkı, hak sahibine, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. İş sözleşmesini her iki taraf da tek taraflı irade beyanı ile sona erdirebilmektedir. İrade beyanının karşı tarafa ulaşması yeterlidir. İrade beyanının geçerliliği karşı tarafın kabulüne bağlı değildir. Ancak, irade beyanının karşı tarafın hukuk alanını etkileyecek nitelikte "açık ve belirgin" bir biçimde ortaya konulması gerekmektedir. (Şahlanan, 2008, 133, Süzek, 2005, 398) İş kanununda bildirimsiz fesihte her ne kadar irade beyanı için belli bir şekil öngörülmemişse de genel kural irade beyanının yazılı ve imza karşılığı yapılmasıdır (İş K. md. 109). İş Kanunu ve 6098 sayılı TBK'ya göre belirsiz süreli sözleşmelerde taraflardan her biri öteki tarafa bir süre vererek fesih bildiriminde bulunabileceği gibi (TBK, md. 431-432, İş K. md. 17-18) belirsiz veya belirli süreli olan sözleşmelerde haklı bir nedenin varlığı halinde süre vermeksizin fesih bildiriminde de bulunabilir (TBK, md. 435-436, İş K. md. 24-25). Sözleşmenin fesih bildirimi ile sona erdirilmesinde kural olarak irade beyanı karşı tarafa varma anından itibaren sonuç doğurmaktadır. Feshin niteliğine bağlı olarak feshin sonuçları doğmaktadır (Çelik, 2011, 193-194, Süzek, 2005, 398-399, Kaya, 2012, s. 120).

a. İş sözleşmesinin bildirimli fesih yoluyla sona erdirilmesi

aa. İşçi ve işverenin iş sözleşmesini bildirimli feshine ilişkin ortak hükümler

Bildirimli fesih, kural olarak belirsiz süreli sürekli iş sözleşmelerinin feshinde söz konusu olabilmektedir. İstisnaen belirli süresi on yıldan fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinde de taraflardan her biri on yıl geçtikten sonra 6 aylık fesih bildirimine uymak suretiyle fesih bildiriyle sözleşmeyi sona erdirebilir (TBK, md. 430/f. 3). Kural olarak bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmesini belirli bir sürenin geçmesiyle sona erdiren bir irade beyanıdır. Ancak bildirim süresi içinde haklı bir fesih nedeni ortaya çıkarsa sürenin sonu beklenmeden sözleşme derhal feshedilebilir (Çelik, 2011, 196).

Bildirimli fesihte sözleşmeyi feshetmek isteyen tarafın sözleşmeyi sona erdireceğini önceden bildirmesi gerekir (TBK, md. 432/f. 1). Sözleşme bildirim süresinin dolmasıyla sona erer. Bildirimli fesihte tarafların uyması gereken bildirim süreleri İş Kanunu'nda işçinin kıdemi esas alınmak suretiyle belirlenmiştir. Kıdemin tespitinde ise işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarih ile fesih beyanının karşı tarafa ulaştığı tarih arasındaki süre dikkate alınarak hesaplanacaktır. Ön-

görülen süreler hem işçi hem de işveren tarafından yapılacak bildirimli fesihlerde hüküm ifade eder. Buna göre iş sözleşmesi;

■ Altı aydan az sürmüş olan işçi için bildirimin karşı tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra;

■ Altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirimin karşı tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra;

■ Bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirimin karşı tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra;

■ Üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için bildirimin karşı tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra sona erer. (İş K. md. 17/f. 2)

Bildirim süreleri hesaplanırken haftanın hangi günü fesih bildirimi yapılmış ise son haftanın aynı günü bildirimin sona erdiği gün olarak kabul edilir (TBK, md. 76/2). Kanunda düzenlenen bildirim süreleri en az sürelerdir. (İş K. md. 17/f. 3, TBK, md. 432/f. 3) Bu süreler, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleriyle daha kısa bir süre olarak tespit edilemez. Ancak kanunda yer alan bu süreleri toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile arttırmak mümkündür. Bildirim sürelerinin, her iki taraf için de aynı olması zorunludur. Sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse, her iki tarafa da en uzun olan bildirim süresi uygulanır (TBK, md. 432/f. 6). Bildirim süreleri karşı tarafa fesih bildiriminin yapılması ile birlikte işlemeye başlar. Bununla birlikte iş sözleşmesinin askıda kaldığı hallerde bildirim süreleri işlemez (TBK, md. 432/f. 6). Örneğin askerlik ve kanundan doğan çalışma, hastalık, doğum, zorlayıcı nedenler, gözüaltına alınma ve tutuklanma, grev ve lokavt döneminde iş sözleşmesi bildirimli fesih yoluyla feshedildiği takdirde bildirim süreleri bu dönemlerin sonunda işlemeye başlar. Ayrıca, bildirim süreleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe geçemez (İş K. md. 59/f. 2). Belirtelim ki iş sözleşmesinin bildirimli feshinde, geçerli nedene dayanma zorunluluğunun bulunması ya da bulunmaması, işverenin bildirim sürelerine uyma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz (Sümer, 2011, 93-94, Kaya, 2012, 121).

Bildirim süreleri içinde tarafların iş sözleşmesinden doğan borçları devam eder, çalışma koşullarında herhangi bir değişiklik olmaz. Daha açık bir ifade ile bildirimli fesih beyanının yapıldığı andan, iş sözleşmesinin sona ereceği ana kadar geçen süre içerisinde iş sözleşmesi tüm hüküm ve sonuçlarını doğurur. Ancak bildirim süreleri içinde çalışan işçi, bir süre sonra işsiz kalacağı için yeni bir iş aramak durumunda kalabilir. Bu nedenle İş Kanunu'na göre işveren bildirim süreleri içinde işçisine günde iki saatten az olmamak koşulu ile yeni iş arama izni vermek zorundadır. İşveren işçiyi iş arama izni süresi içerisinde çalıştırırsa işçinin izin sırasında çalışmadan hak kazanacağı ücrete ilave olarak çalıştırdığı sürenin ücretini %100 zamlı olarak ödemek zorundadır (İş K. md. 27). Yukarıda belirtilen bildirim sürelerine uymadan iş ilişkisinin derhal son bulması durumunda *usulsüz bildirimli fesihten söz* edilecektir. Usulsüz fesihte iş sözleşmesi derhal değil kanunda öngörülen sürelerin sonunda ortadan kalkar. Bu durumda *usulsüz bildirimli fesihte* bulunan taraf karşı tarafa bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarı kadar olan ihbar tazminatını ödemek zorundadır (Sümer, 2011, 102).

Öte yandan bildirimli fesihte bulunan işveren dilerse işçinin bildirim sürelerine ilişkin ücretini peşin vermek suretiyle fesih yolunu seçebilir (İş K. md. 17/f. 5,

TBK, 432/f. 4). Bu durumda iş sözleşmesi derhal değil, bildirim süresinin sonunda ortadan kalkar. Dolayısıyla bildirim süresi, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin gibi işçinin çalıştığı süreye bağlı kanundan veya sözleşmelerden doğan hakların hesabında dikkate alınır. Bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında çıplak ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülebilen sözleşme veya kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur (İş K. md. 17/f. 7). Bildirimli fesihte bulunan işveren, şayet iş sözleşmesi sona erdirilen işçi iş güvenliği kapsamında değilse her ne kadar geçerli bir sebep gösterme zorunluluğu olmasa da iş sözleşmesinin gerçekten dayandığı sebebin dürüstlük kurallarına aykırı olmaması gerekir. Dürüstlük kurallarına aykırı davranan işveren fesih hakkını kötüye kullanmış sayılır. Bildirimli fesih hakkının işveren tarafından kötüye kullanıldığı hallerde, işveren işçiye bildirim sürelerine ilişkin ücretin üç katı tutarı kadar tazminat ödemek zorundadır. Bu tazminata **kötü niyet tazminatı** denir (İş K. md. 17/f. 5). Hangi hallerin kötü niyetli sayılacağı İş Kanununda belirtilmemiştir. Ancak, kanunun gerekçesinde kötü niyetli feshe örnek olarak, "işçinin işvereni hakkında şikayette bulunması", "aleyhine dava açması" veya "şahitlik yapması" gösterilmiştir. Bununla beraber "genel olarak iş sözleşmelerini fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren "diğer durumlar" da da kötü niyet tazminatı talep edilecektir. (Demir, 2009, 299, Kaya, 2012, s. 121)

ab. İşçinin Bildirimli Fesih Hakkı

İş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla sona erdirmek isteyen işçi, yukarıda sayılan hükümler çerçevesinde uygun bir irade ile bildirim süresini işletmek suretiyle iş sözleşmesini sona erdirebilecektir. Bildirimli fesihte bulunan işçi, herhangi bir neden göstermek zorunda değildir. Sadece kanunda belirtilen bildirim sürelerine uymakla yükümlüdür. Şayet işçi, bildirim sürelerine uymadan "derhal istifa" yoluyla bildirimsiz fesih hakkını kullanıyorsa kanunda öngörülen bildirim sürelerine uymadığı için usulsüz fesih sayılacaktır. Usulsüz fesihte bildirim süresine uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücreti "ihbar tazminatı" olarak ödemek zorundadır. (İş K. md. 17/f. 4) İhbar tazminatı, teknik anlamda bir tazminat değildir ve usulsüz feshe maruz kalan taraf hiçbir zararı olmasa dahi bu tazminatı almaya hak kazanır. Böylece bildirimli fesihte bulunduğu halde, ihbar süresine uymadan işi terk ederse, işveren dilerse usulsüz fesihten dolayı ihbar tazminatı talep edebilir. Ayrıca bildirimli fesihte bulunan işçi, kendi öz iradesi ile iş sözleşmesini sona erdirdiği için kıdem tazminatı alamaz. (Yargıtay, 9 HD, 11. 03. 2008, E. 2007/36130, K. 2008/4519) Aynı sebepten dolayı işçinin işsizlik sigortasından yararlanması da söz konusu olamayacaktır (4447 sayılı İşs. Sig. K. md. 5).

ac. İşverenin Bildirimli Fesih Hakkı

Yukarıda sayılan hükümler çerçevesinde işveren bildirimli fesih hakkını kullanırken, bazı koşullara bağlı olarak ya geçerli bir sebebe dayandırabilir ya da geçerli bir sebep aramaksızın kullanabilecektir. Dolayısıyla işverenin bildirimli fesih hakkını kullanırken, sadece usule uygun bir irade açıklamasında bulunması yetmemekte, aynı zamanda şartları oluşmuş ise feshin sebebini de kanuna uygun olarak ortaya koyması gerekmektedir. Bunları iki başlık altında toplayabiliriz.

**aca. Geçerli Sebep Aranmaksızın İş Sözleşmesinin
Bildirimli Fesih Hakkı (İş güvencesi kapsamı dışındaki işçinin
iş sözleşmesinin feshi)**

İş güvencesini düzenleyen İş Kanunun 18. maddesi işverenin bildirimli feshinde, bazı işyerleri ile işçileri kapsam dışı bırakmıştır. Bu işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde, iş güvencesi kapsamındakiler için öngörülen, feshin işverence geçerli bir sebebe dayandırılması zorunluluğu yoktur. Bu serbestlik, sözleşmenin sona erdirilme zamanının seçilmesini olduğu kadar fesih sebebinin belirlenip belirlenmemesini de kapsar. İşveren açısından, sadece fesih hakkının kötüye kullanıldığı durumlarda kötü niyet tazminatı ödenmesini öngören hükümle (İş K. md. 17/f. 6) sınırlıdır. İş K. md. 18/son fıkra uyarınca 20. madde hükümlerinden faydalanan işletmemin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işçi alma ve çıkarma yetkisine haiz işveren vekilleri hariç iş güvencesinden yararlanmayan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından herhangi bir neden gösterme zorunluluğu olmaksızın her zaman feshedilebilmesi; kanunun bildirimli fesih hakkının sınırlandırılmasında, hakkın kötüye kullanılması teorisiyle yetinmesi ve kural olarak ispat yükünü de işçiye bırakması karşısında işverenin iş sözleşmesini keyfi ve subjektif nedenlerle fesih olanağı bulunduğu açıktır. (Mollamahmutoğlu, 2011, 839, Çelik, 2011, 209, Kaya, 2012, s. 122)

Dolayısıyla iş güvencesinin dışında kalan ve bu nedenle işverenin herhangi bir geçerli sebep göstermeden sözleşmelerini bildirimli fesih yoluyla sona erdirebildiği işçilerin, bu feshe itiraz edebilmeleri; işe iade talebinde bulunabilmeleri, iş güvencesi tazminatından ve boşta geçen süreye ilişkin ücretten yararlanabilmeleri mümkün değildir. Bu işçiler koşulları olduğu takdirde ancak kıdem, ihbar, kötü niyet (veya sendikal) tazminatı talep edebilirler (Sümer, 2011, 102). Belirtelim ki, işverenin, iş güvencesi hükümleri dışında kalan işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesih hakkını toplu iş sözleşmesi ile veya iş sözleşmesi hükümleri sınırlandırmak mümkündür. Zira İş K. md. 17 hükümleri, mutlak emredici nitelik taşımadıklarından işçi yararına olmak kaydıyla sözleşmelerle değiştirilebilirler. Örneğin, sözleşmelerle makul ve meşru nedenlerle ancak işçinin bildirimli fesih yoluyla çıkarılacağı düzenlenmiş ise bu şartlar oluşmadan işveren, iş güvencesi kapsamında dışında kalan işçinin iş sözleşmesini feshedemeyecektir. (Mollamahmutoğlu, 2011, 840) Ayrıca fesih bildirim sürelerini arttırmak suretiyle veya işverenin bildirimli fesih hakkını disiplin kurulu kararına bağlamak suretiyle de işverenin sınırlandırmak mümkün olacaktır.

**acb. Geçerli Sebeye Dayalı Olarak İş Sözleşmesinin
Bildirimli Fesih Hakkı**

(İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi)

Geçerli sebebe dayalı fesihte, kanunun aradığı koşullar gerçekleşmişse baş vurulacak bir fesih hakkıdır. İşveren, geçerli sebebe dayalı fesih hakkını kullanırken, geçerli bir sebep göstermek zorunda olacaktır. Bu sebepler kanunda sayılan sebepler dışında olmayacak ve fesih hakkı kanunun aradığı usule uygun yapılacaktır. Aksi takdirde geçerli sebep geçersiz sayılacaktır. İşverenin geçerli sebebe dayalı fesih hakkının koşullarını ve usulünü şöyle sıralamak mümkündür;

acc. Koşulları (İş Güvencesinin Kapsamı)

İş Kanunu'na göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, kanunda sayılan geçerli sebeplerden birine dayanmak zorundadır (İş K. md. 18/f. 1). Aynı maddeye göre, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19. ve 21. maddeleri ile 25/f son fıkrası uygulanamaz (İş K. md. 18/son). Böylece, işverenin iş sözleşmesini feshederken, geçerli nedene dayanma zorunluluğu belli koşullara dayandırılmıştır. Bunlar; (1) İşyerinde otuz veya fazla işçi çalıştırılıyor olması, (2) İşçinin en az altı aylık kıdeme sahip olması, (3) İşçinin işletmenin bütününe sevk ve idare eden vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisine haiz işveren vekili durumunda olmamasıdır.

6552 sayılı Torba Kanunla 4857 sayılı Kanunun 18. maddesinin 1. fıkrasına "Yeraltı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz." cümlesi eklenmek suretiyle yer altı işlerinde çalışan işçiler açısından iş güvencesinin kapsamı genişletilmiştir.

acd. Geçerli Sebepler

Yukarıda sayılan koşulların gerçekleşmesi halinde, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin (1) Yetersizliğinden veya (2) davranışlarından ya da (3) işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (İş K. md. 18/f. 1) Kanunda geçerli sebep olarak bu üç grup sebep gösterilmekle beraber, hangi durumların işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin veya işin gereklerinden kaynaklandığı açıkça belirtilmemiştir. Ancak maddenin gerekçesinde bir ölçü ortaya konulmuştur. Örneğin maddenin gerekçesinde geçerli sebep haklı sebep ayrımına ilişkin olarak şu ifadeye yer verilmiştir; "Bu madde bakımından geçerli sebepler 25. maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin veya işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle geçerli fesih için sözkonusu olabilecek sebepler, işçinin işgörme borcunun kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve işgörme borcunu gerektirdiği şekilde yerine getirilmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir. Sonuçta iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenmeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığını kabul etmek gerekecektir." Ayrıca kanunun gerekçesinde kanunda sayılan geçerli sebepler, örnekler verilmek suretiyle açıklanmıştır.

Gerekçeye göre; (1) **"İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler:** ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olma, iş yoğunlaşmasının giderek azalması; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektirdiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleri-

dir." **(2) İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler:** "25. maddede belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine ayıkırı davranışları bulunabilir. Bunlara örnek olarak, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kızdırmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını veya iş ortamını olumsuz etkileyecek biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri ve iş arkadaşlarıyla ciddi geçimsizlik göstermek; sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller verilebilir." **(3) İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler:** "İşyerinden kaynaklanan geçerli sebepler, işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilebilir. *İşyeri dışından kaynaklanan sebepler;* sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz; piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi. *İşyeri içi sebepler;* yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojilerin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi; bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler olabilir." (Kaya, 2010, 88–89)

İfade edelim ki "işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshe neden olabilirler. **İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılmaz."**

ace. Geçerli Sebep Oluşturmayacak Haller

İş Kanunu'nun 18. maddesi, hangi sebeplerin geçerli neden olarak kabul edilmeyeceği belirtilmiştir. Bu düzenleme ile başta iş kanunları olmak üzere değişik kanunlarda güvence altına alınmış olan bazı **"temel hak ve özgürlüklerin"** (Sümer, 2011, 99) Bu sebepler;

- Sendikal faaliyetlerde bulunmak veya sendikal faaliyetlere katılmak,
- İşyeri sendika temsilciliği yapmak,
- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan hakları takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,
- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler,
- Doğumdan önce ve sonra kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,
- Hastalık veya kaza durumunda md. 25/T'de düzenlenen bekleme süresinde işe devamsızlık. (İş K. md. 18/f. 3)

acf. İş Sözleşmesinin Feshinde Usul

İş Kanunu'na göre, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtmek zorundadır. (md. 19/f. 1) Hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi o iş-

çinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak işverenin 25. maddenin II. bendinde gösterilen sebeplerle fesih hakkı saklıdır. (md. 19/f. 2) (Çelik, 2011, 237) İş Kanununa göre işveren fesih bildirimini yazılı olarak yaparsa da herhangi bir sebebe dayandırmadığı fesih işlemi salt bu nedenle geçersiz sayılacaktır. "Görülen lüzum üzerine" gibi nedenlerle yapılan feshihler de geçerli sayılmaz. İş güvencesi kapsamında olan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde geçerli bir neden bulunmadıkça ihbar öneli tanımak suretiyle de olsa işten çıkarılmaları sözkonusu olmayacaktır. İşyerinde uygulanan ve iş sözleşmesinin eki niteliğinde olan personel yönetmeliğinde belirli yaş ve sigorta primi ödeme koşullarını taşıyanların emeklilik hakkı kazanmaları halinde iş sözleşmelerinin feshedilebileceği yolunda bir düzenleme geçerli bir neden olarak kabul edilemez. (Günay, 2010, 169-170) İşveren fesih esnasında bildirdiği sebeple bağlıdır ve sonradan feshin başka bir sebebe dayandığını ileri süremez. Ayrıca işveren iş sözleşmesini feshetmeyi düşündüğü işçiyi fesih nedenini bildirmeli, ona savunma için uygun bir süre tanımalıdır. Böylelikle işçi iş sözleşmesi feshedilmeden önce kendisini savunma imkânına sahip olacaktır. İşçi kendisine tanınan süre içerisinde savunmasını vermezse savunma hakkından vazgeçtiği kabul edilecektir. (Sümer, 2011, 99-100, Kaya, 2012, s. 124)

Öte yandan geçerli sebeplerin doğması halinde işverenin hangi süre içinde iş sözleşmesini feshedeceği konusunda İş Kanununda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak Yargıtay'a göre geçerli nedene dayanan fesih hakkının makul bir süre içinde kullanılması gerekir. Makul süre, fesih hakkının Medeni Kanunun 2. maddesinde belirtilen objektif iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılıp kullanılmadığına göre her olayın özelliği dikkate alınarak hâkim tarafından belirlenecektir. (Günay, 2010, 169) Örneğin Yargıtay feshe konu olan olayın dört ay önce meydana gelmiş ve üç ay önce işçinin savunmasının alınmış olması karşısında feshin dürüstlük kurallarına aykırı olarak objektif ve hakkaniyete uygun bir sürede kullanılmadığı gerekçesi ile geçersizliğine hükmetmiştir (Çelik, 2011, 237).

acg. Fesih Bildirimine İtiraz

İş Kanununa göre iş sözleşmesi feshedilen işçi fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiasıyla fesih bildirimini tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde İş Mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülebilir. (Md. 20/f. 1) Kanunda yer alan bir aylık süre hak düşürücü süredir. Bu nedenle bir aylık süre geçtikten sonra artık işçi feshin geçersizliğini iddia edemez. (Sümer, 2011, 100) İşverenin bildirim sürelerine uymamış veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmiş olması, işçinin fesih bildirimine itiraz etmesine engel teşkil etmez. (İş K. md. 17/f. 6) Şayet fesih bildirimini yazılı olarak yapılmamış ise hak düşürücü süre fiili olarak iş sözleşmesinin işverence sona erdirildiği tarih esas alınarak hesaplanacaktır. (Günay, 2010, 174)

Feshin geçerli bir sebebe dayandığının ispat yükümlülüğü işverene aittir. Ancak, işçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde bu iddiasını ispat etmekle yükümlüdür. (İş K. md. 20/f. 2) Örneğin verimsiz çalışma gerekçesi ile işten çıkarılan bir işçi, sendika üyeliği veya sendikal faaliyete katıldığı

gerekçesi ile işten çıkarıldığını iddia ediyorsa, bu iddiasını ispat etmek zorundadır. (Sümer, 2011, 100, Çelik, 2011, 241) Belirtelim ki iş sözleşmesi geçerli bir sebep gösterilmeden feshedilen işçi eski işine dönmek istemediği takdirde işten çıkarılma işlemine karşı itiraz etmeksizin doğrudan ödenmeyen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve ücret alacağı varsa bunları talep eden dava açabilir. Ancak işe iade davasında, işçinin ücret alacağı gibi başkaca isteklerde bulunması mümkün değildir. (Sümer, 2011, 100, Mollamahmutoğlu, 2011, 914, Kaya, 2012, s. 125)

ach. Yargılama Usulü

İş Kanunu md. 20/f. 3'e göre "dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir." Maddenin gerekçesinde "feshin geçersizliğine ilişkin davanın seri muhakeme usulüne göre kısa sürede sonuçlanması amaçlanmış, ancak bir içtihat birliği sağlanabilmesi için de Yargıtay denetimine yer verildiği" ifade edilmiştir. Her ne kadar 6100 sayılı HMK md. 316 ile seri yargılama usulü kaldırılarak işe iade davaları da basit yargılama usulüne dahil edilmiş ise de İş K. md. 20/f. 3 hükmü uyarınca Yargıtay bir ay içinde kesin olarak kararını vermek durumunda olduğundan mahkeme kararının Yargıtay'da bozulması halinde Yargıtay davayı esastan alıp kesin olarak karara bağlayacaktır. (Mollamahmutoğlu, 2011, 915) İşe iade davaları dışında kalan hak ve alacakları ile ilgili davalar ise 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunun 7. maddesine göre sözlü yargılama usulüne tabi olacaktır. Bu nedenle işe iade davaları ile birlikte diğer işçilik haklarının da dava edildiği hallerde işe iade davası ile diğer işçilik haklarının davaları ayrılmak suretiyle yargılama yapılacaktır. (Çelik, 2011, 247) Ayrıca İş K. md. 20/f. 3'te getirilen yargılama süresi, mahkemeye hitap eden düzenleyici nitelikte bir süre olduğundan süre bitiminden sonra verilen kararlar da kuşkusuz geçerli olacaktır. (Mollamahmutoğlu, 2011, 915) Belirtelim ki yargılama sürecinde ortaya çıkan kimi durumlar davayı etkiler. Bunlar davanın konusuz kalmasına yol açar; dava sırasında işçinin işe başlatılması, işyerinin kapanması, işçinin ölümü ve yargılama sırasında işveren tarafından işe davet edilen işçinin olumsuz beyanı, emeklilik olguları ile işçinin davadan feragatidir (Mollamahmutoğlu, 2011, 916, Kaya, 2012, s. 125).

acı. Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları

İşçinin itirazı sonucunda, işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin kesinleşen işe iadeye ilişkin kararın tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması gerekmektedir. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmazsa işverence yapılan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. (İş K. md. 21/f. 5) İşveren işçiye başvurusu üzerine bir ay içinde aynı koşullarla eski işine başlatmak zorundadır. Şayet işveren bu süre içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. (İş K. md. 21/f. 1) Uygulamada bu tazminata "işe iade tazminatı" veya "iş güvencesi tazminatı" denilmektedir.

"Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler." (İş K. md. 21/f. 2) Tazminat miktarının tespitinde işçinin aldığı son **"çıplak brüt ücret"** esas alınır. Tazminat hakkı, işçinin bir aylık sürenin sonunda işveren tarafından işe başlatılmaması halinde doğar ve bu tarihten itibaren faiz de istenebilir. (Çelik, 2011, 247 vd., Sümer, 2011, 101, Kaya, 2012, s. 126).

İş sözleşmesinin fesih tarihinden, işçinin geçersiz fesih iddiasıyla açtığı davanın kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. (İş K. md. 23/f. 3) İşçi işveren tarafından işe başlatılmış olup olmamasına bakılmaksızın bu ödemeye hak kazanır. Bu ödemede giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanan **"net ücret"** esas alınır. Şayet işçi, işveren tarafından işe başlatılırsa peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, dört aylık ödemeden düşürülür. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse bu sürelerle ait ücret tutarı ve madde gerekçesinde belirtildiği üzere hak edilip verilmeyen kıdem tazminatı ayrıca ödenecektir. (İş K. md. 21/f. 4) Belirtelim ki işe iade kararına rağmen, işveren işçiye işe başlatmaz ise feshin geçersizliği kararı iş sözleşmesinin devamını sağladığından, bildirim süresine ait ücret ve kıdem tazminatı ödenmiş olsa bile ilk fesih işlemi ile işe başlatmama tarihi içerisinde geçen (en çok dört aylık süre) ve kıdeme eklenmesi gereken sürenin getirdiği fark tutarının işverence işçiye ödenmesi gerekir. (Çelik, 2011, 252, Sümer, 2011, 102).

4. İş Sözleşmesinin Bildirimsiz (Haklı Nedenle – Derhal)

Fesih Yolu İle Sona Erdirilmesi

Bildirimsiz (haklı nedenle) fesih süresi belirli veya belirsiz süreli tüm iş sözleşmelerinde uygulanabilen ve sözleşmeye derhal son veren bir fesih türüdür. Hukukumuzda "süresiz fesih", "önelsiz fesih", "derhal fesih", "muhik sebeple fesih", "olağanüstü fesih" gibi terimlerle de ifade edilen haklı nedenle fesih İş K. md. 24 ve 25, Deniz İş K. md. 14 ve 16, Basın İş K. md. 11 ile TBK. md. 435, 436 ve 437'de düzenlenmiş bulunmaktadır. Dolayısıyla haklı nedenle fesih kanunun taraflara tanıdığı bir haktır. Bir tarafın kanunda sayılan haklı nedenlerle fesih hakkına dayanarak karşı tarafa yönelmesi gereken irade beyanıyla iş sözleşmesinin geçmişe etkili olmaksızın derhal son vermesi olarak tanımlanabilir (Mollamahmutoğlu, 2008, 586-587). Haklı nedenle fesih İş Kanunu'nda işçi ve işveren açısından ayrı maddelerde düzenlenmiştir. Her iki maddede de ortak olan husus; işçi ve işveren için iş sözleşmesinin feshinin haklı kılan sebeplerin sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleriyle zorlayıcı sebep ayrımı yapılarak düzenlenmiş olmasıdır. İfade edelim ki iş sözleşmesinin fesih hakkını veren haklı sebepler kanunda yazılanlarla sınırlı değildir. Ancak İş kanunu'nda belirtilmeyen bir olayın haklı sebep olarak kabul edilebilmesi için bu olayın sonucu olarak sözleşmeye devamın objektif iyi niyet kuralları gereğince beklenemez olması gerekir. (Sümer, 2011, 106-107.) İş Kanunu'nun getirdiği düzenlemeler çerçevesinde bildirimsiz fesih hakkını aşağıdaki şekilde inceleyebiliriz (Kaya, 2012, s. 127);

a. İşçinin Bildirimsiz Fesih Hakkı

■ **Sağlık nedenleri** (md. 24/I). İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir nedenle işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa, işçi iş sözleşmesini derhal sona erdirebilmektedir. Ayrıca işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa, işçi iş ilişkisini derhal sonlandırabilmektedir.

■ **Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri** (md. 24/II). İş sözleşmesi yapıldığı sırada işçiye bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işverenin işçiye yanıltılması durumunda işçinin derhal fesih hakkı doğmaktadır. İşverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması da işçi yönünden bir derhal fesih nedenidir. İşverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirmesi, kışkırtması, sürüklemesi yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunması da işçi açısından bir haklı fesih nedenidir. İşçi, diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğrar ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa iş sözleşmesini derhal sona erdirebilmektedir. Ücretin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi; ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verilmesi durumunda, aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmaması yahut çalışma şartları uygulanmaması durumunda da işçinin derhal fesih hakkı doğmaktadır. İş Kanunu ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bu halleri sıraladıktan sonra “ve benzeri nedenler” diyerek bu nedenlerin arttırılabileceğini göstermektedir.

■ **Zorlayıcı nedenler** (md. 24/III). İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenler ortaya çıkarsa, işçi iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahip olmaktadır. İşçinin zorlayıcı nedenle iş sözleşmesini feshedebilmesi için işin, işyerinden kaynaklanan bir nedenle durması ve durmanın da bir haftadan uzun sürmesi gerekmektedir. Bir haftalık durma süresinden sonra işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkı doğmaktadır. Bir başka deyişle, bir haftalık bekleme süresinden sonra işçi dilerse, bu nedene dayanarak iş sözleşmesini sona erdirebileceği gibi, dilerse iş sözleşmesini feshetmeyerek işin tekrar başlamasını bekleyebilmektedir. İşveren işçisine bu bir haftalık bekleme süresi içinde her gün için yarım ücret ödemekte, ancak bir haftadan sonra işverenin ücret ödeme yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır.

b. İşverenin Bildirimsiz Fesih Hakkı

■ **Sağlık nedenleri** (md. 25/I). İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya sakatlığa uğraması durumunda, bu nedenlerden doğacak devamsızlığın ardı ardına 3 işgünü veya bir ayda 5 işgününden fazla olması halinde işveren,

iş sözleşmesini derhal feshedebilmektedir. Bunların dışında işçinin hastalanması, kaza geçirmesi, gebelik veya doğum nedeniyle işe devam edememesi durumunda da işveren derhal fesih hakkına sahip olabilmektedir. Ancak bu hak, işçinin devamsızlığının İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirtilen bildirim sürelerini 6 hafta aşmasından sonra doğmaktadır. Doğum nedeniyle işine gelemeyen kadın işçiler içinse bu süre, doğum izninden sonra başlamaktadır. Bir örnek vermek gerekirse; 4 yıllık kıdemi olan ve doğum yapan bir kadın işçinin iş sözleşmesini işveren 8 hafta (doğumdan önce çalışmaması gereken süre) + 8 hafta (doğumdan sonra çalışmaması gereken süre) + 8 hafta (bildirim süresi) + 6 hafta = 30 hafta sonra feshedebilecektir.

■ **Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri** (md. 25/II). İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması durumunda işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilmektedir. İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması da işveren açısından haklı birer fesih nedenidir. İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya işyerine alkol veya uyuşturucu madde kullanarak gelmesi veya işyerinde bu maddeleri kullanması üzerine işveren iş sözleşmesine haklı nedenle derhal son verebilir. İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması, işyerinde 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi de işverene derhal fesih yetkisi vermektedir. İşçi işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına 2 işgünü veya bir ay içinde 2 defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda 3 işgünü işine devam etmezse işveren derhal fesih hakkını kullanabilmektedir. İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar eder, kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürür, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri 30 günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğrattırsa işveren derhal fesih hakkını kullanabilmektedir. İş Kanunu ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bu halleri sıraladıktan sonra "ve benzeri nedenler" diyerek bu nedenlerin arttırılabileceğini göstermektedir.

■ **Zorlayıcı nedenler** (md. 25/III). İşçi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması durumunda işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilmektedir. İşverenin zorlayıcı nedenlerle iş sözleşmesini feshedebilmesi için işyerinde faaliyetin sürmesine rağmen, işçi tarafında zorlayıcı bir nedeninin çıkması nedeniyle işçinin işine gelememesi ve devamsızlığının bir haftayı aşması gerekmektedir. Bu tür zorlayıcı nedene örnek olarak, işçinin oturduğu köyün karantinaya alınması, kar nedeniyle yolların kapanması, deprem nedeniyle işçinin oturduğu evin ağır hasar görmesi verilebilir.

(Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2006: 190). İşçi yönünden zorlayıcı nedenlerle derhal fesihte olduğu gibi, bir haftalık bekleme süresinden sonra işveren dilerse, bu nedene dayanarak iş sözleşmesini sona erdirebileceği gibi, dilerse iş sözleşmesini feshetmeyerek işçinin tekrar işe başlamasını bekleyebilmektedir. İşveren işçisine bu bir haftalık bekleme süresi içinde her gün için yarım ücret ödemekte, ancak bir haftadan sonra işverenin ücret ödeme yükümlülüğü ortadan kalkmakta ve fesih hakkı doğmaktadır.

■ **Gözetimine alınma veya tutuklanma nedeniyle işe devamsızlık.** İşçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde, işe devamsızlığı İş Kanunu'nun 17. maddesindeki bildirim sürelerini aştığında işveren derhal fesih hakkına sahip olmaktadır (md. 25/IV).

5. İş Sözleşmesinin Feshine İlişkin Özel Durumlar

a. Toplu İşçi Çıkarma

İş sözleşmeleri ilke olarak bireysel olarak feshedilebilmektedir. Ancak işverenlerin kimi durumlarda toplu işçi çıkarma uygulamasına gittikleri de görülmektedir (Güven ve Aydın, 2007: 184, Kaya, 2012, 130). İş Kanunu'na göre işyerinde çalışan işçi sayısı,

■ 20-100 arasında ise en az 10 işçinin,

■ 101-300 arasında ise en az %10 oranında işçinin,

■ 301 ve daha fazla ise en az 30 işçinin işine bildirimli fesih yolu ile ve bir ay içinde, aynı tarihte veya ayrı tarihlerde son verilmesine *toplu işçi çıkarma* denilmektedir (md. 29).

İşveren ancak ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile toplu işçi çıkarma yoluna gidebilmektedir. İşveren toplu işçi çıkarma yoluna gitmek istediğinde, durumu en az 30 gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmek durumundadır. Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden 30 gün sonra hüküm doğurmaktadır (md. 29).

İş Kanunu'na göre işveren, toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren 6 ay içinde aynı nitelikte yeni işçi almak istediğinde, toplu olarak işten çıkartılan işçilerden nitelikleri uygun olanları öncelikli olarak işe almak durumundadır (md. 29). Ayrıca toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde, işçi çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi kurulamamaktadır (md. 7). Toplu olarak işten çıkarılan işçilerin, aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacak iş güvencesi hükümlerine göre dava açabilme hakları bulunmaktadır.

b. Askerlik veya Kanundan Doğan Çalışma Ödevi Nedeni İle İşten

Ayrılmadan Dolayı İş Sözleşmesinin Feshi

İş Kanunu md. 31'e göre muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir nedenle silâh altına alınan veya kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi, işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin bundan yararlanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki sürenin devamı doksan günü geç-

mez. Bu süre içinde kural olarak işçiye ücret ödenmez. Fesih bildirimi süresi bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak, belirli süreli iş sözleşmesi bu süre içinde bitiyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz. (md. 31/f. 1, 2, 3). Ayrıca, herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde, işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücreti tutarında tazminat öder. (md. 31/f 4, Çelik, 2011, 297, Kaya, 2012, 130).

6. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları

Genel Olarak

İş sözleşmesinin sona ermesiyle tarafların iş sözleşmesine dayanan bütün borçları ortadan kalkar. Bunun dışında işveren, iş sözleşmesi sona eren işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ve para ile ölçülebilen çıkarlarını tam olarak ödemek zorundadır. (İş K. md. 32/f 5). Sözleşmenin sona ermesiyle, sözleşmeden doğan bütün borçlar muaccel olur. (6098 sayılı TBK. md. 442/f. 2) Üretilenden pay verilmesi öngörülen hallerde ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kardan pay verilmesi kararlaştırılan hallerde ise pay, hesap dönemini izleyen en geç üç ayın sonunda muaccel hale gelir (6098 sayılı TBK. md. 442/f. 3). Ayrıca sözleşmenin sona ermesiyle taraflardan her biri diğerinden veya üçüncü kişilerden diğerinin hesabına hizmetle ilişkili olarak almış olduğu şeyleri geri vermekle yükümlüdür. İşçi, özellikle motorlu taşıtları ve trafik izin belgesini, alacaklarından fazla olduğu ölçüde ücret ve masraf avanslarını geri vermek zorundadır (6098 sayılı TBK. md. 443/f. 1-2, Çelik, 2011, 298, Sümer, 2011, 116). İş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücret sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden ödenir (İş K. md. 59/f. 1).

İşveren iş sözleşmesi sona eren işçileri, izleyen ayın on beşine kadar aylık bildirimlerle işyerinin bağlı bulunduğu bölge müdürlüğüne ve Bakanlığa bildirmek zorundadır (5510 sayılı SSGSSK md. 8, 9, 11). Öte yandan sözleşmenin sona ermesi ile sözleşmeden doğan hak ve borçlar sona ererken, taraflar açısından bazı yeni durumları da ortaya çıkarır. Örneğin işsizlik sigortası kanunda ön görülen şartlar oluşmuş ise işçi, işsizlik sigortası yardımlarından yararlanabilir (4447 sayılı İSK md. 51). İşçi özelleştirme sonucunda işini kaybetmiş ise "iş kaybı tazminatı" isteyebilir (Öz. K. md. 16, 21). Eğer sözleşmede 6098 sayılı TBK. hükümlerine uygun cezai şart kararlaştırılmış ise sözleşmenin sona ermesiyle taraflardan birini diğerine cezai şart ödemesine yol açabilir (6098 sayılı TBK md. 420/f. 1).

a. İşin Kanuna Uygun Bırakılması

İş Kanunu md. 23'e göre, işçinin işini kanuna uygun olarak bırakması gerekir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde işçi, sürenin sonuna kadar çalışmak zorundadır. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise işçi veya işveren tarafından fesih bil-

dirimi yapıldıktan sonra, işverence yapılan fesihte bildirim süresine ait ücretin peşin olarak ödenmediği hallerde, işçi sürenin sonuna kadar çalışacaktır. Ayrıca işçi süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesinin süresinin bitiminden önce veya fesih bildirim sürelerine uymaksızın işini bırakıp bir başka işverenin yanında işe girerse, sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında işçiyi çalıştıran yeni işveren; a) işçinin davranışına neden olmuşsa veya ayartmışsa; b) işçinin bu davranışını bildiği halde işçiyi işe almışsa; c) işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi işçiyi çalıştırmaya devam etmişse eski işverenin herhangi bir zararı söz konusu olmasa dahi işçinin eski işverene karşı işçi ile birlikte, yani müteselsilen sorumlu olacaktır (Çelik, 2011, 300, Kaya, 2012, 131).

b. İbraname Verilmesi

Türk hukuk düzeninde ibranamenin kaynağı borçlar kanunudur. İş kanunu'nda ibraname düzenlenmemiştir. Uygulamada çok kullanılan ibraname (ibra belgesi = ibra senedi), işçinin bütün alacaklarını aldığı ve herhangi bir alacağı kalmadığını gösteren bir belgedir. İbra belgesi yazılıp işçi tarafından imzalandıktan sonra işverene verilir. İbramenin hukuki sonuç doğurabilmesi için işverene teslim edilmiş olması gerekir (Çelik, 2011, 301, Kaya, 2012, 131). 6098 sayılı TBK. md. 420'de ibranamenin geçerlilik koşulları düzenlenmiştir. Buna göre;

■ İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması,

■ İbra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak *en az bir aylık* sürenin geçmiş olması,

■ İbra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi,

Ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması gerekir (TBK. md. 420/f. 2).

Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. (TBK md. 420/f. 2) Hakkın gerçek tutarda ödendiğini içermeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını içeren diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu halde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur. (TBK md. 420/f. 3) Bu düzenleme destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dahil, iş sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarında uygulanır (TBK md. 420/f. 4)

c. Çalışma Belgesinin Verilmesi

İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi herhangi bir nedenle sona eren işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir (İş K. md. 28/f. 1). Belgede işçinin kimliğini belirten adı- soyadı, doğum yeri ve tarihi ile işverenin adı ve adresinin belirtileceği kuşkusuzdur. Çalışma belgesinin "vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgilerin bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir." (İş K. md. 28/f. 2) Çalışma Belgesinin verilmesi hususunda 6098 sayılı TBK. 'da da düzenleme yapılmıştır. TBK. md. 426'ya göre "İşveren işçinin isteği üzerine her zaman, işin türünü süresini gösteren bir hizmet belgesi vermekle yükümlüdür (f. 1). İşçinin açıkça istemde bulunması halinde, hizmet

belgesinde onun iş görmedeki becerisi ile tutum ve davranışları da belirtilir (f. 2). Hizmet belgesinin zamanında verilmemesinde veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veya işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilir (f. 3)." Kanun düzenlemesinde açıkça görüldüğü gibi TBK'da İş Kanunu'ndaki düzenlemeden farklı olarak işçinin isteği üzerinde çalışma belgesinde onun iş görmedeki becerisi ile tutum ve davranışlarının da ibranamede belirtilmesi de söz konusudur (Kaya, 2012, 133).

d. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, İş Kanunu'nda belirtilen asgari çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin Kanun'da sayılan nedenlerden biriyle son bulması durumunda, işçiye veya mirasçılara kıdemi ve ücreti dikkate alınarak işverence ödenmesi gereken bir miktar paradır. Bir başka deyişle kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda değil, Kanunda öngörülen hallerde belirli bir kıdeme sahip olan işçilere, kıdemleri ve son aldıkları ücret dikkate alınarak ödenmektedir (Süzek, 2005: 549). 4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatına ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamış, ancak kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu oluşturulması öngörülmüştür (geçici md. 6). Kanunda kıdem tazminatı fonuna ilişkin yasal düzenlemelerin yürürlüğe gireceği tarihe kadar, işçilerin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesindeki kıdem tazminatı haklarının saklı kalacağı ifade edilmektedir. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin henüz herhangi bir yasal düzenleme çıkmadığı için, kıdem tazminatı ile ilgili olarak halen eski kanun olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi yürürlükte bulunmaktadır. İş Kanunu'nun kapsamındaki bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için aşağıdaki koşulların gerçekleşmiş olması gerekmektedir (Kaya, 2012, 133-134):

- İşçinin İş Kanunu'na tabi çalışmış olması,
- İşçinin en az bir yıl çalışmış olması ve
- İş sözleşmesinin kanunda sayılan nedenlerle sona ermesi; bu,

İşçi Tarafından Fesih Halleri: İş Kanunu md. 24/T'e göre sağlık nedenleriyle derhal fesih, İş Kanunu md. 24/II'ye göre ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri nedenlerle derhal fesih, İş Kanunu md. 24/III'e göre zorlayıcı nedenlerle derhal fesih, İşçinin ölümü, Emekli aylığı yada toptan ödeme alma nedeniyle fesih, Uzun vadeli sigorta prim ödeme gün sayısını doldurmak suretiyle fesih, Kadın işçinin evlenmesi nedeniyle fesih (Evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesini feshetmesi gerekir), Muvazzaf askerlik nedeniyle fesih, Yaşlılık aylığı için gerekli prim ödeme ve sigortalılık süresini tamamlayıp yaş koşulunu yerine getirmeyen işçiler tarafından feshi İşveren Tarafından Fesih Halleri: İş Kanunu md. 17 ve 18'e göre bildirimli fesih, İş Kanunu md. 25/T'e göre sağlık nedenleriyle derhal fesih, İş Kanunu md. 25/III'e göre zorlayıcı nedenlerle derhal fesih, İş Kanunu md. 25/IV'e göre gözaltına alınma veya tutuklanma sonucu işe devamsızlık nedeniyle derhal fesih

Yukarıdaki koşulları gerçekleştirip kıdem tazminatına hak kazanan işçiye işe başladığı tarihten itibaren her geçen tam yıl için işverence 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Bir yıldan artan süreler için ise, aynı oran üzerinden ödeme yapılmaktadır. Dolayısıyla kıdem tazminatının he-

saplanması için öncelikle işçinin bir günlük ücretinin belirlenmesi ve bu ücretin önce 30 ile daha sonra da işçinin kıdem yılı ile çarpılması gerekmektedir. Bir yıldan artan süreler içinse, orantılı olarak kıdem tazminatının hesaplanması gerekmektedir. Kıdem tazminatının hesaplanmasını aşağıdaki şekilde formüle etmek mümkündür (Süzek, 2005: 583; Güven ve Aydın, 2007: 204) Kıdem tazminatı miktarı hesaplanırken işçinin kıdem süresi, en az bir yıllık kazancının 30 günlük tutarı dikkate alınarak hesaplanır. Bu hesaplamayı şöyle formüle edebiliriz; *Kıdem Tazminatı Miktarı= Günlük Ücret x Kıdem Süresi x 30 – 0.006 DG Vergisi'dir*. Kıdem tazminatının hesabında esas alınacak ücret ise işçinin son aldığı brüt giydirilmiş ücretidir. Bir başka deyişle kıdem tazminatının hesabında, işçinin sigorta primi, vergiler, sendika aidatı gibi kesintiler olmadan önceki ücreti, prim, ikramiye gibi ücret ekleri ve yiyecek ve yakacak gibi sosyal yardımlarla birlikte esas alınmaktadır. Belirtelim ki kıdem tazminatının yıllık tutarı, Devlet Memurları Kanunu'na tâbi en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez. Bu düzenlemeyle kıdem tazminatına bir tavan sınır getirilmiştir. Kıdem tazminatı, İş Kanunu'nda düzenlenen diğer tazminatlarda olduğu gibi, 10 yıllık bir zamanaşımına tâbidir (Kaya, 2012, 334).

VI. İŞİN DÜZENLENMESİ

1. Çalışma Süreleri

Genel olarak; Çalışma süresi, "işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir" (ÇSY. Md. 3) İş sözleşmesi niteliği itibarıyla işçiyi taahhüt ettiği işi ifa için işverenin emrine belirli bir süre ayırmak zorunda bırakır. İşverenin, işten beklediği yararı temin etmek için bu süreyi yönetim hakkı çerçevesinde tespit ve düzenleme hakkı olsa da yasa koyucu çalışma sürelerinin düzenlenmesinde işvereni tamamiyle serbest bırakmamıştır. Çalışma süreleri, sanayileşmeden günümüze, modern iş hukukunun en problemli alanlarından birini oluşturmaktadır. 18. yy da ve 19. yy başlarında çalışma sürelerinin uzunluğu temel bir problem iken, günümüzde esnekleştirilmesi ciddi bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla, çalışma süreleri işçi taleplerinin üzerinde en fazla yoğunlaştığı ve devlet müdahalelerinin kendisini en fazla gösterdiği bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü çalışma süresi işçinin, yaşamından işverene ayırdığı bir zamandır. Bu zaman öyle tespit edilmelidir ki bir taraftan işverenin ihtiyaç duyduğu ölçüde işgücü gereksinimini karşılarken diğer taraftan işçinin maddi kayba uğrama kaygısı taşımaksızın, ruhsal ve bedensel sağlığı, başta ailesi olmak üzere sosyal çevresiyle ilişkileri korumuş olsun. Çalışma süreleri ekonomik olduğu kadar emeğe atfedilen ahlaki, beşeri ve sosyal önemi nedeniyle ulusal hukuklarda olduğu gibi uluslar arası hukuk alanında da iş hukukunun öncelikli konularından biri olmuştur. Bu çerçevede Türk İş Hukuku'nda da çalışma süreleri hakkında önemli düzenlemelere yer verilmiştir. Bunlar, normal haftalık çalışma süreleri (md. 63), esnek haftalık çalışma süreleri, normalden az haftalık çalışma süreleri, gece çalışması (md. 69), ara dinlenmeler (md. 68), hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalışmadır. Bunları şöyle sıralayabiliriz (Mollamahmutoğlu, 2011, 1046 vd., Çelik, 2011, 335 vd., Sümer, 2011, 127 vd., Demir, 2009, 186 vd., Şakar, 2006, 163 vd., Süzek, 2005, 603 vd., Kaya, 2012, 94-95).

a. Normal Haftalık Çalışma Süresi

İş Kanunu'na göre normal haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Bu sürenin içene işçinin fiilen çalıştığı "fili çalışma süresi" ile işin niteliğinden ve işin icrasından kaynaklanan nedenlerle çalışmadığı, ancak çalışma süresinden sayılan haller olarak kabul edilen "farazi çalışma süreleri" dahildir. Belirtelim ki haftalık çalışma süresi, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleriyle işçi yararına azaltılabilecek, ancak 45 saatten daha fazla belirlenemeyecektir.

b. Haftalık Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Denkleştirme

İş Kanunu'na göre tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu durumda denkleştirme uygulamasına gidilecektir. İki aylık denkleştirme süresinin sonunda işçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört ay kadar uzatılabilir.

c. Normalden Az Haftalık Çalışma Süresi

Belirtelim ki, 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 04.04.2015 yılında 4857 sayılı Kanunun 63. maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesi değiştirilmek suretiyle "Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saat..." olarak kabul edilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 30/1-a'ya göre; Sağlık kuralları bakımından daha az çalışması gereken işler Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikte düzenlenir hükmüne yer verilmiştir. Dolayısıyla daha önce 4857 sayılı İş Kanunu md. 63/f.4'te düzenlenen hüküm aynı niyet temelinde 6331 sayılı Kanunun kapsamında yeniden düzenlenmiştir. Kanunun bu hükmü doğrultusunda çıkarılan yönetmelikte sağlık kuralları bakımından riskli sayılabilecek işlerin günlük çalışma süresi bazı hallerde yedi buçuk saatin altında tutulmuştur. bazı hallerde ise, en çok yedi buçuk saat sayılmıştır.

d. Çalışma Süresinden Sayılan Haller

İşlerin niteliği gereği yolda geçen süreler, işçinin iş yapmak üzere hazır olduğu ancak işverence iş verilmeksizin bekletildiği süreler, işçinin işverence başka bir yerde görevlendirilmek üzere başka bir işten dolayı meşgul edilmesi suretiyle harcanan süreler ile çocuk emziren kadın işçinin çocuğuna süt vermek için İş Kanunu md. 74 uyarınca günlük verilmesi zorunlu olan bir buçuk saatlik süt izni çalışma süresinden sayılmaktadır. Belirtelim ki bu süt izini emziren kadın işçiye çocuğu bir yaşını doldurana kadar kullanılacaktır. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını kadın işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. (md. 66,74 /f. son)

e. Gece Çalışması

Gece çalışması gece süresi içinde iş ilişkisine konu olan çalışma süresi-

dir. Kanunen akşam saat 20:00 ile sabah saat 06:00 arasında yapılan çalışma "gece" çalışmasıdır. İş Kanunu md. 69 hem gece süresini hem de gece çalışmasını düzenlemektedir. İş K. m. 69/f. 1'e göre "çalışma hayatında gece en geç saat 20:00'de başlayarak en erken saat 06:00'ya kadar geçen ve herhalde en fazla on bir saat süren dönemdir." Gece dönemi içinde işçilerin normal günlük çalışma süresi yedi buçuk saattir. (İş K. md. 69/f. 3)

6645 sayılı Torba Kanunla 04.04.2015 yılında 4857 sayılı Kanunun 69. maddesinin 3. fıkrasına "Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir." cümlesi ilave edilmek suretiyle bazı işlerde gece çalışma süresinin işçinin yazılı rızasıyla yedi buçuk saatten daha fazla olabileceği kabul edilmiştir.

f. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşlerinde Çalışma

İşyerlerinde bazı işler teknik, sağlık ve güvenlik gibi nedenlerle çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılması gerekir. Bu gibi işlere hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri adı verilir. (İş K. md. 70) Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, sadece bu işleri görmek üzere çalıştırılan işçiler tarafından yerine getirilebileceği gibi; işyerinde diğer işlerde çalışan işçiler tarafından da gördürülebilir.

g. Ara Dinlenmesi

İşçilerin günlük çalışma sürelerinin içinde "zorunlu ihtiyaçlarını (yemek, içmek, tuvalet, dinlenme vb.)" gidermek amacıyla verilen dinlenme süresine ara dinlenmesi denilir. Ara dinlenmesi, çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereği göz önünde tutularak kullanılır. (İş K. md. 68/f. 1) Ara dinlenmelerinde geçen süre iş süresinden sayılmaz. (İş K. md. 68/f. 5) Kanunda öngörülen ara dinlenmesi dışında işçilere, sigara molası, çay molası gibi isimler altında verilen dinlenme süreleri ise çalışma sürelerinden sayılır. (Yargıtay 9. H. D. E. 2004/20237, K. 2005/12406) Ayrıca, İş Kanunu md. 68/f. son hükmü emredici olmadığından, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleriyle ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılacağı kararlaştırılabilir. Bu durumda işçiye normal ücretinin ara dinlenme süresine düşen miktarı kadar ödeme yapılır. (Yargıtay 9. H. D. E. 1991/747, K. 1991/794) İş Kanunu ara dinlenme sürelerini günlük çalışma sürelerine göre tespit etmiş bulunmaktadır. Buna göre;

■ "Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,

■ Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli yarım saat,

■ Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir." (İş K. md. 68/f. 1. (a), (b) ve (c) bentleri)

Kanunda öngörülen süreler en az süreler olup; bu süreler azaltılamaz. (İş K. md. 68/f. 2) Ancak toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleriyle bu süreleri arttırmak mümkündür. Ara dinlenme süreleri aralıksız; yani bölünmeksizin verilmek zorundadır. (İş K. md. 68/f. 2) Bununla birlikte iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önüne alınmak suretiyle sözleşmelerle aralı kullanım kararlaştırılabilir. (İş K. md. 68/f. 3)

2. Özellik Arz Eden Çalışma Şekilleri

a. Fazla Çalışma

Fazla çalışma süresi, kavramının ortaya çıkışı ve işçinin korunması bakımından sınırlandırılması gereğinin sonucu olarak iş hukukunda yer alan bir kavramdır. Gerçekten de sınırlandırılmış bir çalışma süresi kavramının olduğu bir yerde fazla çalışmadan bahsedilemez. Bu temel espri çerçevesinde İş Kanunu'nda fazla çalışma, "Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık kırk beş saatı aşan çalışmalar" olarak tanımlanmıştır. (md. 41/f. 1) Ayrıca 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanunu'nda md. 398'e göre "fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen, normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmalardır". Şu halde günlük kanuni çalışma süresi üzerinde yapılan bir çalışma, haftalık kırk beş saatlik çalışma süresini aşmadığı takdirde fazla çalışma olarak kabul edilmeyecektir. (Mollamahmutoğlu, 2011, 1078-1079)

İş Kanunu md. 41/f. 3'ün getirdiği önemli bir düzenleme de "fazla sürelerle çalışma" dır. Bu düzenlemeye göre "Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır." Buna göre, her bir işyerinde haftalık çalışma süresi sözleşmelerle kırk saat olarak belirlenmiş ise, o hafta kırk sekiz saat çalışan bir işçi için kırk beş saate kadar olan çalışması (beş saat) fazla sürelerle çalışma, kırk beş saat ile kırk sekiz saat arasındaki çalışma (üç saat) ise fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. Fazla çalışma halinde her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli (%50) yükseltilmesi suretiyle ödenilir. (İş K. md. 41/f. 2); fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş (%25) arttırılmasıyla ödenir. (İş K. md. 41/f. 3) Belirtelim ki taraflar fazla sürelerle çalışma halinde ücreti, toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleriyle normal fazla çalışma ücreti seviyesine çıkarabildikleri gibi, daha yüksek te tespit edebilirler. (Sümer, 2011, 132-135, Demir, 2009, 189-190, Şakar, 2006, 172, Kaya, 2012, 99).

b. Fazla Çalışma Türleri

ba. Genel Sebeplerle (Normal) Fazla Çalışma

Genel sebeplerle fazla çalışma "ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin arttırılması gibi nedenlerle" (İş K. md. 41/f. 1) yapılan fazla çalışmadır. Uygulamada normal çalışma olarak addedilen bu fazla çalışma biçimi "gibi nedenlerle" ifadesi ile oldukça geniş sebeplerle fazla çalışma yaptırmak mümkündür. Üretimin arttırılması veya belli bir hizmetin karşılanması amacıyla fazla çalışma yaptırmaya isteği geçerli sayılacaktır; Genel sebeplerle yapılacak fazla çalışmadan önce, işverenin işçinin onayını alması gerekir. (İş K. md. 41/f. 7) İş Kanunu'na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'ne (RG. 6.05.2004, No: 25425) göre işçinin onayı yazılı olmalıdır. Bu onay iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmelerine konulacak bir hükümle önceden alınabilir. Ancak fazla çalışma ihtiyacı olan işveren her yılbaşında tekrardan işçilerden yazılı olarak bu onayı almak ve işçi özlük dosyasında saklamak zorundadır. (FÇY. md. 4/f.

1-2) Bununla birlikte, işçinin fazla çalışma yapmasını engelleyen sağlık vb. haklı nedenlerin bulunması halinde, işveren tarafından fazla çalışma yapmaya zorlanamaz. (FÇY. md. 8) Ancak normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapacak durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlü olur. (6098 sayılı TBK. md. 398/f. 1) (Sümer, 2011, 132-133)

Genel sebeplerle yapılacak "fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz." (İş K md. 41/f. 8) Bu sınırlama işçilerin şahsına ilişkindir. (FÇY. md. 5/f. 1) Belirtelim ki İş Kanunu md. 41'de yer alan yıl kavramı, işveren her yılın başında işçinin yazılı onayını almak zorunda olduğu için takvim yılı olarak kabul etmek gerekir. İşçinin yılda iki yüz yetmiş saati aşan fazla çalışma için onay vermesi geçersizdir. Ancak, işçinin kanuna aykırı olarak yılda iki yüz yetmiş saatten fazla çalıştırılması durumunda, bu süreler içinde fazla çalışma ücretine hak kazanır. (Sümer, 2011,133) Her ne kadar, İş Kanunu günlük fazla çalışmanın ne kadar alacağı düzenlenmemiş ise de Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin md. 4/f. 3'de yer alan "Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz. " hükmün mutlak sınırlayıcı ifadesinden hareketle günlük azami 11 saatlik çalışma süresinin ışığında fazla çalışma süresinin de yer aldığını kabul etmek gerekir. (Süzek, 2005, 627)

Genel Sebeplerle Fazla Çalışma Ücreti ve Serbest Zaman: Yukarıda ifade edildiği gibi (Bkz. Sayfa 15-16) genel sebeplerle yapılan fazla çalışma için işçiye verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli (%50) yükseltilmesi suretiyle ödenir. (İş K. md. 41/f. 2, 6098 sayılı TBK md. 402) fazla sürelerle yapılan çalışmada ise işçiye verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş (%25) yükseltilmesi suretiyle ödenmesi söz konusudur. (İş K. md. 41/f. 3)

6552 sayılı Torba Kanunla 4857 sayılı Kanunun 41. maddesinin 8. fıkrasından sonra gelmek üzere bir fıkra eklenmek suretiyle "Bu kanunun 42. ve 43. sayılan haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz. -Yeraltında, maden işlerinde çalışan işçilere bu kanunun 42. ve 43. maddelerinde sayılan hallerde haftalık otuz altı saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzünden az olmamak üzere artırılması suretiyle ödenir." Aynı fıkranın içinde geçen otuz altı saat ibaresi 6645 sayılı torba kanunun 34. maddesiyle yeniden düzenlenerek "haftalık otuz yedi buçuk saat" şeklinde değiştirilmiştir. Böylece her iki torba kanunda da benimsenen temel kural olarak yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz. Ancak işçinin haftalık otuz yedi buçuk saatlik çalışma süresini aşan fazla çalışmanın gerçekleşmesi durumunda ödenecek fazla çalışma ücretinin yüzde yüz arttırınmak suretiyle ödenmesi yükümlülüğünü getirmiştir.

Fazla Çalışmanın Yasak Olduğu İşler ve Kişiler

İşler (FÇY md7);

■ Sağlık kuralları bakımından günde en çok yedibuçuk saat çalıştırılabilecek veya yedibuçuk saatten az çalışmayı gerektiren işler.

- Gece sayılan gün döneminde yürütülen işler,
- Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi işlerin yer veya su altında yapılanları.

Kişiler (FÇY md. 8);

- On sekiz yaşını doldurmamış kişiler,
- Gebe ve yeni doğum yapmış ve emziren işçiler,
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler,
- İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği doktor raporu belgeleyen işçiler.

■ Kadın işçilere her ne şekilde olursa olsun gece döneminde yedibuçuk saat-ten fazla çalıştırılmadıklarından, fazla çalışma da yaptırılamaz. KİGPÇKHY, md. 5)

aa. Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma

İşyerinde ortaya çıkan "bir arıza sırasında" veya "bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmaması koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına" yaptırılan fazla çalışmaya zorunlu sebeplerle fazla çalışma denir. (İş K. md. 42/f. 1) Zorunlu sebeplerle fazla çalışma yapılmasını gerektirecek koşulların ortaya çıkması halinde işçinin bu konuda önceden onayının alınmasına gerek yoktur. (FÇY md. 9)

bc. Olağanüstü Sebeplerle Fazla Çalışma

"Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak suretiyle yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkartabilir." (İş K. md. 43/f. 1) Bu amaçla yapılan fazla çalışmaya olağanüstü sebeplerle fazla çalışma denir. Kanun hükmünden açıkça anlaşıldığı üzere fazla çalışma işverenin isteği üzerine değil Bakanlar Kurulu Kararı ile yapılmaktadır. Belirtelim ki olağanüstü sebeplerle fazla çalışma yaptırılabilme olanağı "seferberlik" hali ile yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde ve bunun süresi ile sınırlıdır. Bu durumda Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini işçinin en çok çalışma gücüne çıkartabilir. Olağanüstü sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için işçinin onayının alınması gerekmez. (FÇY md. 9/f.1)

c. Telif Çalışması

Telif çalışması işçinin bazı nedenlerle çalışmaması halinde, kaybedilen çalışma süresinin belirli bir zaman dilimi içinde normal çalışma süresi üstünde çalışarak ve fazla çalışma ücreti ödenmesine gerek kalmaksızın yapılan çalışmadır. İş Kanunu md. 64/f. 1'e göre "zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışması veya

tamamen tatil edilmesi ya da işçinin isteği ile kendisine izin verilmesi halinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Böylelikle iki tatil günü arasında izin alan işçi, bu izin karşılığını başka zaman çalışarak telafi etme imkânına sahip olacak ve ücreti de aldığı izin nedeniyle azalmayacaktır. Ancak "telafi çalışmaları günlük en çok çalışma süresinin günde on bir saati aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz." (İş K. md. 64/f. 2) Telafi çalışması yaptırmak ve telafi çalışmasının ne zaman yapılacağını belirleme yetkisi işverene aittir. Burada işçinin rızasına başvurmamak gerekmez.

d. Kısa Çalışma

Kısa çalışma, ilk defa İş K. md. 65'te düzenlenmiştir. 15. 05. 2008 tarih 5763 sayılı Kanunun 18. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na ek ikinci maddesi ile aktarılmış ve uygulama alanı "hizmet akdine tabi" çalışan tüm sigortalıları kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. İş Kanunu md. 65'in gerekçesinde açıkça belirtildiği üzere Kısa çalışmaya ilişkin düzenlemede ortaya konulan niyet ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle işçi tenkisi (toplu işten çıkartma) yerine işçilerin tamamının veya bir kısmının geçici şekilde ücretsiz izne çıkarılması ekonomik ve sosyal politika olarak tercih edilmiş ve ücretsiz izne çıkarılma geçici bir işsizlik olacak nitelenerek bu süre zarfında işçilerin işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği almaları öngörülmüştür. (Çelik, 2011, 347, Mollamahmutoglu, 2011, 1115, Sümer, 2011, 140-141) 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek2/f. 1'e göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverence kısa çalışmaya, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma uygulamasına başvurulabilir.

Kısa Çalışma Ödeneği: Genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği verilir. Kısa çalışma yönetmeliğinin altıncı maddesi işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesinin koşullarını düzenlemektedir. Bunlar;

■ İşverenin kısa çalışma talebinin Türkiye İş Kurumu tarafından uygun bulunması,

■ Kısa çalışmanın başladığı tarihte, İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 50. maddesine göre işçilerin, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası prim ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması,

■ İşçinin kısa çalışma ödeneği talebinde bulunması gerekir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak koşulu ile kısa çalışma süresi kadardır.

3. Ücretli Tatiller ve Yıllık Ücretli İzin

a. Hafta Tatili

Hafta tatili, dinsel orijinli iş hukukuna kazandırılmış bir kurumdur. Şöyle ki, haftanın Pazar gününün, dinsel nedenlerle çalışılmaması, zaman içerisinde ta-

tile dönüşmüş ve çalışma yaşamında da tatil kabul edilmiştir. Hukukumuzda hafta tatiline ilişkin hükümler 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da yer almaktadır. İş Kanunu md. 46/f. 1'e göre "Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir." 6098 sayılı TBK'ya göre "İşveren, işçiye her hafta kural olarak Pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür (md. 421/f. 1). Belirtelim ki İş K. md. 46/f. 1'in getirdiği düzenleme, işçinin tatil gününden önce "63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde" çalışmış olma koşulu temelinde bir hak tanımladığından dolayı, kısmi süreli iş sözleşmesi ile İş K. md. 63'e göre belirlenen iş günlerinde çalışan işçilere de hafta tatili hakkı tanınmıştır. Örneğin kısmi süreli iş sözleşmesiyle İş K. md 63'e göre belirlenen iş günlerinde her gün 2 veya 3 saat çalışan bir işçinin de hafta tatili hakkı söz konusu olacaktır. Buna mukabil haftanın sadece üç iş gününde, günde 5 veya 6 saat çalışan bir işçinin hafta tatili söz konusu olmayacaktır (Sümer, 2001, 144- 145, Süzek, 2005, 641- 642, Kaya, 2012, 105).

Hafta tatili günü kural olarak Pazar günüdür (2429 sayılı UBGTK., md. 3/A.). Ancak, sürekli çalışma zorunluluğu bulunan ve 394 sayılı HTK. md. 4'te sayılan hastane, eczane, vapur, su, elektrik, gaz, telefon şirketleri, matbaa, tiyatro, sinema, eğlence yerleri, otel, lokanta, gibi sürekli çalışma zorunluluğu bulunan işyerlerinde Pazar günü de çalışma söz konusu olabilmektedir.

İşçilere, çalıştırılmayan (dinlenmelerine ayrılan) hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın bir günün ücreti (bir gündelik ücret) tam olarak ödenir (İş K. md. 46/f. 2). Ne var ki işçinin hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için tatilinden önceki işgünlerinde günlük çalışma sürelerine uygun olarak çalışmış olması gerekir (İş K. md. 46/f. 1).

6645 sayılı Torba Kanun'un 35. maddesi ile 4857 sayılı Kanunun 46. maddesinin 3. fıkrasının (b) bendi ile 55. maddesinin 1. fıkrasının (ı) bendi "Ek 2. maddede sayılan izin süreleri" şeklinde değiştirilmiş, 104. maddesinin 2. fıkrasında yer alan "ve 65 inci" ibaresi madde metninden çıkarılmış ve kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

"Mazeret izni

EK MADDE 2- İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir.

İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir." Yapılan bu düzenleme ile daha önce hafta tatilinin hesabında çalışılmış gibi sayılan evlenme, doğum, anne, baba, çocuk ve eşin ölümünde verilen üç günlük izin süresi ücretli izin süresine dönüştürülmüş ve doğum izni beş günlük ücretli izine çıkarılmıştır. Böylece bu özel izin-

lerin ücretli olup olamayacağına ilişkin tartışmalara son verilmiş, ayrıca babalık izni olarak adledilen beş günlük doğum izin süresi iş hukukuna taşınmıştır.

b. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

İş Kanunu'na göre bu Kanun "kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışmışlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücret ödenir." (md. 47/f. 1) "Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir." (md. 47/f. 2) denilerek özel kanunlarla kabul edilen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, işçilerin dinlenerek geçirmeleri durumunda bir günlük ücret, çalışarak geçirmeleri durumunda iki günlük ücret alacağı doğacağını hüküm altına almıştır.

İş Kanunu'na göre "Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir." (md. 44/f. 1) Kanun hükmünden açıkça anlaşıldığı üzere işçi toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleriyle ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılacağını kabul etmemiş ise işverenin söz konusu günlerde işçinin çalışmasına ihtiyaç duyması halinde işçinin onayını alması gerekecektir. Aksi takdirde işçinin çalışma yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır.

c. Yıllık Ücretli İzin Hakkı

Yıllık Ücretli İzin Hakkının Niteliği: Yıllık ücretli izin hakkı, işçinin ücret gelirinden yoksun kalmadan, yılda belirli bir süre geçici olarak iş yükümlülüğünden kurtulduğu ve dinlenerek geçirdiği süreyi ifade eder. Yıllık ücretli izin Anayasa'nın çalışanlara ücretli olarak tanıdığı dinlenme hakkıdır (Anayasa md. 50). Yıllık ücretli izin hakkı kişiye bağlı haklardanır. İşçinin bu haktan feragat etmesi mümkün değildir (İş K. md 53/ f. 2). İşçi, iş ilişkisi devam ettiği sürece, işverenden alacağı para ve başka çıkarlar karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edemez (TBK. md. 425/ f. 2). İşçinin bu hakkını bir başkasına devir etmesi de mümkün değildir. İşveren tarafından yıl içersinde verilen başka ücretli veya ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri, yıllık ücretli izne mahsup edilemez (İş K. md. 56/ f. 2). İşçi yıllık ücretli izin süresi içinde ücret karşılığı herhangi bir işte çalışamaz. Aksi halde izin süresi için ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir (İş K. md. 58). Yıllık ücretli izin hakkına ilişkin düzenlemeler emredici hükümler içermektedir. İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan bir işçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmesi için fiilen işe başladığı tarihten itibaren en az bir yıl çalışmış olması gerekir. İşçinin yıllık ücretli izin hakkına sahip olması için iş sözleşmesinin belirli süreli veya belirsiz süreli olmasının herhangi bir önemi yoktur. Ayrıca kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ile çalışanlar da tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler gibi yıllık ücretli izinden yararlanma hakkına sahiptir (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, RG. 03.03.2004, No: 25391 md. 13/f. 1). Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin bir yıllık çalışma süresi tespit edilirken, çalıştığı günler toplamı de-

ğil, iş ilişkisinin devam ettiği tüm süre esas alınarak hesaplanır (Çelik, 2011, 371 vd., Mollamahmutoğlu, 2011, 1145, Sümer, 2011, 147 vd., Süzek, 2005, 648 vd., Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 2004, 192 vd., Kaya, 2012, 107).

Yıllık Ücretli İzinden Yararlanma Koşulları: Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin belirlenmesinde işçilerin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler toplanır. Belirtelim ki bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır (İş K. md. 54/f. 1). Aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde yapılacak çalışmaların sürekli olması zorunlu değildir. Örneğin yedi ay bir işyerinde çalıştıktan sonra ayrılan bir işçi, belli bir süre aynı işyerinde tekrar çalışmaya başlarsa beş ay çalıştıktan sonra yıllık ücretli izin hakkı kazanır. Benzer durum kamu kuruluşları için de geçerlidir. Aynı bakanlığa bağlı işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilen yetkiye dayandırılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur (İş K. md. 54/f. 5). Ayrıca işyerinin çeşitli nedenlerle el değiştirmesi veya başkasına geçmesi halinde, bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarında bir değişiklik olmaz. (İş K. md. 6/f. 2) İşçi, işyerinde tamamladığı her bir yıllık çalışma süresine karşılık yıllık ücretli izne hak kazanır. Bu nedenle bir yılı doldurmayan çalışma süresi için çalışılan süreyle orantılı olarak yıllık ücretli izin talep edilemez. İşçinin gelecek izin hakkı için geçirmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek iş yılına doğru hesaplanır (İş K. md. 54/f. 3). Örneğin 1 Şubat 2010 tarihinde işe başlayan işçi 1 Şubat 2011 tarihinde yıllık ücretli izine hak kazanır. İkinci izin hakkı ise 1 Şubat 2012 tarihinde doğar (Sümer, 2011, 148). Belirtelim ki "bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara yıllık ücretli izne ilişkin hükümler uygulanmayacaktır." (İş K. md. 53/f. 3).

Yıllık Ücretli İzin Süresi: İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin süreleri, işçinin işyerindeki hizmet süresinin uzunluğu (kıdem) ve yaş kriteri dikkate alınması suretiyle belirlenmiştir. (Süzek, 2005, 655) 6098 sayılı TBK'da ise işçinin kıdemine göre bir ayırım yapılmamış, sadece kural olarak işçiye yılda en az iki hafta ücretli izin verileceğini hüküm altına almıştır. Ayrıca, on sekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin en az üç hafta olacağını teminat altına almıştır (md. 422). Böylece TBK yaş kriteri konusunda İş Kanunu'na paralel bir eğilim benimsemiştir. (Mollamahmutoğlu, 2011, 1156) Belirtelim ki kanunda öngörülen yıllık izin süreleri en az sürelerdir ve toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile bu süreleri arttırmak mümkündür (İş K. md. 53/ f. 6). İş K. md. 56/ f. 4'e göre işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara yılda on dört günden,
- Beş yıldan fazla ve on beş yıldan az olanlara yılda yirmi günden,
- On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yılda yirmi altı günden, az olamaz.
- Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. (İş K. md. 56/f. 5).

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz (İş K. md. 56/f. 4- 5). Bu günler yukarıda belirtilen yıllık izin sürelerine eklenir. İşveren tarafından yıl içerisinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izine mahsup edilemez (İş K. md. 56/ f. 4). Tatil yapılan cumartesi gününün, yıllık izin süresinden sayılıp sayılmayacağı tartışmalıdır. Yargıtay'a göre Cumartesi iş günü olduğundan yıllık izin süresinden sayılacaktır (Yargıtay 9. HD., 25.1.1982, E. 14469/456). Buna mukabil Doktrin'e göre kanunda öngörülen izin süreleri sözleşmelerle arttırılabileceğinden izne rastlayan cumartesiler kadar izin süresinin uzatılmış olduğunu tarafların kararlaştırdığını kabul etmek gerekir (Mollamahmutoğlu, 2011, 1157, Kaya, 2012, 108).

Yıllık Ücretli İzinin Kullanılması: İşçi her hizmet yılına karşılık hak ettiği yıllık ücretli iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır (İş K. md. 54/f. 4). İş Kanunu md. 56/f. 1- 2'ye göre ücretli izin süresi, kural olarak işveren tarafından bölünemez. Bu iznin İş K. md. 53'de gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak söz konusu süreler tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere üçe bölünebilir (İş K. md. 56/f. 3). İş K. md. 56'nın gerekçesinde açıkça belirtildiği üzere yıllık ücretli iznin amacı, işçiyi diğer tatillere nazaran daha fazla dinlendirmektir (Süzek, 2005, 656). Yıllık ücretli iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olan işçilere, talepte bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretli izin vermek zorundadır (İş K. md. 56/f. 6). Öte yandan, işçi hak ettiği yıllık ücretli izni, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önceden yazılı olarak işverene bildirmesi gerekir. Şayet işyerinde izin kurulu oluşturulmuş ise işveren işçinin bu isteğini "izin kuruluna" bildirecektir. İzin Kurulu, işçinin talebini, izin kurulunca hazırlanan izin sıra ve nöbetleşmesini gösteren izin çizelgelerini dikkate alarak, aynı tarihe rastlayan diğer izin istekleriyle işçinin işyerindeki kıdemi ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarihi dikkate alarak izne çıkabilinecek uygun zamanı belirleyecektir (YÜİY md. 7- 8) İşyerinde izin kurulunun bulunmadığı hallerde, iznin kullanma zamanını, işveren, hakkaniyete uygun olarak serbestçe belirleyebilecektir. Belirtelim ki işyerleri, yıllık ücretli izni toplu olarak uygulayabilir. Buna göre işveren nisan ayı başlangıcı ve ekim ayı sonu arasında kalan dönem içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir. (YÜİY. md.10)

İşçinin yıllık ücretli iznini kullandığını ispat yükü işverenin üzerindedir. Bu nedenle işveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır (İş K. md. 56/f. 6). Bu çerçevede zorunlu bir neden olmadıkça izin sürelerinin birleştirilerek sonraki yıllarda kullanılması kanuna aykırı olacaktır. Bu durumlarda işçi izin hakkını kaybetmiş sayılmayacaktır (Mollamahmutoğlu, 2011, 1163, Çelik, 2011, 377). Ayrıca Yargıtay'a göre, iş sözleşmesinin devamı sırasında kullanılmayan iznin ücret olarak karşılanması olanağı yoktur. Aksi halde işçi sırf para alabilmek için izin hakkından vazgeçer. Bu durum Anayasa'da güvence altına alınmış olan dinlenme hakkına aykırı düşer (Yargıtay HGK, 5.7.2000, E. 2000/9- 1079 K. 2000/1103). Anayasal güvence karşısında işçinin iş sözleşmesi devam ederken verdiği dilekçe ile izin hakkını

kullanmayacağını ve ileride hak talep etmeyeceği yolunda bir vazgeçme beyanını hukukten geçerli olamaz ve emekli olan (iş ilişkisi sona eren) işçiye izin ücretinin ödenmesi gerekir. (Yargıtay 9. HD. 23.12.2003, E. 2003/ 10839, K. 2003/ 22571) (Çelik, 2011, 377, Kaya, 2012, 109).

Yıllık İzin Ücreti: İşveren yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye yıllık izin dönemine ilişkin ücretini; ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır (İş K. md. 57/f. 1, 6098 sayılı TBK. md. 425/f. 1). Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili; ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir (İş K. md. 57/f. son). Yıllık izin ücretinin hesabında temel ücret (çiplak ücret) esas alınır. Fazla çalışma ücretleri, sosyal yardımlar, prim, ikramiye vb. ücretler, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinden alınan ek ücretler yıllık izin ücretinin hesabında dikkate alınmaz. (İş K. md. 57/f. 2 ve md. 50). Yıllık ücretli izin ücreti miktarının belirlenmesi ücret türlerine göre farklıdır. Günlük ücret ile çalışan işçiler için yıllık izin ücreti, günlük ücret ile izin süresinin çarpılması suretiyle bulunur. Saat başına ücret alan işçiler açısından ise günlük ücret, saat ücreti yedibuçukla çarpılmak suretiyle tespit edilir. Bu günlük ücretin, izin süresi ile çarpılması sonucu yıllık ücretli izin süresi belirlenmiş olur (Sümer, 2011, 152). Ücretin, belirli bir ücrete dayanmayıp, akort, komisyon ücreti, kara katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden alındığı hallerde işçinin yıllık ücretli izin ücreti, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır (İş K. md. 57/f. 3). Ancak son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izne çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunur (İş K. md. 57/f. 4). Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde yıllık izin ücreti, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ayrıca ödenir (İş K. md. 57/f. 5).

İşçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık ücretli izin süresi için ücreti, iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde, sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden kendisine veya ölümü halinde hak sahiplerine ödenir (İş K. md. 59/f. 1, 6098 sayılı TBK. md. 425/f. 3). Hangi sebeple iş sözleşmesi feshedilirse edilsin yıllık ücretli izin hakkı doğar. Ayrıca ifade edelim ki, iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirimli fesih yoluyla sona erdirilmesi halinde, md. 17'de bildirim süresiyle, zorunlu yeni iş arama izinleri (İş K. md. 27) yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez (İş K. md. 59/f. 2). Yıllık izin ücretleri alacaklarında zamanaşımı beş yıldır (6098 sayılı TBK. md. 126/f. 3). Bu sürenin başlangıcı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar (İş K. md. 59/f. 1).

KAYNAKÇA

- Adal, Z. "İnsan Kaynakları Yönetiminin Hukuki Boyutları", *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi, ss. 563-702, 2008.
- Akan, Levent, "Üçüncü Kişinin Uğradığı Kazada İşverenin Kusurunun (Taksirinin) Kapsamı", *TİSK Akademi*, Cilt 4, Sayı 7 (2009/1), Ankara, 2009.
- Aktay, N.; Arıcı, K. ve Kaplan, E. T. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2007.
- Akyiğit, E., *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*. Ankara: Kamu-İş, 1995.
- Akyiğit, E., *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2006.
- Akyiğit, E., *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2012.
- Alp, Mustafa, "Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararların Değerlendirilmesi 2006*, Ankara, 2009.
- Alp, Mustafa, "İş Hukukunda İkaleenin (bozma sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 5, Sayı:17, İstanbul, 2008
- Alp, Mustafa, "İşletme Gerekleri ile Fesih", *Çalışma Hukuku (Ekonomik Kriz Koşullarında Feshe Karşı Korunma) I. Sempozyum-2009*, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli Barosu, İstanbul, 2009.
- Altan, Ö. Z., *Sosyal Politika*. Eskişehir: T. C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1744, 2007.
- Aydınlı, İ., *Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008.
- Aydınlı, İ., "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi", *TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 6, Ankara, 2005.
- Aydınlı, İ., "İşverenin İşyerinde 'Çalışan' İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı", *Çimento İşveren*, Cilt 19, Sayı 4, Ankara, 2005.
- Çankaya, O. G. ve Çil, Ş., *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2006.
- Çelik, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, 16. Baskı, İstanbul, 2003.
- Çelik, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, 22. Baskı, İst. , 2009
- Çelik, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, 24. Baskı, İst. , 2011
- Çil, Şahin, "4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", *Çalışma ve Toplum*, 2007/3, Sayı:14, İst. , 2007
- Demir, Fevzi, "Alt İşverenler Arasında Devre İlişkin Karar İncelemesi", *Sicil İş Hukuku D e r g i s i*, Aralık 2009, Sayı:16, İstanbul, 2009.
- Demir, Fevzi, *İş Hukuku ve Uygulaması*, İzmir, 2009
- Demircioğlu, M. ve Centel, T., *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi, 2007.
- Eyrenci, Ö.; Taşkent, S. ve Ulucan, D., *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Legal Yayınevi, 2006.
- Eyrenci, Öner, Taşkent, Savaş, Ulucan, Devrim, *Bireysel İş Hukuku*, İst., 2004
- Günay, Cevdet, İlhan, "İş Güvencesi Uygulamasında Hukuki Sorunlar ve Öneriler", *Osman Güven Çankaya'ya Armağan*, Ankara, 2010
- Güven, Ercan, Aydı, Ufuk, *Bireysel İş Hukuku*, 2. Baskı, Eskişehir, 2007
- Güzel, Ali, Ertan, Emre, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri", *Çalışma Hukuku (Ekonomik Kriz Koşullarında Feshe Karşı Korunma)*, I. Sempozyum-2009, Kocaeli Üniv., Kocaeli Barosu, İstanbul, 2009.
- İşıklı, A., *İş Hukuku*. Ankara: İmaj Yayınevi, 2002.
- Kaya, Pir Ali, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, Dora Yayınları, 2. Baskı, Bursa, 2009.
- Kaya, Pir Ali, *İş Hukukunun Temel Yasaları*, Dora Yayınları, 3. Baskı, Bursa, 2010.
- Kaya, Pir Ali, "6331 sayılı Kanun'da İşveren ve İşçinin Yükümlülükleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Yasal Yenilikler" (Tebliğ), 18 Temmuz BİTSO, Bursa, 2012.
- Kaya Pir Ali, "Bireysel Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi (Ünite 4)", *Çalışma İlişkileri A. Ö. F. Yayını*, (Ed. Deniz Kağıncıoğlu), Eskişehir, 2012
- Kaya Pir Ali, "Bireysel Çalışma İlişkilerinin Sona Ermesi (Ünite 5)", *Çalışma İlişkileri A. Ö. F. Yayını*, (Ed. Deniz Kağıncıoğlu), Eskişehir, 2012
- Kılıçoğlu, Mustafa, "İş Güvencesi Hukukunda Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılmasına İlişkin Yargıtay Uygulaması", *Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi, Yargıç Güven Çankaya'ya Armağan Sempineri*, Ankara, 2008
- Kılıçoğlu, Mustafa, Şenocak, Kemal, "İş Güvencesinde Ölçülülük ilkesinin içeriği ve Ultima-Ratio Prensibinin Ölçülülük İlkesi İçerisindeki Konumu", *Osman Güven Çankaya'ya Armağan*, Ankara, 2010
- Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Yüksek Mahkeme Kararları, Cilt: 6, Sayı: 21, İst., 2009

Mollamahmutoğlu, Hamdi, *İş Hukuku*, Turan Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2005.
Mollamahmutoğlu, Hamdi, *İş Hukuku*, 3. Baskı, Ankara, 2008
Mollamahmutoğlu, Hamdi, *İş Hukuku*, 4. Baskı, Ankara, 2011
Odaman, S., *Ödünç İş İlişkisi*. İstanbul: Legal Yayınevi, 2007.
Şahlanan, Fevzi, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", *Yargıtayın İş Hukuku Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi*- 2008, Ankara, 2010
Şakar, Müjdat, Gerekeçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Yaklaşım Yay., Ankara, 2006.
Şakar, Müjdat, *İş Hukuku Uygulaması*, Der Yayınları, 7. Baskı, İstanbul, 2006.
Şakar, Müjdat, *İş Hukuku Uygulaması*. İstanbul: Beta Yayınevi, 2009
Sümer, Haluk Hadi, *İş Hukuku*, 14. Baskı, Konya, 2008
Sümer, Haluk Hadi, *İş Hukuku*, 16. Baskı, Konya, 2011
Sümer, Haluk Hadi, *İş Hukukunun Uygulamaları*, 3. Baskı, Konya, 2009
Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, 2. Baskı, İst., 2005
Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, 8. Baskı, İst., 2012
Taşkent, Savaş, Açıklamalı İçtihatlı, 4857 sayılı İş Kanunu, Legal, İstanbul, 2005.
Terzi, Soner, Kılıç, Müslüm, "Ücretin Ödenmesi, İspatı, Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 23, İstanbul, 2009.
Tunçomağ, Kenan, Centel, Tankut, *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul, 2005
Uçkan, Banu "Bireysel Çalışma İlişkilerinin Kurulması (Ünite 3)", *Çalışma İlişkileri A. Ö. F. Yayını*, (Ed. Deniz Kağınçoğlu), Eskişehir, 2012
Yenisey Doğan, Kübra, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2006 Kararlarının Değerlendirilmesi", *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararların Değerlendirilmesi* 2006, Ankara, 2009.
Yenisey, Doğan, Kübra. *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*. İstanbul: Legal Yayınevi, 2007

YARARLANILAN İLGİLİ MEVZUAT

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu
4857 sayılı İş Kanunu
4857 sayılı İş Kanunu
5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu
6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
818 Sayılı Borçlar Kanunu
Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, RG: 16.06.2004, No: 25494, Değişiklik, 23.10.2004, No: 25622.
Alt İşveren Yönetmeliği, RG: 27.09.2008, No: 27010.
Asgari Ücret Yönetmeliği; (R.G. 01.08.2004, NO: 25540)
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, RG: 07.04.2004, No: 25426.
Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kuruluş Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmeliği" (RG. 05.03.2004, No: 25393)
Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, RG: 06.04.2004, No: 25425.
Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'ne (RG. 6.05.2004, No:25425)
Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, RG: 14.07.2004, No:25522.
Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik, RG: 09.05.2004, No:25463.
Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği, RG: 28.04.2004, No:25446.
İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, RG: 06.04.2004, No:25425.
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, RG: 07.04.2004, No:25426.
İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, RG: 09.12.2003, No:25811.
İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kuruluş Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, RG: 05.03.2004, No:25393.
İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik, RG: 05.03.2004, No:25393.
İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik, RG: 15.08.2009, No:27320.
Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (KGPKÇKY) (RG.

9.8.2004 No: 25548

Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, RG: 09.08.2004, No:25548.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışa Ödeneği Hakkında Yönetmelik""de (R6, 30.04.2011, No:27920

Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik" (RG, 10.06.2003, No: 25134)

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe (PHÇY) (RG., 07.04.2004, No: 25426)

Ücret garanti Fonu Yönetmeliği, 28 Haziran 2009 Tarihli Resmi Gazete, No: 27272

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, RG: 03.03.2004, No:25391.

Yüzdelelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik, RG: 28.02.2004, No: 25387.

TOPLU İŞ HUKUKU

Prof. Dr. Pir Ali KAYA

SENDİKA HUKUKU

1. TEMEL KAVRAMLAR

İş hukuku iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan ve bu itibarla işçi olarak adlandırılan bağımlı çalışanlarla işverenleri arasındaki iş ilişkilerini düzenleyen hukuk dalıdır. Anılan ilişkide işçi işverene kişisel ve hukuki olarak bağımlıdır.

Toplu iş hukuku başlıca iki kısımdan oluşmaktadır. Bunların ilki işçilerin birleşmek suretiyle oluşturdukları ve sendika olarak adlandırılan örgütsel yapının kuruluşu, işleyişi, iç ve dış ilişkileri, faaliyeti ve sona ermesine ilişkin hukuki ilişkilerin düzenlendiği sendikalar hukukudur. İkinci kısımda ise, işçi sendikalarının işverenler ya da örgütleriyle üyelerinin kolektif menfaatlerini korumak üzere yaptıkları görüşmelerin, bu görüşmeler sonucunda ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin, uzlaştırma, arabuluculuk, tahkim gibi alternatif çözüm yolları ile grev ve lokavt gibi iş mücadelesi araçlarının ve nihayet taraflar arasında anlaşmaya varıldığı takdirde bağitlanan toplu iş sözleşmelerine ilişkin konuların düzenlendiği toplu iş sözleşmesi hukuku yer alır.

İş koşullarının belirlenmesinde kaynaklar hiyerarşisinde bireysel iş sözleşmelerinin üzerinde yer alan toplu iş sözleşmeleri normatif bir etkiye sahiptir. Bireysel iş sözleşmelerini etkiler ve bireysel iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri yer alır. Yine toplu iş sözleşmeleriyle işverenin İş Kanunundan doğan haklı nedenle fesih hakkının sınırlandırılması, iş güvencesi uygulama alanının genişletilmesi olanaklıdır (Başterzi, 2013, s. 6 vd.).

1.1.Sendika

Sendika kavramının kökeninde dayanışma ve ortak çıkarların birlikte korunması ve geliştirme ihtiyacı bulunmaktadır. Sendika kavramı köken itibarıyla eski Yunan ve Roma'daki "Syndicat" deyimine uzanmaktadır. Ülkemizde bu kavramın ilk olarak 5018 sayılı Sendikalar Kanunu aracılığıyla dernekler olarak düzenlediği sonrasında ise 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda hem işçi hem de işveren sendikalarının mesleki teşekkül genel adı altında toplandığı belirtilmiştir (Akyiğit, 2014, s.389 vd.). Günümüzde ise sendika, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanmıştır. Bu ta-

nımda sendikaya ilişkin dört temel unsura yer verildiği görülmektedir. Bunlar; "amaç", "asgari kurucu sayısı", "iş kolunda faaliyet" ve "tüzel kişilik" unsurlarıdır. Ancak sendikanın Anayasa'nın sendika kurma hakkının düzenlendiği 51. maddesi ile Kanunun bütünü birlikte değerlendirildiğinde anılan unsurlara "serbestçe kurulabilme", "birbirlerine ve devlete karşı bağımsızlık" ve "demokratik toplum düzeninin ilkelerine uygunluk" ilkelerinin eklenmesi de uygun olur.

Bütün bu bahsedilen özellik ve ilkelerle birlikte sendikanın Türk Hukukunda "belli koşullarda hem çalışanların (yani işçilerin ve kamu görevlilerinin) kurup üye olabildiği, hem de işverenlerin kurup üye olabildiği özel amaçlı ve özel hukuk tüzel kişiliğine sahip çalışma örgütü"nü tasvir ettiği söylenebilmektedir (Akyiğit, 2014, s.390).

Sendika kavramı dahilinde ortaya konulan tanımlar göstermektedir ki sendikalar hem işçilerin hem de işverenlerin kurup üye olabilecekleri örgütlerdir. Buradan hareketle çalışma hayatının iki ayrı tarafına ilişkin sendikal hareket dahilinde bir değerlendirme yapılırken kuşkusuz sendikanın saflığı ilkesi önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, **Sendikanın saflığı ilkesi:** İşçiler ile işçe sendika ve konfederasyonlarının Sendikalar Kanunu ve diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarına, işverenler ve işveren kuruluşlarının da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamamasıdır.

1.2.İşçi

Her ne kadar literatürde sendika denildiğinde hem işçiler hem de işverenler kapsam içerisinde değerlendirilse de İş hukukunun ve özellikle de sendikanın doğuş dinamiği açıklanırken de belirtildiği üzere, sendika özgürlüğünden ilk yararlanan taraf işçiler olmaktadır (Akyiğit, 2014, s.401). İş Kanununun 2. maddesi birinci fıkrasında işçi, iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. İş Kanununun 8. maddesine göre ise iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Bu düzenlemede, iş sözleşmesi üç unsur belirtilerek tanımlanmıştır. Söz konusu unsurları "iş görme", "ücret" ve "bağımlılık ilişkisi" oluşturmaktadır. Bu unsurlarla birlikte işçilerin Türk ya da yabancı olduğuna bakılmaksızın işçilerin sendika özgürlüğünden yararlanması esastır. Bu durum 87 sayılı sözleşmeye de uygun bir şekilde düzenlenmiştir. Ancak sendika özgürlüğünden yararlanma koşullarının sadece işçi olmak üzerinden değerlendirilmemesi gerektiğini de ayrıca vurgulamakta fayda bulunmaktadır. Bu kapsamda sendika özgürlüğünden yararlanacaklardan bir diğer çalışan grubunu "işçi niteliği taşımayan kamu görevlileri" oluşturmaktadır. Bu kasama girenleri "kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya pozisyonunda daimi süratte çalışan, adaylık ve deneme süresini tamamlamış kamu görevlileri" olarak belirtmek yerinde olacaktır (Akyiğit, 2014, s.402).

1.3.İşveren

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2. maddesinin üçüncü fıkrasında bu Kanun yönünden işveren tanımı konusunda da İş Kanununa atıf yapılmıştır. İş Kanununda ise işveren, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel

kişiliği bulunmayan kurum veya kuruluşlar şeklinde tanımlanmıştır. Kamu görevlileri karşısında ise, kamu görevlisi çalıştıran kamu kurum ve kuruluşları işveren olarak tanımlanmıştır (Akyiğit, 2014, s.403).

1.4.İşveren Vekili

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2. maddesinde işveren vekili, işveren adına işletmenin bütününi yönetenler şeklinde tanımlanmıştır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, işveren vekilinin bu kanun bakımından işveren sayılacağı öngörülmüştür.

İş Kanununda, işveren adına hareket eden, işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde her düzeyde görev alanlar işveren vekili kabul edilirken, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda işveren kavramı işletmenin bütününi yönetenlerle sınırlandırılmıştır. Anılan sınırlamanın nedeni, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu anlamında işveren vekillerinin işveren sayılması ve işveren sendikalarına üye olabilmesi ve bu sendikaların bağittladıkları toplu iş sözleşmelerinden yararlanamamasıdır. İşvereni temsilen işyerinin yönetiminde görev al-salar da olabildiğince çok sayıda kişinin işçi sendikalarına üye olabilmesi ve toplu iş sözleşmesi düzeni içinde yer alabilmesi için işveren vekili kavramı anılan şekilde daraltılıp sınırlanmıştır.

1.5.İşyeri

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2. maddesinin üçüncü fıkrasında bu kanun bakımından işyeri kavramı konusunda İş Kanununa atıf yapılmıştır. İş Kanununun 2. maddesinin birici fıkrasında işyeri, işveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlanmıştır. Maddenin ikinci fıkrasına göre, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet yönünden nitelik yönünden bağıllığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağıllı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklenti ve araçlar da işyerinden sayılır.

1.6.Toplu İş Sözleşmesi

Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren sendikası arasında yapılan sözleşmedir.

Toplu iş sözleşmeleri işçi ve işveren sendikalarının üyelerine ekonomik ve sosyal durumlarını karşılıklı olarak serbestçe düzenledikleri ve bu itibarla "kendi kendine yönetim" olarak adlandırılan geniş bir özerkliğin somutlaştığı hukuk kaynaklarıdır. Toplu iş sözleşmeleri sadece taraflarını değil, tarafı sendika üyelerini de bağılayıcı etkiye sahip kurallar öngörmeleri bakımından normatif nitelik taşırlar.

Ancak işçi sendikalarına ve işverenlere tanınan toplu iş sözleşmesi özgürlüğü de bütün hak ve özgürlükler gibi sınırsız değildir. Bu şekilde toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla sosyal taraflara tanınan kural koyma yetkisi şu sınırlamalara tabidir:

Bu düzenleme yetkisi öncelikle amacıyla sınırlıdır. Bu amaç, Anayasa'nın 53. maddesinde, işçiler ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek şeklinde belirtilmiştir. Şu halde bu amaç dışında bir amaca yönelik olarak toplu iş sözleşmesi bağtlanamaz.

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinden hareketle yine temelini Anayasa'dan alan temel hak ve özgürlüklere aykırı toplu iş sözleşmesi hükümleri öngörülemez. Bu tür hükümler geçersizdir.

Toplu iş sözleşmeleri ile Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesine aykırı, ayrımcı düzenlemelere gidilemez.

Toplu iş sözleşmeleri kanunların emredici hükümlerine aykırı olamaz (Başterzi, 2013, s. 14 vd.).

1.7.Konfederasyon

Anayasa'nın 51. maddesinde sendika hakkı ve özgürlüğü düzenlenirken çalışanların ve işverenlerin sendikalar yanında bunların üst kuruluşlarını da serbestçe kurabilecekleri öngörülmüştür. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesinin 2. maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde konfederasyon, değişik iş kollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluş şeklinde tanımlanmıştır.

1.8.İşkolu

Tarihsel süreçte sendikal örgütlenme, meslek, işyeri ve işkolu esasına göre sendikalaşma olmak üzere başlıca üç gruba ayrılmıştır. Meslek ve işyerine göre sendikalaşma, aynı meslekten olanların ya da aynı işyerinde çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmeleri amacıyla örgütlenmeleri sonucu ortaya çıkan yatay örgütlenme türlerini oluşturmaktadır. İşkolu esasına göre sendikalaşma, benzer ya da birbirine yakın faaliyet gruplarında menfaatler ve çalışma yaşamında karşılaştıkları riskleri ve sorunları ortak olan işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla örgütlenmeleri sonucu ortaya çıkan dikey örgütlenme modelidir.

1.9.Grev

Grev, mücadelenin işçi tarafına tanınan en önemli mücadele araçlarından biridir. Kökeninde işçilerin işi bırakmak suretiyle işveren tarafını anlaşılmaya zorlaması bulunmaktadır (Akyiğit, 2014, s.614). Bu doğrultuda işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarıdır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere grevin unsuru bağlamında işin bırakılması gerekmektedir. Bu eylemin işçiler tarafından yasaya v-uygun biçimde yapılması esastır. Ayrıca greve giden işçilerin işverene iş sözleşmesiyle bağlı gerçek kişiler olması gerekmektedir. Belirtilmesi gereken noktalardan bir diğeri ise grev esnasında işçilerin işi tümünden bırakmaları gerekliliğidir. Kısacası işin başında olup tempo-yu yavaşlatmak veya verimsiz çalışmanın grev olarak algılanmaması gerektiği bilinmelidir. Ancak burada ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki; iş bırakmanın

o işyerinin tümünde gerçekleşmesi gerekmediği gibi, işi bırakan işçilerin işyeri sınırlarını terk etmesi de zorunlu değildir. Belirtilmesi gereken önemli noktardan bir diğeri de grevin özü dahilinde kollektif/toplu bir eylem olmasıdır. Kıscası greve dileyen işçi katılabilir veya istemeyen katılmaz ve grevin dışında kalır (Akiyiğit, 2014, s.615).

1.10.Lokavt

Lokavt, iş mücadelesinin işveren tarafına tanımış bir aracıdır. İşverenler bu aracı işçilere karşı baskı kurmak amacıyla planlı bir şekilde işçileri çalıştırmama ve onlara ücret ödememe şeklinde uygular (Akiyiğit, 2014, s.644). İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasıdır.

2.İŞÇİ VE İŞVEREN KURULUŞLARIN KURULMASI, ORGANLARI VE İŞLEYİŞİ

2.1.Sendikaların Kuruluşuna Hâkim Olan İlkeler

2.1.1. İşkoluna Göre Sendikalaşma İlkesi

Öncelikle belirtmek gerekir ki sendikalaşma dünyada çeşitli sistemler üzerinden yapılanmaktadır. Örneğin sadece belli bir meslek esas alınarak kurulan sendikalara "meslek sendikacılığı", belirli bir endüstri dalının baz alındığı ve o dalda çalışanların mesleklerine bakılmaksızın sendika kurup üye olabilmelerine imkan veren sendikacılık "endüstri sendikacılığı", belirli bir bölgede bulunanların kurup üye olabildiği sendikalara "bölgesel sendikalar", bu tür bir sendikalaşmaya ise "bölge esasına göre sendikalaşma" ve sendikalaşmanın belli bir işyerine özgülmesi durumuna ise "işyeri sendikacılığı" denilmektedir. Ülkemizde geçerli olan sendikalaşma sistemi ise işkolu esasına göre sendikalaşma yani işkolu sendikacılığıdır (Akiyiğit, 2014, s.408).

2821 sayılı Sendikalar Kanunu gibi Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da güçlü sendikacılığın gelişmesi amacıyla sendikaların işkolu düzeyinde örgütlenmesini ilke olarak benimsemiştir. İşkolu sendikacılığı, işçilerin işyerindeki temel faaliyet konusu esas alınarak örgütlenmelerini ifade eder. 6356 sayılı Kanun ile işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesine kamu işverenleri açısından istisna getirilmiştir. Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki işverenler tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması koşulu aranmaz.

Bir işyerinin gireceği işkolu, o işyerinde yürütülen esas işin niteliğine göre belirlenir ve bir işyerinde yürütülen asıl işe ilişkin yardımcı işler de asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır.

Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Çalışma Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Resmi Gazetede yayımlar. Kararın yayımından sonra bu tespite karşı ilgililer on beş gün içinde dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde, Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde karara bağlar. Hükümde yer alan on beş günlük itiraz süresi hak düşürücü süredir ve bu nedenle hâkim tarafından kendiliğinden göz önünde bulundurulur (Sümer, 2013, s. 29 vd; Tuncay ve Savaş, s.19 vd.).

Bir işyeri için ÇSGB'ce yapılacak olan işkolu tespitini bütün ilgililer isteyebilir. Bu isteğin belirlenmesi olan bir süresi veya dönemi yoktur. Anılan işyerinde TİS veya TİS yetkisi mücadelesi bulunda dahi her zaman bu talep gerçekleştirilebilir. Tespit kararına zamanında itiraz edilmediğinde ise kesinleştiği düşünülür. Şüphesiz buna göre de yetki vb. işlemler sonuçlandırılır. Belirtmek gerekir ki, işyerinde TİS için yetki işlemlerine başlanmışsa bu saatten sonra istenen ve yapılan işkolu tespiti artık yürüyen bu yetki işlemlerini engelleyici işleve sahip değildir. Yapılan tespit işyerinin başka bir işkoluna girdiğine dair bir karar vermiş olsa dahi mevcut yetkiyi etkilemesi hatta TİS'i sonlandırması mümkün değildir. Yeni tespit ancak bir sonraki TİS bakımından geçerli görülür (Akyiğit, 2014, s.408-409).

Belirtmek gerekir ki, sendikaların belirli işkolunda kurulum faaliyet göstermelerine dair söylemler işçi sendikaları için geçerliyken, işveren için durum daha farklıdır. Öncelikle işverenlerin özel kesim mi yoksa kamu kesimi işvereni mi olduğu önemlidir. Özel kesim işverenleri yukarıdaki esaslara göre sendika kurabilirken bunun istisnası yoktur. Ancak kamu kesimi işverenlerinin aynı işkolunda sendikalaşması aranmamaktadır. Kamu işverenleri farklı işkollarında faaliyet gösteriyor olsalar da değişik bir işkolunda sendika kurabilirler. Kısacası kamu kesiminde her işverenin kendi işyerinin girdiği işkolunda sendikalaşması zorunlu değildir. Bununla birlikte kamu işverenince kurulan bir işveren sendikasının tek bir işkolunda faaliyet göstermesi de gerekli değildir. Bu işveren isterse bütün işkollarında faaliyet gösterebilmektedir. Ayrıca kamu işvereni, isterse özel sektör işverenleriyle birlikte de sendika kurabilmektedir. Ancak bu durumda, kendi faaliyet alanını içeren işkolunda sendika kurabilecektir. Ayrıca bu durumda o sendikaya kamu işverenleri sendikası da denilmeyecektir. Çünkü bir sendikaya kamu işverenleri sendikası denilebilmesi için onun kurucu ve tüm üyelerinin kamu işverenleri olması zorunludur (Akyiğit, 2014, s.409-410).

2.1.2.Serbest Kuruluş İlkesi

Tüzel kişiliklerin kuruluşu dünyada birçok farklı şekilde gerçekleştirilebilmektedir. İzin sistemi, normatif sistem ve serbesti sistemi bu şekilde değerlendirilmektedir. Ancak sendikaların kurulabilmesi için yasalarca aranan bilgi ve belgelerin yetkili mercie verilmesi sendikaların kurulabilmesi için yeterli sayılmıştır. Bu kural sendikaların kuruluşunu bir izne tabi tutmaktan ziyade sadece bir düzen hükmü olarak algılanmaktadır. Zira hem Anayasa hem de yasa sendikaların ve üst kuruluşlarının önceden herhangi bir izin almadan serbeste kurulabileceğini belirtmektedir. Kısacası sendikalar için serbest kuruluş ilkesini öngörmektedir (Akyiğit, 2014, s.404-405). Serbest kuruluş ilkesinin sonucu, sendika ve konfederasyonların tüzel kişilik kazanabilmesi için hiçbir makamın izninin alınmasına veya yetkili bir makamın sendika ve konfederasyonların tüzüklerinin kanuna uygunluğunu denetlemesine gerek yoktur.

2.1.3. Sendika Çokluğu İlkesi

Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir. Sendika çokluğu ilkesi, işçileri veya işverenlerin kendi işkollarında kurulu bulunan işçi veya işveren sendika-

larından birini seçmeleri ve üye olmalarını sağlaması açısından, olumlu sendika özgürlüğünün bir sonucudur.

2.2.Kurucu Olabilme Koşulları

2.2.1.Sendika Kurucuları İçin

İşçi Sendikaları Açısından İşçi, İşveren Sendikaları Açısından İşveren Niteliğine Sahip Olma

İşçi sendikası kurucuları için işçi, işveren sendikası kurucuları için işveren niteliğine sahip olmak ön koşuldur. 6356 sayılı Kanunun 2. maddesi (g) bendinde sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarları korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişi-liğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanmıştır (Özveri, 2012, s. 39 vd.).

2.2.2.Konfederasyon Kurucuları İçin

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda konfederasyon kuruluşunda, kurucu sendikaları temsil edecek kişilerde aranacak koşullara ilişkin bir hüküm yoktur. Ancak Kanunun sistemi göz önünde bulundurulduğu takdirde, sendika kurucuları için gerekli olan koşulların üst kuruluş olan konfederasyon kurucusu sendikanın temsilcisi olan gerçek kişiler için de geçerli olması gerekir.

2.2.3.Kurucu Sayısı

Sendikanın kurulabilmesi için kuruculuk şartlarını taşıyan belli sayıda kişinin bir araya gelmesi zorunludur. Sendikalar en az yedi işçi veya işverenin, konfederasyonlar ise, değişik iş kollarından en az beş sendikanın bir araya gelmesi suretiyle kurulabilir. Şunu da belirtmek gerekir ki; eğer işçi sendikası söz konusuysa onun kurucularının gerçek kişi olması ve STSK anlamında işçi niteliğine sahip olmaları zorunludur. Kurulacak olan bir işveren sendikası ise bunların gerçek kişi işverenler ve işveren vekilleri ile tüzel kişi işvereni temsil eden gerçek kişilerce kurulması gerekmektedir. İşçilik ve işverenlik sıfatının sendikanın kurulacağı işkolunda olması ve sendika kurulurken halen ve fiilen devam ediyor olması gerekmektedir. Bu durum kurucu olacak kişilerin halen işçi/işveren olarak çalışmasını sürdürüyor bulunmasını ifade eder (Akyiğit, 2014, s.411).

2.2.4.Kuruluştaki İzlenecek Yöntem

2.2.4.1.Tüzüğün Hazırlanması

Kuruluşların kuruluşu için özellikle tüzüğünün hazırlanması gerekir. Tüzük kuruluşların içyapısını, faaliyetlerini ve işleyişini düzenleyen temel hukuk kaynağıdır. Tüzük bir bakıma kuruluşun anayasası gibidir. Tüzükte nelere yer verilmesi gerektiği yasada belirtilmiştir. Tüzük sadece sendika ve konfederasyon için hazırlanır. Sendika bölge şubelerinin ve münferit şubelerinin sendikadan ayrı bir tüzel kişiliği bulunmadığından onlar için ayrıca tüzük hazırlanmaz. Sendikalar tarafından hazırlanan tüzüğe Anayasa tarafından belirtilen Cumhuriyetin temel ilkelerine, emredici hukuk kurallarına aykırı ve/veya suç teşkil eden hükümler konulamaz. Eğer aksi bir durum söz konusu olursa sendikanın

mahkemece kapatılması dahi söz konusu olabilir. Kurucular tüzüğü hazırladık-tan sonra gerekli olan diğer belgeleri de hazırlamak durumundadırlar. Bu belgeler kuruculuk koşullarını taşıdıklarına dair yazılı beyan, eğer kurulacak olan bir konfederasyon ise kurucu sendikaların bu konudaki genel kurul kararlarının ve o sendikayı kuruluşta temsil edecek gerçek kişinin kimliğidir (Akyiğit, 2014, s.413).

2.2.4.2. Tüzüğün Kuruluşun Merkezinin Bulunacağı İlin Valiliğine Verilmesi ve İlan

Kuruluşlar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır. Vali, tüzük ve kurucuların listesini on beş gün içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gönderir. Bakanlık, kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü on beş gün içinde resmi internet sitesinde ilan eder. Şunu da belirtmek gerekir ki; Valiliğin ve Bakanlığın bu işlemleri ile ilgili sendikanın/konfederasyonun kuruluşu bakımından kurucu değil, sadece açıklayıcı işleve sahiptir. Bu nedenle, ilgili işlemler, yapılmasa veya geç kalırsa dahi sendika/konfederasyon kurulmuş sayılır (Akyiğit, 2014, s.413).

2.3. Kuruluşların Organları

2.3.1. Genel Kurul

Genel kurul, yüklendiği yetkiler ve sendika içi demokrasinin gerçekleşmesi için sahip olduğu önem itibarıyla kuruluşların en üst karar ve denetim organıdır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda, kuruluşlar için üç tür genel kurul toplantısı öngörülmüştür. Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır.

■ **İlk genel kurul toplantısı:** Kuruluşların konfederasyonların ilk genel kurul toplantısının tüzel kişilik kazanmalarından itibaren altı ay içerisinde yapılması gerekir.

■ **Olağan genel kurul toplantısı:** Olağan genel kurul toplantılarının en geç dört yılda bir yapılması gerekir.

■ **Olağanüstü genel kurul toplantısı:** Kuruluş genel kurullarının bazı önemli nedenlerinin bulunması halinde olağan genel kurul toplantısı için öngörülen dönemler dışında toplanılmasıdır. Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istek konuları öncelikle görüşülmek üzere toplanır.

Genel kurulun toplantı yeter sayısı, üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Genel kurul, kuruluşların en üst organı olması nedeniyle en yüksek karar alma, en yüksek işleri görme ve en yüksek denetleme yetkisine sahiptir.

Genel kurul kararlarının iptalinin istenebilmesi için,

■ Genel kurul tarafından alınmış bir karar bulunmalı,

■ Bu kararın hukuka, başka bir deyişle kanun veya tüzük hükümlerine veya hukukun genel ilkelerine yahut dürüstlük kuralına aykırı olması,

■ Kararın iptalini isteyen davacının toplantıda hazır bulunmuş ancak karar doğrultusunda oy kullanmamış ya da genel kurul toplantısına katılmamış olması gerekir.

Genel kurul kararlarına katılmayan her üye, kararı öğrenmesinden başlayarak bir ay içerisinde, toplantıda hazır bulunmayan her üye kararı öğrenmesinden başlayarak bir ay içerisinde ve her halde karar tarihinden itibaren üç ay içerisinde mahkemeye başvurmak suretiyle kararın iptalini isteyebilir.

2.3.2.Yönetim Kurulu

Kuruluşların temsil organıdır. Yönetim kurulu kuruluşu, kuruluşun amacı doğrultusunda temsil eder. Yönetim kurulu kimi konularda bizzat kendisi karar alabilen fakat daha çok genel kurul kararlarını ve sendika/konfederasyon tüzüğünü uygulamaya taşıyan bir icra organıdır. Yönetim kurulu sendikalarda en az 3 en fazla 9 kişiden oluşurken, sendika şubelerinde en az 3 en fazla 5 konfederasyonlarda ise en az 5 en fazla 22 kişiden oluşur. Yönetim kurulu, Türk hukukunda bir fert organı değil, kurul organıdır. Yönetim kurulu organı yukarıda belirtilen sayılarda asil üye ve yine aynı sayıda yedek üye olarak genel kurul tarafından seçilmektedir. Yönetim kuruluna kendi içlerinden seçilen bir üye başkanlık yapar. Yönetim kurulunun ne zaman toplantı yapacağı ve toplantı yeter sayısı sendika/konfederasyon tüzüğünde belirtilmektedir. Belirtilmesi gerekir ki sapta-nan sayı hiçbir zaman üye sayısının salt çoğunluğundan az olamaz.

Yönetim kurulunun görev ve yetkileri yasada açıkça belirtilmemiş olup, sendika/konfederasyon tüzüğü tarafından düzenlenmektedir. Ayrıca genel kurul tarafından verilecek olan görevlerin yönetim kurulu tarafından yapılması gerekmektedir. Yönetim kurulu üyeleri ile sendika/konfederasyon tüzel kişiliği arasındaki hukuki ilişkiler hukuki nitelik taşımamalıdır ancak kural olarak vekâlet ilişkisinin bulunduğu kabul edilir ve buna göre de sorumluluk taşıyacakları açıktır. Sendika veya şubesi yahut konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri durumunda son bulur (Akyiğit, 2014, s.422-423).

2.3.3.Disiplin Kurulu

Bağımlılık ve hiyerarşi ilişkilerinin olduğu durumlarda düzenin ve otoritenin disiplinle sağlandığı tartışmasızdır. Kuruluşların üyeleri üzerinde otoriteyi sağladığı organdır. Disiplin kurulu, kuruluşların amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği öne sürülen üyeler hakkında soruşturma yapmak ve üyelikten çıkarma dışındaki tüzükte öngörülen disiplin cezalarını vermekle görevlidir. Disiplin kurulu bir disiplin organı olup, üye sayısı sendikalarda en az 3 ve en çok 9, şubede en az 3 ve en fazla 5 ayrıca konfederasyon için en az 5 ve en fazla 22 dir. Disiplin kurulu üyeleri genel kurul tarafından seçilmektedir. Ayrıca asil üye sayısı kadar yedek üye seçilmektedir. Yasaya göre disiplin kurulu üyeleri yönetici sayılmazlar ve yöneticilik güvencesinden yararlanamazlar (Akyiğit, 2014, s.425-426).

2.3.4.Denetleme Kurulları

Kuruluşları kanun ve kuruluşların tüzüğü hükümlerine göre denetlemekle görevli ve yetkilidirler. Denetleme kurulu, yasada açıklık olmasa da, yönetim kurulunun işleyiş ve işlemlerinin genel kurul kararlarına uygun olup olmadığını, sendikanın tüzüğe göre idari mali denetimi, genel kurulun olağanüstü toplan-

tiya çağrılmasını isteme, diğer denetim görevlerini yapmak ve denetim sonucu rapor hazırlamakla yükümlü organdır. Denetleme kurulu, ilgili sendikanın iç denetim organı olup, görev ve yetkileri içe dönüktür. Sendikalarda olduğu gibi şubelerinde de denetim kurulu bulunmaktadır. Sendika denetim kurulunun en az 3 en fazla 9 üyesi bulunmaktadır. Bu sayılar şubelerde en az 3 en fazla 5 ve konfederasyonda en az 5 en fazla 22 üye bulunmaktadır. Denetleme kurulu üyeleri de yönetici sayılmazlar ve yöneticilere tanınan güvencelerden faydalanmazlar. Ayrıca denetçilere ücret ödenip ödenmeyeceği konusu genel kurulun kararına bırakılmıştır. Denetleme kurulu üyelerinin sendikayı idari ve özellikle de mali konularda denetleyebilecek temel muhasebe vb bilgilere sahip olması gerekmektedir (Akyiğit, 2014, s.424-425).

2.4. Sendikaların Yönetimi ve İşyerindeki Temsili

2.4.1. Sendika Yöneticiliği

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, kuruluşun ve şubelerin yönetim kurulu üyelerini yönetici olarak kabul etmiştir. Disiplin ve denetim kurulu üyelerinin yönetici sıfatları bulunmamaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun uygulanmasında yönetim ve denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşıdıkları halde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre sadece yönetim kurulu üyeleri yönetici olarak kabul edilmiştir. Zira Kanunun 2. maddesinde açıkça ifade edildiği üzere, yönetici sendikal kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyeleridir (STİSK, m.2/1-i).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun "İş kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi" başlığını taşıyan 23. maddesine göre, işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır (STİSK, m.23/1).

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır (STİSK, m. 23/2).

Yöneticilik görevi sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteğiyle çekilmek dışında başka bir nedenle sona eren yöneticinin işe başvurması halinde de işveren tarafından kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. Ayrıca işçinin iş kanunlarından doğan hakları da saklıdır (STİSK, m. 23/3). (Karaca, 2013: 139)

2.4.2. İşyeri Sendika Temsilciliği

Sendikaların işyerindeki temsili atadığı temsilciler aracılığıyla gerçekleşir.

Sendika işyeri sendika temsilcisi atama yetkisini, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi devam ettiği süre içerisinde istediği zaman kullanabilir. Sendika temsilcisi işyerinde olan üyeleri arasından seçer.

Sendika temsilcisinin görevleri; işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki işbirliğini, çalışma barışı ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek, iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma koşullarının uygulanmasına yardımcı olmaktır. Temsilciler görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak koşuluyla yerine getirirler. Bütün bu görevlerini bir kenara bıraktığımız işyeri sendika temsilcilerinin sadece kendisini atayan işçi sendikasının temsilcisidir. Bu nedenle onu atamak da onun görevine son vermek de ilgili işçi sendikası yetkisindedir (Akyiğit, 2014, s.491).

Temsilcilik görevi sendikanın yetkisi devam ettiği sürece devam eder. Bu nedenle işyeri sendika temsilcisi atanmış olan sendikanın toplu iş sözleşmesinin sona ermesine rağmen toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi devam ediyorsa, işyeri sendika temsilciliği sıfatı da buna bağlı olarak devam eder. Yeni yapılacak toplu iş sözleşmesi yetkisinin bir başka sendikaya ait olması halinde ise, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte işyeri sendika temsilcisinin görevi de sona erer (Sümer, 2013, 206 vd.).

Şunu da belirtmek gerekir ki; sendika temsilcisi işyeri düzeyinde atanır. Yapılacak TİS ister işyeri, ister işletme veya grup düzeyinde olsun fark etmeksizin, temsilci, işyeri baz alınarak TİS kapsamındaki her işyeri için ayrı ayrı atanır. İşletme temsilcisi diye bir sendika temsilcisi diye bir sendika temsilciliği mevcut değildir. Bir işyerinde birçok temsilci mevcut olması durumunda ise bu temsilcilerden birisi "baş temsilci" olarak görevlendirilmektedir.

İşyerine temsilci atama yetkisi sadece işçi sendikalarında aittir. Konfederasyonlar veya sendika şubelerinin böyle bir yetkileri bulunmamaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki o işyerinde faaliyet gösteren her işçi sendikası değil, sadece o işyeri için yapılacak TİS bakımından yetkisi kesinleşmiş olan işçi sendikası bu hakka sahiptir. Temsilcinin atamasının hangi organ tarafından yapılacağı yasa da açık olarak belirtilmiş olmasa da işin doğası bunun sendika genel merkez yönetim kurulu tarafından yapılacağını işaret etmektedir. Ancak Anayasada herhangi bir sınırlama olmadığından dolayı temsilci atamaya yetkili organın tüzük ve genel kurul kararıyla başka bir şekilde kararlaştırılması da mümkündür. Kanun işyeri Temsilcisinin hangi tarihte atanacağına dair genel ve kesin bir süre belirtmemiştir. Ancak TİS yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikanın temsilci atayabileceğinden ve temsilcinin görevinin sendikanın yetkisi süresince devam edeceğinden söz edilmektedir. Bu doğrultuda temsilci atamanın yapılacağı süre TİS yetkisinin kesinleştiği tarihte başlar. Daha önce bir tarihte atama yapılması mümkün değildir. Son olarak belirtmek gerekir ki kimin temsilci olarak atanacağı sendika tüzüğünde farklı bir ifadeye yer verilmemişse sendika tarafından karar verilmesi gereken bir konudur. Atanacak temsilci sayısı işyerindeki işçi sayısı dikkate alınarak saptanmaktadır. bu doğrultuda işyerindeki işçi sayısı 50 ve 50'den az ise 1, 51-100 arasındaysa en çok 2, 101-500 arasındaysa en çok 3, 501-1000 arasındaysa en çok 4, 1001-2000 arasındaysa en çok 6 ve 2000'den

fazlaysa en çok 8 temsilci atanabilir. Temsilci sayısının belirlenmesinde dikkate alınacak işçi sayısı o işyerindeki işçi sayısıdır (Akyiğit, 2014, s.491-494).

3.İŞÇİ VE İŞVEREN KURULUŞLARINA ÜYELİK

3.1.Sendika/Konfederasyon Üyeliği

Doğuş ve gelişim süreci dikkate alındığında sendikaların, üyelerinin sosyal ve ekonomik hak ve çıkarları için var olduğu ve yine kendi varlığını da genel- de üyelerinin sayısı ve elde ettiği gelirlerle sürdürdüğü görülür. İşte sendika veya konfederasyon ile belli koşullarla ona bağlı kişiler arasındaki ilişkiye üyelik ilişkisi denir. Geçici üyelik veya belli bir süreli üyelik olmadığından, üyelik ilişkisi kanunda öngörülen hallerden biriyle son bulana kadar devam etmek üzere kurulan sürekli bir ilişkidir.

3.2.İşçi Sendikası Üyeliği

Bir içinin 6356 sayılı Kanun anlamında üyeliği, işçi kuruluşu tanımına giren sendika şubesi/bölge şubesi veya işçi sendikaları konfederasyonuna değil, ancak bir işçi sendikasına üye olabilir. İşçi sendikasına üye olabilmek için şu koşullar aranır:

- Kanun anlamında bir işçi bulunmalıdır.
- Bu işçi çalıştığı işyerinin girdiği işkolundaki bir sendikaya üye olabilir.
- Başka bir sendikaya üyelik bulunmamalı, işçinin 15 yaşını doldurmuş olması gereklidir.

■ Sendika tüzüğünde aranan diğer koşullar sağlanmalıdır.

■ Üyeliğin kazanımı yollarından olan kuruluşta üyelik, olağan yok ile üyelik, üyeliğin yargı yolu ile kazanımı veya birleşme/katılma yoluyla üyeliğin biri sağlanmalıdır.

3.3.İşveren Sendikası Üyeliği

İşveren sendikası üyeliğinin gerçekleşme şartları şunlardır:

■ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu anlamında işveren bulunmalıdır.

■ Ehliyet koşulu sağlanmalıdır.

■ Kamu kesimi işverenleri haricinde özel kesim işverenleri bakımından işyerinin girdiği işkolunda bir sendikaya üye olunabilir.

■ Üyeliğin kazanımı yollarından olan kuruluşta üyelik, olağan yok ile üyelik, üyeliğin yargı yolu ile kazanımı veya birleşme/katılma yoluyla üyeliğin biri sağlanmalıdır.

3.4.Konfederasyon Üyeliği

Konfederasyon üyeliğinin gerçekleşme şartları şunlardır:

■ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu anlamında bir sendika bulunmalıdır.

■ Bu sendikanın usulünce üyelik kararı alması gerekir.

■ Konfederasyon üyeliğinin kazanım yollarından biri olan kuruluşta üyelik, konfederasyonların birleşmesi/katılması yoluyla üyelik veya sonradan üyelik gerçekleşmelidir.

■ Diğer bir durum ise konfederasyon kurulduktan sonra üye olmaktır. Buna göre; konfederasyon üyeliği, üyelik için konfederasyona başvurunun ve onun yetkili organının kabulüyle gerçekleşmektedir (Akyiğit, 2014, s.452).

Üyelikte Teklik İlkesi: Hukukumuzda gerek işçilerin ve gerekse işverenlerin sendika üyelikleri bağlamında sendika üyeliğine teklik ilkesi geçerlidir. Bunun anlamı işçilerin aynı iş ilişkisi çerçevesinde aynı anda, aynı işkolunda bir tek sendikaya üye olabileceğidir. İşverenler bakımından, bir işverenin aynı işyeri bağlamında, aynı iş kolunda aynı anda bir tek işveren sendikasına üye olabileceğini ifade eder. Sendikalar da aynı anda birden çok konfederasyona üye olamazlar. Birden çok konfederasyona üyelik halinde, sadece sonraki üyelikler geçersizdir.

Uluslararası kuruluşlara üyelik bakımından ise, tüm işçi/işveren sendikaları ve/veya konfederasyonları uluslararası işçi-işveren kuruluşlarına önceden izin almadan, serbestçe, kurucu veya üye olabilir, onlara üye veya temsilci gönderebilir yahut onların temsilcilerini kabul edebilir yahut da yabancı ülkelerde dış temsilcilikler açabilirler (Akyiğit, 2013, 59 vd.).

3.5.Üyelikten Doğan Haklar ve Borçlar

3.5.1.Üyelik Hakları

■ Kuruluşun/Örgütün faaliyet ve yönetimine katılma hakkı. (katılma hakkı); Bu hak doğrultusunda üyenin, ilgili örgütün genel kuruluna katılma, organlara aday olma, seçme ve seçilme, oy kullanma, genel kurulun olağanüstü toplantıya çağrılmasını isteme hakkından bahsedilmektedir (Akyiğit, 2014, s.456).

■ Örgütün tesis ve faaliyetlerinden yararlanma hakkı; Her üye üyesi olduğu örgüt tarafından kurulan, lokanta, otel, kamp, yüzme havuzu, kütüphane gibi tesislerinden ve tesisi olsun olmasın sunduğu gezi, seminer, yürüyüş gibi etkinliklerden yararlanma hakkına sahiptir (Akyiğit, 2014, s.457).

■ Her bir üyenin üyesi olduğu kuruluşun yetkili organlarının kanun ve tüzüğü uygun davranmasını isteme hakkı (korunma hakkı); Her üyenin üyesi olduğu örgütün yetkili organlarının yasa ve örgüt tüzüğüne uygun davranmasını isteme hakkı vardır. Bu hak, yerine göre bazen mahkemede dava açma; bazen örgütün üst organına başvurma ve eşit işlem görme talebi şeklinde olabilir (Akyiğit, 2014, s.458).

3.5.2.Üyelik Borçları

■ Aidat ödeme borcu; Aidat ödeme borcu bir örgütün faaliyetlerinden yararlanmanın karşılıksız olmadığı esasına dayanmaktadır. Üyelik aidatı hukuken faaliyetini sürdüren her sendika/konfederasyona karşı vardır.

■ Örgüt/kuruluşun düzenine uyma borcu; Sendikaya katılan her üyenin, yasal çerçeveler dahilinde belirlenmiş örgütsel düzene uyması ve bu düzeni bozmaması gerekmektedir. Bu düzeni bozan üyeye karşı sendika/konfederasyon yaptırım uygulama yetkisine sahiptir. Bu yaptırımlar disiplin yaptırımlarıdır. Hangi davranışa karşı hangi disiplin yaptırımının uygulanacağı sendikal tüzüğünde belirtilmektedir (Akyiğit, 2014, s.465).

3.6. Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi / Askı / Devam Halleri

3.6.1. Üyeliği Sona Erdiren Haller

■ **Üyeliğin kendiliğinden son bulması:** gerçek kişi üyenin ölümü, yitikliği, ayırt etme gücünün sürekli kaybı olguları. Tüzel kişinin işveren sendikası üyeliği ve (işçi-işveren) konfederasyon üyeliği tüzel kişiliğin son bulması ile de sona erer. Ayrıca kendisine üye olunan sendika veya konfederasyonun tüzel kişiliğini kaybetmesi de üyeliği sona erdirir.

■ **Üyeliğin istifa ve çekilme ile iradi biçimde sona ermesi**

■ **Üyelikten çıkarılma (ihraç):** gerek sendika, gerekse konfederasyonda genel kurulca üyelikten objektif, haklı nedenler bulunduğu müddetçe üye ihraç edilebilir.

■ **Üyeliğin başka sendikada devam yoluyla üyeliğin son bulması:** sendikalar ve konfederasyonlar gerekli prosedüre uymak koşuluyla, bir başka sendika veya konfederasyona katılabilir veya başka sendikayla, sendikalarla, konfederasyonlarla birleşme yoluna gidebilir. Katılma halinde sadece katılan sendika veya konfederasyonun üyeleri kendiliğinden, katılınan sendikanın üyesi olurlar. Birleşme durumundaysa birleşen tüm sendikaların üyeleri başkaca bir işleme gerek kalmadan birleşme sonucu oluşturulan yeni sendika veya konfederasyona geçer.

3.6.2. Üyeliği Sona Erdirmeyen Haller

■ Üyeliğin askıda kaldığı hal: herhangi bir askeri ödev nedeniyle silâh altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalacaktır.

■ Üyeliği sona erdirmediği gibi askıya da almadığı haller: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre üyeliği sona erdirmediği gibi askıyla da karşılama-yıp aynen tüm içeriğiyle devam edeceği durumlar; geçici işsizlik, kuruluşun genel kurul dışındaki zorunlu organlarında görev almak, emekli olduğu halde çalışmaktır.

4. SENDİKAL TEMİNATLAR

4.1. Sendika Özgürlüğünün (Üyeliğin) Teminatı

Daha önceden de belirtildiği gibi işçiler herhangi bir sendikaya üye olup olmamak, üye olmuşsa bunu sürdürüp sürdürmemek konusunda özgürdürler. Onların bu özgürlüklerini kullanarak sendikaya üye olmaları yahut üyelikten ayrılmaları veya mevcut üyeliklerini sürdürmeleri, kimi zaman onları, işverenin bu nedene dayanan ayırımı bir tutumuyla karşı karşıya bırakır. Böyle bir tutuma hoşgörüyle yaklaşmak ise, işçinin sendika özgürlüğünü fiilen yok saymak sonucunu doğurur. İşte buna imkân tanımamak için kanun koyucu bazı önlemler getirmiştir. Şöyle ki; bir işverenin henüz işe alırken veya işe aldığı bir işçinin iş ilişkisi devam ederken yahut da iş ilişkisini sona erdirirken sendika üyeliğine dayanan ayırımı bir tutuma girmesi yasaklanmıştır (Akyiğit, 2013, 72 vd.).

4.1.1. Sendika Üyeliğinin Güvenceye Bağlandığı Aşamalar

İşe Almada Üyelik Güvencesi: İşçilerin işe alınmaları, genel olarak veya belli bir sendikaya üye olup olmamaları ya da mevcut üyeliklerini devam ettirip ettirmemeleri şartına bağlanamaz.

İş İlişkisinin Devamı Esnasında Üyelik Güvencesi: İşe alınmış ve iş ilişkisi devam ederken, işverenin sendikaya üye olup olmamaları yahut mevcut üyeliklerini sona erdirip erdirmemelerini ölçüt olarak işçiler arasında iş koşulları bakımından ayırım yapılması da yasaktır.

İşe Son Vermede Üyelik Güvencesi: İşveren işçilerin iş sözleşmelerini feshederken, sırf sendika üyeliği bakımından işçiler arasında haksız ayırım yapamaz. Anayasa Mahkemesi'nin 20 Ekim 2004 tarihinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 25/4-5'e ilişkin vermiş olduğu iptal kararıyla işçi ister iş güvencesi kapsamında olsun, ister iş güvencesi kapsamında olmasın sendikal neden veya sendikal faaliyetten dolayı iş sözleşmesi feshedildiği takdirde hem işe iade davası açabilme hakkına sahip olmaktadır, hem de sendikal tazminat talep edebilmektedir. İşçinin işe iadesi kabul edilmese bile sendikal tazminat artı boşa geçen sürenin ücretini alabilme hakkı doğmaktadır. Belirtelim ki; işçinin işten çıkarılması sendikal nedenle gerçekleşmiş ise, her koşulda en az bir yıllık brüt ücreti tutarında tazminat alabilmesi söz konusu olabilmektedir. Anayasa'nın 6356 sayılı Kanun'un md. 25'e ilişkin iptal kararı sendikal nedenler açısından iş güvencesi kapsamını genişletmiştir (Kaya, 2015, 217 vd.).

4.1.2. Sendikal Nedenli Ayrımcı Tutuma Karşı Yaptırımlar

4.1.2.1. Sendikal Tazminat: İşverenin gerek fesih dışında ve gerekse de sözleşmenin feshi bağlamında sendikal kökenli haksız-ayrımcı işlemiyle karşılaşan işçiye, işverenin işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere ödeyeceği tazminattır. Söz konusu tazminatın gündeme gelebilmesi için;

- İşçi işverence haksız ve ayrımcı bir işleme tabi tutulmalıdır.
- Bu ayrımcı işlem sendikal nedene dayanmalıdır.
- Sendikal tazminatın en az miktarı işçinin ücretinin bir yıllık tutarıdır.
- Sendikal tazminatın işçinin ücretin bir yıllık tutarından az olması mümkün değildir.
- Sendikal tazminat ücret olmadığından, bundan Sosyal Güvenlik Kurumu primi ve gelir vergisi kesilmez.
- Sendikal tazminat iş güvencesi işletilsin veya işletilmesin bağımsız olarak talep edilebilir.

4.1.2.2. Cezai Yaptırım: Cezai yaptırımın birisi idari para cezası ve diğeri gerçek anlamda ceza olmak üzere ikiye ayrılır.

■ İdari para cezası, çalışanı üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlayanlar, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde her bir üyelik için 5000 TL idari para cezası ile cezalandırılır.

■ Gerçek anlamda ceza, TCK md. 118'e göre, Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

4.2.İşyeri Sendika Temsilcisinin Teminatı

İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini **haklı bir neden** olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Hükümdeki haklı neden kavramı 4857 sayılı İş Kanununun **25. maddesinde** veya 6098 sayılı TBK 435. maddesi 2. fıkrada ifadesini bulan **"...dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenmeyen bütün durum ve koşullar..."**ın iş sözleşmesini derhal sona erdirmeyi gerektiren nedenleri ifade eder. Temsilcilere tanınan feshe karşı güvenceden yararlanabilmek için aktif olarak bir işyeri sendika temsilciği sıfatı bulunmalı ve bu durum feshin gerçekleştiği anda halen devam ediyor olmalıdır. İşveren temsilcinin feshini feshe imkân veren haklı bir neden olmadan ve fesih nedenini açık ve yazılı biçimde göstermeden feshedemez. Haklı nedene dayanmayan fesihler gibi haklı neden olsa da bu neden açık ve kesin bir şekilde yazılı olarak bildirilmemişse bu tür fesihlere karşı da koruma mevcuttur. Kısacası bildirimli fesihte, peşin parayla fesihte, usulsüz derhal fesihte ve haklı nedeni olsa da bunun açık ve kesin olarak yazılı şekilde bildirilmediği fesihlerde koruma vardır. Eğer bu durumlar aksine bir şekilde işyeri sendika temsilcisinin sözleşmesi işveren tarafından feshedilirse ve bu durum hukuken tespit edilirse, *fesih tarihinden itibaren, kararın kesinleşmesine kadar geçen sürenin ücreti ve diğer haklarının ödenmesi işverence söz konusu olur.*

Mutlak İşe İade: Temsilcinin kesin kararın kendisine tebliğinden itibaren 6 işgünü içinde işverene işe başlatılmak üzere başvurması koşuluyla işverence yapılan fesih geçersiz olur ve temsilcinin işe iadesi gerekli hale gelir. Temsilci ilgili süre içinde başvurmazsa bu hakkını kaybeder ve fesih geçerli olur. Başvuru halinde işveren temsilciyi 6 işgünü içinde işe başlatmak durumundadır. Eğer temsilcinin başvurusuna rağmen işveren işçiyi işe başlatmazsa bu durumda temsilcinin sözleşmesi sona ermez ve temsilcilik süresi boyunca devam eder. İşveren temsilciyi işe başlatmadığından, temsilcinin çalışmadığı halde ücreti ve diğer hakları ödenmeye devam eder. Bu durum temsilcinin yeniden atanması durumunda da geçerli olur. Ayrıca işyeri sendika temsilcisine sağlanan haklardan bir diğeri de işçinin temsilciliği sürerken işverenin tek yanlı tutumuyla temsilcinin işyerini ve/veya iş koşullarını olumsuz biçimde değiştirmesine karşı getirilen güvencedir (Akyiğit, 2014, s.540-545). Şöyle ki; "İşveren yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır." (6256 sayılı Kanun md. 24/f.4). Belirtelim ki, temsilci için öngörülen güvencelerin tamamı amatör sendikacılar için de söz konusu olmaktadır. Aynı Kanunun md. 24/f.5'e göre, temsilci için öngörülen güvenceler "...işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır."

4.3.Sendika (Kuruluş) Yöneticisinin Teminatı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, işçi kuruluşu yöneticisi seçildiği için işinden ayrılan işçilerin, iş sözleşmelerinin askıda kaldığını hüküm altına alarak, diledikleri zaman iş sözleşmelerini feshedip son emsal ücret üzerinden kıdem tazminatını alabilme ve işe geri dönebilme hakkını güvence altına almıştır. Kanun böylelikle yöneticilik görevi belirli koşullarda sona eren yöneti-

cilerin yeniden iş sözleşmesi yapılmasına gerek kalmadan tekrar önceki işlerine geri dönmelerine imkân sağlamıştır. 6356 sayılı Kanun'a md. 23'e göre; yönetici; iş sözleşmesini sona erdirerek kıdem tazminatını alarak, sendika yöneticiliğine geçmesi de mümkündür. Bununla birlikte yöneticiliğe seçilen işçi iş sözleşmesini sonlandırmadan askıya alarak yöneticilik görevini üstlenebilir, asıl olan yasal kural da budur. Sözleşme bu şekilde askıya alındığında, askı süresince iş ilişkisinden doğan haklar/borçlar işlemez. Ancak, işçi dilerse iş sözleşmesinin askıda olduğu süre içinde dilediği yerde emsal güncel ücret üzerinden kıdem tazminatını alabilir. Ayrıca, askı süresi bitince;

- a) Tüzel kişiliğin sona ermesi;
- b) Yöneticinin seçime girmemesi veya
- c) seçilememesi; ya da

d) kendi isteğiyle yöneticilik görevinden çekilmesi durumunda, bir aylık hak düşürücü süreyi kullanmak suretiyle başka bir işleme gerek kalmaksızın işine geri dönme iradesini ortaya koyabilir. İşveren de işçinin talep tarihinden itibaren bir ay içinde işçiyi o andaki şartlarla eski işine veya eski işine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. İşveren, yöneticiyi bu süre içinde işe başlatmadığı takdirde iş sözleşmesini feshetmiş sayılacaktır. (Akyiğit, 2014, s.536-537, Çelik, 2014, s. 490 vd.).

5.İŞÇİ VE İŞVEREN KURULUŞLARININ FAALİYETLERİ, GELİR VE GİDERLERİ, DENETLENMELERİ VE SONA ERMELERİ

5.1.Kuruluşların Faaliyetleri

5.1.1.Çalışma Hayatına İlişkin Faaliyetleri

■ Bu faaliyetlerin başında kuşkusuz toplu iş sözleşmesi akdetmek gelir. Anayasa, işçilere ve işverenlere karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapma hakkını tanımıştır (AY m.53). İşçiler bu haklarını sendikalar aracılığıyla kullanırlar.

■ Sendika ve konfederasyonlar her şeyden önce tüzel kişi olarak genel hükümlere göre aktif ve pasif dava ehliyetine sahiptirler. Öte yandan şubeler tüzel kişiliğe sahip olmadıkları için onların aktif ve pasif yönden dava ehliyetine sahip olmaları mümkün değildir. Dolayısıyla şube asına açılacak veya şubenin bir işlemine karşı açılacak davalarda genel merkez yetkilidir.

■ İşyeri sendika temsilcisi atama: İşyeri sendika temsilcisi işçi sendikasının örgütlü bulunduğu işyerinde, işçilerin dileklerini dinlemek, bunları işverene aktarmak, şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği, çalışma uyumu ve barışını sürdürmek, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek, İş Kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen iş şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak amacıyla sendika tarafından işyerinde çalışan üyeleri arasından seçilen kişi veya kişilerdir (STİSK, m. 27). İşyeri sendika temsilcisi üyesi bulunduğu sendika ile emrinde çalıştığı işveren arasında adeta köprü görevini üstlenir (Tuncay, Savaş, 2013:111-116)

5.1.2.Sosyal ve Ekonomik Faaliyetler

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 26'ya göre, sendikaların sosyal ve ekonomik faaliyetleri;

- Çalışma yaşamı ile ilgili kurullara temsilci gönderme
- Mesleki eğitim amaçlı kurs, konferans ve seminer düzenleme,
- Sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımlar yapma,
- Doğal afet durumlarında yardım yapmadır.

5.2.Sendikaların Yasak Faaliyetleri

5.2.1.Temel Yasaklar

Anayasa madde 51/son uyarınca, "Sendika ve üst kuruluşların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz." STİSK madde 31/1'e göre de "Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunana kuruluş, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılır. Aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verilir."

5.2.2.Siyaset Yasağı

Bugün Anayasa'nın sendikalara siyasi faaliyetin her türünü yasaklayan 52. maddesi yürürlükte değildir. 26.6.1997 tarih ve 4277 sayılı Kanun da aynı paraleldeki Sendikalar Kanunu'nun 37. maddesinin üçüncü fıkrasını yürürlükten kaldırıp sadece (2. fıkra olarak) sendika ve konfederasyonların amaçları dışında faaliyette bulunamayacakları, siyasi partilerin ad, amblem, rumuz ve işaretlerini kullanamayacakları hükmünü getirmişti. 4277 sayılı Kanun, Sendikalar Kanunu'nun 40. maddesinin 2. fıkrasına "ve siyasi partiler" sözlerini eklemek suretiyle sendika ve konfederasyonların siyasi partilere mali yardım ve bağışta bulunmalarını ve siyasi partilerden mali yardım ve bağış kabul etmelerini de yasaklamıştı. Sendikalar Kanunu madde 59/7, siyasi partilere, madde 40'tasayılan kuruluşlara maddi yardım yapan, siyasi partilerden, kamu kurum ve kuruluşlarından, dernek ve vakıflardan maddi yardım alan sendikaların sorumlu yetkilileri hakkında adli para cezası öngörmüştü. Böylece doktrinde önerildiği şekilde 274 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi "az sınırlı bir siyasi faaliyet serbestliği" getirilmişti. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da aynı esasları benimseyerek sendikaların tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamayacaklarını belirtmiş, siyasi partilerden yardım ve bağış almalarını yasaklamış ve bu yasağa aykırı hareket eden yetkili sorumluları hakkında idari para cezası öngörmüştür (Tuncay, Savaş, 2013:129-130).

5.2.3.İşçi-İşveren İlişkilerine Ait Yasaklar

STİSK'e göre (md. 26/6); işçiler ve bunların kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamazlar, gerek doğrudan gerek temsilcileri veya mensupları veya arata koyacakları kimseler aracılığıyla birbirlerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine karışamazlar. Zıt çıkarların zıt kuptuplarda temsilini işçi ve işveren kuruluşların saf biçimde kalmasını amaçlayan bu hükme Alman hukuk doktrininde "safılık ilkesi" denmektedir (Tuncay, Savaş, 2013:130).

5.2.4.Ticaret Yapma Yasağı

Sendika ve konfederasyonları asli amaç ve görevlerinden uzaklaştıracığı, onları üyelerinin sosyo-ekonomik çıkarlarını savunmak yerine kar peşinde koşan varlıklar haline dönüştüreceği, bir adım daha giderek sendikaları Türk Ticaret Kanunundaki yükümlülüklerden kurtulma aracı haline getireceği endişesiyle sendika ve konfederasyonların ticaretle uğraşmaları yasaklanmıştır (STİSK, md. 26/8). Buradaki yasak sendika ve konfederasyonların bir tacir gibi ticari faaliyette bulunup kar peşinde koşmalarını yani amaç dışı faaliyette bulunmalarını önlemeye yöneliktir (Tuncay, Savaş, 2013:130-131).

Ayrıca sendikalar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamamaları, dini amaç altında sendika kurulması veya dini faaliyet ve propaganda yapamamaları farklı mevzuatlarda düzenlenmiş sendikalara ilişki yasakları da bulunmaktadır.

5.3.Kuruluşların Gelir ve Giderleri

Kuruluşların gelir kaynakları şu şekildedir: Üyelik ve dayanışma aidatları tüzüklerine göre yapılabilecek faaliyetlerden elde edilen gelirler, bağışlar, malvarlığı gelirleri, malvarlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre, üyelik aidatı için bir üst sınırdır.

5.4.Kuruluşların Denetimi ve Şeffaflık

Kuruluşların denetimi iki şekildedir: İç denetim, kuruluşun kendi organları tarafından yürütülen denetimdir. Dış denetim ise, kuruluşun organları dışında kalan kurum ya da kişiler tarafından yapılan denetim faaliyetidir. Kuruluşu en üst düzeyde denetleme yetkisi kuruluşun genel kuruluna aittir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, kuruluşların bağımsız kuruluşlarca mali denetim zorunluluğu öngörmüştür (Sümer, 2013, s. 92 vd.; Demir, 2009, s. 522 vd.).

6.İŞÇİ VE İŞVEREN KURULUŞLARININ SONA ERMESİ VE FAALİYETLERİNİN DURDURULMASI

6.1.Kuruluşların Faaliyetlerinin Durdurulması

Sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinin durdurulması, hukuken kişilikleri devam etmekle birlikte herhangi bir aktivitede bulunamama, kendilerine tanınan işlevleri geçici olarak yerine getirememe durumudur. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesine göre durdurulma nedenleri:

- Tüzük ve belgelerde kanuna aykırılık
- Kapatma davalarında tedbir niteliğinde faaliyetlerin durdurulmasıdır.

6.2.Kuruluşların Sona Ermesi

Sona erme halleri üç şekilde gerçekleşmektedir:

- Kendiliğinden sona erme: kuruluşun acze düşmüş olması, yönetim kurulunun oluşturulmasının imkânsız hale gelmesi, olağan genel kurul toplantısının üst üste iki defa yapılamaması halleridir.

■ **Fesih:** Sendika ve konfederasyonlar, kendi tüzel kişiliklerine her zaman son verebilirler. Bu yetki sendika genel kuruluna aittir.

■ **Kapatılma:** Tüzük ve belgelerdeki kanuna aykırılığın süresi içerisinde giderilmemiş olması ve kuruluşların cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunmaları durumunda kapatılmasına karar verilir.

6.3.Sona Ermenin Sonuçları

Kuruluşların sona ermesiyle tüzel kişilikleri ortadan kalkar. Bundan sonra tüzel kişiliğin tasfiyesi ve ardından tahsis işlemine geçilir.

Tasfiye: Kuruluşların sona ermesi halinde öncelikle malvarlığının tasfiyesi yapılır. Başka bir deyişle kuruluşların aktif ve pasif malvarlığı belirlenir ve hukuki ilişkileri kesilir.

Tahsis: Tasfiye işleminden sonra tahsis işlemi yapılır. Yani geriye kalan malvarlığının nereye verileceği belirlenir.

II.TOPLU SÖZLEŞME HUKUKU

1.TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, ÖNEMİ, İŞLEVLERİ, İÇERİĞİ VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

1.1.Toplu İş Hukukunda Sözleşmelerin Önemi ve Etkisi

Tolu iş sözleşmeleri işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak çalışma koşullarını serbestçe belirleyebilmelerinin aracı olarak karşımıza çıkmıştır.

Toplu iş sözleşmelerinin taraflarca belirlenen yürürlük süresi içinde, sözleşmenin uygulama alanı içinde kalan işyerlerindeki bireysel iş sözleşmeleri toplu sözleşmede aksi belirtilmedikçe toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olamaz. Aksi halde iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır.

İş sözleşmesi hükümlerinin toplu sözleşmeye aykırı olmakla birlikte işçi yararına oldukları için geçerli kalmalarına **işçiye yararlılık ilkesi** denir.

Toplu iş sözleşmeleri yazılı olarak yapılır. Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez. Ancak, faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. Şu kadar ki işin bitmemesi halinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 37. maddesi birinci fıkrasına göre toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın feshi veya infisahı yahut faaliyetten men edilmiş olması yahut yetkiyi kaybetmiş olması veya toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez. Anılan durumlarda da toplu iş sözleşmeleri kolektif norm olma niteliklerini yitirmezler.

Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin bireysel iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesine toplu iş sözleşmesinin art etkisi denir.

Yeni toplu iş sözleşmesinde işçilerin hakları geriye götürülmüş olsa dahi burada işçiye yararlılık ilkesi işlememesi süresi sona eren toplu iş sözleşmesi yeri-

ne bağitlanacak yeni toplu iş sözleşmesinin eskisini hükümsüz kılmasına toplu iş sözleşmesinde düzen ilkesi denir (Başterzi, 2013, s. 101vd.).

1.2. Toplu İş Sözleşmesinin İşlevleri

■ **Koruma işlevi:** Toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmeleri üzerinde zorlayıcı etkiye sahip olması, diğer bir deyişle işçinin daha lehine olanlar dışında iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesi hükümlerinin alması da, toplu iş sözleşmelerinin koruyucu işlevinin kanuni boyutunu ortaya koymaktadır.

■ **Düzen işlevi:** Toplu iş sözleşmelerinin yürürlükte bulundukları işyeri ya da işyerlerinde sözleşme süresince çalışma koşullarında belirli bir standart getirmesi, çalışma koşullarında birlik ve uyum sağlaması, toplu iş sözleşmesinin düzen işlevidir.

■ **Barış işlevi:** İşçi ve işveren tarafların toplu iş sözleşmesi süresince tekrar menfaat uyuşmazlığı çıkarmamak üzere sulh olmaları barış borcunu oluşturmaktadır.

■ **Adil gelir dağılımı işlevi**

■ **Devletin düzenleme alanının sınırlanması işlevi**

■ **Ekonomiyi etkileme işlevi**

1.3. Toplu İş Sözleşmelerinin İçeriği

Toplu iş sözleşmeleri iki kısımdan oluşmuştur:

■ **Normatif Hükümler:** Toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümleri, iş sözleşmelerini emredici biçimde etkileyen objektif kural niteliği taşıyan hükümlerdir. Toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümleri, kendi içinde iş sözleşmesinin yapılmasına, içeriğine ve sona ermesine ilişkin hükümler olmak üzere üç gruba ayrılır. Bazı toplu iş sözleşmelerinde mevzuattaki emredici bir hükmün tekrarı niteliğinde olan hükümler ise nötr hükümlerdir.

■ **Borç Doğurucu Hükümler:** Tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, toplu iş sözleşmesinin uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin hükümlerdir (Başterzi, 2013, s. 103 vd.).

1.4. Toplu İş Sözleşmelerinin Düzeyi ve Türleri

Toplu sözleşmenin düzeyi daha çok dikey bir yapılanmayı ifade etmekte ve genel olarak işyeri ve işkolu olmak üzere ikili bir tasnife tabi tutulmaktadır. İşkolu toplu iş sözleşmeleri kendi içinde yerel, bölgesel ya da ulusal işkolu toplu iş sözleşmeleri olmak üzere türlere ayrılmıştır. İşkolu toplu iş sözleşmelerinden o işkolunda kurulu sendikaların bütün üyeleri çalıştıkları işyerine bakılmaksızın yararlanır.

İşyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri ise tek bir işyeri ile sınırlı olabileceği gibi birden çok işverenin aynı işkolundaki işyerlerini içine alan grup toplu iş sözleşmeleri ya da aynı işverenin aynı işkolundaki işyerlerinin teknik bir bütünlük içinde ya da alelade bir araya gelmesinden oluşan işletme toplu iş sözleşmeleri şeklinde türlere ayrılabilir.

■ **İşyeri toplu iş sözleşmesi – grup toplu iş sözleşmesi:** Toplu iş sözleşmesi sadece bir işyerinde bağitlanabileceği gibi birden fazla işverenin işyerini içine alacak şekilde de bağitlanabilir. Burada işyeri tanımı dikkate alınırken, tanımın içine faaliyetin odaklandığı asıl yer girdiği gibi "nitelik ve yürütüm bakımından ona bağli yerler" ile "eklentiler" ve "araçlar" da girmektedir. İşyeri toplu iş sözleşmesi hukuken tek bir işyeri için yapılmaktadır. Aynı zamanda TİS yapılabilcek en küçük birimi ifade etmektedir. Belirtmek gerekir ki; alt işveren ilişkisinin varlığı durumunda asıl işverenin işyeri ile alt işverenin faaliyet gösterdiği alanın ayrı ayrı işyerleri sayılacağı ve ayrı ayrı TİS'lara konu olacağı bilinmelidir (Ak-
yigit, 2014, s.570-571). Bir işçi sendikasının aynı anda birden fazla işvereni temsilen işveren sendikasıyla bağitladığı sözleşmeler grup toplu iş sözleşmeleridir. Eski yasada açıkça düzenlenmeyen ama uygulama ve öğretide kabul gören bu TİS yeni yasada açık bir şekilde düzenlenmiştir. Mevcut sistemde "grup toplu iş sözleşmesi" farklı işverenlere ait olup da aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinin/işletmelerin tümü veya bir kısmı için, aynı işçi sendikası ile aynı işveren sendikası arasında tek bir görüşme ile TİS yapılması imkân vermektedir (Akyigit, 2014, s.573).

■ **İşletme toplu iş sözleşmesi:** Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde yapılan toplu iş sözleşmeleridir. Belirtmek gerekir ki; bu işyerlerinin sayısının en az iki olması şarttır. Aynı işkolunda ayrı ayrı örgütlenmiş birden çok işyeri bulunan bir özel veya kamu kesimi işvereni bunların her biri için ayrı ayrı TİS yapamaz. Bu doğrultuda birden çok işyerinin aynı işverene ait olup olmadığı ve aynı işkolunda bulunup bulunmadığı yönünde uyuşmazlıkların yaşanması da mümkündür. Bu uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi tarafından incelenir. Yerel mahkeme 15 gün içinde sorunla ilgili olarak karar verir. Kararın temyizi halinde ise Yargıtay 15 gün içinde kesin olarak karar verir (Akyigit, 2014, s.571-572).

■ **Çerçeve Sözleşme:** Bu sözleşme türünün her ne kadar TİS olup olmadığı tartışmalı olsa da konuyla ilgili tanımın yapılması oldukça önemlidir. Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara üye olan işçi sendikaları ile işveren sendikaları arasında yapılan ve ancak belli konuları içeren sözleşmelere denilmektedir. Bu sözleşmenin tarafları işçi sendikaları ile işveren sendikalarıdır. Kısacası işçiler ve işverenler kişisel olarak tek başlarına bu şekilde bir sözleşme yapamazlar. Çerçeve sözleşmeler belirli bir işkolunda yapılır ve dolayısıyla o işkolundaki bütün işyerlerini kapsar. Ancak sadece, çerçeve sözleşmeye taraf olan sendikaların üyeleri hakkında uygulanır. Diğer sendikalara üye olanlar veya hiçbir sendikaya üye olmayan bu sözleşmeden etkilenmez. Çerçeve sözleşmeler genellikle mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin hükümler içerir (Akyigit, 2014, s.574-575).

2.TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

2.1.Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti ve Yetkisi

Toplu iş sözleşmesi tarafı olma hakkı ehliyet kavramı ile açıklanır. Toplu iş

sözleşmelerinin işçi tarafı, işçi sendikalarıdır. İşveren tarafı ise, işveren veya işveren sendikası olabilir. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, tolu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olan bir işçi sendikası veya işverenin Kanunun aradığı niteliklere sahip olup olmadıklarının tespitinde kullanılan bir kavramdır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre işçi sendikaları için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin koşulları şunlardır:

■ Kurulu bulunduğu işkolunda Türkiye çapında yüzde üç barajını aşmış olmak. İşkolunda yüzde üç barajının aşılp aşılmadığının tespitinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın her yıl ocak ve temmuz aylarında yayınladığı istatistikler esas alınır.

■ Toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyeri ve işyerlerinde yarıdan bir fazla bir çoğunluğa, işletmelerde ise işletme kapsamındaki işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısının yüzde kırkına sahip olmaktır (Gerek, 2013, s. 127 vd. ; Başbuğ, 2012, s.157 vd.).

2.2.Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Safhalar

2.2.1. Yetki Tespiti İçin Başvuru ve Yetki Tespitinin Yapılması

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir. İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

2.2.2.Yetki İtirazında Bulunulması

Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir. İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz. İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır. 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydeden işçi

sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır. İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.

2.2.3. Yetki Belgesi Verilmesi

Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir.

2.2.4. Yetki Belgesi Bulunmaksızın Toplu İş Sözleşmesi Yapılması

Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir. Talep hâlinde mahkeme, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir.

2.2.5. Toplu Görüşmeye Çağrı ve Toplu Görüşme

Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhâl görevli makama bildirilir. Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz. Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır.

Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir. İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer. Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür.

2.2.6. Toplu İş Sözleşmesinin İmzalanması

Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası altı iş günü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir. İşveren, bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarını, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2014, s. 570 vd.).

2.3.Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanacak Kapsamdakiler



2.4.Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmayacak Olanlar (Kapsam Dışı Personel)

■ Kapsam dışı bırakılan işçiler (kapsam dışı personel)

■ İşveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde işveren temsilcisi olanlar

■ Greve katılmayan işçiler

Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

3.TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI

İş uyuşmazlıkları işçi veya işverenin mevcut bir hakkının yerine getirilmesi halinde ortaya çıkabileceği gibi yeni ekonomik ve sosyal koşullar ile çalışma şartlarının belirlenmesi sırasında da ortaya çıkabilir.

3.1.Türleri:

■ **Hak Uyuşmazlığı – Menfaat Uyuşmazlığı:** Hak uyuşmazlığı, işçi ya da işverenin iş ilişkisinin temelini oluşturan mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinde öngörülen hakların hiç ya da gereği gibi yerine getirilmemesinden ortaya çıkan bir uyuşmazlıktır. Menfaat uyuşmazlığı ise taraflar arasında daha önce mevcut olmayan yeni bir hakkın tanınması, yeni bir hakka ilişkin yeni bir düzenleme yapılması amacıyla ortaya çıkan bir iş uyuşmazlığıdır.

Bireysel İş Uyuşmazlığı – Toplu İş Uyuşmazlığı: Bireysel iş uyuşmazlığı, işçi ile işveren arasındaki bireysel iş ilişkilerinden kaynaklanan uyuşmazlıklardır. Toplu iş uyuşmazlığı ise işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren arasındaki ekonomik ve sosyal durumlar ile çalışma koşullarının ne şekilde olacağını toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmesi sırasında ya da mevcut koşulların yerine getirilmemesi veya yorumu nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıklardır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2014, s. 647 vd.; Gülver ve Şahlanan 2013, s. 147 vd.).

3.2.Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları

3.2.1. Toplu Hak Uyuşmazlıklarının Çözümü:Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde, yorum davası ve eda davası açılabilir.

■ **Yorum davası:** Yorum davası uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi için açılabilir. Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir. Yorum davasında iş mahkemesi iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin karara bağlar.

■ **Eda davası:** Eda davasında toplu iş sözleşmesi taraflarından birinin toplu iş sözleşmesinden doğan borçlarını yerine getirmemesi halinde diğer taraf açabilir.

Yorum davası ve eda davası yanında tahkim yoluna da başvurulabilir.

3.2.2.Toplu Menfaat Uyuşmazlıklarının Çözümü:Toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümlemesinde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda öngörülen çözüm yolları barışçı çözüm yolları ile mücadeleci çözüm yolları olmak üzere iki başlık altında toplanmıştır.

Toplu Menfaat Uyuşmazlıklarının Barışçı Çözüm Yolları

a) **Uzlaştırma:** Uyuşmazlığı kendi aralarında çözemeyen uyuşmazlık taraflarına üçüncü bir kişi ya da bir kurul katılması suretiyle uyuşmazlığın bu kişi ya da kurulum yardımıyla çözümlenmeye çalışılmasıdır.

b) **Arabuluculuk:** Arabulucu tarafından tarafların anlaşmasıyla yardımcı olunması ve uyuşmazlığın giderilmeye çalışılmasıdır. Arabuluculuğun olağan arabuluculuk ve olağanüstü arabuluculuk olmak üzere iki türü vardır:

■ **Olağan arabuluculuk:** Toplu menfaat uyuşmazlıklarında toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan birinin gelmemesi, geldiği halde görüşmeye başlamaması, toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmemesi veya toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantı tarihinden itibaren altmış günlük toplu görüşme süresi içerisinde tarafların anlamadıklarını bir tutanakla tespit etmeleri yahut toplu görüşme süresinin anlaşma olmaksızın sona ermesi hallerinde, tarafların grev ve lokavta ya da zorunlu tahkim yoluna gitmelerinden önce uyuşmazlığın çözümlenmesi için başvurmak zorunda oldukları barışçı bir yoldur. Arabulucun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı işgünü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.

■ **Olağanüstü arabuluculuk:** Gerek kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta, gerekse de kanuni bir grev ya da lokavtın Bakanlar Kurulunca ertelenmesinin üzerinde, bu erteleme dönemi içerisinde yürütülen arabuluculuk faaliyettir. Belirtmek gerekir ki; kanuni bir grev kararı alınan uyuşmazlıklarda ÇSG Bakanlığının bizzat kendisi arabuluculuk yapabileceği gibi seçeceği bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir.

c) **Tahkim:** Toplu menfaat uyuşmazlığının çözümünde mücadeleci çözüm yolları öncesinde gidilmesi zorunlu olan barışçı bir yol değil, grev ve lokavt yerine başvurulmuş barışçı bir çözüm yoludur. Tahkimin özel (gönüllü) tahkim ve zorunlu (resmi) tahkim olmak üzere iki türü vardır.

■ **Özel tahkimde**, taraflar anlaşarak toplu hak ve menfaat uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurulabilirler. Bu uygulama zorunlu değil, isteğe bağlıdır. Buna birlikte başvurulacağı öngörülebildiği gibi taraflardan sadece birisinin başvurusu da mümkündür. Özel hakeme uyuşmazlığın her aşamasında gidilebilmektedir. Özel hakem taraflarca seçilen bir veya birden çok kişi olabilir (Akyiğit, 2014, s.610).

■ **Zorunlu tahkimde** ise tarafların anlaşması değil, kanuni bir zorunluluğun mevcudiyeti nedeniyle toplu iş uyuşmazlığının hakem aracılığıyla çözümlenmesini öngörür. Toplu iş uyuşmazlığının zorunlu tahkime götürülebilmesi için öncelikle barışçı çözüm yollarının tüketilmesi gerekir. Bu nedenle zorunlu tahkime gidilebilmesi için toplu görüşmelerde anlaşma sağlanamaması üzerine arabuluculuk aşamasının işletilmesi, buradan da bir anlaşma elde edilememesi gerekir. Bundan başka zorunlu tahkim sürecinin işletilebilmesi için tarafların özel tahkim yoluna da gitmemiş olmaları gerekir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince zorunlu tahkim süreci, Yüksek Hakem Kurulunca yürütülür.

4.GREV VE LOKAVT

4.1.GREV

Barışçı çözüm yollarından çözüm alamayan toplu iş uyuşmazlığının tarafları, mücadeleciler çözüm yollarını kullanarak uyuşmazlığı gidermeye çalışırlar. Uyuşmazlığın işçi tarafının sahip olduğu mücadele aracı grevdir. İşçiler, kendilerini temsil eden sendikaları aracılığıyla grev hakkını kullanarak işveren üzerinde ekonomik bir baskı oluşturmaya ve bu suretle, toplu iş uyuşmazlığını kendi lehlerine sonuçlandırmaya çalışırlar. Bu yönüyle, grev hakkı hukukumuzda sadece bir işverene iş sözleşmesiyle bağlı olarak çalışan işçilere tanınmıştır. Kamu görevlilerinin grev yapmaları yasaklanmıştır.

1982 Anayasası'nın 54. maddesinde “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının (...) usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.*” hükmüne yer verilmiştir. Düzenlemede altı çizilen husus, işçilerin toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların giderilmesinde grev hakkına sahip olduklarıdır. Bu çerçevede toplu iş sözleşmesinin bağitlanmasından sonra ortaya çıkan toplu hak uyuşmazlıklarının giderilmesinde işçilerin grev hakkı bulunmamaktadır (Gülver ve Şahlanan, 2013, s. 161 vd.).

4.1.1.Grevin Tanımı VE Unsurları

■ **Grev:** İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarıdır (Gülver ve Şahlanan, 2013, s.162).

4.1.2.Unsurları

Maddi Unsur: İşçilerin İş Bırakmaları

Grevden söz edilebilmesi için işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işi bırakmaları şarttır. İşin bırakılmasından anlaşılması gereken, işin tamamıyla durdurularak işçilerin işyerinden ayrılmasıdır (STİSK, md. 58/1).

Manevi Unsur: İşçilerin Aralarında Anlaşmaları veya Bir Kuruluşun Karara Uymaları

Grevin kanuni bir grev niteliğini taşıması için mutlaka işçi sendikası tarafından kanunda belirlenmiş usule uygun olarak alınmış bir iş bırakma kararının mevcut olması gerekir (Gülver ve Şahlanan, 2013, s. 162 vd. ; Sümer, 2013, s. 259 vd.).

4.1.3.Kanuni Grev

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine uygun olarak yapılan grevdir (STİSK, 58/2).

4.1.3.1.Unsurları

■ **Mesleki Amaç:** Toplu hak uyuşmazlıklarında veya toplu iş sözleşmesi süresi içerisinde ortaya çıkan toplu menfaat uyuşmazlıklarında grev yapılamaz.

■ **Kanunda Belirlenmiş Usule Uygun Olma:** Kanuni bir grevden söz edilebilmesi için amaç unsurunun haricinde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda öngörülmüş olan sıkı usul koşullarına da uygun davranılması gerekir. Bu kapsamda grevin kanuni bir grev niteliğinde olabilmesi için öncelikle barışçı çözüm yollarından tarafların sonuç alamamış olmaları, daha sonra da grev kararının alınması, ilan edilmesi, uygulanması hususlarında kanunda öngörülmüş ayrıntılı prosedürü aksatmadan uygulamak gerekmektedir.

■ **Grevin Yasaklanmaması Olması:** Grevin yasaklanmış olduğu hallerde toplu iş sözleşmesi bağitleme yetkisi olan işçi sendikasıncı grev kararı alınarak uygulamaya konulamaz. Buna uygun davranılmazsa yapılan grev kanun dışı grev niteliğinde olur (Gülver ve Şahlanan, 2013:164-166).

4.1.4.Grev Engelleri (Grevin Ertelenmesi, Grev Oylaması, Geçici Yasaklar ve Grevin Yasak Olduğu işler ve İşyerleri)

Grev Bakanlar Kurulunca ertelendiğinde veya grevin işçiler tarafından grev oylaması yoluyla uygulanmaması sağlandığında yahut mahkeme kararıyla grev durdurulduğunda grev engeli ortaya çıkmış olmaktadır. Böyle durumlarda, toplu iş sözleşmesi bağitleme yetkisi olan işçi sendikasıncı alınmış olan grev kararı uygulanmaya konulmaz veya uygulanmaya başlanmış olan bir greve devam edilemez.

■ **Grevin ertelenmesi:** Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev, genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu bir nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grevi altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa altı işgünü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür (STİSK, md. 63/1).

■ **Grev oylaması:** Alınan grev kararının uygulanacağı işyerinde veya işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin iradeleriyle grevi engelleyebildikleri demokratik bir süreçtir. Grev oylamasında, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde ka-

rar verirse o işyerinde grev uygulanamaz. Grev oylaması sonucunda işçiler grevin uygulanmamasına karar verirlerse ve uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikası oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz (STİSK, md. 61/1).

■ **Mahkeme kararıyla grevin durdurulması:** Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir. Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Kararın temyizi hâlinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karara bağlar. Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için kesin delil teşkil eder (STİSK, md. 72/1) (Gülver ve Şahlanan, 2013:166-168).

4.1.5.Kanuni Grevin Uygulanması ve Sonuçları

Grevin İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkisi: Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan işçilerin iş sözleşmeleri grev süresince askıda kalır. Bunun anlamı, iş sözleşmesinin her iki tarafı da sözleşmeden doğan temel borçlarını kanuni grev sona erinceye kadar yerine getirme yükümlülüğünden kurtulur. Kanuni bir grev sebebiyle iş sözleşmesi askıda kalacak olanlar, greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan işçilerdir (STİSK, md. 67/1).

İşyerinden Ayrılma Zorunluluğu: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, greve katılan işçilerin işyerinden ayrılmak zorunda olduklarını hükme bağlamıştır. Bu düzenlemeyle greve katılan işçilerin işyerinde kalarak olumsuz durumlara yol açmalarının önüne geçilmek istenmiştir. Bundan başka greve katılan işçilerin işyerine giriş çıkışı da engellemeleri yasaklanmıştır. Kanun greve katılan işçiler bakımından işyerinden ayrılma zorunluluğu getirmekle birlikte greve katılmak istemeyen işçilerin çalışma serbestilerini saklı tutmuştur. (STİSK, md. 64/1-2)

İşverenin Greve Katılan İşçilerin Yerine Başka İşçi Çalıştıramaması ve Greve Katılan İşçilerin Başka İşveren Yanında Çalışmaması: Kanuni bir grev dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler grev süresince başka bir işte çalışamazlar. Aksi halde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir. İşveren de kanuni bir grev süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz (STİSK, md. 68/3).

Çalışma Serbestisi: İşçi sendikasıncı karar alarak uygulamaya koyduğu greve işyerinde çalışan bütün işçilerin katılma zorunlulukları bulunmamaktadır. Uygulamaya konulan greve katılıp katılmamakta işçiler serbesttir. Grev kararı alarak işyerinde uygulamaya koyan işçi sendikasının üyesi olmakla birlikte greve katılmayan işçiler hakkında sendika disiplin yaptırımını uygulayabilir.

Greve Katılamayacak İşçiler: Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olma-

mak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır. Greve katılmayarak işyerinde çalışmak zorunda olduğu belirtilen işçiler, grev sonunda imzalanarak yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına üye iseler bu sözleşmeden yararlanırlar (STİSK, md. 65/2).

Grev Gözcüleri: İşyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koymaya yetkilidir (STİSK, md. 73/1-2).

Zararlardan Sorumluluk: Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarardan sendika sorumludur (STİSK, md. 64/5).

Kanuni Grevin Sona Ermesi: Kanuni grev, işçi sendikasının aldığı bir kararla sona erdirilebilir. Kanuni bir grev hangi sebeple sona ererse ersin iş sözleşmesinin askı hali sona erer ve iş sözleşmesinin askıda olması nedeniyle ortaya çıkmış olan sonuçlar da ortadan kalkar (Gülver ve Şahlanan, 2013, s. 163 vd. ;Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2014, s. 683 vd.).

4.1.6.Kanun Dışı Grev ve Sonuçları

4.1.6.1. Kanun Dışı Grev

Mesleki amaç unsurunu bünyesinde barındırmayan veya Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda belirtilmiş usule uyulmadan ya da grev yasağı ya da grev engeli söz konusu olduğu hallerde yapılan grevdir.

■ Taraflardan her biri karar verilen veya uygulanmakta olan bir grevin kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Yargıtay bir ay içinde kesin karara bağlar (Gülver ve Şahlanan, 2013, s.174).

4.1.6.2. Kanun Dışı Grevin Sonuçları

■ **Hukuki Sonuçlar:** Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. Kanun dışı bir grev yapılması hâlinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluştur veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır (STİSK, md. 70/1).

■ **Cezai Sonuçlar:** Para cezaları öngörülmüştür.

4.2.LOKAVT

Grevde izlenen amaç işyerinde yürütülen faaliyetin topluca çalışmamak su-

retiyile durdurulmasıdır. Oysa lokavtta işçilerin toplu halde işten uzaklaştırılması söz konusudur. Bu esaslar çerçevesinde lokavtı, barışçı yolların kullanılmasıyla çözümlenemeyen toplu iş uyuşmazlığının işçi tarafının sahip olduğu grev hakkını kanuni esaslara uygun olarak kullanması üzerine ekonomik baskı oluşturmak amacıyla başvurduğu mücadelecı bir çözüm yolu olarak tanımlamak mümkündür (Gülver ve Şahlanan, 2013 s.176).

4.2.1.Lokavtın Tanımı ve Unsurları

4.2.1.1.Lokavt: İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasıdır (STİSK, md. 59/1).

4.2.1.2.Unsurları

■ **İşçilerin Topluca İşten Uzaklaştırılmaları:** Lokavttan söz edilebilmesi için gerçekleşmesi gereken ilk unsur, işyerinde çalışmakta olan işçilerin topluca işten uzaklaştırılmalarıdır.

■ **İşten Uzaklaştırmanın İşyerinde Yürütülen Faaliyetin Tamamen Durmasına Yol Açacak Nitelikte Olması:** İşçiler işten uzaklaştırılmalarına karşın faaliyet kısmen devam ediyorsa lokavttan söz edilemez.

■ **İşten Uzaklaştırmanın İşverenin veya Bir Kuruluşun Verdiği Karara Uyularak Gerçekleştirilmesi:** İşçilerin işten idari veya yargısal bir karara yahut zorlayıcı bir sebep gibi bir sebebe dayanılarak değil, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyularak uzaklaştırılmış olması gerekir. (Gülver ve Şahlanan, 2013, s. 176 vd.).

4.2.2.Kanuni Lokavt

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde bu Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine uygun olarak yapılan lokavttır (STİSK, md. 59/2).

4.2.2.1.Unsurları

■ **Mesleki Amaç:** Lokavt, alınan grev kararı üzerine işverenlerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak amacı güdülerek yapılmalıdır.

■ Kanunda Belirlenmiş Usule Uygun Olma:

Lokavt Kararı: Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işveren tarafından alınabilir.

Lokavt Kararının Uygulamaya Konulması: Lokavt kararı işyerinde veya işyerlerinde kararı alan tarafça derhal ilan edilir. Lokavt kararı, grev kararının tebliğinden itibaren altmış günlük süre içerisinde altı işgünü içerisinde karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konabilir.

■ **Kanunda Belirlenmiş Usule Uygun Olma:** Lokavt yapılmasının yasaklanmış olduğu veya lokavt engelının ortaya çıktığı hallerde lokavt kararı alınarak uygulamaya konulamaz. Buna uygun davranılmazsa, yapılan lokavt kanun dışı lokavt niteliğinde olur (Gülver ve Şahlanan, 2013:178-179).

4.2.2.2.Kanuni Lokavtın Sonuçları

Lokavtın İş Sözleşmeleri Üzerindeki Etkisi: Kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri lokavt süresince askıda kalır (STİSK, md. 67/1).

İşyerinden Ayrılma Zorunluluğu: İşyerinde lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır (STİSK, md. 64/1).

İşverenin Lokavta Maruz Kalan İşçiler Yerine Başka İşçi Çalıştıramaması ve İşçilerin Başka İşverenin Yanında Çalışamaması: Kanuni grevde olduğu gibi kanuni bir lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler. Lokavt süresince başka bir işverenin işyerinde çalışamaz. Aksi halde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir (STİSK, md. 68/3).

Lokavt Gözcüleri: İşyerinde lokavt ilan etmiş olan işveren sendikası kanuni bir lokavt kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin lokavt kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla lokavtın kapsamına giren işyerlerine gözcüler gönderebilir (STİSK, md. 73/3).

Kanuni Lokavtın Sona Ermesi: Kanuni bir lokavt, lokavt kararı alan işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işverenin aldığı bir kararla sona erdirilebilir. İşveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işveren lokavt kararı almaya yetkili olduğu gibi aldığı lokavt kararını da ortadan kaldırmaya da yetkilidir (STİSK, md. 75).

4.2.3.Kanun Dışı Lokavt

Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavttır. Kanuni bir lokavtta bulunması gereken toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde bu uyuşmazlığın çözümlenmesi amacı mevcut olmadan veya kanuni bir grev kararı alınmasından önce yapılan lokavtlar kanun dışı lokavt niteliğindedir (STİSK, md. 59).

■ Taraflardan her biri karar verilen veya uygulanmakta olan bir lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Kararın temyizi halinde Yargıtay bir ay içinde kesin karara bağlar (Gülver ve Şahlanan, 2013:181-182).

4.2.3.1.Kanun Dışı Lokavtın Sonuçları

■ **Hukuki Sonuçları:** İşveren kanun dışı bir lokavt uygulaması sebebiyle işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karışılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür.

■ **Cezai Sonuçları:** Kanun dışı lokavtın cezai sonuçları kanun dışı greve paralel olarak düzenlenmiştir (Sümer, 2013, s. 288 vd.).

4.2.4.Grev ve Lokavtın Sona Ermesi

Grev ve lokavt; işçi veya işveren tarafından sona erdirmeye kararı ile işçi veya işveren sendikasının hukuki varlığının son bulması veya faaliyetinin durdurulması ile ya da işçi sendikasının üyelerinin $\frac{3}{4}$ 'ünün üyelikten ayrıldığına tespit edilmesi ile sona erer.

Kanuni bir grev veya lokavt, buna karar vermiş olan tarafça alınan kararlar

sona erdirilebilir. Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirmeye karar, kararı alan tarafta ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir (STİSK, m. 75/1).

Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilanın yapılması ile sona erer (STİSK, m. 75/2). Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez. (STİSK, m. 75/3). Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur (STİSK, m. 75/4). Lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde lokavt kendiliğinden sona erer (STİSK, m. 75/5).

Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin $\frac{3}{4}$ 'ünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemeye belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre tayin edilir (STİSK, m. 75/6). Kanuni grev veya lokavtın sona ermesiyle birlikte, iş sözleşmelerinin askıda kalan durumu ortadan kalkar ve işçilerin çalışma, işverenin de ücret ödeme yükümlülükleri yeniden başlar (Gerek, 2013:188).

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan, "Sendika Üyeliği ve Güvencesi" (Ünite 3), Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3004, 1. Baskı, 2013.
- Başterzi, Süleyman, "İş Hukukunda Toplu İlişkilerin Yeri ve Toplu İş Hukukunda Temel Kavralar" (Ünite 1), Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3004, 1. Baskı, 2013.
- Başterzi, Süleyman, "Toplu İş Sözleşmelerinin Önemi, İşlevleri, İçeriği, Tarihsel Gelişimi ve Toplu İş Sözleşmesi Türleri" (Ünite 5), Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3004, 1. Baskı, 2013.
- Centel, Tankut, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu – İlgili Yönetmelikler, İstanbul, 2014.
- Başbuğ, Aydın, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, Ankara, 2012.
- Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, 27. Baskı, İstanbul, 2014.
- Demir, Fevzi, Sendikalar Hukuku, 5. Baskı, İzmir, 2007.
- Demir, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 5. Baskı, İzmir, 2009.
- Gerek, H. Nüvit, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması ve Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma" (Ünite 6), Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3004, 1. Baskı, 2013.
- Gerek, H. Nüvit, "Toplu İş Sözleşmesi - Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Uyuşmazlıkların Çözümü" (Ünite 6), Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2808, 2. Baskı, 2013.
- Gökçek Karaca, Nuray, "Sendikal Örgütlenme, Sendika Üyeliği ve Sendikaların Faaliyetleri" (Ünite 5), Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2808, 2. Baskı, 2013.
- Gülver, Ender, "Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları-Grev ve Lokavt" (Ünite 7,8), Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3004, 1. Baskı, 2013.
- Kaya, Pir Ali, "Anayasa Mahkemesi'nin 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Bazı Hükümlerinin İptaline İlişkin 22 Ekim 2014 Tarihli Kararının Sendika Özgürlüğü Açısından Değerlendirilmesi", Kara Tahta İş Yazıları Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, Ankara, 2015.
- Özveri, Murat, Sendikal Haklar 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, Birleşik Metal-İş Sendikası, İstanbul, 2012.
- Sümer, H. Hadi, İş Hukuku, Momoza Yayıncılık, 17. Baskı, Konya, 2013.
- Sümer, H. Hadi, "Kuruluşların Kurulması, Organları ve Yönetimi" (Ünite 2), Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3004, 1. Baskı, 2013.
- Sümer, H. Hadi, "Kuruluşların Faaliyetleri, Gelir ve Giderleri, Denetlenmeleri ve Sona Ermeleri" (Ünite 4), Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3004, 1. Baskı, 2013.
- Şahlanan, Fevzi, "İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları-Grev ve Lokavt" (Ünite 7,8), Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3004, 1. Baskı, 2013.
- Tuncay, A. Can ve Savaş, F. Burcu, Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul, 2013.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

Genel Olarak

Yaşama hakkı insan haklarının temelini oluşturur ve uluslararası belgelerde "herkesin yaşama hakkının yasayla korunacağı" açıkça tanınmıştır. Çalışma olgusu ise insanlık tarihi ile başlamakta ve yaşamın bütünü içinde asıl faaliyet alanını oluşturmaktadır. Başlangıçta hayatta kalmak amacıyla çalışmaya başlayan insanoğlu daha sonra temel gereksinimlerini karşılamak için ve sonrasında imkanlar dahilinde daha iyi yaşam koşullarını sağlamayı amaçlayarak devam etmiştir. Zaman içinde teknolojiye, ekonomide ve toplumsal yaşamda ortaya çıkan gelişmeler çalışma yaşamında da önemli değişikliklere neden olmuştur. Özellikle Sanayi Devrimi ile birlikte değişen üretim süreçleri, ortaya çıkan yeni riskler ve çalışma koşullarının ağırlığı iş kazalarında büyük artışlar yaratırken önemli sağlık sorunlarını da beraberinde getirmiştir. Bu süreçte çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik çabalar içinde özellikle; işçilerin örgütlü mücadelesi, devletin yasal düzenlemelerle yaptığı müdahaleler ve uluslararası örgütlerin düzenlemeleri hızlandırıcı rol oynamıştır. Tüm bu çalışmalar yaşam hakkı ile doğrudan bağlantılı olan iş sağlığı ve güvenliği kavramının ortaya çıkışını sağlamıştır.

Başlangıçta "işçi sağlığı ve iş güvenliği" olarak ortaya çıkan kavram zaman içinde genişleyerek günümüzde "iş sağlığı ve güvenliği" kavramına dönüşmüştür. Bu dönüşüm ile işten ve iş ortamındaki risklerden sadece işyerindeki işçilerin değil tüm çalışanların ve hatta işyerinin çevresindeki yaşam alanlarının ve çevrenin de etkilendiği ifade edilmektedir. Bu yönü itibarı ile iş sağlığı ve güvenliği kavramındaki değişimin işçi ve işyeri ile sınırlı olmaktan çıkarak iki yönlü gelişme sağladığı görülmektedir.

Bu noktadan hareketle iş sağlığı ve güvenliği, işyerinin gerçekleştirdiği faaliyetlerden etkilenen tüm insanların sağlığına ve güvenliğine etki eden tehlikelerin kaldırılması veya azaltılması çalışmalarıdır. Bu çalışmalar sırasında alınacak önlemler bakımından kavram, iş sağlığı ve iş güvenliği olmak üzere iki yönden değerlendirilmektedir. İş sağlığı, sağlıklı bir iş ve yaşam çevresi için gereken sağlık kurallarını diğer bir ifade ile işten kaynaklı sağlık tehlikelerine karşı koruma anlamına gelmektedir. İş güvenliği ise, güvenli bir çalışma ortamı için gereken teknik kuralları bir başka deyişle işten ve işyerinden kaynaklanan teknik özellikli tehlikelere karşı korunmayı ifade etmektedir. Görüldüğü gibi aslında her iki kavramın özünde de çalışanların mesleki risklere karşı korunmaları amacı yatmaktadır.

Uluslararası mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile ilgili olarak genelde iki noktaya dikkat çekilmektedir. Bunlardan biri işten kaynaklı tehlikelerin önlenmesi, diğeri ise işin çalışanlara uyumlu hale getirilmesidir. Özellikle teknolojideki gelişmeler bir taraftan yaşamı kolaylaştırıp, verimliliği arttırıp, yeni iş alanları açarken diğeri taraftan sağlık ve güvenlik bakımından mesleki risk faktörlerinin sayısını arttırarak iş kazaları ve meslek hastalıkları için daha fazla tehdit unsuru oluşturmaktadır. Bu nedenle tüm ülkelerde çözüm bulunması gereken alanların başında gelmekte ve hukuk, mühendislik, ergonomi, psikoloji gibi çok boyutlu önemli bir sorun olma özelliğini korumaktadır. Nitekim ILO'nun verilerine göre dünya çapında yılda 317 milyon iş kazası yaşanmakta ve günde 6300 kişi iş kazalarına maruz kalmaktadır. Bunun sonucunda yılda 2.3 milyon kişi iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Avrupa ülkelerinde ise OSHA'nın verilerine göre yılda 8.900 kişi iş kazası ve 142 bin kişi meslek hastalığından olmak üzere 150 binden fazla kişi hayatını kaybetmektedir. Ülkemizde ise SGK'nın 2013 yılı verilerine göre yaklaşık 191 bin kişi iş kazasına 371 kişi meslek hastalığına maruz kalmış, 1360 kişi hayatını kaybetmiştir.

Yukardaki veriler ışığında, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanamamasının doğrudan ve en fazla çalışanı etkilediği görülmektedir. Çalışanlar; beden ve ruh sağlığında geçici ya da kalıcı kayıplar yaşamakta, gelir düzeylerinde azalma olmakta ve daha kötüsü yaşamlarını kaybetmektedirler. İş kazalarından doğan ekonomik maliyetler işverenlerin karlılığını da doğrudan etkilemekte ve rekabet güçlerini zayıflatmaktadır. Çalışanın ve işverenin olumsuz yönde etkilenmesi, ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmaya ilişkin hedeflerini de etkilemektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yapılan yıllık harcamaların gayri safi milli gelirin %4'üne ulaşması, kaynakların zorunlu olarak bu alana ayrılmasını gerektirmektedir.

Çalışanlar, işverenler ve ülke ekonomisi yönünden kimi zaman geri getiremeyecek kayıplara neden olan iş kazalarının önlenmesi büyük oranda mümkündür. Bu amaçla özellikle 1970'lerden bu yana çalışanların sağlığını korumaya yönelik ulusal ve uluslararası mevzuatta yoğun çabalar sürdürülmekte olmasına rağmen iş kazaları ve meslek hastalıkları dünya genelinde hala artmaya devam etmektedir. Bunun nedenleri arasında; mevzuatın işleyişine, tarafların güvenlik kültürü anlayışına, eğitim eksikliğine, denetim yetersizliğine ve emek yoğun üretimin sosyal korumanın zayıf olduğu gelişmekte olan ülkelere kaydırılmasına dikkat çekilmektedir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATININ TARİHSEL GELİŞİMİ

İş sağlığı ve güvenliği alanında bilimsel çalışmalardaki ilk gelişmeler İtalya'da ortaya çıkmakla birlikte en hızlı gelişim sanayi devriminin başladığı İngiltere'de olmuştur. 1833 yılından itibaren Fabrika Yasaları adı ile anılan işçiyi koruma ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik düzenlemeler uygulamaya konulmuştur. Amerika'da ise 1836 yılında yapılan ilk düzenlemelerde çocuk işçilerin korunmasına ağırlık verilmiştir. Sovyetler Birliği ve diğeri Doğu Avrupa ülkelerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmalar 1917 yılındaki Ekim Devriminden sonra hızlan-

mıştır. Çeşitli ülkelerde ulusal düzeyde başlayan yasal düzenlemeler barındırdığı farklılıklar nedeniyle ülkeler arasında haksız rekabeti yaratınca, uluslararası alanda çalışmalar yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Avrupa Birliği (AB) iş sağlığı ve güvenliği alanında kabul ettikleri belgelerle ulusal mevzuatların oluşturulmasında etkili olan uluslararası kuruluşlardır.

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de iş sağlığı ve güvenliğinin gelişiminde, çalışma yaşamındaki gelişmeler belirleyici olmuştur. Gerçek anlamda sanayileşme hareketinin Cumhuriyet dönemi ile başlaması bu alandaki mevzuata da hız kazandırmıştır. Cumhuriyet öncesi dönemde sınırlı sayıda yasal düzenlemeler yapılmışsa da, bunların daha çok sosyal içerikli olduğu ve işçiyi korumaktan ziyade üretim artışını sağlama amacı taşıdığını söylemek mümkündür. Cumhuriyet döneminden itibaren iş sağlığı ve güvenliği alanında ciddi düzenlemeler yapılmıştır. İlk düzenlemeler madenlerde çalışanların güvenliği, olası kazalara karşı alınması gereken önlemler ile başlamış daha sonra Borçlar Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve 3008 sayılı ilk İş Kanunu (1936) ile iş sağlığı ve güvenliği konusu ayrıntılı ve sistemli olarak düzenlenmeye başlanmıştır.

Anayasal düzeyde ele alınması ise ilk kez 1961 Anayasası ile gerçekleşmiştir. Anayasanın gerekleri, uluslararası kuruluşların düzenlemeleri ve mevcut İş Kanununun günün gereksinimlerini karşılayamaması üzerine 1475 sayılı İş Kanunu (1971) yürürlüğe konulmuştur. Bu dönemde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili oldukça ayrıntılı (520 maddelik İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü) düzenlemeler yapılmıştır.

Zaman içinde ILO Sözleşmelerinde ve AB Direktiflerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda anlayış değişikliğine gidilerek proaktif (önleyici) yaklaşımın benimsenmesi, ulusal mevzuatta da bir takım değişikliklerin yapılmasını zorunlu kılmıştır. Söz konusu ihtiyaçtan doğan 4857 sayılı İş Kanunu'nun (2003) yürürlüğe girmesi ile iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinde de kapsamlı değişiklikler yapılmıştır. Geçmişten farklı olarak "işçi sağlığı ve iş güvenliği" ifadesi yerine "iş sağlığı ve güvenliği" ifadesi kullanılarak anlayış değişikliğine vurgu yapan Kanun daha koruyucu ve ayrıntılı hükümler getirmiştir. Çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere işçilerin sağlığı ve güvenliği temel ilke kabul edilmiş, işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılması, güvenlik önlemlerinin sürekli iyileştirilmesi, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi, koruyucu malzemelerin sağlanması, önlemlere uyulup uyulmadığının denetlenmesi, 50 ve üzerinde işçi istihdam eden işverenlerin uzman ve hekim çalıştırması, ortak sağlık ve güvenlik birimi yapılmasıyla işyeri dışından hizmet alınması gibi anlayış değişikliğine uygun çağdaş hükümler getirilmiştir.

4857 sayılı Kanun'a göre çıkarılan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 30'u aşkın yönetmeliğin tamamına yakını AB Direktiflerinden doğrudan tercüme edilmiştir. Bu durum uygulayıcıların kimi zaman sorunlar yaşamasına neden olmuştur. Bunun yanı sıra Danıştay'ın bazı yönetmelikler için iptal kararları vermesi de mevzuatta karmaşık bir yapı oluşturmuştur. Sonuç olarak mevzuatın uygulamaya yansıtılamaması nedeniyle iş kazalarında beklenen düşme sağlanamayınca bağımsız bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılması görüşü ağırlık ka-

zanmaya başlamıştır. Mevzuatın AB'nin bu alandaki direktifleri ile uyumlu olma zorunluluğu da bu görüşü desteklemiştir. Bu gelişmeler sonucunda tüm faaliyet alanlarını ve tüm çalışanları kapsayan, daha çok işveren yükümlülükleri üzerine kurulan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012) çıkarılmıştır. 6331 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi ile İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri yürürlükten kalkmıştır.

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

Kanun'un Genel Özellikleri

Kanun 5 bölümden ve 8'i geçici olmak üzere toplam 39 maddeden oluşmaktadır. Kamu ve özel sektör olmak üzere tüm çalışanları ve tüm faaliyet alanlarını kapsamaktadır. Geçmişteki kuralcı yaklaşım yerine önleyici, iyileştirici ve koruyucu bir yaklaşım esas alınmıştır. Çalışanların sağlık ve güvenliklerini sağlamak işverenin temel yükümlülüğü olarak kabul edilmiştir. Tüm işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğü getirmiştir. İş güvenliği kültürünün oluşturulması amacıyla çalışanların eğitimi, bilgilendirilmeleri ve katılımlarını sağlayacak mekanizmalara yer verilmiştir. Küçük işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin devlet tarafından desteklenmesi öngörülmüştür. İdari para cezalarının caydırıcılığı ve etkinliği artırılmıştır. 30 Haziran 2012 tarihinde kademeli olarak yürürlüğe giren 6331 sayılı Kanun'da temmuz 2015 tarihi itibarıyla 4 kez değişiklik yapılmıştır.

Kanun'un Amacı, Kapsamı ve Yürürlüğü

Kanun'un amacı sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi için işverenin, çalışanların ve profesyonel yardım alınacak kişilerin görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. Amacın gerçekleştirilmesinde; işyerinin tasarımıyla başlayan, inşasına ve yerleşim düzenine kadar her aşamada sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması, çalışma ortamında bulunan risklerin önlenmesi eğer önlenemiyorsa asgariye indirilmesi, ergonomik koşulların ve teknik ekipmanların belirlenmesinde çalışanların tercihlerine yer verilmesi gibi önceliğin çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı ile güvenliklerinin sağlanması olduğuna dikkat çekilmektedir.

Kanun, sınırlı sayıda istisnalar dışında kamu ve özel sektöre ait tüm işyerleri ve işyerlerini, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerini ve tüm çalışanlarını kapsamına almıştır. Böylece işçi, memur, sözleşmeli personel, çırak, stajyer, geçici, kısmi, tam zamanlı olmak üzere farklı statülerde çalışan herkes Kanun'un uygulama alanı içindedir. Buna karşılık; ev hizmetlerinde çalışanlar ve çalışan istihdam etmeyen bağımsız çalışanlar ile Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri ve hükümlü ve tutuklulara yönelik iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri kapsam dışında tutulmuştur.

6331 sayılı Kanun'un kilit kavramlarından biri de işyeridir. Çünkü her yükümlülük işyeri bazında düzenlenmiştir. Diğer bir ifade ile aynı tüzel veya gerçek

işverene ait birden fazla işyeri bile olsa her işyeri ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Yükümlülüklerin yürürlük tarihini ve içeriğini belirleyen işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin girdiği tehlike sınıfıdır. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin çalıştırılması başta olmak üzere bazı yükümlülükler Haziran 2012'den itibaren kademeli olarak yürürlüğe girmiştir. Kanun'da yapılan son değişikliklere göre, kamu kurumları(en az 50 işçi istihdam edenler hariç) ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için sadece iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri çalıştırma yükümlülüğü 01/07/2016 tarihinde başlayacaktır. Bu grubun diğer tüm yükümlülükleri 30/12/2012 tarihinde başlamıştır. Sözü edilen grup dışındaki işyerlerinin işverenleri için ise Kanun'da sıralanan tüm yükümlükler yürürlüğe girmiş durumdadır.

Kanun'da Yer Alan Bazı Temel Kavramlar

6331 sayılı Kanun çalışma hayatına pek çok yeni kavram getirmiştir. Kanun'un tanımlara ilişkin maddesinde toplam 23 kavrama yer verilmiş bunların bazıları ilk defa düzenlenmiştir. Bu kadar çok sayıda kavrama yer verilmesinin nedeni, Kanun'un uygulanmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmaktır. Kanun'da yer alan, iş sağlığı ve güvenliği sisteminin işleyişinde önemli ve yeni olan kavramlardan bazıları şunlardır:

Çalışan, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişilerdir.

Çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına katılarak, izleyerek, önlem alınmasını isteyerek veya önerilerde bulunarak çalışanları temsil etmeye yetkili kişidir.

Destek elemanı, asli görevinin yanında önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele gibi konularda özel olarak eğitilmiş ve görevlendirilmiş kişidir.

İş güvenliği uzmanı, belirli meslek gruplarından, Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanı belgesine sahip kişilerdir.

İşyeri hekimi, Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimi belgesine sahip doktorlardır.

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi, işyerinde kurulan, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görev yaptığı, gerekli donanımların bulunduğu birimdir.

Ortak sağlık ve güvenlik birimi, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak amacıyla kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan Bakanlıkça yetkilendirilmiş birimlerdir.

Önleme, işyerinde yürütülen faaliyetlerin tüm aşamalarında riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için alınan önlemlerdir.

Tehlike, işyeri içinden veya dışından kaynaklanabilen, çalışanları ve işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelidir.

Risk, tehlikeden kaynaklanan kayıp, yaralanma veya benzeri zararlı sonuçun ortaya çıkma olasılığıdır.

Risk değerlendirmesi, işyerinden veya dışardan gelebilecek tehlikelerin belirlenerek, bu tehlikelerden kaynaklanan risklerin derecelendirilmesi ve kontrol önlemlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmalardır.

İşverenin Yükümlülükleri

İşverenin temel yükümlülüğü çalışanlarının işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamaktır. 6331 sayılı Kanun, öncelikle işyerindeki tehlike ve risklerin tespiti, daha sonra bu risklerin değerlendirilmesini, değerlendirme sonucuna göre önleyici politikaların geliştirilmesini böylece iş kazası ve meslek hastalıklarının olmadan önlenmesini öngörmektedir. Bu öngörünün gerçekleştirilmesi ise bir dizi eylem ve etkinliği gerektirmektedir. Bu çerçevede işveren, temel yükümlülüğünü yerine getirmek amacıyla;

*İşyerinde her tür önlemi almak ve uygulanmasını denetlemekle,

*Risk değerlendirmesi yapmak/yaptırmak ve ortaya çıkan riskleri önlemekle,

*İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmek veya hizmet satın almakla,

*Çalışanlara eğitim verilmesini ve bilgilendirilmelerini sağlamakla,

*Çalışanların görüşlerinin alınmasını ve katılımlarını sağlamakla,

*Acil durumlara ilişkin çalışmalar yapmakla,

*İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmak ve iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla,

*Çalışanların sağlık gözetiminin yapılmasını sağlamakla,

*İş kazası ve meslek hastalıklarını bildirmekle yükümlüdür.

Her tür önlemi alma ve uygulanmasını denetleme yükümlülüğü, hem işçiyi gözetme borcunun hem de 6331 sayılı Kanun'un gereğidir. Bu yükümlülük kapsamında işveren; öncelikle işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her tür riske karşı mevzuat kapsamında alınması gereken önlemleri eksiksiz almakla yükümlüdür. Ardından bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek, mevzuatta öngörülmeyen ancak daha etkili bir önlem var ise bunu sağlamakla yükümlü olacaktır. Bununla birlikte sadece önlemlerin alınması yeterli olmayıp aynı zamanda bu önlemlere uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve varsa uygunsuzlukları gidermekle de yükümlü tutulmuştur.

Risk değerlendirmesi yapma/yaptırma yükümlülüğü, çalışan sayısı ve tehlike sınıfı ayrımı yapılmaksızın Ocak 2013 tarihinden itibaren tüm işverenleri kapsamaktadır. Önleyici yaklaşımın kaynağını oluşturan risk değerlendirmesi, işyerlerinin kendine has sağlık ve güvenlik koşullarının değerlendirilerek risklerin belirlenmesini ve buna göre önleme politikaları geliştirilmesini sağlayan bir süreçtir. İşveren tarafından oluşturulan bir ekip tarafından belirli ilkeler dikkate alınarak yapılması esastır. Tek çalışanı bulunan işyerlerinde ise risk değerlendirmesi işveren tarafından yapılabilecektir. Mevzuatta, risk değerlendirmesinin işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre belli aralıklarla yenilenmesi ya da geçerlilik süresi dolmamış olsa bile özel durumların ortaya çıkması halinde tekrar yapılması düzenlenmiştir. Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin kullandığı durumlarda ise, her işverenin risk değerlendirmesini ayrı ayrı yapma yükümlülüğü olmakla birlikte, işyerlerinin sahip olduğu risklerin birbirlerini etkileyebileceği düşünülerek risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyon içinde yürütülmesi zorunludur.

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme veya hizmet satın alma yükümlülüğü, çalışanların bireysel ve toplu olarak sağlığına ve güvenliğine yönelik hizmetleri sunma yükümlülüğüdür. Bu kapsamda işveren, işyerinde alınması gereken önlemlerin belirlenmesi, uygulanmasının izlenmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilkyardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlüdür. Gerekli niteliklere sahip olması durumunda bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi de üstlenebilir. İşyerinde gerekli niteliklere sahip personel bulunmaması halinde, yükümlülüklerinin yerine getirilmesi konusunda ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden ya da yetkilendirilmiş toplum sağlığı merkezlerinden hizmet satın alması da mümkündür.

İş güvenliği uzmanları işyerinin tehlike sınıfına göre **A**(çok tehlikeli) **B**(tehlikeli) ve **C**(az tehlikeli) sınıfı belgeye sahip olarak görev yapmaktadırlar. İşyeri hekimleri ise herhangi bir sınıf düzenlemesi olmadan işyeri hekimliği belgesine sahip olan doktorlardır. İş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği belgesine hak kazanmak için eğitim alma(180 + 40 =220 saat) ve sınavda başarılı olma temel koşul olmakla birlikte dönem içinde belge almaya hak kazanım şartlarında bazı esnemeler yapılmıştır. Uzmanın ve hekimin çalışma süreleri belirlenirken, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı esas alınır. Mevzuat çerçevesinde çalışan başına ayda kaç saat hizmet verecekleri belirlenerek, işyerine sunulacak toplam hizmet süresi hesaplanır. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin görev, yetki ve sorumlulukları kısaca; işverene önerilerde bulunarak rehberlik yapmak, çalışma ortamını gözlemlemek ve çalışanların sağlık gözetimini yapmak, risk değerlendirmesi çalışmalarına katılmak, çalışanların eğitim almasını ve bilgilendirilmelerini sağlamak, ilgili birimlerle ve kurumlarla işbirliği yapmak olarak sıralanabilir.

Çalışanlara eğitim verilmesi ve bilgilendirilmelerinin sağlanması yükümlülüğü, işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili olarak programın hazırlanmasını, uygulanmasını, yer, araç, gereç teminini, çalışanların eğitime katılmasının sağlanmasını ve katılım belgesi düzenlenmesini ifade eder. Çalışanlara verilecek olan eğitim türleri kısaca; herkes için temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, işe yeni başlayan veya işyeri, işi değişenler için yeni eğitim, belli bir süre işten uzak kalanlara bilgi yenileme eğitimi, kadın, yaşlı, engelli gibi özel politika gerektiren grupların eğitimi, destek elemanı ve çalışan temsilcilerinin eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği kurul üyelerinin eğitimidir. Temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi işyerinin tehlike sınıfına göre belli aralıklarla düzenli olarak yenilenirken diğer eğitimler ise gerek duyuldukça yenilenecektir. Eğitimler teorik ve uygulamalı olarak düzenlenir, bireysel veya gruplar halinde uygulanabilir ve eğitimde geçen süreler çalışma süresinden kabul edilir. İşveren, tüm çalışanlarının gerekli eğitimleri almalarını sağlamanın yanı sıra geçici iş ilişkisi ile işyerinde çalışanların ve alt işveren çalışanlarının da gerekli eğitimleri almış olmalarından sorumludur. İşveren belirtilen eğitimleri vermek suretiyle, aynı zamanda çalışanları işyerindeki mevcut ve olası riskler hakkında bilgilendirme yükümlülüğünü de yerine getirmiş olur. İşveren kendi çalışanlarını bilgilendirirken, hizmet aldığı

kurumları, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerini, başka işyerinden gelen çalışanları ve onların işverenlerini de bilgilendirmelidir.

Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması yükümlülüğü, çalışan sayısı ve işin niteliğine bağlı olmaksızın bütün işverenler için öngörülmüştür. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinde aktif rol almalarını sağlamak amacıyla işveren, değişik bölümlerdeki riskleri ve çalışan sayısını göz önüne alarak, işyerinde çalışanları temsilen bir veya daha fazla kişiyi çalışan temsilcisi olarak görevlendirmekle yükümlüdür. Yükümlülük çerçevesinde; risk değerlendirmesi yapılması, tespit edilen risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için önlemlerin belirlenmesi, koruyucu ekipmanların seçilmesi, yeni teknolojilerin uygulanması ve çalışma ortamının sağlık ve güvenliğe etkisi konularında çalışanların/çalışan temsilcilerinin görüşlerini bildirme ve teklifte bulunmalarını sağlayarak katılım haklarını kullanma imkanı vermelidir.

Acil durumlara ilişkin çalışmalar yapma yükümlülüğü, önleme ve koruma çalışmalarına rağmen tehlikeli bir durum ortaya çıktığında çalışanların güvenli bir yere nakledilmelerini sağlayacak sistemin oluşturulması gerekliliğidir. Bu çerçevede işveren, ilkyardım, yangınla mücadele, tahliye, ciddi ve yakın tehlikeye durumları için önceden planlama ve hazırlık yapmakla yükümlüdür. Bu yükümlülük gereği; acil durum planlarının hazırlanmasını, tahliye yollarının belirlenmesini, yangın tatbikatlarının yapılmasını, acil durumlara ilgili eğitimi ve yeterli sayıda kişinin görevlendirilmesini sağlamalıdır.

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma ve iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü, işyeri örgütlenmelerinin bir gereğidir. Çalışan sayısına ve iş sağlığı güvenliği profesyonellerinin çalışma sürelerine bağlı olarak belirli nitelikteki işyerlerinin işverenleri için getirilmiştir. **İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma** yükümlülüğü, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda söz konusudur. Birimin asıl işin yürütüldüğü mekanda ve giriş katında kurulması esastır. Mevzuatta fiziki şartlar ile gerekli donanımlar ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri, işyerindeki risklere karşı öneriler sunmak, sağlık gözetimini uygulamak, yıllık çalışma ve değerlendirme raporları hazırlamak gibi işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkıda bulunmakla sorumludurlar. **İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma** yükümlülüğü ise elli veya daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan uzun süren işlerin yapıldığı işyerleri için öngörülmüştür. Çalışan ve işveren temsilcilerinden oluşan kurulun mevzuata uygun verdiği kararları işveren uygulamakla yükümlüdür. Kurulda ele alınan konular farklı uzmanlık boyutu ile incelenmektedir. Böylece kurul, alınan önlemlerin uygulanması bakımından hem bir iç denetim mekanizması görevi görmek hem de bir yönetime katılma modeli oluşturmaktadır. Asıl işveren- alt işveren ilişkisinin mevcut olduğu durumlarda ise; tarafların çalışan sayılarına bağlı olarak ayrı ayrı kurul oluşturmaları veya kurul oluşturmaları gerekmeyen tarafın diğer tarafın oluşturduğu kurula bir temsilci ile katılması ya da birlikte kurul oluşturmaları yükümlülüğü düzenlenmiştir. Kurul, işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre düzenli aralıklarla toplanmalı, toplantılar çalışma saatleri içinde yapılmalı, alınan kararlar işverene ve gerekli görüldüğünde işyerinde ilan edilerek çalışanlara da duyurulmalıdır.

Çalışanların sağlık gözetiminin yapılmasını sağlama yükümlülüğü, işyerindeki sağlığa zararlı etkenlerin çalışan sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini saptamayı ve çalışanların iş/işyeri seçiminde ruhsal ve bedensel sağlıklarının korunmasını amaçlamaktadır. Bunun gereği olarak çalışanların; işe girişlerinde, iş değişikliklerinde, iş kazası meslek hastalığı gibi işten uzak kalınan durumlarda ve işin devamı süresince düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün maliyeti işverence karşılanmalıdır. Ayrıca, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde çalışacakların, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılmaması sağlanmalıdır.

İş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme yükümlülüğü; bu konudaki kayıtların daha etkin ve güncel hale getirilmesi amacıyla düzenlenmiştir. İşveren, tüm iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, gerekli incelemeleri yaparak rapor hazırlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük sayesinde işverenler, iş kazası veya meslek hastalığının nedenleri konusunda inceleme yaparak nerden kaynaklandığını tespit edebilecekler ve gerekli önlemlerin alınmasını sağlayabileceklerdir. İş kazalarının kazadan sonraki 3 iş günü içinde; meslek hastalıklarının ise öğrenildiği tarihten itibaren 3 işgünü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi gerekmektedir.

Çalışanın Yükümlülükleri

6331 sayılı Kanun temel olarak işveren yükümlülükleri üzerine kurulmuş olsa da, çalışanlar da mevzuat çerçevesinde kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler. İşverene göre daha pasif nitelikte düzenlenen yükümlülükler genel olarak; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyma, bağımlılık yapan maddeleri kullanmama, iş sağlığı ve güvenliği kurulu çalışmalarına katılma, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılma ve işbirliği içinde olma olarak sıralanabilir.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyma yükümlülüğü çerçevesinde çalışanlar; işyerinde işveren ile iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin belirlediği kurallara ve her tür önleme uymakla, kendilerine tahsis edilen her tür araç ve gereci verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda kullanmakla, kişisel koruyucu donanımları korumak, bakımını yapmak, uygun şekilde muhafaza etmek ve görülen arıza ve eksikliği işverene bildirmekle yükümlüdürler.

Bağımlılık yapan maddeleri kullanmama yükümlülüğü ile çalışanların işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmelerinin ve işyerinde alkolü içki kullanmalarının yasak olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte mevzuatta sıralanan bazı işlerin yapıldığı işyerleri ile işverenin belirleyeceği bazı durumlar yasak kapsamı dışında olup istisnai durumlardır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu çalışmalarına katılma yükümlülüğünün temelini, çalışanların bu konulardaki faaliyetlere yardımcı olmaları gerekliliği oluşturur. Çalışanlar temsilcileri aracılığı ile gerekli önlemlerin alınmasında etkili olabilirler. Bu yükümlülük ile kastedilen iş sağlığı ve güvenliği kurulu çalışmalarına katılma, kurul tarafından alınan kararlara ve önlemlere uyma, kurulla işbirliği yapma ve kurula bilgi vermeleridir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılma ve işbirliği içinde olma yükümlülüğü ile çalışanların, iş ekipmanlarının kullanımı, sağlık muayenelerinin önemi, meslek hastalıklarından korunma yolları, ilkyardım, çalışma mevzuatı gibi konularda bilgilendirilmesinin sağlanması amaçlanmaktadır. Çalışanlar, eğitimlerden edindiği bilgileri yaptığı işlerde uygulamakla yükümlüdürler. Bunun yanı sıra işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde çalışan kişilere çalışmalarında yardımcı olmak, çalışma yerlerinde ciddi ve yakın tehlike ile karşılaştıklarında veya koruma önlemlerinde eksiklik gördüklerinde işverene veya çalışan temsilcisine haber vermekle yükümlüdürler.

Çalışanların, mevzuatta belirlenen yükümlülüklerini yerine getirmeleri konusunda hassas davranmaları, gerekli özeni ve önemi göstermeleri çok önemlidir. Aksi takdirde, iş sözleşmeleri tazminatsız derhal feshedilebilecek, işsiz kalma durumu ile karşılaşabilecekler, kazaya uğramaları halinde sakat kalabilecekler, hatta yaşamlarından olabilecekler ve uğradıkları zararın tazmini için işverene başvurma hakkını kaybedeceklerdir. Dolayısıyla her türlü şartta **çalışanlar en büyük zararı** göreceklerdir.

İşverenin Hakları

İşyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının oluşturulması tarafların yükümlülüklerini yerine getirmeleri ile mümkündür. Çalışanlar, yükümlülüklerini yerine getirmemeleri durumunda tabi oldukları Kanun bakımından sorumlu tutulacaklardır. Çalışanın iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması ya da iş güvenliğine ilişkin kuralları ihlal etmesi durumunda işveren; işten çıkartma, disiplin cezası verme ve uğradığı zararları tazmin etme hakkına sahiptir.

İşten çıkarma hakkı 4857 sayılı Kanun kapsamında çalışan işçiler bakımından düzenlenmiştir. İşçiler iş görme borcunu yerine getirirken özenli davranmakla yükümlüdür. İşe gerekli önemin verilmemesi, baştan savma yapılması durumları özen borcuna aykırılık oluşturan davranışlardır. İşçinin özensiz davranışı sonucunda "işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi" veya "işverene 30 günlük ücreti ile ödeyemeyeceği bir zarar vermesi" halinde işveren 4857/md.25-II-ı maddesine dayanarak ve tazminatsız bir şekilde iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. Benzer şekilde işçiler mevcut yükümlülüklerini, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yerine getireceklerdir. Bu nedenle geçerli bir mazereti olmadığı halde eğitime katılmamakta veya koruyucu ekipmanı kullanmamakta ısrar eden işçinin iş sözleşmesi aynı şekilde 4857/md.25-II-h maddesine dayanarak feshedilebilecektir. Yukarıda sayılanlar kadar ağır olmamakla birlikte, işçi ilgili kurallara gereken önem ve özeni göstermemesi nedeniyle işin ve işyerinin düzenini olumsuz etkilemesi durumunda tazminatları ödenerek 4857/md.18'e göre işten çıkarılabilecektir.

Disiplin cezası verme hakkı hem işçi hem memur statüsünde çalışanlar bakımından uygulanabilmektedir. İş Kanunu'nda disiplin cezalarına ilişkin ayrıntılı bir düzenleme bulunmamakla birlikte; toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işyeri disiplin yönergeleri/iç yönetmelikleri ile disiplin cezalarına ilişkin kurallar belirlenebilmektedir. İşçilere verilebilecek disiplin cezaları; uyarı, kınama, ücret kesintisi, işin veya işyerinin değiştirilmesi, geçici işten uzaklaştırma ve işten çı-

karma biçiminde gerçekleşmektedir. Memurlar bakımından ise 657/md.125'de disiplin amirleri tarafından verilebilecek disiplin cezaları; uyarma, kınama, maştan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulmasıdır.

Uğranılan zararın tazmin etme hakkı 6098/md.396'da işçiler bakımından düzenlenmiştir. İşçi yaptığı işi özenle yapmak, araç ve gereçleri usulüne uygun kullanmakla yükümlüdür. Bunun bir gereği olarak işverene kusuru ile verdiği her tür zarardan sorumludur. Bu çerçevede işyerinde alınan önlemlere uymayarak işvereni zarara uğratması durumunda, işverenin bu zararı işçiden talep etme hakkı bulunmaktadır.

Çalışanın Hakları

6331 sayılı Kanun'un işverene yüklediği yükümlölükler aynı zamanda çalışanın haklarını oluşturmaktadır. İşverenin söz konusu yükümlölükleri yerine getirmemesi bazen bir zarara yol açmasa da çoğu kez çalışanın yaşamını kaybetmesine veya sakat kalmasına neden olmaktadır. Böyle bir durumda çalışan yaşamını ve beden bütünlüğünü korumak için; işyerinde alınacak her tür önlem ve yapılacak faaliyetlere katılma, çalışmaktan kaçınma, tehlikeli bölgeyi terk etme, şikayet etme, sözleşmeyi fesih etme ve tazminat talep etme haklarını kullanmak zorunda kalmaktadır.

İşyerinde alınacak her tür önlem ve yapılacak faaliyetlere katılma hakkı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü önlemin alınması ve gerçekleştirilmesi sırasında, hemen her aşamada çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasını ifade etmektedir. Özellikle risk değerlendirmesi çalışmalarında, teknoloji ve çalışma şartları değışikliğinde, iş sağlığı ve güvenliği kurullarında, tehlikeli durumlarda gerekli önlemlerin alınması için kurula başvurma durumunda çalışan bu hakkını etkin olarak kullanabilecektir.

Çalışmaktan kaçınma hakkı, çalışanın ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kaldığında tehlike giderilinceye kadar çalışmaktan kaçınabileceğini ifade etmektedir. Ancak bu hakkın kullanılabilmesi için, çalışanın söz konusu durumu iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı yerlerde ise işverene başvurarak durumu bildirmesi gerekmektedir. Eğer karar çalışanın talebi yönünde olursa, gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilecektir. Çalışlamayan bu dönemde çalışanların ücretleri/maaşları ödenmeye devam etmektedir.

Tehlikeli bölgeyi terk etme hakkı, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda, işverene veya kurula başvurmadan ilgili bölgeyi terk ederek güvenli bir yere gitme hakkıdır. Bu hakkın kullanımında acil durum planlarının hazırlanmış ve çalışanın bu konuda bilgilendirilmiş olması önemlidir. Bu bilgilendirme doğrultusunda (ihmal ve dikkatsiz davranışları olmadıkça) çalışanlar yaptıkları müdahaleden sorumlu tutulmayacaklardır.

Şikayet etme hakkı, çalışanın iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması durumunda her zaman Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na şikayette bulunma hakkını ifade etmektedir.

Sözleşmeyi fesih etme hakkı, 6331 sayılı Kanun'da yalnızca özel hukuk sözleşmesi ile çalışan işçilere tanınmıştır. Talep edilmesine rağmen ciddi ve yakın tehlike için gerekli önlemler alınmaması durumunda, işçiler iş sözleşmelerini

4857/md.24-I-a ve 24-II-f'e göre haklı nedenle feshetme hakkına sahiptirler.

Tazminat talep etme hakkı tüm çalışanlar için, iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalmaları durumunda zararların tazminine yönelik olarak düzenlenmiştir. Çalışanın özel hukuka veya statü hukukuna bağlı olmasına göre talep edeceği haklar da değişmektedir. İşçilere/ Mirasçılarına iş kazası ve meslek hastalıklarına maruziyetleri halinde; Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan iş göremezlik ödeneği, malullük aylığı veya ölüm geliri bağlanabilmektedir. Ayrıca işverenenden de maddi tazminat, manevi tazminat veya destekten yoksun kalma tazminatı talep edilebilmektedir. Kamu personelinin/mirasçılarının da uğradıkları zararları maddi tazminat veya destekten yoksun kalma tazminatı adı altında işverenleri statüsünde olan kamu idaresinden talep etme hakları mevcuttur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine Devlet Desteği

Ülkemizde işyerlerinin %98'i küçük ve orta ölçekli işyerlerinden oluşmakta ve istihdamın %78'i bu işyerlerinde gerçekleşmektedir. Bununla birlikte bu işyerlerindeki teknolojik yetersizlikler, finansman sıkıntısı, güvenlik kültürü zayıflığı gibi dezavantajlar ise iş kazalarının yaklaşık %35'inin buralarda yaşanmasına neden olmaktadır. 6331 sayılı Kanun da getirdiği bir çok yükümlülük ile küçük işyerlerinin karşılamakta zorlanacağı maliyetleri ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle küçük işyerlerine yönelik teşviklerin getirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel olarak desteklenmesi kaçınılmaz olmuştur.

6331 sayılı Kanun'da kamu kurum ve kuruluşları hariç, 10'dan az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelere iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin giderlerine yardımcı olmak amacıyla maddi destek sağlanacağı öngörülmüştür. Kanunda tüm yükümlülükler işyeri bazında düzenlenmiş olmasına rağmen, desteğin ödenmesine ilişkin düzenlemede işletme kavramı kullanılmıştır. Bunun anlamı, işverenin tüm Türkiye genelinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan toplam sigortalı sayısı esas alınacaktır. Hatta bu sayıya; alt işveren işçileri, ay içinde çalışması bulunmayan ve ücret ödenmeyen sigortalılar ve ay içinde işe giren ya da işten ayrılan sigortalılar da dahil edilecektir.

Desteğin miktarı, işyerinin tehlike sınıfı ve sigortalı sayısı ile çalıştıkları gün sayısı esas alınarak her bir işyeri için ayrı ayrı belirlenecektir. Destek miktarı belirlenirken, tehlikeli sınıftaki işyerleri için sigorta primine esas kazancın alt sınırının günlük tutarının %1.4'ü, çok tehlikeli sınıftaki işyerleri için ise bu tutarın %1.6'sı üzerinden hesaplama yapılacaktır. Satın alınan iş sağlığı ve güvenliği hizmeti için ödenecek bedel ile alınacak olan devlet desteği karşılaştırıldığında destek miktarının çok anlamlı olduğu söylenemez. Bunun yanı sıra destek ödemesinin 3'er aylık dönemler halinde hesaplanacağı ve işverene 5. ayın sonunda ancak ödeme yapılacağı göz önüne alınırsa küçük işyerlerinde desteğin çok da etkin olmayacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan işverenin SGK'ya ödenmemiş prim ve prime ilişkin borcunun olması halinde destek tutarları öncelikle bu borçlara tahsil edilecektir. İstihdam ettiği kişiler için sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenler ise; destekten 3 yıl süre ile faydalanamayacakları gibi kayıt dışı çalışanın işe başladığı tarihten itibaren yapılan ödemeleri de yasal faizi ile birlikte geri ödeyeceklerdir.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

Çalışma ilişkilerinin taşıdığı önem, sosyal diyalog kavramı ile de ifade edilen üçlü yapılanmaları ortaya çıkarmış ve zaman içinde toplumdaki diğer organize olmuş çıkar gruplarının katılımı ile bu üçlü yapılanmalar genişlemiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında da, ülke düzeyinde politika ve stratejiler belirlenerek başarılı sonuçlar alınmasında sosyal tarafların katkısı önemlidir. Türkiye'nin sosyal diyalog mekanizmaları konusunda pek çok deneyimi olmasına rağmen sosyal uzlaşma anlamında pek başarılı olduğu söylenemese de 2005 yılında ILO sözleşmesi (155 sayılı) gereği Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur. 6331 sayılı Kanun'un kabulü ile birlikte Konsey yasal dayanağa kavuşturulmuştur. Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesinde görüş ve önerilerde bulunmak üzere kurulan Konsey, 14'ü devlet temsilcisi ve 8'i sosyal taraf temsilcileri olmak üzere 22 üyeden oluşmaktadır. Konseyin kararları icrai bir nitelik taşımadığı için danışma organı niteliğindedir. Konseyin Haziran ve Aralık aylarında olmak üzere yılda 2 kez olağan toplantılar yapması öngörülmüştür. İş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesinde uygulayıcı tarafların görüşlerinin alınmasını ve sosyal diyalogun geliştirilmesini öngören bu oluşumun, amacına uygun işletilmesi durumunda fayda sağlayacağı açıktır.

Denetim ve İdari Yaptırımlar

Çalışma barışının kurulabilmesi sadece yasal düzenlemelerin getirilmesi ile değil aynı zamanda uygulamanın mevzuata uygunluğunun etkin bir biçimde denetlenmesi ile sağlanabilir. Çünkü denetimsiz olarak bir kuralın uygulanabilirliğini sağlamak çok mümkün değildir. Bu nedenle devlet, koyduğu kuralların uygulanabilirliğini konumuz itibarıyla iş sağlığı ve güvenliğini sürekli olarak denetlemek zorundadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışma hayatının tüm mevzuat açısından denetimi devletin görevi olarak belirlenmiştir. Devlet bu görevini Bakanlığa bağlı iş müfettişleri aracılığı ile yerine getirmektedir. 6331 sayılı Kanun'da da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanun hükümlerinin uygulanması, izlenmesi ve denetiminde Bakanlık müfettişleri görevlendirilmiştir. Denetimler; bir olay veya olgu ortaya çıktıktan sonra yapılan inceleme denetimleri ile öncelikler çerçevesinde belirlenen programlı/önleyici denetimler olmak üzere iki türlü gerçekleşmektedir. Dünyada yaygın olan eğilim paralelinde Türkiye'de de son dönemde programlı/önleyici denetim yaklaşımı uygulanmaktadır. Her tür denetimde işveren, işveren vekilleri, çalışanlar iş müfettişlerinin görevlerini yapabilmeleri için gerekli kolaylığı sağlamak ve istenen belge ile bilgileri vermekle yükümlüdürler.

6331 sayılı Kanun'da yapılan denetimler sonucunda idari yaptırımlar; işin durdurulması ve idari para cezaları olarak düzenlenmiştir. İşin durdurulması denetimler sonucunda verilen en etkili yaptırımdır. İdari para cezaları da Kanun'da TL cinsinden ve maktu olarak düzenlenmiş ve caydırıcı olması bakımından oldukça yüksek tespit edilmiştir. İdari yaptırımlar henüz bir zarar doğmadan uygulandığı için iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından etkili ve önemlidir.

Ulusal Yayın Zorunluluğu

Güvenlik kültürü bir davranış biçimidir. İş sağlığı ve güvenliği de bir zorunluluk değil bir kültürdür. Toplumda güvenlik bilincinin oluşturulması ve geliştirilmesi amacıyla ilk kez 6331 sayılı Kanun'da televizyon kuruluşları ve radyolara uyarıcı ve eğitici nitelikte yayın yapma zorunluluğu getirilmiştir. Buna göre Türkiye Radyo- Televizyon Kurumu ile ulusal, bölgesel ve yerel yayın yapan özel televizyon kuruluşları ve radyolar; ayda en az 60 dakika iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatında kayıt dışılığın önlenmesi, sosyal güvenlik, işçi ve işveren ilişkileri konularında uyarıcı ve eğitici mahiyette yayınlar yapmak zorundadır.

KAYNAKÇA

- ALPAGUT, Gülsevil, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi", İş Sağlığı ve Güvenliği, Kanun Tasarısı Semineri, TİSK Yayın No: 322, Ankara, 2012.
- ALPER, Yusuf, "İş Güvenliğinin Temel İlkeleri", Sosyal Sigortalar Kurumu Bülteni, Yıl 4, Sayı 16, Ankara 1989, ss. 30-32.
- ALPER, Yusuf, "İşçi sağlığı ve İş Güvenliği İle İlgili Problemlere Genel Bir Bakış", Uludağ Üniversitesi, İ.İ. B.F. Dergisi, Cilt: XII, Sayı:1-2, Bursa, 1991, s.71-81.
- ALTAN, Zühtü, GEREK, Nüvit ve GÜVEN, Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:79, Eskişehir, 1998.
- ARICI Kadir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara, 1999.
- AYHAN Abdurrahman, "Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi", KAMU-İŞ İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.2, Ankara 2003, ss.81-91.
- BALOĞLU Cem, "İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar", KAMU-İŞ, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, Ankara 2013, ss. 99-125.
- BAŞBUĞ Aydın, İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Şeker-İş Yayınları, Ankara, 2013.
- BAYBORA Dilek, "İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış", İş Sağlığı ve Güvenliği, Dilek Baybora (Editör) Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 2012, ss.2-21
- BAYCIK, Gaye, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Haklarında Yeni Düzenlemeler", Ankara Barosu Dergisi, 2013/3, s.105-170
- BAYRAM, Fuat, Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, Beta Yayınevi, İstanbul, 2008.
- BİLİR, Nazmi ve YILDIZ, Ali Naci, İş Sağlığı ve Güvenliği, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara, 2013.
- NURŞEN CANIKLIOĞLU, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşve-renleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Semineri, 26-30 Eylül 2012, Antalya,
- CENTEL, Tankut, "İş Sağlığı ve Güvenliği Gelişmelerine Eleştirel Bir Yaklaşım", Sicil, İstanbul, Eylül, 2010, ss.5-11.
- CENTEL, Tankut, "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Merkezi İlk Yapılanma", Sicil, Aralık, 2012, ss.5-9.
- CENTEL, Tankut, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi", Sicil, Mart, 2013, ss.13-23
- ÇİFTÇİOĞLU, Cengiz Topel, "Yaşama Hakkı" TBB Dergisi 2012, (103), ss.137- 168 <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-103-1230>
- ÇUKUR, Mürsel, "Türkiye'de İş Denetim Sistemi" <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/80/19/>
- DEMİR, Günnur, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)'nin Sağlanmasında İşyeri İSG Kurullarının Etkinliği, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa 2006.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Yeri Hekimliği" İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, Kamu-İş Yayını, Haziran 1997, ss.193-217.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat ve KAPLAN, Hasan Ali, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi", Sicil, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Yıl 2013, Sayı:30, ss.5-23.
- EKMEKÇİ, Ömer, "Ana Hatlarıyla İSG Kanun Tasarısı Taslağı", Çimento İşveren Dergisi, C.22, S.3, Mayıs-Haziran 2008, ss.4-17.
- ENGİN, Tuğba; 6331 sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2014(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- ERGÜN, Nihat, "Kobiler ve Girişimcilerin Türk Ekonomisindeki Yeri ve Önemi" Kalkınmada Anahtar Verimlilik, <https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/kobiler> (18.08.2014).
- FİŞEK, Gürhan "Sendikalar ve İş Sağlığı Güvenliği", <http://www.isguven-ligi.net/sendikalar-ve-is-ci-sagligi-is-guvenligi/>
- GEREK, Nüvit, Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türk Metal Sendikası Yayını, Ankara, 1998.
- GEREK, Nüvit, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri", Sicil, Aralık, 2012, ss.10-19.
- GEREK, Nüvit "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Görünümü", Dilek Baybora (Editör), İş Sağlığı ve Güvenliği, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 2012, ss.58-89
- İLERİ, Turgut, "Cumhuriyetin İlk Yıllarında Maden İşçilerinin Çalışma Hayatına İlişkin Yapılan Düzenlemeler" The Journal of Academic Social Science Studies, International Journal of Social Science, Volume 6 Issue 2, February 2013, ss. 1449-1467.
- İNCİROĞLU, Lütfi, İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, Legal Yayınları, İstanbul, 2008
- İNCİROĞLU, Lütfi "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerine Aykırı Davranışının Hukuki So-

nuçları", <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/123/19/>

KABAKÇI Mahmut, *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İSG ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu*, Beta Yayınları, İstanbul, 2009.

KABAKÇI Mahmut, "6331 sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi", *Sicil*, Mart, 2013, ss.61-76.

KILIÇ, Leyla, *İşverenin İş Sağlığını ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006.

KILKIŞ, İlknur, "İş Sağlığı ve Güvenliği", *Sosyal Politika*, Aysen Tokol ve Yusuf Alper (Editör), Dora Yayıncılık, Bursa, 2014, ss.239-266.

KILKIŞ, İlknur, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Dora Yayıncılık, Bursa, 2014.

KORKMAZ, Adem ve AVSALLI, Hüseyin, "Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası", *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Ağustos, 2012, S.26, ss.153-167. http://sablonsdu.edu.tr/dergi/sosbilder/dos-yalar/26/26_12.pdf

KUTAL, Metin, "Türk Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem", *Mercek Dergisi*, Özel Sayı, Mess Yayını, Temmuz, 2003, s.20-25.

LAÇİNER, Vedat, "Sosyal Diyalog Perspektifinde Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi", ss. 73-92 <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2014-112-1380>

OĞUZ Özgür, *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*, Legal Yayınevi, İstanbul, 2011.

ÖZER Mustafa İlkan, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Teftiş Uygulamaları", *İş Teftişi Uygulamaları Semineri*, TİSK Yayını, İstanbul, 2014, s.58-94

PİYAL Bülent, "Uluslararası Mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği", *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Dilek Baybora (Editör), Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 2012, s.198-222

SERATLI Gaye Burcu "4857 sayılı İş Kanununa Göre İSG" s. 197-245. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/278/2515.pdf>

SÜZEK Sarper, "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Legal Yayınları, Sayı:6, İstanbul, 2005, ss.609-622.

SÜZEK Sarper, "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", *Çalışma ve Toplum*, 2011/1, s. 10-12

TOKOL, Aysen "Sosyal Politikanın Tarafları", *Sosyal Politika*, Aysen Tokol ve Yusuf Alper (Editör), Dora Yayıncılık, Bursa, 2014, ss.75-115

TOPAK, Oğuz, "İşçiden İş Kavramına Geçiş ve Değişikliğin Gizli İdeolojisi", *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Türk Tabipler Birliği Yayını, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, ss.9-12.

TUNCAY, Can, "Yeni İş Kanununda İş Sağlığı ve İş Güvenliği", *İşveren Dergisi*, Temmuz 2003, ss.9-11.

TUNCAY, Can, "İLO ve AB Normları Işığında İSG Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", *Sicil Dergisi*, Mess Yayını, S.12, Aralık 2008, ss.47-67.

YILMAZ, Fatih, *AB ve İş Sağlığı Güvenliği*, ÇASGEM Yayını, Ankara, 2011,

ÇALIŞMA EKONOMİSİNİN ÖZEL KONULARI

Öğr. Gör. Dr. Aysu SERDAR

EMEK PİYASASININ ANALİZİ

Her toplumda ekonominin cevaplaması gereken 4 önemli soru mevcuttur. Ne üretilecek, ne kadar üretilecek, nasıl üretilecek, nasıl paylaşılacaktır.

Bu soruların cevaplanmasında ve alınacak kararlarda kordinasyon gereklidir. Koordinasyon sürecinde önemli bir nokta (da) doğru miktarda emek ile doğru miktarda sermayenin doğru yerde ve doğru zamanda istihdam edilmesi anlamına gelmektedir.

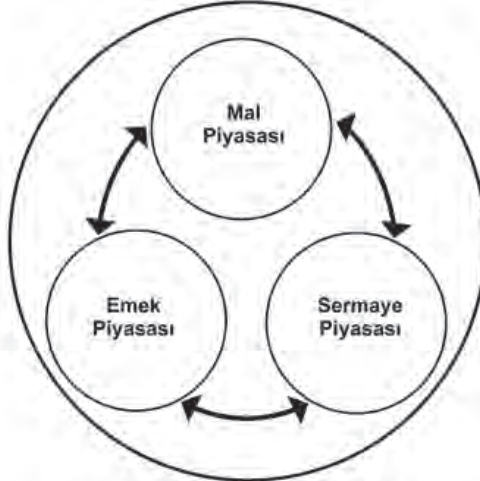
Otoriter rejimlerde bu kararlar merkezi otorite tarafından alınır.

Demokratik rejimlerde kararlar, piyasa mekanizması koşullarında belirlenir.

Bu süreçte tüketicilerin istekleri, üretimde kullanılacak teknolojilerin niteliği ve işçilerin bilgi ve beceri düzeyi önemlidir.

Ekonomik yapı ve piyasalar, piyasalardaki koşullar kararların belirlenmesinde etkilidir.

Genel ekonomik yapıda bir çok piyasa vardır.



Şekil 1: Genel Ekonomik Yapı

Modern bir ekonomide emek piyasası, mal piyasası ve sermaye piyasası vardır ve bu piyasalar birbirleriyle ilişkilidir.

1-EMEĞ PİYASASININ TANIMI VE ÖZELLİKLERİ

Emek piyasası "Emek arz ve talebinin karşılaştığı, bu karşılaşmadan doğan ücret ve istihdam miktarının belirlendiği, diğer istihdam koşullarının yazılı ve sözlü olarak bir sözleşme altına alındığı yerlere emek piyasaları denilmektedir." Emek piyasası, belirli bir işkollarına, mesleğe ve coğrafi bölgedeki emek arz ve talep dengesine göre tanımlanabilir. Emek piyasalarını diğer piyasalarda ayıran kendine özgü özellikleri vardır.

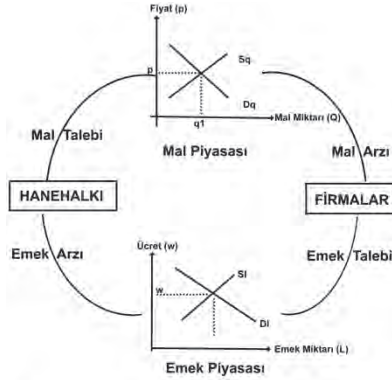
A- Emek piyasasının Özellikleri

- a) Emek satıcısından ayrı olarak arz edilemez.
 - b) Emek piyasasında diğer piyasalardan farklı olarak ücret seviyeleri sıklıkla değişmez.
 - c) Emek arz ve talebi heterojendir.
 - D) Emek piyasasında farklı dengeler vardır.
- (ikame söz konusu değil..)

B- Emek Piyasasının İşleyişi

Emek piyasalarının işleyişi diğer piyasalarla ilişkilidir.

Emek ve sermaye piyasaları firmaların girdilerinin satın alındığı önemli piyasalardır. Mal piyasası ise firmaların çıktılarının satıldığı piyasadır. Emek piyasası, mal piyasası ve sermaye piyasası eş anlı olara faaliyet gösterirler. Her üç piyasadaki oluşan şartlar emek denge oluşturur.



Şekil 2: Ekonominin Klasik Akım Modeli

Dairesel akım kavramı, ekonomik sistemin genel bileşenleri ve özellikle de hane halkının ve firmaların arz ve talep cephesi açısından ikili rolleri hakkında bilgi sunar.

2-EMEĞ ARZI VE EMEĞ ARZ FONKSİYONU

Emek arz eğrisi, bireylerin ve bireylerin oluşturduğu grupların her ücret haddi için ne kadar emek arz ile ilgili olarak ortaya çıkar.

Ücret Haddi, belirli bir zaman ve belirli bir miktar üretim karşılığında ödenen ücret miktarıdır.

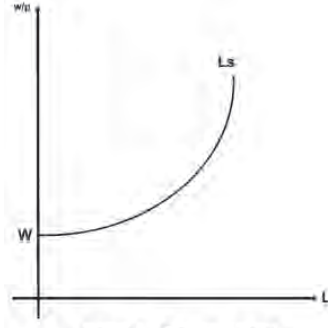
Emek arz fonksiyonunu,

$$L_s = L_s (W/P, Y, t) \text{ 'dir.}$$

W/P : Emegın fiyatı

Y : Ücret dışı Gelirler

t : Çalışmadan Alınan Haz



Şekil 3: Emek Talebi

Fonksiyonda görüldüğü gibi, bireyin emek arz kararında, emegın fiyatı, Ücret dışı gelirler ve Çalışmadan alınan haz etkilidir.

3-EMEK TALEBİ VE EMEK TALEP FONKSİYONU

Üretim faktörlerini bir araya getirerek üretim yapan firmalar, ekonomik birimlerdir. Firmalar üretim yapmak için emek talep etmek zorundadırlar. Talep edilecek emek miktarı, tüketicileri firmanın çıktısına olan talep ile ilgilidir. Bu nedenle emek talebine türemiş talep denir. Emek talebi, üretimde emek kullanmak isteyenlerin çeşitli ücret hadlerinden istihdam etmeyi düşündükleri miktar olarak karşımıza çıkmaktadır. (Rima, İ., 1996, s:191-192)

Emek talebi eğrisi, firmaların piyasadaki davranışlarına ve tercihlerine göre oluşur Şekil:1 de, emek talep eğrisi, emek talep eğrisi üzerinde emek ve sermaye arasındaki ilişki negatif ilişkisi görülmektedir..

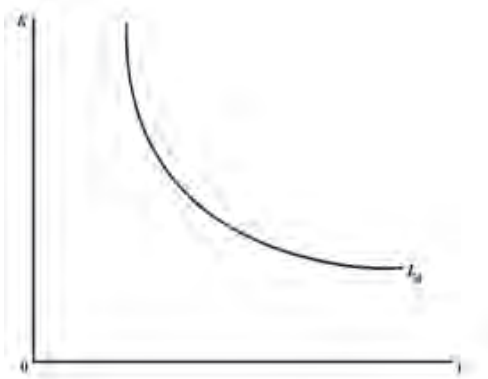
Şekil:4 Emek Talep Eğrisi

Emek talep fonksiyonunu,

$$L_d = L_d (W/P, K/P) \text{ 'dir.}$$

W/P : Emegın fiyatı

K/P : Sermayenin fiyatı



Fonksiyonda görüldüğü gibi firmaların emek talep kararı, emegın fiyatı ve sermayenin fiyatına bağlıdır. Firmalar emek talep kararlarında, emegın ve sermayenin nispi fiyatlarını karşılaştırarak kendileri için en karlı emek-sermaye kombinasyonu tercih ederler. Firmaları emek talep kararında emegın ve sermayenin fiyatı dışında etkileyen pek çok faktör vardır.

A- Emek Talebini Etkileyen Ücret Dışı Unsurlar

a) Teknoloji

Sanayi devriminden bu yana üretim sürecinde emeğin en büyük rakibi teknolojidir. Teknoloji kullanımının artması , emeğin kullanımı alanını da-
raltarak, emekten tasarrufu arttırmıştır. Bu durum işsizliğin önemli bir ne-
denini oluşturmaktadır.

b) Ürünün Gelir Elastikiyeti

Emek talebinin türemiş bir talep olması, tüketici gelirlerindeki değiş-
melerinden doğrudan etkilenmesine yol açar. Tüketici gelirlerindeki artış,
onların tercihlerinde yeni eğilimler ortaya çıkarır ve ilave mal yol açar. Bu
eğilim, talebin gelir elastikiyeti kavramı ile ölçülür. Tüketici gelirlerin art-
ması, her zaman mal talebini artırmaz. İşkolları arasında mal talebi artan
firmalarda, emek talebi artarken, yiyecek maddesi üreten firmalarda nega-
tif etki ortaya çıkabilir.

c)Ödenen Ücretlerde Sosyal Yardımların Oranı

Ödenen ücret içinde, çalışma karşılığı ödenen ekonomik ücret ve ça-
lışma karşılığı olmayan yalnızca sosyal amaçlı olarak ödenen ücret kısmı
vardır. Birinci kısım, çalışma süreleri ve üretim miktarına bağlı olarak be-
lirlenirken, ikinci kısım yakacak yardımı, kira yardımı, aile yardımı gibi, ça-
lışanlara çalışmaları karşılığında değil, sosyal yardım amaçlı ödemelerdir.
Bu ödemeleri payı, toplam ücretler içindeki payı arttıkça, firmalar üretim
miktarını arttırmak için emek talebini artırmak yerine, mevcut çalışanları
fazla mesai yaptırarak üretimi artırma yolunu tercih ederler. Böylece ilave
işçinin getireceği sosyal amaçlı ödemelerin kaçarlar.

d)Girişimcilik ve Girişimcilik Ruhunun Gelişimi

Girişimcilik bir çok özelliğın bir araya gelmesiyle ortaya çıkar. Girişimci
sayısının artması, yeni yatırımların ve üretim birimlerini artması, tüm üre-
tim faktörlerini artırdığı gibi emek talebini de olumlu etkiler. Bu nedenle bir
ülkede girişimcilik ruhunun oluşturulması ve desteklenmesi önemlidir.

e)İstihdamı Teşvik Politikaları

Merkezi ve yerel otoritelerin İstihdamı artırmaya yönelik teşvikleri
emek talebini artırır. Özellikle işverenlerin üretim maliyetlerini düşürmeyi
amaçlayan ve yeni yatırımlara yönelten bu politikalar işsizliği önlemek için
önemli araçlardır.

g)İşletme Seyri

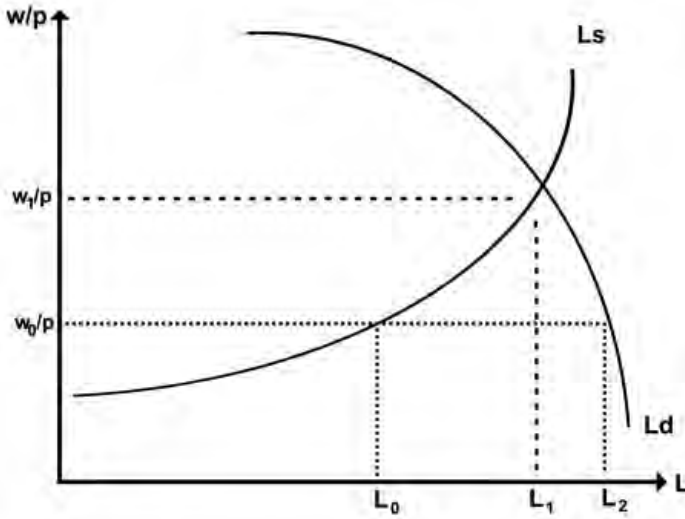
Firmaların üretim süreciyle ilgili olarak aldıkları kararlar emek talebini
etkiler. Özellikle işlerin durgunlaştığı dönemlerde işten çıkarma yerine zo-
runlu izin kullandırma tercih etmeleri veya işlerin yoğunlaştığı dönemlerde
fazla mesai yerine, yeni işçi alımlarını tercih etmeleri, emek piyasasındaki
emek talep seviyesini doğrudan etkiler.

f) İthalat ve İhracat Politikaları

İthalat kotaları, yerli üretimi teşvik edilmesi ve yerli üretimin dış rekabetin zararlarından korunması nedeniyle emek talebini olumlu etkiler. İhracatın teşvik edilmesi, ihracatın artırılması da ülke içinde üretimin artmasına ve yeni yatırımların artmasına olanak sağladığı için emek talebini olumlu etkiler.

4-EMEK PİYASASINDA DENGİ

Piyasa dengesi, Emek arz ve talebinin kesiştiği noktada oluşur ve bu nokta piyasadaki istihdam ve ücret seviyesini belirler.



Şekil: 5 Emek Piyasasında Denge

Uygulamada piyasadaki dengeyi etkileyen piyasa güçleri dışında, kurumsal ve sosyolojik güçler gibi piyasa dışı güçlerin de etkisi vardır.

Kurumsal Güçler: Emek piyasasını merkezi ve yerel otoritenin oluşturdukları politikalar, işletmelerin uygulamaları ve sendikaların doğrudan etkisi vardır.

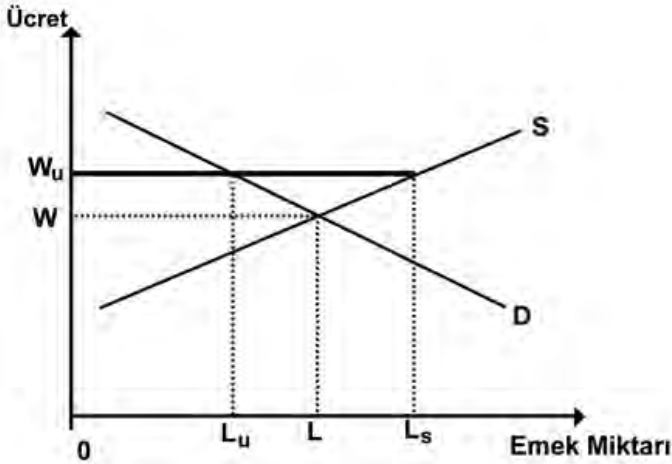
Sosyolojik Güçler: Aile yapısı, sosyal ve kültürel farklılıklar gelenekler gibi sosyolojik güçleri emek piyasalarını etkiler.

5-SENDİKALARIN EMEK PİYASASINA ETKİSİ

1-SENDİKALAR

Sendikalar, işveren karşısında güçlerini birleştirdikleri tek örgüttür. İşçiler, sanayi devriminden bu yana varolan İşçi- işveren çatışmalarına karşı, güçlerini sendikalarda birleştirerek işverenle aralarında bir güç dengesi oluştururlar. Sendika gücünü, diğer koşullar sabit kalmak koşuluyla üye sayısından alır. Sendika üye sayısını etkileyen sendikal hizmetlerin arz ve talebidir.

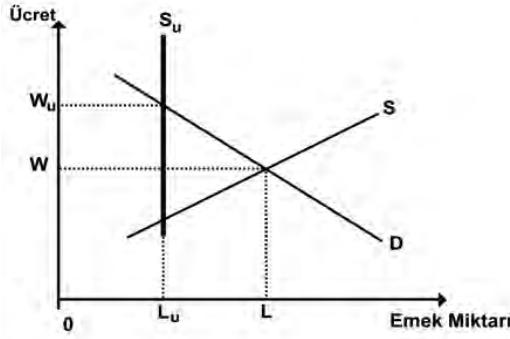
Birincisi ücret ve diğer çalışma koşullarını, sosyal yardımlar , işten çıkarmalar gibi toplu pazarlık sistemiyle dolaylı olarak etkisidir.Sendika firma arasında uzun pazarlıklardan sonra, oluşan ücret düzeyini , piyasada herkes –aynı işkolunda- kabul etmek zorundadır. Bu durum o işkolundaki emek arzını etkileyerek yatay bir hale getiri.rEmek arz eğrinin yatay hale gelmesinin anlamı , hiç kimsenin toplu sözleşmede belirlenen ücretin ne altında , ne de üstünde ücret alamayacağıdır.



Şekil: 8 Sendikaların emek piyasasına dolaylı etkisi

Yukarıdaki şekilde görüldüğü gibi piyasada, sendika olmadığında piyasa dengesi A noktası ve ücret seviyesi W' 'dir. Ancak sendikanın toplu sözleşme yoluyla ücretleri W_u seviyesinde belirlemesi piyasa dengesini bozmuştur. Bu durumda $L_u - L$ kadar bir işgücü açığa çıkmıştır.

Sendikanın emek piyasasına ikinci etkisi ise emek arzını doğrudan sınırlandıran uygulamalardır. Örneğin; bazı ülkelerde sendikalar işveren ile sadece sendikalı işçi çalıştırmak üzere anlaşarak (closed- shop) emek piyasasına doğrudan etkileyebilirler. Bu durumda emek arz eğrisini düşey hale getirir.



Şekil : 9 Sendikanın emek piyasasına dolaylı etkisi

Yukarıdaki grafikte, sendikanın elde ettiği ücret W_u 'dur. Bunun anlamı ücret artış ve azalışlarında emek arzı üzerinde etkinin olmamasıdır. Eğer sendika olmasaydı, denge ücreti düzeyi, W , denge istihdam seviyesi L 'dir. sendikanın varlığı denge ücret düzeyini yükseltmiştir eğer yükseltmeseydi, sendikaya gerek kalmayacak, çalışanlar sendika üye olmaktan vazgeçerler.

SENDİKALARIN EKONOMİK ANALİZİ

1- SENDİKAL HİZMETLERİN ARZI VE ARZI ETKİLEYEN UNSURLAR

a)Sendikal Hizmetlerin Fiyatı

Sendika Hizmetleri Fiyatı olarak belirtilen miktar, sendika üyelik aidatı, bireyin sendikal faaliyetlerde harcamayı planladığı zamanın değeridir. Sendikal Hizmetlerin Arzı ile Sendikal Hizmetlerin Fiyatları pozitif ilişki içindedir. Sendikal Hizmetlerin fiyatı arttıkça Sendikal Hizmetleri artırır..

b) Sendikal Hizmetlerin Maliyeti

Sendikal Hizmetlerin Maliyeti ile Sendikal Hizmetlerin arzı arasında negatif ilişki vardır. Sendikal Hizmetlerin Maliyetindeki azalma, Sendikal Hizmetlerin Arzını artırır. Sendikal hizmetlerin Maliyetlerini, Organize Olma ve Hizmet Maliyetleri oluşturur.

Organize Olma, faaliyeti, daha önce sendikanın olmadığı firmalarda, iş-kollarında sendikaların organize olması, sendika bürolarının oluşturulması, tefrişi...gibi sabit maliyetlerdir. Sendikanın maliyetleri firma ölçeğiyle ilgilidir.

Hizmet Maliyetlerini ise, ücretler, ücret dışı ödemeler, çalışma saatleri üzerinde işverenler ile toplu pazarlık yürütmeleri, bunlarla ilgili bilgi toplanması, yorumlanması, tercihlerin belirlenmesi, grevlerin organizasyonu olarak belirtebiliriz.

Üye sayısı arttıkça birim başına maliyetler azalır. Bu nedenle sendikalar büyük ölçekli firmalarda organize olmayı tercih ederler. Bu maliyetler piyasanın yapısı, ekonomik konjonktür gibi unsurlara bağlıdır.

■ Rekabetçi piyasalarda, firmalar normal kar sınırı içinde faaliyet gösterdiklerinde sendikalaşmaya karşı direnç gösterirler, bu durum sendikaların maliyetini artırır.

■ Ekonomik Konjonktür, sendikal hizmetlerin Maliyeti etkiler. Ekonomik gelişme dönemlerinde firmalar, sendikalar tepki göstermezler. Daralma dönemlerinde daha sert tepki gösterirler.

c) Sendikaların Amaçları

Sendikanın amaçları, sendikaların hizmetlerin arzını etkiler.

d) Yasal Yapı

Kuruluş ve Faaliyetleri, yasalara bağlı bir organizasyon olan, sendikalar için mevcut yasal yapı, sendikanın hizmetlerinin arzını belirleyen temel unsurdur.

Totaliter rejimlerde, sendikalar yasaktır. Demokratik ülkelerde hükümetler yasal düzenlemeler yaparken kimi zaman tarafsız, kimi zamanda önyargılı olabilmektedirler.

2- SENDİKAL HİZMETLERİN TALEBİ VE TALEBİ ETKİLEYEN UNSURLAR

a) Sendikal Hizmetlerin Fiyatı

Sendikal Hizmetlerin Talebi ile Sendikal Hizmetlerin Fiyatları negatif ilişki içindedir. Yani; diğer şartlar sabit kalması koşuluyla, sendika hizmetlerinin fiyatı yükseldikçe sendika üyesi olmak isteyen işçi miktarı azalır.

Sendika üyeliğinin hem fayda, hem de maliyet yükleyen yönleri vardır.

■ Sendikanın Üyeliğinin Net Faydası

1-Pazarlık Gücünün Artması

Sendikalar sahip oldukları yaptırımlarla, işverenleri isteklerine uyma konusunda zorlayabilirler. Sendikaların sahip oldukları yaptırımlar; Grev, işi yavaşlatma, işgücü arzının kontrolü.

2-Daha Adil Ücret Yapısının Sağlanması

"Eşit İşe, Eşit Ücret", sendikalar genel olarak, Ücret farklılıklarının azaltıcı, Toplu Pazarlık yoluyla gerçekleştirirler.

3-İş ve Gelir Güvenliği

Sendikalar üyelerini, rekabetin ortaya çıkardığı olumsuzluklara karşı korurlar. Ekonominin daralma dönemlerinde, üyelerinin ücret ve çalışma standartlarının korunmasında güvence sağlarlar.

4-İşyerinde Kamusal Mallar

İşyerinde çalışma koşulları ile ilgili bazı düzenlemeler, "bölünmezlik" ve "tüketimden hariç tutulamazlık" özellikleri açısından kamusal mal olma özelliğine sahiptir. Yeterli aydınlatma ve havalandırma düzeninin sağlanması gibi unsurlar kamusal mallara örnek verilebilir.

İşyerinde, Kamusal mallar ile ilgili, tespit edilen bunları herkesin iste-

mesine karşı, bu konuda kimsenin girişimde bulunmaması ve başkasının yapacağı beklentisi içinde bulunulması. Sendikalar, işçilerin bireysel olarak sağlayamayacağı bu tür kamusal malları sağlayarak, işçilerin faydalarını artırır.

■ Sendika Üyeliğinin Maliyetleri

1-Grev Maliyetleri

Grev her ne kadar işçilerin daha yüksek ücret ve daha iyi çalışma koşulları sağlamada, önemli bir silah olsa da, grev ile sonuçlanan anlaşmazlıklarda, işçiler ekonomik kayba uğramaktadırlar.

2-İşçilerin İşlerini Kaybetmeleri

Sendikalar, ücret talebinde bulunurken, bu talep bazen istihdam üzerinde negatif etki yaratabilir. Sendikanın ücret artışı, karşısında ne kadar istihdam kaybına yol açacağı, işgücü talep eğrisinin eğimine ve piyasa koşullarına bağlıdır.

3-Bireyselliğin ve İş esnekliği Kaybı

Sendikanın olduğu firmalarda, işçiler çalışma saatleri ve iş konusunda, işin yapılması konusunda inisiyatif kullanmakta kısıtlanırlar.

Ayrıca sendikanın bulunduğu işyerlerinde, işçilerin bireysel olarak yöneticilerle iletişim kurması zorlaşabilir.

4-İşveren Tarafından Cezalandırılma Korkusu

İşçiler sendikalı olmaları nedeniyle, işveren tarafından cezalandırılmaları, sendika üyeliğinin diğer maliyetidir. Bunun en önemli sebebi, sendikanın işverenin pek çok konuda (karar alma ve uygulama) kısıtlamasıdır.

İşçilerin, sendikaya üye olma nedeniyle işten çıkarılması kanunen yasak olmasına rağmen, uygulamada kanunun verdiği güvencelerin çeşitli şekillerde etkisizleştirildiği görülmektedir. Örneğin; işveren işçiye sendikaya üye olduğu için değil, işe geldiği için cezalandırılıyor. Bu durumda, yasal yollar açık, ancak hak arama yolları maliyetli olduğu için – zaman, nakit- işçiler tarafında pek tercih edilmez.

b)İşçilerin Gelirleri

İşçilerin gelirlerinin miktarı, sendikal hizmetlerin talebini olumlu veya olumsuz etkileyebilir.

c)İşçilerin Tercihleri

İşçilerin, sendikaya bakışı sendika üyeliğini olumlu veya olumsuz etkiler. Sendikanın bakışını etkileyen unsurlar.

* Endüstrinin yapısı

* İşgücünün Demografik Özellikleri yaşı ve eğitim düzeyi
Erkekler sendikalaşma eğilimi, kadınlara göre daha yüksektir.
Yaşlıların sendikalaşma eğilimi, Gençlere göre daha yüksektir.
Eğitim düzeyi yükseldikçe sendikalaşma eğilimi düşmektedir.

3-SENDİKAL HİZMETLERİN ARZ VE TALEP DENGESİ

Sendika üyeliğinin dengesi , Sendikal hizmetlerin arz ve talebini etkileyen unsurlar , denge noktasını belirler. Örneğin; Sendika üyeliğinin net faydasını artıran her gelişme , sendikal hizmetlere olan talebi artırır.

Bu durum,denge miktarını değişme olur. Aynı şekilde ,sendikanın organizasyon teknikleri ve sendikal hizmetlerin artması , bu konudaki yasal düzenlemeler de sendikaların arz ını artırır.

Demografik, İstihdam ve sektörel yapıda meydana gelen değişim global rekabetin doğurduğu yoğun baskı ile işverenlerin , sendikaya karşı olumsuz tutumları sendikalaşma oranını olumsuz etkiler.

4- SENDİKALARIN AMAÇLARI

A)Sendikanın Ekonomik Amaçları

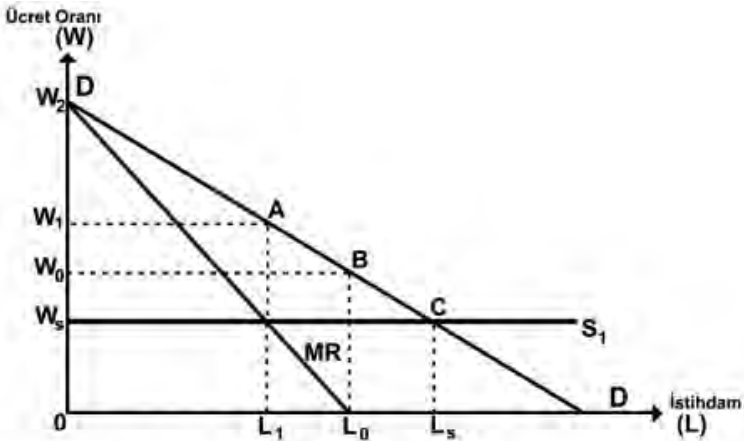
Sendikaların sadece üyeleriyle ilgili değil, ekonominin bütününde de amaçları vardır.

1) Dunlop'un Talep Modeli

Model sendikaları kar maksimizasyonu güden firmalar gibi davrandıklarını varsaymıştır. Sendikalar, talep edecekleri ücretin tahmin edilmesinde maksimizasyonu prensibinin uygulanabileceğini ileri sürmüşlerdir.

Dunlop'un talep modeli , sendikaların emek piyasasında tekel güce sahip olduklarını varsayar. Sendikalar ücret talep ederken, çeşitli amaçları maksimize etme çabası içindedirler.

Sendikalar ücret belirlerken, istihdam düzeyinin nasıl etkileneceği emek talep eğrisi üzerinde gösterilir.



Şekil: 13 Talep Modeline Göre Çeşitli Sendika Ekonomik Amaçlarının İncelenmesi

Şekilde firmanın talep eğrisi DD ile gösterilmiştir. MR eğrisi ise sendikanın marjinal gelirlerinin (toplam ücret ödemelerine yapılan ilaveleri) S1 eğrisi Firmanın yatay işgücü arzını, ve Ws ücret düzeyi ise sendika olmadığında en iyi ücret düzeyini göstermektedir.

Sendikanın olmadığı varsayıldığında ücret Ws istihdam ise arz talep eğrilerinin kesiştiği noktayı gösteren Ls düzeyinde belirlenecektir. Sendika hangi düzeyde ücret talep edeceği ile ilgili karar vermek durumundadır.

Dunlop'a göre göre, maksimizasyon prensibini izleyen sendikaların bu durumda 4 amacı vardır.

***Toplam ücret ödemelerinin maksimize edilmesi**

Toplam ücret ödemesi talep eğrisi üzerinde herhangi bir nokta seçildiğinde, bu noktanın altında kalan alandır. Buna göre B noktası seçildiğinde , ücret Wo istihdam Lo olacaktır. Lo- Ls kadar işsizlik ortaya çıkacaktır.

***Rantların maksimize edilmesi**

Toplu ücret ödemelerinde, sendikanın A noktasını seçmesi W1 ücretini maksimize edilmesi, L1- Ls kadar işsizlik yaratır.

***Sendika üyeliğinin maksimize edilmesi**

Maksimum istihdamın sağlanması için ücretin Ws olması gerekmektedir. Toplu ücret ödemelerinde, sendikanın Ws ücretini maksimize edilmesi durumunda işçiler sendikaya üye olmadıklarında zaten bu ücreti alabildikleri için, sendika bu ücret düzeyini talep etmez.

***Ücret oranının maksimize edilmesi**

Toplu ücret ödemelerinde, sendikanın D noktasını seçmesi durumunda ücret W2 maksimize edilir. Bu ise, firma bu ücret düzeyinde tek bir işçi bile istihdam etmek istemez, sendika bu durumu onaylamaz.

Model, sendikaların ücret talep ederken çeşitli amaçları maksimize etme çabası içindedirler. Modele talep modeli denilmesinin nedeni, işverenin daima talep eğrisi üzerinde bulunmasıdır.

2- Roos'un Politik Modeli

Artur Roos modeli sendikaların "Ekonomik ortamda faaliyet gösteren politik kurumlar" olduğu görüşü ile geliştirmiştir.

Roos'a göre, sendika liderlerinin durumları sendika ücret politikasına bağlıdır. Sendikalar farklı ilgi alanlarına ve hassasiyetine sahip işçilerden oluşur. Bu nedenle sendika liderleri üyelerinin farklı baskılarıyla karşılaşabilir (kıdem, ikramiye..) Sendika liderlerinin görevlerinin devamlılığı, sendika üyelerinin memnun edilmesine bağlıdır.

Sendika üyeleri ücretleriyle ilgili memnuniyetlerine, karşılaştırma yaptıkları kişilerin ücretlerine bakarak karar verirler, bu nedenle bir grup işçinin kazandığı ücret artışı diğer grubun, ekonomik sonuçları ne olursa olsun, kazanmak zorunda olduğu ücret olmaktadır. Yani: sendikalar ücret artışına yönelik taleplerinde istihdamda yaratacağı sonuçları dikkate almazlar. Böyle bir kararın alınmasında ekonomik sonuçlara değil, politik unsurlara dikkat edilir.

Roos'a göre sendikalar ücretleri belirlerken, piyasadaki diğer ücret düzeylerini dikkate alırlar, kıyaslama yaparlar. İktisadi olarak, irrasyonel nitelendirir-

lecek şekilde davranırlar. Sendika ücret konusundaki kararlarını, sendika üyelerinin baskısı ve sendika liderleriyle ilgilidir. Sendika liderlerinin pozisyonunu , sendikanın ücret politikası belirler. Ross ' a göre sendikanın ücret politikası, o anın gereklerine uygun pazarlık stratejisine bağlıdır. Bu nedenle sendikaları ekonomik analiz çerçevesinde değil, politik analiz çerçevesinde ele almaktadır.

b)- Sendikaların Diğer Amaçları

1-Çalışma Şartları ile İlgili Düzenlemeler Yapmak

Çalışma koşullarının düzenlenmesinde (Fiziksel ve Fiziksel olmayan) işçilerin , bireysel olarak pazarlık güçleri yoktur. Sendikaları varlığı, bu konularda işçilere pazarlık imkanı sağlar.

Fiziksel Koşullar, çalışma alanındaki sıcaklık, aydınlatma, temizlik, kaza riski, toz , toz duman ve sağlığa zararlı elementlerin varlığı gibi çalışanları lehine koşulları düzenlemede rol oynar.

Fiziksel olmayan koşulları ise iş güvenliği, işten çıkarılmadaki düzenlemeleri gibi uygulamaları kapsamaktadır.

2-Sosyal Değişimi Sağlamak

Sendikaların çalışanlarla ilgili kanunların ve düzenlemelerin yürürlüğe girmesinde, doğrudan ve dolaylı etkileri vardır.

Sosyal Güvenlik, İş güvenliği ve emeklilik gibi yasal düzenlemelerde işçilerin lehine karar verilmesinde , sendikaların gücü vardır. Bu kapsamda sendikalar politik amaç güdebilir.

Ayrıca günümüzde sendikaların istihdam imkanlarını koruma programları , ekonomik kriz dönemlerinde de emek piyasalarında önemli rol oynamaktadır.

3-Bireyin Karar Alma Sürecine Katılımını Sağlamak

Sendikalar , işçilerin toplu pazarlık sistemi içinde kendileri ile ilgili kararlarda önemli bir rol verir ,

Ayrıca sendika üyeleri /liderleri çeşitli siyasi partilerden seçimlere katılarak parlamenter sistem içinde yer alarak siyasi karar alma süreci içinde de yer almaktadırlar.

5- SENDİKANIN FAALİYETLERİ

1-Emek Arzının Kısıtlayıcı Faaliyetleri

*Sendikaların grev faaliyeti , emek arzını kısa süreli kontrolü sağlar. sendikalar emek arzını kontrol ederek(kısararak) üyeleri lehine ücret avantajı sağlarlar. *Sendikalar, işgücünü sınırlandıran yasal düzenlemelere destek verebilirler.

2-Emek Talebini Artırıcı Faaliyetler

**Emek talebini artırıcı faaliyetler istihdam ve ücret düzeyini artırır.*

Sendikaların emek talebini artırmaya yönelik faaliyetleri

■ İşçiler iş ile ilgili sorunlarını iki mekanizma aracılığı ile yansıtırlar ÇI-

KİŞ (exit) veya SES (voice) mekanizmaları . Çıkış mekanizmasında, işçi çalışma koşullarından memnun değilse , başka bir iş arar. Bu durumda firma için işçi devir hızı oranı yükselir.

Ses mekanizmasında ise işçi çalışma koşulları ilgili memnuniyetsizliğin, işverene söylemeyi tercih eder. Böylece sorunlar iletişim kurularak çözülmeye çalışılır. İşçiler işten çıkmak zorunda kalmaz, işçi devir hızı oranının düşük olur. İşverenin de işçi devir hızının maliyetli olması nedeniyle ses mekanizması tercih etmesi, firmada uzun süreli ve vasıflı işgünün daha uzun süre çalıştırılması ve verimlilik artışı anlamına gelecektir.

■ İşçilerin işverenle grup olarak iletişim kurmaları bireysel olarak iletişim kurmaya çalışmalarından daha iyidir. İşçi ve işveren arasındaki güç dengesizliği ve bireysel olarak işvereni herhangi bir konuda zorlayacak yaptırıma sahip olmaması "toplu ses" e nazaran "bireysel ses" in etkinliğini azaltan unsurlardır. İşçilerin birlikte hareket etmeleri ve işveren karşısında isteklerine ulaşmaları işten çıkışları azaltacağından , işçi devir hızını düşürerek verimliliği artırır.

■ Sendikaların verimliliği artırmasının diğer nedeni ise "iş güvenliğinin" sağlanması ile ilgilidir. İşçilerin kendilerini güvende hissetmeleri emeğin kalitesini ve verimliliğini olumlu etkiler.

■ Bazı özel durumlarda sendikalar işvereni pahalı emek yerine, daha fazla sermaye kullanmaya teşvik edebilmekte ve verimliliğin artmasına neden olabilmektedir.

■ Sendikanın verimlilik üzerine diğer olumlu etkisi ise yönetim performansını geliştirmesi yoluyla ortaya çıkmaktadır. Daha iyi personel ve üretim metotlarının uygulanmasına yönelik firmaları yönlendirebilirler. Burada önemli husus, sendika ile işveren arasındaki ilişkini güvenin olup olmaması , yani "endüstri ilişkileri iklimi" dir.

* Ürün talebinin artmasına yönelik, tüketici gelirlerindeki artışın sağlanmasına yönelik faaliyetlerde bulunması, ithalatın engellemesi, ihracatın teşvik edilmesine yönelik faaliyetler.

3- Sendikaların Emek talebini İnelastik Hale Getirici Faaliyetleri.

Sendikalar , sendikalı işçilerin teknoloji gibi diğer üretim faktörleriyle ikamesini zorlaştırır. Bunu yapmak için 2 yöntem söz konusudur.

* *Closed-shop* ; Sendika, işverenin işe alacağı işçileri işe almadan önce , sendikaya üye olmasını şart koşar.

* *Union-shop*; işveren sendikasız işçileri işe alır, ancak bunların en geç 30 gün içinde sendikaya üye olmasını şart koşar.

Her iki uygulamada da sendika, işvereni sendikalı işçileri, sendikasızlarla ikame edilebilmelerini zorlaştırır ve sendikalı işçilerin emek talep eğrisini inelastik hale getirir.

4-Kısıtlayıcı Çalışma Kuralları

Sendikaların ülkemizde pek rastlayan faaliyetlerinden biri de, kısıtlayıcı çalışma kurallarıdır. Kısıtlayıcı çalışma kuralları, sendikaların işsizlik dö-

nemlerinde üyelerine iş yaratmak amacıyla başvurdukları, işvereni veri bir ücret düzeyinde kar maksimizasyonu gerektiğinde fazla işçi çalıştırmaya zorlayan kurallardır.

Sendikalar kısıtlayıcı çalışma kurallarını çeşitli şekillerde uygulayabilirler kimi zaman işçi başına saatlik, haftalık, veya günlük üretimi sınırlama yoluna gidebilirler. Bu uygulamaların işverenin verimliliğini artırma düşüncesi ile yeni teknolojiler getirmesi ve istihdamı azaltılmamasının ve nedeni istihdamı artırmaya çalışır.

5- Toplu Pazarlık ve Grevler

Grev tehdidi ile desteklenmiş toplu pazarlık , sendikaların ücretleri reketçi düzeyin üstüne çıkarmada kullandıkları başlıca yoldur.

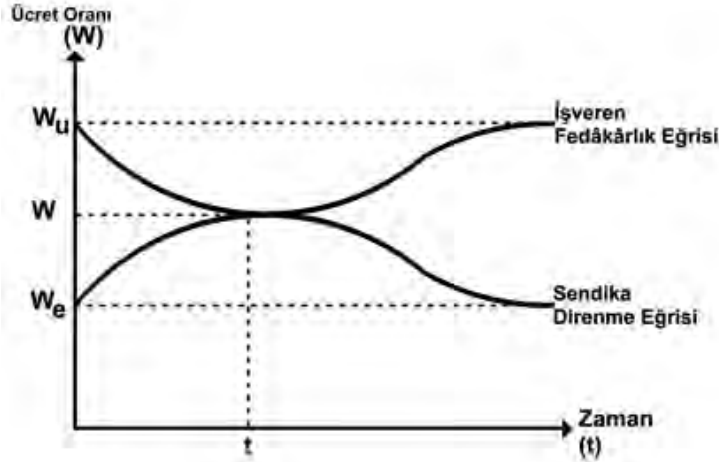
Sendika- işveren pazarlığı tarafların hangi ücret düzeyinde anlaşma sağlayacakları , sendikaların talepleri , işverenin teklifler ve bu talep ve tekliflerin toplu görüşme ve grev esnasında seyrine bağlıdır.

Toplu pazarlık sürecinin nasıl işlediği farklı modellerle açıklanabilir.

1- Hicsk' in Pazarlık Modeli

Modele göre ücret pazarlıklarında işverenin fedakarlık yapma eğilimi ile grevin beklenen süresi arasında doğru yönlü, buna karşın, sendikanın direnme eğrisi ile grevin beklenen süresi arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

Grevi başlarında sendikanın istediği ücret W_u , işverenin teklifi W_e dir.



Şekil: 14: Hicks'in Pazarlık Problemine Çözümü

İşverenin fedakarlık eğrisi üzerindeki her noktada, grevi belirlenen maliyeti ile fedakarlık yapmanın beklenen maliyeti eşittir.

Sendikanın direnme eğrisi üzerindeki her noktada, grevin beklenen maliyeti ile direnmenin beklenen maliyeti eşittir.

Grevi her iki tarafında da pazarlık yapan taraflar arasında stratejik bir etki-leşim vardır. Grev nedeniyle, işverenin maliyetlerini, üretim ve satış maliyetleri kaybı, pazar payını azalması, işçilerin yüklendiği maliyet ise ücret geliri kaybıdır.

Burada tarafların anlaştıkları ücretin hangi tarafın teklifine yakın olacağı, pazarlık güçlerine bağlıdır. Pazarlık Gücü, nispi bir güç ölçüsüdür. Kavram genel olarak, kişinin kendi şartları üzerinde anlaşma yapmaya ikna etme yeteneği olarak açıklanabilir.

Sendikanın Pazarlık Gücü= işverenle anlaşmanın maliyeti
İşverenin şartları üzerinde anlaşmanın maliyeti

İşveren ile anlaşmanın maliyeti (düşük ücret),
İşvereni şartları üzerinde anlaşmanın maliyeti(grev esnasında, kaybedilecek ücret geliri)

İşverenin Pazarlık Gücü= sendikayla anlaşmanın maliyeti sendikanın şartları üzerinde anlaşmanın maliyeti sendikayla ile anlaşmanın maliyeti (satış gelirinde düşüşler, pazar kaybı), sendikanın şartları üzerinde anlaşmanın maliyeti(ücret maliyetinde artışlar)

Söz konusu maliyetler, grev süresine bağlı olarak değişir.

Pazarlık Gücünün Belirleyicileri

a) Ekonomik Faktörler

Ekonominin içinde bulunduğu Konjonktür, İşsizlik oranı, Ekonomi politikaları gibi makro nitelik taşıyan faktörler pazarlık gücünü etkiler. Bunların yanı sıra, mikro düzeyde de Üretim yapısı, firmaların ürettikleri ürün, talebin mevsimlik özellik taşıdığı sektörler gibi faktörlerde pazarlık gücünü etkiler.

b) Yapısal/ Kurumsal Faktörler

*Firma ve sendika bazında yapılan toplu pazarlıklarda, sendikaların pazarlık gücü yüksektir. Grevi başlamasıyla üretimin durması, müşteri taleplerinin diğer firmalara kaymasının söz konusu olması işvereni zor duruma sokar,

**işverenlerin aralarında anlaşarak "grev sigortası" sistemini oluşturmaları, işverenlerin pazarlık gücünü artırır. Uygulamada grev söz konusu olduğunda, işverenler daha önce belirlenen bir ödeme planına göre grevin olduğu firmaya,, grev sigortasında yardım ederler.*

c) Yasal Faktörler

Yasaların sendikal faaliyetleri teşvik edici, kolaylaştırıcı olması sendikaların pazarlık gücünü artırır.

d)Toplu Pazarlık sürecinde belirginleşen faktörler

Bu anlamda 'bilgi akış sistemi' önemli bir unsurdur. Daha açık bir ifade ile karşı tarafın ne büyüklükte bir grev fonuna sahip olduğunun öğrenilmesi önemli bir pazarlık avantajı sağlayabilir. Toplu pazarlık görüşmelerinde temsilcilerin konuya hakimiyeti, kararlı ve akılcı bir yaklaşım sergilemeleri, gerektiğinde risk almaktan kaçınmamaları, yeterli manevra kabiliyetine sahip olmaları avantaj sağlar. Bilgi akış sistemi önemlidir.

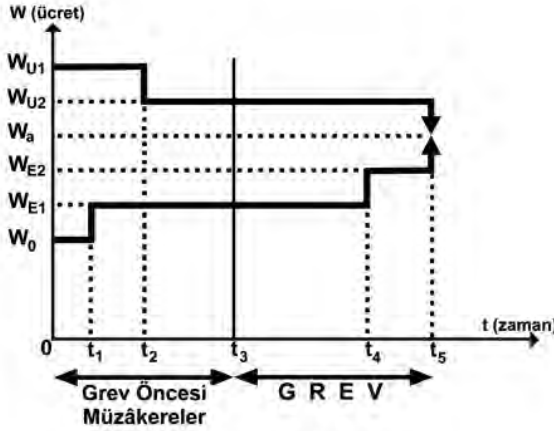
2- Rees'in Modeli

Rees'e göre toplu pazarlık sürecinde taraflar anlaşamadıkları takdirde, peşin değerleri itibariyle fayda /maliyet analizine giderler.

**İşçi sendikası greve giderek elde etmeyi umdukları kazançların, peşin değerleriyle grev süresince katlanacakları maliyetlerin peşin değerlerini kıyaslarlar.*

Greve gitmenin net getirisi pozitif ise sendika işçilerini greve götürür. İşverenler ise greve katlanmanın maliyeti ile greve katlanmaktan bekledikleri kazançların peşin değerlerini kıyaslarlar. Greve katlanmanın net getirisinin pozitif olması halinde, sendikanın taleplerini kabul etmez.

Grev devam ettiği sürece, tarafların talepleri birbirine yaklaşır. Çünkü; grev her iki tarafa da maliyet yükler. Belli bir süre geçince, anlaşma kaçınılmaz olur. Grev döneminde, emek ve mal piyasalarının koşulları, grev süresi belirler.



Şekil: 15 Rees Modeli

Modele göre taraflar önce toplu pazarlık sürecine girerler. Bu pazarlık başında işçi sendikası W_{U1} ücreti talep ederler, işveren bu ücrete karşılık işçilere ödemekte olduğu W_0 ücretinin biraz üstünde W_{E1} ücretini teklif etmektedirler. Bu ücretler arasında büyük farklılıklar vardır.

Bu durumda sendika, pazarlığın (t_2) aşamasında greve gitmeden kabul edebileceği yani bir ücret W_{U2} teklifi arasında farkın bulunur. Ancak bu teklif ile işveren ile işverenin teklifi arasındaki farkın büyük olması nedeniyle, pazarlığın 3. aşamasında (t_3) işçiler greve gider.

Grev süresinde (t_4) zamanında işveren W_{E1} ücretini teklif eder. Bu teklif pazarlık sürecini hızlandırır. t_5 zamanında W_a ücretinde anlaşma yapılır. Toplu pazarlık çoğu zaman greve başvurmaksızın uzlaştırma, arabuluculuk veya tahkim gibi barışçıl yollarla sonuçlanabilir.

3-Ashenfelter ve Johnson 'un Politik Modeli

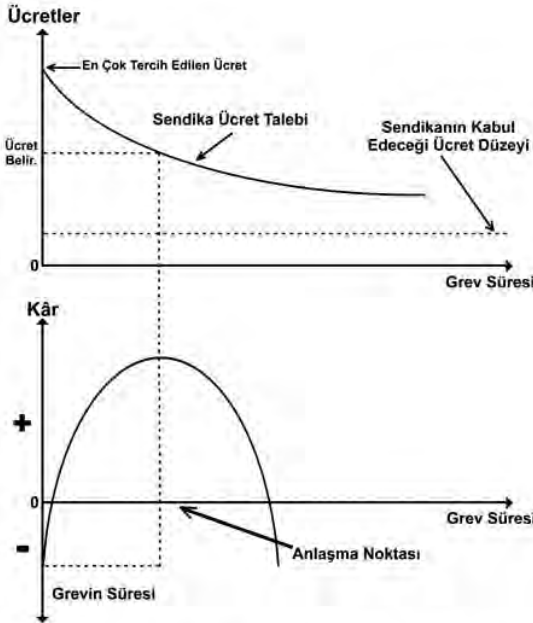
Geleneksel Modellerin Toplu pazarlık ve grev sürecini açıklamaktaki yetersizlikleri karşısında ortaya çıkmış bir modeldir. modele göre toplu pazarlık sürecinde 3 taraf vardır. Firma, Sendika lideri, Sendika üyeleri

Sendika liderleri ile üyeleri arasında amaçlar ve bilgiler birbirinden farklıdır. Sendika liderlerinin amacı, sendikaları yaşatmak ve büyütme ve bir sonraki dönemde seçilmektir. Bunları gerçekleştirilmesi için üyelerin isteklerini karşılamamanın gerekli olduğunu bilmektedir.

Sendika liderlerinin kendi amaçlarını gerçekleştirmesi toplu pazarlıkta üyelerini tatmin edecek bir sonuç elde etmesine bağlıdır. . sendika lideri pazarlıkla ilgili konu ve bilgilere sıradan bir işçiye göre deha vakıf olmakla birlikte işçilerin beklentilerinin altında bir anlaşmaya imza atarak kendi durumunu risk altına sokmak istemeyecek , greve gitmeyi tercih edecektir. Grevin başlamasıyla birlikte zaman içinde işçiler ücret beklentilerinin aşağıya, firmanın ödemeye hazır olduğu miktara doğru çekeceklerdir.

Yukarda şekilde görüldüğü gibi grev başlangıcında sendikanın en çok tercih ettiği maksimumum ücret düzeyi ile işçilerin kabul edemeyecekleri kadar düşük bir ücret düzeyi vardır.

Grev esnasında eğri maksimum ücret düzeyinden başlayarak azalmakta ve bir noktadan sonra minimum düzeye yakın bir yerde, yatay eksene paralel hale gelmektedir. İşçilerin grev esnasında ücret taleplerini düşürme hızı eğrinin eğimini oluştururken, sendika liderleri ve üyelerinin talepleri anlaşmaya varabilecek ve kendi politik statülerinin tehlikeye düşürmeyecek bir seviyeye düştüğünde işverenle anlaşacaklardır.



Şekil: 13 A&J Modeline Göre Grev Süresi ve Ücret Belirlenmesi

Belirli bir noktadan sonra satış geliri kaybı, işgücü maliyet kazancından büyük olur ve işveren grev nedeniyle beklemekten dolayı, karı azalmaya başlar. Pazarlığın bu aşamasında işveren sendikanın taleplerini kabul ederek anlaşmayı imzalar, Sendika liderleri de , üyelerinin talepleri anlaşmaya varılabilecek ve kendi politik statülerini tehlikeye düşürmeyecek bir seviyeye düştüğünde, işveren ile anlaşacaklardır.

Grevlerden sadece, sendikaların sorumlu tutulduğu bu modelde, sendika üyelerinin anlaşmada önemli bir unsur olduğunu vurgulamıştır. İşverene ise sendika talebini kabul edip etmemekte şeklinde pasif bir rol verilmiştir.

KAYNAKÇA

- AKYILDIZ, Hüseyin, **Çalışma Ekonomisi**, Alter Yayıncılık, Ankara, 2010
- BAŞTAYMAZ, Tahir, **Çalışma Ekonomisi Ders Notları**, Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Bursa 1996
- BİÇERLİ, Kemal, **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yayınları, İstanbul, 2000
- EHRENBERG, Ronald G.;Robert S.Smith, **Modern Labor Economics: Theory and Public Policy**, Sixth Edition, Addison- Wesley, 1997
- ELLIOT, Robert F.; **Labor Economics: A Comparative Text**, McGraw-Hill Book Company, London, 1991
- KAUFMAN, Bruce E., **The Economics Of Labor Markets and Labor Relations**, The Dreyden Press, New York, 1986
- McCONNEL, Campbell.R.; Stanley L.Brue, **Contemporary Labor Economics**, Second Edition, McGraw-Hill Book Company, New York, 1989
- RIMA, Ingrid h, **Labor Market In A Global Economy An Introduction**, M.E. Sharpe, Inc., 1996

KÜRESELLEŞME, KÜRESEL SOSYAL SORUNLAR VE ÇÖZÜM ARAYIŞLARI

Yard. Doç. Dr Memet ZENCİRKIRAN

Küreselleşme süreci, akademik ve siyasal çevrelerin en çok tartıştığı konuların başında gelmektedir. Küreselleşme tartışmalarının arkasında, özellikle son yirmi yıllık süreçte daha da hız kazanan küresel krizler yatıyor. Rusya, Endonezya, Arjantin, Meksika, Asya ve ABD'de başlayıp sonrasında birçok farklı ülkede etkileri küresel düzeyde hissedilen krizler karşısında, küreselleşmenin ortaya çıkardığı sorunlara ve bu sorunların çözümlerine ilişkin arayışlar hız kazandı.

Özellikle, gerek bölgeler ve ülkeler arasında gerekse ülkelerin kendi içerisinde yaşanan gelir dağılımı adaletsizlikleri ve eşitsizlikler, küreselleşme sürecinde bilgi teknolojilerinin de etkisiyle istihdamda meydana gelen dönüşümler ve işsizliğin artışı, finansal krizler, sosyal sorunlar, az gelişmiş ülkelerin durumu küreselleşme sürecinde yaşanan önemli sorunlardan sadece bazılarını oluşturmaktadır. Küresel düzeyde yaşanan sorunlar karşısında, bu sorunların çözümüne yönelik olarak uluslararası ve ulusal kurumların çözüm önerilerinin yaşanan sorunların giderilmesindeki etkisizliği, küresel düzeyde çözüm arayışlarını ve uluslararası düzeyde yeni yapılanma ihtiyaçlarını gündeme getirmektedir.

Makalede küreselleşme kavramı ele alınmakta, küreselleşme sürecinde yaşanan özellikle sosyal boyutu olan temel sorunlara değinilmekte ve bu sorunların çözümüne yönelik olarak önerilen çözüm arayışlarının uygulanabilirliği tartışılmaktadır. Makalede son olarak küreselleşme sürecinin Türkiye'ye etkileri ana hatlarıyla incelenmektedir.

KÜRESELLEŞME

Sosyal bilimler alanında küreselleşmenin birçok boyutunu inceleyen geniş bir literatür bulunmaktadır. Kültür, siyaset, ekoloji, yönetim, iktisat vb. alanlarda küreselleşme konusunda çok sayıda çalışmaya rastlamak mümkündür. Her disiplin, küreselleşmenin etkilerini farklı şekillerde tartışmaktadır. Kavram ve süreç açısından bakıldığında ise, literatürde küreselleşme konusuna birbirinden çok farklı yaklaşımları görmek mümkün.

Kavram açısından literatürde bir uzlaşma olduğundan bahsedemeyiz. Özellikle siyasal ve ideolojik açıdan bakılan çerçeveye göre, birbirinden çok farklı tanımlara rastlamak mümkün. Genel anlamda küreselleşmenin özellikle bilginin, iletişimin, haberleşmenin, kültürel etkileşimin, sermayenin ulusal sınırları aşip uluslararası nitelik kazandığı; ekonomi, kültür, siyaset,

yönetişim vb. birçok düzeyde ülkeler arasındaki bağımlılığın arttığı bir süreci yansıttığı söylenebilir. Bu süreçte sermaye uluslarüstü bir özellik kazanırken aynı şeyi emek için (küçük bir azınlık dışında) söyleyemeyiz. Küresel bir toplumu anlamak için Sarıbay'ın tanımlaması bize genel bir çerçeve sunabilir: *"Global toplum, dünya çapında yaygın enformasyon ve iletişim teknolojilerinin vücut verdiği; kapitalist nitelikte enformasyonel, global ve ağsal kaideler üzerine oturmuş; kişiselleşmiş ve otomasyona dayanmış bir kapital-emek ekseninde örgütlenmiş üretim ilişkilerine sahip; bu ilişkilerden hasıl olan ekonomik değerlerin gösterimsel bir tüketim dönüştürüldüğü; hiyerarşik olmayan, merkezsiz ve örgütsüz iktidar uygulamasına maruz bırakılmış; her türlü şekli alacak tarzda esnek, akışkan, uyarlanmışlık kapasitesi yüksek, birbirine kendini çoğaltan düğümlerle bağlanmış ve bu sayede bütünleşmeden değil, farklılaşmadan beslenen bir toplumdur"* (Sarıbay, 2004: s.4). Küresel toplumun yaratılmasında enformasyon ve iletişim teknolojilerinin önemli bir rolü bulunmaktadır.

Robertson, küreselleşme sözcüğünün kullanımının çok yakın zamanlarda yaygınlaştığını ifade etmektedir. Daha önceki dağınık ve sürekli olmayan kullanımına karşın, küreselleşme terimi 1980'lerin başına, hatta ortalarına kadar akademik çevreler tarafından önemli bir kavram olarak kabul görmemiştir (Robertson, 1999: s.21). Son dönemlerde ise kavram neredeyse bir moda terim haline geldi.

Küreselleşme sürecinin hızlanmasında ve etkilerinin genişlemesinde:

■ Özellikle bilgi/enformasyon/iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve bu gelişmelerin ekonomik, kültürel ve toplumsal iletişim ve etkileşimi artırması

■ Bilgi ekonomisinin öne çıkması ve uluslararası piyasaların 24 saat bağlantılı bir şekilde birbirleriyle işlem yapabilmesi. Bu durum, zamansal ve mekansal sınırlamaların zayıflamasına neden olmaktadır.

■ Dünyada yaşanan neo-liberal politikaların yükselişi ve bu politikaların küreselleşme sürecini hızlandırıcı etkisinin bulunması.

■ Doğu Bloğu'nun çökmesi, Rusya'nın kısmen liberal politikaları benimsemesi ve küreselleşmenin ideolojisine muhalif güçlü bir yapının mevcudiyetinin eksikliği

■ Çok uluslu sermayenin küresel bir pazar arayışının ve küresel bir pazarda yayılışının önemli etkileri olmuştur.

Yeni Liberal hareketlerin, küreselleşme sürecini hızlandırması ve Doğu Bloğunun çökmesi sonrasında hakim ideoloji haline gelmesine rağmen, özellikle 2000'li yılların başından itibaren küreselleşme sürecinin yarattığı sorunlar karşısında henüz tam olarak örgütlenemese de muhalif hareketlerin küresel düzeyde etkilerini artırdıklarını görüyoruz. Dünya Ban-

kası, Dünya Ticaret Örgütü, IMF, G8 toplantıları öncesinde dünyanın çeşitli ülkelerinden gelen farklı grupların oluşturduğu zaman zaman sayıları milyonları bulan göstericilerin protestoları da¹ yoğunluklarını her yıl artırarak sürüyor. Ayrıca, değişik alanlarda (ekoloji, ekonomi, sosyal problemler, ayrımcılık, sağlık vb) küresel muhalefet ortaya koymaya çalışan değişik platformların sayısında son dönemde belirgin bir artış görülmektedir.

Küreselleşme süreci incelendiğinde bu sürecin içerisinde paradoksal durumları barındırdığı görülmektedir. Küreselleşme sürecinde, küresel ve ulusal düzeyde kazananlar ve kaybedenler; fırsatlar ve dezavantajlar; yükselen küresel aktörlerin yanında yükselen yerel aktörler; Amerikanlaşmaya karşı yerel kültürel unsurların yükselişi; sözde global düzeyde insan hakları vurgulamalarına karşı güvenlik vurgusuyla yoğun ihlaller vb. çok sayıda paradoksal durum iç içe bulunmaktadır.

Süreç açısından bakıldığında, küreselleşme konusunda özellikle iki temel yaklaşımın olduğu söylenebilir. Birinci görüşü savunan yazarlar, küreselleşmeyi çok önceden başlayan bir sürecin devamlılığı perspektifinden değerlendirirken ve küreselleşmenin köklerini sanayi devrimine kadar götürürken, ikinci görüşü savunan yazarlar, küreselleşmenin geçmişten çok farklı, özellikle son otuz yılda bilgi ve enformasyon teknolojileriyle öne çıkan yeni bir tarihsel aşama olduğunu ileri sürmektedirler. İki görüşün de kendi tezlerini haklı çıkaracak çok sayıda argümana sahip olduğu söylenebilir.

Giddens, küreselleşme sürecine yaklaşımda şüpheçiler ve radikaller olarak adlandırdığı iki bakış açısını vurgulamaktadır. Daha çok siyasal solda toplanan şüpheçilere göre küresel ekonomi, sağladığı yararlar, kazandırdığı deneyimler ve getirdiği musibetler ne olursa olsun, önceki dönemlerde de var olan ekonomiden özellikle farklı bir şey değil. Şüpheçiler hükümetlerin ekonomik yaşamı hala denetimleri altında tutabildiğini ve refah devletinin varlığını sürdürdüğünü belirtmektedir. Şüpheçilere göre, küreselleşme nosyonu, refah sistemlerini ortadan kaldırmak ve devlet harcamalarında kısıntı yapmak isteyen serbest piyasacıların ortaya attığı bir ideolojidir. Gördüklerimiz ise olsa olsa yüz yıl önceki dünyanın bir tekrarından ibarettir. Para ticareti dahil olmak üzere yoğun ticaretin yapıldığı, açık bir küresel ekonominin on dokuzuncu yüzyılın sonunda da var olduğu iddia edilmektedir. Radikaller ise, küreselleşmenin tamamen gerçek olduğunu, sonuçlarının istisnasız her yerde hissedebileceğini, global piyasanın

1-Küreselleşme karşıtı gösteriler açısından Aralık 1999 Seattle'de yapılan gösteriler önemli bir dönüm noktası oldu. Seattle'de 50 bin kişi Dünya Ticaret Örgütü'nün konferans yerine giden yolları kapatarak konferansın boş salonlarda açılmasına neden oldu. Büyük kitlesel protestoların yapıldığı Seattle'de olaylar sokağa çıkma yasağının getirilmesine neden oldu. 2001 yılında İtalya'nın Cenova kentinde yapılan G-8 zirvesinde 20 bin polis ve asker görevlendirilmişti. Gösteriler sırasında 331 protestocu yaralanmış, 200 protestocu da Cenova Sosyal Forumu'ndaki doktorlar tarafından tedavi edilmişti. 280 kişinin olaylar sırasında hapse girmiş, 100 kişi İtalya'dan sınır dışı edilmiş ve beş yıl boyunca ülkeye girmekten men edilmişti. Protestocu Carlo Giuliani, bir polis memuru tarafından öldürülmüştü. 2005 yılında Davos'ta yapılan Dünya Ekonomi Forumu için alınan askeri önlemlerde küresel muhalefetin etkisini gösterebilir. Her yıl düzenli olarak Davos'ta yapılan Dünya Ekonomik Forumu güvenliğini sağlamak için 2000 yılında 70, 2001 yılında 140, 2002 yılında 300, 2003 yılında 1800, 2004 yılında 4700, 2005 yılında ise 5500 asker görevlendirilmiştir. G8, Dünya Bankası, IMF vb. örgütlerin yıllık toplantılarına karşı küresel protesto hareketlerinin hızını, etkisini arttırarak ve daha da örgütlenerek varlığını sürdürdüğü görülmektedir. Bu hareketler içinde özellikle Dünya Sosyal Forumunun önemli yer tuttuğu söylenebilir. "Başka bir dünya mümkün" sloganı çerçevesinde birbirinden çok farklı eğilim ve ideolojileri barındıran, küreselleşme sürecinde öne çıkan neo-liberal harekete karşı küresel düzeyde bir mücadele veren forum 2001 yılından beri düzenlenmekte ve foruma dünyanın farklı yerlerinden sayıları zaman zaman yüz binleri bulan katılım gerçekleşmektedir.

1960'lı ve 1970'li yıllara göre çok daha geliştiğini ve ulusal sınırı yıkıp geçtiğini belirtiyorlar. Bu görüşü savunanlar ulusların eskiden sahip oldukları egemenliği, siyasetçilerin de olayları etkileme yeteneklerinin bir bölümünü kaybettiklerini iddia ediyorlar (Giddens, 2000b, s: 20-21). Giddens, bu tartışmada radikallere hak verir. Giddens'a göre dünya ticaretinin bugünkü düzeyi eskisinden çok daha fazla ve çok daha kapsamlı mallarla hizmetleri içeriyor. En büyük farklılık ise finans ve sermaye akışının düzeyinde görülüyor. Eski dönemlerde, elektronik paraya (yalnızca bilgisayarda bir rakam olarak mevcut para) göre ayarlanmış olan bugünkü dünya ekonomisiyle paralel sayılabilecek hiçbir örnekle karşılaşmamıştır (Giddens, 2000b, s: 21-22).

Küreselleşmeye eleştirel bir açıdan yaklaşan Hirst – Thompson, küreselleşme yeni mi? sorusunun cevabının, eğer küreselleşmenin ülkeler arasındaki büyük ve artan bir ticaret akışı ile sermaye yatırımının gerçekleştiği açık bir uluslararası ekonomi olarak yorumlanırsa, kesinlikle olumsuz olduğunu belirtmektedirler. Gerçek anlamda bütünleşmiş bir dünya ticaret sistemi, on dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında oluşturulduğu için, uluslararası ekonominin karmaşık bir göreceli açıklık-kapalılık hikayesi vardır. Denizaltı telgraf kabloları 1860'lardan beri kıtalararası piyasaları birbirine bağlamaktadır. Hirst – Thompson'a göre, binlerce mil uzaklıktaki yerlerle günlük ticaret ve fiyat belirlemeyi olanaklı kılan bu kablolar, günümüzün elektronik ticaretinden çok daha büyük bir yeniliktir (Hirst-Thompson, 1998, s:8). Küreselleşme konusuna eleştirel yaklaşan Petras, dış ticaret ve uluslararası gelirlerin, Avrupa gayri safi milli hasılasındaki payının 19. yüzyılın sonunda 20. yüzyılın sonunda olduğundan daha büyük olduğunu; teknolojinin küreselleşmeyi tetiklediği fikrinin, yeni teknolojilerin çoğunun şu anki küreselleşme aşamasından önce ortaya çıktığı, iç üretimi ve halk tüketimini genişletmeye yönelik olduğu meselesinin üzerinden atladığını belirterek, küreselleşme fikrinin kendisinin bile kuşkulu olduğunu dile getirir (Petras, 2004, s: 12).

"İnsani Kalkınma Raporu"na göre küreselleşme yeni bir olgu olmasa da şu dört alanda farklıdır (HDR, 2000):

■ **Yeni pazarlar:** Yabancı para ve sermaye piyasaları küresel olarak birbirine bağlıdır ve 24 saat işlem yapılabilir.

■ **Yeni araçlar:** İnternet linkleri, mobil telefonlar, medya ağları

■ **Yeni aktörler:** Dünya Ticaret Örgütü ulusal hükümetlerin üstünde bir otoritedir, çok uluslu şirketler birçok ülkeden daha büyük bir ekonomik güce sahiptir, küresel gönüllü kuruluşlar (NGOs) ve ulusal sınırları aşan diğer gruplar

■ **Yeni kurallar:** Ulusal hükümetlerin gücünü daraltan ve ulusal hükümetleri daha çok bağlayan ticaret, hizmet ve entelektüel mallar üzerinde çok taraflı antlaşmalar.

Küreselleşme, bazı yönleriyle 18. ve 19. yüzyıldan itibaren devam eden bir süreç olarak değerlendirilebilirse bile, özellikle 20. yüzyılın son çeyreğindeki ekonomik, teknolojik ve ideolojik faktörlerin de etkisiyle geçmiştekinden çok farklı bir çehre ve hız kazandığı söylenebilir. Süreç, içerisinde birçok küresel sorunu da barındırmaktadır.

Temel bazı küresel sorunları şu şekilde belirtebiliriz:

■ Küresel, bölgesel ve ulusal düzeyde gelir dağılımı adaletsizliği ve eşitsizliğin artışı

- Yoksulluğun küresel düzeyde artışı
 - İşsizlik riskinin artışı, istihdam sürelerinin kısalması ve bu sürecin çalışanlar açısından gelecek belirsizliği yaratması
 - Küresel ekonomik krizler
 - Ülkeler arasındaki faktör fiyatlarındaki dengesizlik nedeniyle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde açlık sınırında ucuz emek çalıştırmanın ve kayıtdışılığın yükselişi
 - Irksal ve dinsel ayrımcılığın artışı
 - Her türlü fundamentalist hareketlerin sayısındaki artış
 - Çocuk işgücünün sayısındaki artış (uluslararası kuruluşların raporlarına göre, yaşları 5 ve 14 arasındaki yaklaşık 250 milyon çocuk gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenceden yoksun olarak kötü çalışma koşullarında çalışmaktadır)
 - Az gelişmiş ülkelerin içinde bulunduğu açlık, yoksulluk ve borç döngüsü
 - Küresel iklim dengesinin bozulması
 - Sağlık problemleri: AIDS, uyuşturucu, alkolizm, Obezite ve kanserin yükselişi
 - Global düzeyde uyuşturucu trafiği
 - İnsan ticaretindeki artış
- Aşağıdaki bölümlerde özellikle sosyal etkileri yoğun olan küresel sorunlara değinilmektedir.

KÜRESEL SOSYAL SORUNLAR

İstihdamda Meydana Gelen Dönüşümler,

Artan İşsizlik, Sendikaların Düşüşü ve Aidiyet Sorunu

Özellikle 1970'li yıllarda hız kazanan enformasyon/bilgi teknolojilerinin yükselişi, üretim alanında önemli değişimleri beraberinde getirdi. İstikrarlı piyasalara dayalı kitle üretim ve tüketiminin bu süreçte krize girmesi, üretimin yapısında ciddi dönüşümler yaşanmasına neden oldu. Bilgi/ hizmet işleri ve işçileri, esnek çalışma modelleri ve süreleri yaşanan süreçte önem kazanırken, mavi yakalı işçiler ve imalat işleri eski önemlerini kaybetmeye başladılar

Bilgiye dayalı işlerin ve sektörlerin öne çıkması, sanayi toplumunun ağırlıklı çalışan grubunu oluşturan mavi yakalı işçilere olan talebi azaltmış, mavi yakalı çalışanlar açısından işsizlik önemli bir olgu haline gelmiştir. Bilgisayar teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte işyerlerinde öne çıkan otomasyona dayalı sistemler hemen tüm sektörlerde işgücüne olan talebi azaltmış, firmalar çalıştırdıkları işçi sayısı bakımından küçülme yoluna gitmişlerdir. Yaşanan bu süreç, beyaz yakalı bilgi ve hizmet işçilerine olan talebi artırırken, milyonlarca mavi yakalı işçi istihdam sürecinin dışında kalmıştır.

Yaşanan gelişmeler hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde işsizlik sorununu ortaya çıkarmıştır. Bilgi ve hizmet işlerinin büyük bir bölümü vasıflı, eğitilmiş, yaratıcı, mobilitesi yüksek bilgi işçileri gerektirdiğinden, vasıf düzeyi yüksek beyaz yakalı çalışanların bu süreçte istihdam açısından daha şanslı olduklarını belirtmek gerekiyor. Bu noktada günümüzde

iş piyasalarında yaşanan yoğun rekabetin etkisi, iş sürelerinin kısılması, esnek çalışma modellerinin genişlemesi gibi nedenlerle işsizlik korkusu ve gelecek belirsizliğinin beyaz yakalı işçiler açısından da söz konusu olduğunu belirtelim. Mavi yakalı çalışanlar açısından ise gelecek çok daha büyük belirsizlik ve risklerle doludur.

Küreselleşme sürecinde işsizliğin önceki dönemlere göre nitelik değişikliğine uğradığı da söylenebilir. Nitekim Toffler da bu noktaya vurgu yaparak, işsizliğin niceliksel olmaktan çıktığını ve niteliksel hale geldiğini belirtir. Yeni iş alanları açmakla işsizlerin sayısı azaltılamamaktadır, çünkü sorun artık sayı sorunu değildir. Her işsize karşı on tane işçi aranıyor ilanı da çıksa, on milyon işçi aranırken ortada bir milyon işsiz de olsa, o bir milyon kişi yeterli beceri ve bilgiye sahip olmadıkça, istenen işi yapamayacaktır. Beceriler artık öyle çeşitlidir ki ve öyle çabuk değişmektedir ki, işçilerin geçmişteki kadar ucuza değiştirilip yerine yenilerinin alınması düşünülemez. Para ve sayı artık sorunu çözemez hale gelmiştir (Toffler, 1992, s: 87-88). Dolayısıyla yeni süreçte hızla değişen teknoloji ve yenilikler karşısında bunları kullanabilecek beceri ve bilgiye dayalı işçiler büyük önem kazanmaktadır. Drucker, beden işçiliğinin gerileyişinin sebebinin yapısal olduğunu ve geri dönüşünün de olmadığını ifade eder (Drucker, 1996, s:153). Bu bağlamda yeni süreçte vasıfsız mavi yakalı işçilerin işsizlik durumlarının kronikleştiğini belirtmek gerekiyor. İstihdam olanakları ortaya çıktığında bile vasıf düzeylerinin yetersizliği nedeniyle yeni ortaya çıkan işlere yerleşmeleri kolay olmamaktadır. Bu bağlamda vasıfsız işçilerin önceki süreçte olduğu gibi istihdam güvenceleri olmamakta çoğunlukla kısa süreli, düşük ücretli, geçici işlerde çalışmak durumunda kalmaktadır.

Son otuz yılda istihdam ve sektörel yapıdaki dönüşümlerin, bilgi ve hizmet işlerinin öne çıkmasının da etkisiyle sendikal yapıda ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Sendikaların küreselleşme sürecinde kriz yaşamalarının çok sayıda nedeni bulunmaktadır. Tam istihdama dayalı bir yapılanmaya bağlı olarak kurulan sendikalar esnek çalışma modelleri ve süreleri karşısında sıkıntı yaşamaktadırlar. Küreselleşme sürecinde işverenlerin sendikasızlaştırma yönündeki politikaları bu süreci daha da hızlandırmaktadır. Bilgi ve hizmet işlerinin yapısı nedeniyle birçok işletmenin boyutunun küçülmesi ve bunların sendikal örgütlenmesinin zorluğu diğer önemli bir nedendir. Sınıf kavramının yapısında meydana gelen değişimler, taşeron uygulamaları, bireysel sözleşmelerin ağırlık kazanması ve çalışanlara bu yöndeki baskılar küreselleşme sürecinde sendikaların güç kaybetmesinin nedenleri arasındadır. Küreselleşme sürecinde sendikal yapı gittikçe zayıflamaktadır. Sendikalar güçlerini korumak amacıyla farklı alternatifler üzerinde çalışmaktadırlar.

Toffler, sendikaların seri üretime göre tasarlanmış oldukları için, ya tümeyle değişmeleri ya da yeni ekonomiye uygun, yeni örgütlenme biçimlerini düşünmelerinin şart olduğunu belirtir. Toffler, sendikaların devam edebilmesi için işçileri tek bir kitle olarak düşünmekten vazgeçip, tek tek bireyler olarak düşünmeye başlaması gerektiğini ifade eder (Toffler, 1992, s:88). Büyükhüslu da

sendikaların politikalarında değişim yapması gerektiğine vurgu yaparak, günümüzde sendikaların yeniden bir misyon yüklenmesi gerektiğinde sendikaların tüm işçilerin benzer çıkarlarını temsil eden bir örgüt olduğunu söylemenin yeterli olmayacağını belirtir. 19. yüzyılın ve 20. yüzyılın işçi sınıfı tanımlamasıyla 21.yüzyılın çalışan prototipi farklılık arz etmektedir. Birçok firma, çalıştırdığı çekirdek işgücü için çok yeteneklilik ararken, bunları "aristokrat çalışan" grubu olarak kategorize etme eğilimindedir (Büyükcü, 1998, s: 47).

Sendikalar, Fordist üretim yapısının hakim olduğu, binlerce, zaman zaman yüz binlerce işçinin aynı mekanda çalıştığı, üretimin dev fabrikalarda yapıldığı, mavi yakalı işçilerin hakim olduğu bir dönemde altın çağlarını yaşamışlardır. Sanayi toplumunun alamet-i farikası olan dev fabrikaların ve fordist üretimin krizi, sendikaların da krizini oluşturmuştur

Küreselleşme sürecinde çalışma hayatında ortaya çıkan temel paradigmalardan birisinin endüstrisizleştirme oluşu, doğal olarak sendikaları olumsuz etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. Bozkurt, sendikaların sorununun çok daha derinde olduğunu belirterek, endüstri toplumunun geride kalma sürecine paralel olarak bu toplumun en önemli ürünlerinden olan sendikaların işlevsellikten uzaklaşmaya başladığını ifade eder. Dolayısıyla sendikalar hızlı değişimin, farklılaşmanın ve yeni işçilerin egemen olduğu toplumda varlıklarını sürdürmek istiyorlarsa gerek örgütsel yapılarında, gerekse işlevlerinde farklılaşmaya gitmek durumundadır (Bozkurt, 2000a, s: 142). Keser'de bu yönde bir yorumlamayla küresel nitelikte algılama temeline oturmayan, uluslararası planda örgütlenmeyen sendikal politikanın başarıya ulaşma şansının her geçen gün azaldığını belirtmektedir (Keser, s:3).

İşsizliğin artışı ve sendikaların güç kaybetmesinin yanında, iş sürelerinin kısalması da önemli bir risk yaratmaktadır. Günümüzde birçok iş proje bazlı yapılmakta, yaşanan ekonomik dönüşümler sonucunda ürün modelleri tüketici taleplerine bağlı olarak çok hızlı değişmektedir. Bu durum, şirketlerin hızla değişen piyasa şartlarında rekabette ayakta kalmak için, ortaya çıkan iş alanlarına yönelik olarak hızlı birleşme ve ayrılma yapmalarına neden olmaktadır. Günümüz iş hayatında çok sayıda şirket birleşme haberlerine rastlanılmaktadır. Bu durum karşısında firmalar, temel çekirdek işgücü dışında esnek çalışma yöntemlerine gitmektedir. Geçmişin hayat boyu süren kariyer anlayışı ortadan kalkmış, kısa süreli değişken kariyer modelleri ortaya çıkmıştır. Bu durum her düzeydeki çalışan arasında gelecekte işsiz kalabileceği risk ve korkusunu yaratmakta, bu durumun yansıması olarak da çalışanlar arasında geleceğe yönelik büyük bir güvensizlik ortaya çıkmaktadır.²

İşsizliğin artışı ve sendikaların güç kaybetmesi birçok tehlikeli durumu da beraberinde getirmektedir. Geçmişte binlerce kişiyle aynı safta olan vasıfsız işçi, şimdi yalnız ve tek başındadır. Bu durum özellikle işsiz kalmış ve yakın zamanda iş bulamayacak durumda olan vasıfsız emek üzerinde kitle eylemlerine yönelik potansiyel aday olma durumunu gündeme getirmek-

2 -Richard Sennet, "Karakter Aşınması" isimli kitabında yeni kapitalizm sürecinin Amerika'da özellikle iyi eğitilmiş, vasıflı, bilgi ve hizmet işlerinde çalışan insanlarda dahi nasıl bir karakter aşınması ve güvensizlik hali yarattığını değişik örneklerle anlatır (Sennett, 2002).

tedir (Zencirkıran, s:19). Güçlü olduğu dönemlerde sendikalar vasıfsız işçiler için bir aidiyet duygusu sağlamaktaydı. Sendikaların zayıflaması ve işsizlikteki artış, insanları yeni aidiyet alanları arayışına yöneltmektedir. Ayrıca işsiz kalmış ve yakın zamanda iş bulamayacak durumda olan büyük bir kitle için geleceğe yönelik güvensizlik ve belirsizlik artmıştır. Bozkurt, küreselleşme sürecinin en çok tartışılan sonuçlarından birisinin gittikçe artan belirsizlik ve güvensizlik olduğunu belirtir. Bu durum sadece gelir düzeyi düşük gruplar arasında değil, orta sınıflar arasında da giderek yaygınlaşmaktadır (Bozkurt, 2000b, s:101).

Gittikçe artan belirsizlik ve güvensizlik, kişilere aidiyet ve kimlik sağlama işlevi gören fundamentalist ve milliyetçi akımların güçlenmesini de beraberinde getirmektedir. Nitekim dünyada milliyetçi hareketlerin güçlenmesi, ırkçılık, dini hareketlerin artışı, küreselleşme sürecinin ivme kazandırdığı gelişmelerdir. Dünyada gelişmiş ülkeler analiz edildiğinde bu ülkelerde ekonomik kriz yaşandığında milliyetçi hareketlerin/partilerin yükselişe geçtiği, yabancı düşmanlığının ve yabancılara yönelik olumsuz söylem/eylemlerin arttığı görülmektedir. Küreselleşme sürecinde işsiz kalan, gelecek belirsizliği ve ümitsizliği bulunan kesimler, kendilerine parlak bir gelecek vaat eden, büyük hayaller sunan söylemlere kolayca yönelebilmektedirler.

Gelir Dağılımı Adaletsizliği ve Eşitsizliğin Küresel Düzeyde Artışı

Günümüzde küreselleşme sürecinin en önemli sosyal sorunlarından birisini küresel, bölgesel, ulusal gelir dağılımı adaletsizlikleri ve eşitsizliğin giderek artışı oluşturmaktadır.

2000 yılı İnsani Kalkınma Raporu'na göre, en zengin %20'lik gelir grubu dünya gelirinin %86'sını, ortadaki %60'lık grup dünya gelirinin %13'ünü, en alt %20'lik grup ise dünya gelirinin %1'ini almaktadır. Yine mal ve hizmet ihracatındaki pay dikkate alındığında bu oran en zengin %20'de %82 iken, en alt %20'de %1'dir (HDR, 2000). 2005 yılı İnsani Kalkınma Raporu, küresel düzeyde eşitsizliği ve yoksulluğu yansıtan ilginç istatistiklere sahiptir. 2005 yılı İnsani Kalkınma Raporuna göre, dünyanın en zengin 500 kişisi, en yoksul 416 milyon kişisinden daha fazla gelire sahiptir. 2,5 milyar insan günde 2 dolardan az parayla yaşamaktadır. Bunlar dünya nüfusunun yaklaşık %40'ını oluşturmakta ve küresel gelirin %5'ine sahip bulunmaktadır. Zambiya'da yaşayan bir kişinin 30 yaşına ulaşma şansı, 1840 yılında İngiltere'de doğan bir kişiden daha azdır (AIDS problemin merkezini oluşturmaktadır). 2,6 milyar insanın gelişmiş sağlık koşullarına erişme imkanı bulunmamaktadır (HDR, 2005).

Küreselleşme süreci, gelir eşitsizliğini hem ülke içinde, hem de ülkeler arasında dramatik olarak artırmaktadır. Özel, eşitsizliğin küreselleşme sürecinin yavaşlamasına, hatta belki de geriye döndürülmesine yol açabilecek en önemli sorun olduğunu belirterek, bugünkü durumda eşitsizliğin giderilebilmesini sağlayacak yeterince aracın olmadığını altını çizmektedir.

Özel'e göre geçmişte kapitalizmin ehlileştirilmesinde önemli bir rol oynamış olan refah devleti uygulamalarına dönmekte mümkün değildir (Özel, 2000, s:112). Eşitsizlik ve adaletsizliğin artışı, birçok toplumda küreselleşmeye olumsuz yaklaşımları/tepkileri de beraberinde getirmektedir.

Küreselleşme sürecinde özellikle bilgi ve enformasyon teknolojilerinin üretimi ve kullanımı rekabette üstünlüğü yaratmaktadır. Yeni enformasyon teknolojilerini yaratan ve kullanan ülke ve grupların gelişmiş ülkeler olması, ülkeler arasındaki eşitsizliği daha da arttırmaktadır. Nitekim 2000 İnsani Kalkınma Raporu'na göre, dünyadaki en zengin %20'nin internet kullanım oranı %93,3 iken, en fakir %20'de bu oran %0.2'dir. Dolayısıyla yakın gelecekte de eşitsizliğin giderilmesine yönelik büyük bir umut yok gibi gözükmemekte.

Özellikle Afrika Kıtası açısından durumun çok daha karanlık olduğu söylenebilir. Açlık, fakirlik, hastalık, borç yükü ve AIDS gibi sorunlarla uğraşan birçok Afrika ülkesinin gelişmiş ülkelerle arasındaki farkı kapatması çok da mümkün gözükmemektedir. Küreselleşme sürecinde avantajlı olan ülkelerin ar-ge'ye yatırım yapan, bilgi teknolojilerini üreten ve kullanan ülkeler olduğu düşünüldüğünde karamsarlık daha da artmaktadır. Afrika ülkelerinin büyük bir bölümünün gelişmiş ülkeler için bir tüketim pazarı oluşturacak ekonomik güçten uzak olması, yeterli beyin gücü ve eğitilmiş insan gücüne sahip olmaması, bilgi teknolojileri kullanım ve üretim imkanlarından yoksun olmaları Afrikada yaşanan çatışmalara/katliamlara/ölümlere çoğu zaman gelişmiş ülkelerin ilgisiz kalmasına da neden olmaktadır. Bu nedenle Afrika'da hergün binlerce kişinin umutsuzca açlık, hastalık ve yoksulluktan ölmesine rağmen bu durum gelişmiş çoğu zaman gözlerden uzak tutmak istediği bir görünümü oluşturuyor.

Küreselleşme sürecinde, gelişmiş ülkeler arasında ticari blokların oluşması ve bölgeselleşme iddiaları, bu bloklar dışında kalan az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin durumunu daha da güçleştirmektedir. Thurow, bölgesel ticari blokların var olduğu bir dünyada, ticari gruplardan birine üye olmayan gelişmekte olan bir ülkenin, malını satmasının giderek güçleştiğini ifade etmektedir. Özellikle dünyanın zayıf marjinal ekonomilerini (örneğin Sahra güneyindeki Afrika ülkeleri) kimsenin gruba dahil etmek istemeyeceği ülkeler arasındadır (Thurow, 1997, s: 100). Selamoğlu da bu konuya değinerek, küresel ekonominin, uluslararası sermayenin, sanayileşmiş ülkelerin ve özellikle küresel şirketlerin kuralları belirlediği, piyasaları biçimlendirdiği adaletsiz bir yapılanma içerisinde bulunduğunu belirtmektedir. Ticaretin ve yatırımların büyük çoğunluğu sanayileşmiş ülkeler arasında gerçekleşmektedir. Küresel şirketler dünya ihracatının üçte birine hakim durumdadırlar (Selamoğlu, 2000, s:39).

Küreselleşme sürecinde küresel ve bölgesel eşitsizlikler arttığı gibi ülke içindeki eşitsizlikler de artmaktadır. Küreselleşme sürecinde özellikle son 30 yıldır ağırlığını çok daha fazla artıran neo-liberal politika uygulamalarının yansıması olarak ülkelerde gelir dağılımının giderek bozulduğu söylenebilir. Bu süreçte sosyal refah devletinin gücünün kırılması, devletin eko-

nomik faaliyetlerden geri çekilmesi, piyasalarda işletme merkezli yeni bir zihniyetin öne çıkmasını da beraberinde getirmiştir. Bu durum sosyal politikalarda aşınmalar meydana getirmiş, ülkelerde süreç içerisinde emeğin reel gelirlerinde önemli aşınmalar yaşanmıştır. Neo-liberal uygulamalar bir çok ülkede ekonomik orta sınıf aleyhine sonuç vermiş, orta sınıf zayıflarken, sermaye sahiplerinin daha da zenginleşmesine yol açmıştır. Bu süreçte ülkelerin kendi içerisinde önemli eşitsizlikler ortaya çıkmaya başlamıştır. Bir tarafta çok zor koşullarda, kayıt dışı/informel şartlarda çalışan açlık sınırında yaşayan kesimler bulunurken, diğer tarafta küreselleşme sürecinde giderek zenginleşen küçük bir zengin sınıf son derece lüks standartlarda hayatlarını sürdürmektedir. Bu durumun liberal politikaların zirve yaptığı ABD gibi bazı ülkelerde çok daha çarpıcı yansımaları bulunmaktadır. Bir tarafta açlık sınırında sokaklarda yaşayan/yatan, metroları, kapalı alanları geceleri sığınma mekanı olarak gören milyonlarca insan bulunurken, diğer tarafta son derece üst ekonomik standartlarda yaşam süren zenginlerin sayısı artmaktadır. Küreselleşme süreci her düzeyde eşitsizliği giderek artıran bir süreç olma özelliği göstermektedir.

Küresel Şirket ve Sermayenin Yükselişi: Ulus Devlet, Finans Piyasaları ve Sosyal Politikanın Krizi mi?

Küreselleşme sürecine yöneltilen en büyük eleştirilerden birisini, çokuluslu sermayenin bu süreçte kuralları koyduğu ve bu kurallar karşısında ulusal hükümetlerin politika oluşturmakta yetersiz kaldığıdır. Enformasyon ağıyla finans piyasalarının 24 saat birbirine bağlı olduğu küresel bir ekonomide, uluslarüstü sermayenin çok kısa zamanda bulunulan ülkeyi terk edebilmesi sadece o ülkeyi etkilememekte, küresel krizlere neden olabilmektedir.

Çokuluslu şirketler, dünya sahnesinde ulus devletlerden çok daha sonra görünmekle birlikte, günümüz uluslararası sistemini etkileyen ve yönlendiren aktörlerin başında gelmektedir. Birleşmiş Milletler verilerine göre, dünyanın en büyük 200 çokuluslu şirketinin toplam kaynakları 7.1 trilyon ABD Doları tutarındadır. Dünyadaki ekonomik faaliyetlerin yaklaşık dörtte biri dolayında olan bu rakam, Birleşmiş Milletler üyesi 189 ülkeden 182'sinin toplam ekonomik büyüklüklerinden fazladır. Çokuluslu şirketlerin ihtiyaçlarını, çıkarlarını ve hedeflerini gözetmeyen bir uluslararası ekonomik sistemden söz etmek mümkün değildir. Çokuluslu şirketler, olağanüstü ekonomik güçlerinin bir yansıması olarak, uluslararası ilişkilerde de etkili olabilmektedir (Öztürk, 2001).

Dünya ihracatında önemli bir gücü elinde bulunduran küresel şirketlerin merkezleri özellikle üç bölgede odaklanmaktadır. Dünyanın en büyük 500 çokuluslu şirketinin dağılımı incelendiğinde bu şirketlerin yaklaşık %90'a yakınının ABD, Avrupa Birliği ve Uzak Doğu bölgesini merkez alarak faaliyetlerini yürüttüğü görülür.

Enformasyon ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, finans piyasalarındaki küresel iletişim, kambiyo rejimlerindeki liberalizasyon nedeniyle uluslarüstü sermayenin dünya finans piyasalarında kısa süreli giriş ve

çıkışlar yapabilmesi, ulusal ve küresel krizlerin yaşanmasına imkan vermektedir.

Uluslararası sermayenin ve çokuluslu şirketlerin yeni ekonomi nedeniyle mobilitésinin artması, bu şirketlere, kendilerine en cazip imkanları sunan ülkelerde faaliyet gösterme fırsatını tanımaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından, ülkenin gelişmesinde ve istihdam sorunlarının çözümünde, yabancı sermaye yatırımlarının önemli bir rol oynaması, ülkelerin çokuluslu şirketlere mali konularda cazip imkanlar sunmasına yol açmaktadır.

Uluslararası sermayenin ve küresel şirketlerin kuralları belirlediği, piyasaları biçimlendirdiği küresel ekonomide sosyal politikaların ve maliyetlerinin sorumluluğunu üstlenen çıkmamaktadır. Her ne pahasına olursa olsun ekonomik gelişme hedeflenirken, sosyal gelişmenin ve adaletin gözü ardı edilmesi eşitsizlik, yoksulluk ve dışlanma sorunlarının uluslararası boyut kazanmasını hızlandırmaktadır. Dolayısıyla (Selamoğlu, 2000, s:40):

- Eğitim ve sağlık alanlarında sorunlar yaşanmakta
- Doğanın tükenme hızı artmakta
- Çevre sorunları şiddetlenmekte
- Uluslararası çalışma standartları aşınmakta
- Gerçek ücretlerde gerilemeler gözlenmekte
- Çocuk işçi istihdamı artmakta
- İşten çıkarmalar yoğunlaşmakta
- İşsizlik sorunu yapılaşmakta
- Sosyal huzursuzluklar ve şiddet artmaktadır.

Selamoğlu'nun da değindiği gibi küreselleşme sürecinde çokuluslu şirketlerin yatırımları, özellikle sosyal politika uygulamalarında aşınmaları da beraberinde getirmektedir. Bu şirketler açısından ekonomik faydanın öne çıkması, birçok ülkenin bu şirketlere cazip ekonomik ve mali avantajlar sunması nedeniyle, bu şirketler kendilerine en büyük ekonomik fayda sağlayacak ve sosyal maliyet açısından sorun olmayacak ülke ve ortamları tercih etmektedirler. Küreselleşme sürecinde işgücü maliyetleri ve sosyal politikadan kaçınma avantajları nedeniyle birçok çokuluslu şirketin yatırımlarını Hindistan, Çin, Meksika, eski Doğu Bloğu, Uzak Doğu ülkeleri vb. ülkelere kaydardıkları gözlenmektedir. Ucuz işgücü maliyetleri ve sosyal maliyetlerin minimum düzeyde olması bu sürecin arkasında yatan nedenleri oluşturmaktadır. Bu ülkelerde çok düşük ücretlerle işçi çalıştıran - çoğu zaman çocuk ve kadın işgücünün de daha ucuz olması nedeniyle yoğun olarak kullanıldığı- son derece kötü çalışma koşullarına sahip, iş kazalarının sıklıkla yaşandığı, insana yakışır en asgari çalışma standartlarının çok uzağında bulunan işletmeler yaygınlık kazanmaktadır.

Küreselleşme sürecinde ülkelerde yaşanan ekonomik krizlerin bir bölümü, kısa süreli spekülâtif para hareketlerinden kaynaklanmaktadır. Çokuluslu şirketler ve sermaye kendilerine daha cazip imkanlar ve ortamlar sunan ülke ve finans piyasalarına çok hızlı geçiş yapabilmektedir. Ülkelerde çok uluslu sermayeye yapılan kısıtlamalar, kısıtlamanın yapıldığı ülke-

den çokuluslu şirket ve sermayenin çok kısa zamanda kaçmasına neden olmaktadır. Thurow, hükümetlerin iş dünyasına düzenlemeler getirdiği dönemin sona erdiğini belirtiyor. Faaliyetler için artık düzenleme getirilmeyen yerler seçilirken, çoğu kez insanların yer değiştirmesi de gerekmiyor. Sigorta ve finans faaliyetleri Bahama'larda veya Bermuda'da elektronik olarak gerçekleştirilirken, bunları yapanlar New York veya Londra'daki bürolarında oturmaya devam ediyorlar (Thurow, 1997, s: 107).

11 Eylül Sendromu: Dinsel Gerilimlerin, Ayrımcılığın ve Hoşgörüsüzlüğü Arttığı, Özgürlüklerin Kısıtlandığı Yeni Bir Süreç

11 Eylül 2001 tarihinde ABD'de İkiz Kulelere yapılan saldırı, dünyada uluslararası politika, hak ve özgürlükler açısından bir kırılma döneminin yaşanmasına neden oldu. Saldırının ardından küresel terörizm ile savaşı ön plana çıkaran ABD, özellikle Ortadoğu'ya yönelik askeri müdahaleler sürecini başlattı. Bu süreçte, Afganistan ve Irak' a yönelik harekâtlar düzenlendi. ABD, özgürlük, demokrasi, insan hakları söylemleri etrafında Ortadoğu haritasını yeniden şekillendirmeye yönelik eylemlerde bulundu.

11 Eylül sonrasında yaşanan gelişmeler, milyonlarca yabancıların ve azınlık grubunun yaşadığı ABD ve Avrupa'da "öteki"ni hedef alan saldırıların artmasına, azınlıklara yönelik ayrımcılığın kökleşmesine, özellikle Müslümanlara ve Arap kökenlilere yönelik saldırgan tavırların giderek artmasına yol açtı. Bu süreç sonrasında, gelişmiş ülkelerde İslam karşıtlığı yükselmekte ve Müslümanlara yönelik saldırılar yaygınlaşmaktadır.

11 Eylül süreci sonrasında yaşanan gelişmelerin küresel düzeyde din ve medeniyet çatışmaları ve gerilimlerine yol açabilecek potansiyellere sahip olduğu görülmektedir. Bu süreçte, Huntington'un medeniyetler çatışması teorisi sıklıkla gündeme gelmektedir. Huntington teorisinde özetle, global politikanın asıl mücadelesinin farklı medeniyetlere sahip grup ve milletler arasında geleceğine, medeniyetlerin çatışmasının global politikaya hakim olacağına vurgu yapmaktadır (Huntington, 2005). Süreç Medeniyet çatışmasından çok, özellikle İslam ve Hristiyanlık arasında yaşanan dinsel çatışmaların/gerilimlerin öne çıktığı bir durumu yansıtmaktadır.

11 Eylül sonrası ABD ve Batılı ülkeler tarafından İslam ve Müslümanlığın barbarlık, saldırganlık, şiddet ve terörizm ile eş değer tutulmaya çalışıldığı çok sayıda örneğe rastlanılmaktadır. Dünyada özellikle din merkezindeki gerilimlerin yakın gelecekte de yoğunluğunu devam ettireceğine işaret eden çok sayıda gelişme yaşanıyor.

Danimarka'da başlayan, sonrasında genişleyen, günümüzde de farklı olaylarla yansımaları devam eden karikatür krizi 11 Eylül süreci sonrasında din merkezli yaşanan gerilimlerin çok sayıdaki örneğinin en şiddetlilerinden birisini oluşturdu. Danimarka Gazetesi Jyllands-Posten'in 30 Eylül 2005 tarihinde Hz. Muhammed'le ilgili çeşitli karikatürleri sayfalarında yayınlaması, bu karikatürlerden bazılarının peygamberi aşağılayıcı vurgulamalara sahip olması ve bir tanesinin de peygamberi terörist olarak tasvir etmesi, nüfusunun büyük bölümü Müslüman olan çeşitli ülkelerde büyük tepkile-

re ve protesto hareketlerine neden oldu. Fransa, Almanya, Hollanda, İtalya, Norveç ve İspanya'dan değişik gazeteler Jyllands-Posten Gazetesine destek olmak amacıyla bu karikatürlere sayfalarında yer verdi. Karikatürlerin yayınlanması bu ülkelerde ifade özgürlüğü olarak değerlendirilirken, Müslüman nüfusa sahip ülkelerde İslam dinine hakaret olarak algılandı. Müslüman nüfusa sahip ülkelerde büyük protestolar, Danimarka ürünlerine boykot hareketleri başlatıldı. Gazete, sonraki süreçte özür dileyerek, karikatürlerin ifade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirildiğini ve İslam'a yönelik bir kampanya olmadığını belirtti. Bu kriz esnasında özellikle Batılı ülkelerde de basın ve ifade özgürlüğünün dini inançlara saygılı olması gerektiği yönünde sağduyulu birçok açıklamanın yapılmasına ve çok farklı platformlardan dini inançları yaralayan bu tür eylemlerin kınanmasına rağmen, olay özellikle 11 Eylül sürecinde din merkezli hassasiyetin daha da artmasına yol açtı.

Yaşanan bu gerilim aslında "düşünce özgürlüğü" kavramının batıda ve doğuda nasıl farklı bir anlam kazandığını gösteren güzel bir örneği oluşturmaktadır. Batı düşünce özgürlüğünün sınırlarını kutsal olanın da uç noktalarda eleştirilebileceği noktasında değerlendirirken ve bunun sanat, edebiyat vb alanlarda örneklerini yansıtırken, doğu düşünce özgürlüğünün sınırlarının insanların dinsel inançlarına saygı gösteren bir noktada durması gerektiğini savunan bir yaklaşımı benimsemektedir. Bu nedenle doğudaki eleştirel düşüncenin, din konusunda özellikle mesafeli bir eleştirel yaklaşımı benimsediği görülmektedir. Ayrıca, doğu toplumlarında din, özellikle gerilimli bir konu durumunda bulunmaktadır. Dinsel inanca saygısızlık olarak adlandırılabilir yaklaşım, büyük toplumsal gerilimlere neden olabilmektedir.

Karikatür krizi, batı toplumlarının doğu toplumlarına olan oryantalist yaklaşımını da yansıtmaktadır. Batı, doğuyu anlamadan görmek istediği bir forma sokmaya çalışmaktadır. Bu süreçte özellikle batılı ülkelerde, doğulu ülkelerin tepkisinin medeniyetten uzak, hoşgörüsüz, barbarlığa varan yaklaşımlar olduğu ileri sürülerek bu ülkeleri gerilikle suçlayan çok sayıda görüşe rastlanılmaktadır. Doğuyu anlamak yerine yargılamak yoluna gidilmekte ve doğunun da batı gibi düşünmesi beklenmektedir. Bu süreçte karşıdakini anlamaya dayalı diyalog platformlarının her alanda çoğalması mutlak bir zorunluluk arz etmektedir.

Küreselleşme ve postmodernite sürecinde öne çıkan, her türlü farklılığa hoşgörünün önemine yapılan vurgunun, 11 Eylül sonrası yaşanan süreçte güvenlik korkusuyla askıya alındığı görülmektedir. Güvenlik paranoyası nedeniyle özgürlüklerin ikinci plana atıldığı bir dönemle karşı karşıya bulunmaktadır. Bu dönem gelişmiş ülkelerde azınlık ve yabancılara yönelik ayrımcı politikaların yükselişe geçtiği bir süreci yansıtmaktadır.

Bu süreçte kendisini dışlanmış hisseden azınlıkların da tepkisi giderek büyümektedir. Özellikle Fransa'da 2006 yılında yaşanan göçmenlerin başlattığı Paris olayları ve protesto hareketleri buna örnek olarak verilebilir. 15 ve 17 yaşlarındaki iki gencin, Paris yakınlarındaki Clichy-sous-Bois Banliyösünde polisten kaçarken elektrik akımına kapılarak ölmesi, baş-

ka bir gencin de yaralanması sonucu büyük bir isyan başladı. Olay üzerine yüzlerce genç banliyöde araçları ve dükkanları ateşe verdi. Olay birçok banliyöye sıçrayarak, polisle çoğunluğunu göçmenlerin oluşturduğu isyancılar arasında yaklaşık bir ay süren çatışmalar yaşandı. Binlerce araç yakıldı, binlerce kişi gözaltına alındı ve tutuklandı. Dönemin İçişleri Bakanı olan Sarkozy, olaylar karşısında "sıfır hoşgörü" gösterileceğini açıklayarak göçmen ve yabancı işçi çocuklarını aşağılayan sert ifadeler kullandı. Dönemin Fransa Cumhurbaşkanı Jacques Chirac 8 Kasım 2005'te, şiddetin olduğu bölgelerde sokağa çıkma yasağı getirilmesine imkan sağlayan olağanüstü hal kanununun yürürlüğe konduğunu bildirdi. Olaylara katılan kişilerin büyük bir bölümü göçmen, işsiz ve kendilerini dışlanmış hissedenden kesimlerden oluşmaktadır. Yaşananlar o ülkenin vatandaşı olmalarına rağmen, "ötekileştirmeye", "işsizliğe", "toplumsal olanaklardan eşit şekilde faydalanamamaya" yönelik bir isyanı da barındırmaktaydı. Süreçte 11 Eylül sonrasında özellikle dinsel anlamda "öteki"ne yönelik hoşgörüsizliğin de rol oynadığı söylenebilir. İsyanı katılanların önemli bir bölümünü de Müslüman azınlıklar oluşturmaktaydı.

Avrupa'da, özellikle son dönemde yabancılara yönelik ayrımcı politikaların çok sayıda örneği değişik ülkelerde görülmektedir. Özellikle uluslararası arenada insan hakları ve özgürlüklere saygı konusunda dünyanın önde gelen ülkelerinden birisi olan Hollanda'da da bu durumun ilginç örnekleri yaşandı. Almanya, İsviçre, Danimarka, Fransa gibi ülkelerde etnik ve dinsel açıdan "ötekini" oluşturan gruplara karşı özgürlükleri kısıtlayan çok sayıda örneğe rastlandı. Özellikle Hollanda ve Almanya'da yabancılara yönelik olarak ev dışı alanlarda anadili konuşmanın yasaklanmasına yönelik uygulamalar birçok yerde ciddi şekilde tartışıldı. Bazı okullarda yabancı öğrencilere ders dışı saatlerde de ana dillerini konuşma yasağı getirildi.³ Alman vatandaşı olmak isteyenlere yönelik olarak uygulamaya sokulan vicdan testinde özellikle Müslümanlara yönelik bazı rahatsız edici sorular bulunmaktadır. Almanya Başbakanı Merkel'in, küreselleşme sürecinin en önemli unsurlarından birisi olan çok kültürlülüğün Almanya'da başarısız olduğuna yönelik açıklaması bu bağlamda önemlidir. Merkel "*çok kültürlü bir toplum tesis etme girişimlerinin tamamen başarısız olduğunu savunarak, bu yaklaşım 'fiyasko, tam bir fiyasko oldu'*" açıklamasını yapar (Sabah, 18 Ekim 2010). Çok kültürlülük küreselleşme sürecinin en öne çıkan unsurlarından birisidir. Çok kültürlülük politikasının başarısızlığı çözüm olarak ülkenin ulusal kültür politikalarının diğer farklı etnik/dinsel/kültü-

3-Hollanda'da sokakta ana dil yasağından sonra, Almanya'da da benzer bir tartışma yaşandı. Bazı eyaletler, okullarda sadece Almanca konuşulması zorunluluğu getirdi. Yasağın ülke geneline yayılması talepleri yükselince, başta Türkler olmak üzere yabancılar ayaklandı. Türk dernek temsilciler, sınıfta Almanca zorunluluğunu normal karşıladıklarını ancak teneffüslerde, okul bahçesinde ve okul gezilerinde anadil yasağının ayrımcılık olacağını söyledi. Öğretmenler Birliği'nin entegrasyonu hızlandırmak için aldığı karar, Berlin'de Türkler'in yoğun olduğu Herbert-Roover ortaokulunda başladı. Türkler'e uygulanan ve büyük tartışmalara yol açan "vicdan testinden" sonra alınan anadil yasağı politikacılardan tepki gördü. (Sabah, 27 Ocak 2006) Bu uygulamalar özellikle bu ülkede yaşayan, ama anadilleri dışında başka bir dil bilmeyen azınlıklardan oluşan çok sayıda insan açısından trajik komik bir durumu yansıtır. Özellikle Avrupa'da demokrasi standartları, hak ve özgürlükler açısından çok üst bir konumda bulunan Hollanda'da bu uygulamaların ortaya çıkması hak ve özgürlüklerin ne kadar ince bir çizgide olduğunu göstermesi açısından düşündürücü.

rel unsurlara dayatılacağı çözüm önerilerini de beraberinde getirmektedir. Böyle bir yaklaşım ise içerisinde din/etnisite temelinde farklılık ve azınlıkların baskı altına alınacağı süreçleri taşımakta, gerilim ve çatışma riskini artırmaktadır.

Gallup'un ABD'de Müslümanların nasıl görüldüğü konusunda yaptığı kamuoyu araştırması, çarpıcı sonuçlar ortaya koymaktadır. Araştırmaya katılan Amerikalıların yüzde 39'u, Müslümanlara karşı duygular ve önyargılar beslediğini kabul etmekte, yüzde 39'u Müslümanların "özel bir kimlik belgesiyle" dolaşması gerektiği şeklinde görüş belirtmekte, yüzde 41'lik bir grup, Müslümanların havaalanlarında daha yoğun güvenlik aramalarından geçmesi gerektiğini savunmakta, yüzde 31'i, bindikleri uçakta bir Müslüman gördüklerinde rahatsızlık duyduklarını, yüzde 22'si de Müslüman komşu istemediklerini dile getirmektedirler. Müslümanlara yönelik bu yaklaşımın izleri birçok gelişmiş ülkede görülmektedir (Sabah, 11 Ağustos 2006). Sürecin tersi olarak 11 Eylül sonrası izlenen politikalar nedeniyle tüm dünyada ABD karşıtlığının da yükselişe geçtiği görülmektedir. 11 Eylül sonrası süreç din merkezli gerilim olasılığının yükseldiği bir döneme karşılık gelmektedir.

Yaşanan süreçler ayrımcılığı artıran, milliyetçiliği, ırkçılığı ve dinsel gerilimleri yükselten bir durum yaratmaktadır. Hoşgörü ve çok kültürlüğün en yüksek olduğu ülkelerde dahi, en ufak bir kıvılcım ve provokasyon, Müslüman ve Hristiyan gruplar arasında dinsel çatışmalar yaşanabilecek bir ortama yol açabilmektedir. Hem uluslararası düzeyde, hem de ülkelerin kendi içinde azınlıklara, yabancılara, Müslümanlara karşı hoşgörüsüzlüğün, ön yargıların ve dine dayalı gerilimlerin artacağı bir dönemle karşı karşıya bulunmaktadır. Yaşanan gelişmeler hem küresel düzlemde, hem de ulusal düzlemlerde toplumsal gerilimleri ve huzursuzlukları artıran bir durumu ortaya çıkarmaktadır...

Küresel Kültür Temelli Sorunlar

Küreselleşme süreci, ekonomik ve siyasal yönleriyle olduğu kadar kültürel boyutuyla da önemli tartışmaları beraberinde getirmektedir. Küreselleşme ekonomik, siyasal ve kültürel unsurların süreci birlikte şekillendirdikleri bir yapı özelliği göstermektedir. Bu nedenle ekonomik ve siyasal faktörlere aşırı vurgu yapıp kültürü ihmal eden bir yaklaşım, içinde eksiklikler barındırmaktadır.

Küreselleşme süreci, kültürel boyutuyla incelendiğinde, kültürel etkileşimin önceki dönemlerle karşılaştırılamayacak ölçüde arttığı bir durumu yansıtmaktadır. Günümüzde internet ve iletişim teknolojileri küresel haberleşme ve etkileşimi yerel sınırların çok ötesine taşımaktadır. Haberdar olma ve etkileşim açısından zaman ve mekan sınırları iyice zayıflamaktadır.

Güney Afrika'da yapılan bir dünya kupası dünyanın en ücra köşesinde izlenebilmekte, Dünya basketbol şampiyonası Türkiye'den bütün ülkelere ulaştırılmakta, Londra moda haftası vasıtasıyla dünya modasından son gelişmeler takip edilebilmekte, sanal müzeler vasıtasıyla dünyanın bir çok ye-

rindeki sanat eserleri görülebilmekte, sinema alanında ortaya çıkan bir film aynı anda tüm dünyada izlenebilmekte, Dünyanın herhangi bir yerinden yerel ve ulusal medyaya ulaşmakta, elektronik kütüphaneler (bir çok üniversite, öğrencilere binlerce kaynağa bedava ulaşma imkanını sağlamakta) bilgi sınırlamalarını ortadan kaldırmakta, chat/msn/skype küresel sohbeti mümkün kılmakta, muhalif gruplar seslerini internet vasıtasıyla dünyaya duyurabilmektedirler. Bu tip yüzlerce örnek verilebilir. Kısaca, özellikle bilgiye ulaşma, kültürel etkileşim ve haberleşme açısından önceki dönemlerle kıyaslanamayacak bir zaman ve mekan kırılması yaşanmaktadır.

Küreselleşmenin kültürel boyutu⁴ irdelendiğinde en önemli tartışma küresel kültür-yerellik bağlamında ortaya çıkmaktadır. Küresel kültürel etkileşimin küresel düzeyde kültürel bir benzeşme/homojenlik yarattığına yönelik vurgulamalar çok sık yapılmaktadır. Bu süreçte dünyanın her yerinde giyim, beslenme, eğlence, müzik vb. tüketim alanlarında ortak kültürel beğenileri olan geniş bir kitle bulunmaktadır. Yani kültürel anlamda bir küreselleşmeden bu anlamda söz etmek mümkün gözükmemektedir. Ekonomik açıdan hakim gücü oluşturan Amerikanın süreci belirleyiciliği, diğer ülkelerle karşılaştırıldığında çok daha büyüktür. Dolayısıyla sürecin Amerikanlaşmayı ifade ettiğini savunan çok sayıda görüş de bulunmaktadır.

Bu sürecin ortaya çıkmasında ekonomik ve kültürel küreselleşmenin karşılıklı etkileşiminden söz etmek mümkün gözükmemektedir. Küresel bir kültürün yaratılması tüketimin küresel bir piyasaya yayılması anlamına da geliyor. Bu süreç, uluslarüstü sermayenin ekonomik küreselleşmenin yayılmasını tetikleyen, dünyayı küresel bir pazar olarak gören anlayışınca desteklenmektedir.⁵

Sarıbay, kültürel olgu olarak küreselleşmenin iki boyutuna dikkat çekmektedir. Birincisi, globalleşme öncü Batı toplumlarının (giyim tarzında, dili konuşmada, günlük davranışta yansımalarıyla) Batı-dışı toplumlarca maddi bir tüketimde bulunur gibi tüketilmesini içeren bir benimsemeyi içerir. Sarıbay bu olguyu tüketimcilik olarak tanımlamaktadır. İkincisi, küreselleşme kültürel farklılığı ön plana çıkartarak Batı-dışı toplumları kültürel yaratıcılığa yöneltme olasılığına sahiptir. Yerel kültür öğeleri girilen etkileşim sonrasında yeni kültürel pratiklerini oluşturabilirler (Sarıbay, 2004, s: 41-42). Bu iki zıt boyut küreselleşme sürecinin kültür boyutunda paradoksal bir gelişmeyi yansıtmaktadır. Bir yanda özellikle tüketim boyutunda küresel bir kültür yaşanmakta, diğer yanda ise bu etkileşim sonrasında yerel kültür yükselişe geçmekte ve yerel kültürün yeni unsurları ortaya çıkmaktadır.

Küresel bir kültürün ve tüketim kalıplarının yaratılmasında medyanın da büyük etkisi bulunmaktadır. Medyanın da teşvikiyle tüketmenin kendini ifade etmede öne çıktığı, insanların ne kadar tüketirse o kadar varolduğunu hissettikleri bir durum yaşanmaktadır. Bu durum hedonist, narsisist

4 -Küreselleşme ve kültür ilişkisi açısından ayrıntılı bilgi için bakınız Robertson, 1999; Tomlinson, 2004 .

5 -Küresel ortak bir kültürün yaratılması, bu kültürü tüketecek küresel bir pazar anlamına da geliyor. Süreç uluslarüstü sermayenin daha da yayılmasını sağlıyor. Tam bir karşılıklı besleyiş söz konusu. Merkezi gelişmiş ülkelerde bulunan çok sayıda uluslarüstü şirket bu ortamdan besleniyor.

yeni bir kişilik yapısını öne çıkarmaktadır.⁶ Küreselleşme sürecinde tüketim yapının aşırı vurgu, bu kişilik yapısının oluşmasında önemli bir etkidir. Bu kişilik yapısında tüketmenin verdiği hazlara, gelip geçici olana (tüketimin sürekli değişmesi gerekmekte, sabitlik küresel ekonominin krizine yol açabilir, bu nedenle sürekli tüketen birey önemli), an'a önem veren bir kişilik yapısı öne çıkmaktadır.

Rosenau bu kişilik yapısını postmodern birey olarak nitelemektedir. Rosenau'ya göre postmodern birey "gevşek ve esnektir, duygulara ve içsel-leştirmeye yöneliktir ve kendin ol diye özetlenebilecek bir tavrı benimser. Kendi toplumsal gerçekliğini kuran, kişisel bir anlam arayışını sürdüren ama arayışları sonunda ortaya çıkan şeyin hakikat iddiasında bulunmayan aktif bir insandır. Fantezi, mizah, arzu kültürü ve anında tatmin ister. Geçici olanı kalıcı olana tercih ettiğinden (bugün için) bir yaşa ve yaşat tavrıyla yetinir. Planlanmış şeylerdense kendiliğinden oluşan şeylerin yanında kendini daha rahat hisseden post-modern birey geleneğe, antikalaşmış olana (genelde geçmişe), egzotik olana, kutsal olana, sıra dışı olana ve genel ya da evrensel olana karşı yerel olana büyük bir merak duyar. Post-modern bireyler kendi hayatlarıyla, kendi kişisel tatminleriyle ve kendi tanıtımlarıyla ilgilidirler. Evlilik, aile, kilise ve millet gibi eski bağlılıklar ve modern yakınlıklarla pek ilgilenmedikleri için daha çok kendi ihtiyaçlarını karşılamaya yönelirler" (Rosenau, 1998, s: 98). Hiçbir bağlılığa önem vermeyen, sadece kendi hayatını yaşayan, tükettiği kadar varolan bir birey anlayışı öne çıkmaktadır. Burada, tamamen tüketim talepleri etrafında örgütlenen, öncelikle de bu talebi daima doyumsuz tutmaya odaklanmış ve dolayısıyla da edinilen her türlü alışkanlığın kemikleşmesini önleyen ve daha yoğun duygular ve yepyeni tecrübeler için tüketicinin iştahını kabartan bir piyasa da insanların bu davranışlarına çanak tutmaktadır (Bauman, 2000, s: 24).

Baudrillard'a göre sistem insanlara emekçiler, tasarrufçular olarak değil, ama gitgide daha çok tüketiciler olarak ihtiyaç duymaktadır. Emegin üretkenliği giderek teknoloji ve örgütlenmenin, yatırım giderek şirketlerin payına düşmekte; günümüzde bireyin birey olarak gerekli ve hemen hemen yeri doldurulamaz olduğu yer tüketici konumu olmaktadır (Baudrillard, 1997, s:93).

Tüketim insanların kendilerini ifade etme biçimi olarak ortaya çıkmaktadır ve "tüketebildiğin kadar varsın" sloganı yeni insanı tanımlamaktadır. Küreselleşme sürecinde tüketimin toplumsal alanda merkezi bir önem kazandığı söylenebilir. Tüketim, insanın sosyal statü ve saygınlık kazanma araçlarından birisi haline gelmeye başlamıştır. Bu bağlamda marka takıntısı sosyal ilişkilerde öne çıkmanın unsurlarından birisi haline gelir. Kullanılan araba, gidilen tatil merkezleri, yapılan sporlar - ki özellikle tenis, kayak ve golf son dönem Türkiye'sinde geçmişinde bu sporlara hiçbir ilgisi olmayan çok sayıda insanın sadece sosyal prestij kazanmak amacıyla yaptığı

6 - Özellikle gençler arasında hedonist ve narsisist kişilik yapısının oluşum süreci daha hız kazanmaktadır. İnternet ve bilgisayar kullanımının çok küçük yaşlara düşmesi, aileyle geçirilen zamanın yerini TV'lerin ve sosyal medyanın alması, bütün bu süreçlerin tüketimi kışkırtması bu durumu tetiklemektedir.

sporlar olarak öne çıkar - giyilen markalar, gidilen mekanlar sosyal prestij sağlamanın araçları olarak öne çıkmaktadır.

Aşırı tüketim, küreselleşme sürecinde toplumsal yapı açısından özellikle de az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çok ciddi sorunlar yaratmaktadır. Gelişmiş ülkeler kadar üretmeyen, çalışma disiplini de olmayan bu ülkelerde, tüketim vurgusunun bu kadar yaygınlaşması özellikle genç nüfus açısından ciddi sorunları barındırmaktadır. Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından aşırı tüketim istek ve tutkusunun bazı sonuçları olarak şunlar sayılabilir:

■ İşsiz olan ve herhangi bir vasfı da olmayan kesimler arasında yasadışı işlere yönelme artmaktadır. Mafyalaşma, suç çeteleri yaygınlık kazanmaktadır.

■ Çalışarak yaşamını sürdürme, becerilerini geliştirme, iş süreçlerinde disiplin vb. kavramların yerine kısa yoldan köşe dönme, iş süreçlerinde cemaat/siyaset/hemşerilik/ tanıdık ilişkilerine dayalı olarak yükselme öne çıkmaktadır.

■ Andy Warhol'un 1968 yılında dile getirdiği "gelecekte herkes 15 dakikalığına şöhret olacak" söyleminin yansımaları günümüzde görülmektedir. Tüketim toplumunda görünmenin ve şöhretin belirleyici unsurunun medya olması nedeniyle herkes şöhret olmak amacıyla medyada gözükmeye çalışmaktadır. Yeteneğe, bilgiye, çalışmaya, liyakata dayalı bir varolma yerine, medyada görünerek şöhret olma günümüzde hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerde ön plana çıkmaktadır. İnsanlar şöhret olmak ve medyada görünebilmek için her türlü yola başvurmaktadırlar. Kısa yoldan şöhret olma yolunu açacağına inanılan televizyon yarışmalarına ve şovlarına katılım büyük rağbet görmektedir. "Görünüyorsan varısın" yaklaşımı öne çıkmakta, görünen de çok çabuk tüketilmekte ve sürekli olarak tüketilecek yeni aktörler aranmaktadır.

■ Özellikle medyanın kıskırttığı tüketim kalıplarına ulaşma ve şöhret olma tutkusu ailede çözümlerin yaşanmasına ve ahlaki normların klasik işlevlerinin aşınmasına neden olmaktadır.

■ İnsanlar kazandıklarından çok daha fazlasını tüketmeye yönlendirilmekte, bu süreç medya ve ekonomik sistem tarafından desteklenmektedir. Bu durum İntihar, boşanma, psikolojik bunalım, suça sapma vb. çok sayıda toplumsal etkiye sebep olmaktadır.

■ Tüketim her alana yayılmıştır. Sadece markalar değil, bağlılıklar da ilişkiler de tüketilmeli ve yerine yenileri konulmalıdır. İlişkilere, evliliklere, çalışanlara (ya da işyerlerine), cemaatlere, partilere, aileye olan bağlılıklar azalmakta, bireycilik ve egoizm yükselmektedir.

■ Her şeyin tüketimle ifadesini bulduğu bir yapıda, hiçbir zaman rahat tüketim imkanlarına sahip olamayacak (iş, eğitim, yetenek, ortam vb. nedenlerle) insanlar üzerinde süreç, büyük bir psikolojik baskı ve tatminsizlik yaratma potansiyeline sahiptir.

Küreselleşme süreci, içerisinde paradoksal olarak yerel kültürel unsurların yükselişini de beslemektedir. İnsanlar küreselleşmeden tam anla-

mıyla kaçınamasa da, özellikle kültürel açıdan kendi yerel kültürüne vurgu yapan unsurları daha da öne çıkarmaktalar (Gerçi küreselleşme sürecinde, yerel kültürel unsurların büyük bir bölümü de meta haline getirilip, tüketim unsuru olarak -otantizm vurgusu altında gözlemci kadınların bir köşede gözleme yaptığı lokantalar, türkü barlar, geleneksel yerlerin dokusunun korunup turizm merkezleri haline getirilmesi, Sema gösterilerinin eğlence yerlerinde ve alışveriş merkezlerinde sergilenmesi vb. birçok uygulamada görüldüğü gibi- sermayeye dönüştürülmektedir). Küreselleşme sürecinde dünyanın birçok yerinde din, dil, müzik, giyim, yemek vb. yerel kültürel unsurların öne çıktığı bir süreç de yaşanmaktadır.

Önümüzdeki süreçte, küresel kültürel unsurların yaygınlaşacağı ve küresel düzeyde kültürel benzeşmenin daha da hızlanacağı bir dönem yaşanacaktır. İnternet, yazılı ve görsel medya bu süreci daha da hızlanacaktır. Kültür endüstrisi, giderek küçülen ve ucuzlayan teknolojinin de etkisiyle etki alanını her geçen gün artırmaktadır. Bu süreç küresel anlamda benzer giyim, beslenme, eğlence vb. tüketim alışkanlıklarına sahip kitlenin sayısını artıracaktır. Bu bağlamda küresel benzeşmenin hızı artacaktır. Tam anlamıyla bu süreçten kaçınamasa da, yaşanan etkileşim sürecinde bir sentez yaparak kendi yerel unsurlarına vurgu yapan, bu unsurları öne çıkaran insanların sayısında da önümüzdeki dönem artış yaşanacaktır. Benzeşme ve farklılaşma küreselleşme sürecinde birbirlerini besleyen unsurlar olarak önümüzdeki süreci şekillendireceklerdir.

Küresel Sorunlar Karşısında Mevcut Yapıların Yetersizliği: Küresel Düzeyde Yeni Kurumların Oluşum İhtiyacı

Küresel düzeyde yaşanan sosyal sorunları, gelir dağılımı eşitsizliklerini, uluslararası sermayenin neden olduğu küresel krizleri giderecek ve oluşan küresel piyasaların kurallarını koyacak, sosyal politika uygulamalarında küresel ortak bir standart sağlayabilecek uluslararası kurumların oluşumuna yönelik arayışlar ve mevcut kurumlara yönelik ciddi eleştiriler ve tartışmalar devam etmektedir.

Ulusal hükümetlerin uluslararası sermaye ve çokuluslu şirketler karşısında politika oluşturmada yetersiz kalmasına karşın, dünya finans piyasalarında yaşanan krizi engelleyebilecek küresel düzeyde kurumlar henüz oluşmuş değil. Nitekim Giddens, Dünya Bankası, IMF ve GATT gibi kurumların günümüzdekilerle değil, 1920'li ve 1930'lu yıllarda ortaya çıkan ekonomik krizlerle baş etmek üzere kurulmuş teşkilatlar olduğunu belirtmektedir (Giddens, 2000a, s: 167). BM açısından durum değerlendirildiğinde ise, BM'nin artık birçok uluslararası sorunda, soruna çözüm getiren değil, veto hakkı bulunan ülkelerin kendi aralarında ulusal ve bölgesel çıkarlarına dayalı olarak politika ürettikleri, kendi aralarında uzlaşma arayışının hakim olduğu bir kurum haline geldiği görülüyor. Çok sayıda bölgesel ve ülkeler arası çatışmada BM en basit kınama kararlarını dahi alamamaktadır. BM güvenilirliğini önemli ölçüde kaybetmektedir ve bu yapısı itibarıyla küresel sorunlara çözüm getirici bir fonksiyon taşımaktan çok uzaktır.

Mevcut kurumlar, günümüzde finans piyasalarında yaşanan krizlere çözüm bulamamaktadırlar. Uluslararası sermayenin kontrol edilememesi ve tek tuşla bulunulan ülkeyi terk edebilme mobilitesinin yüksekliği, küresel düzeyde tartışılan önemli konulardan birisidir. Çözüm olarak önerilen, uluslararası para hareketlerinin uluslararası vergilendirmeye kontrol altına alınması ve yabancı sermayeye belli koşullarda izin verilmesi gibi yöntemlerin uygulanabilirliği, ülkeler arasındaki eşitsizlikler de dikkate alındığında mümkün gözükmemektedir.

Küreselleşme süreciyle birlikte ulus devletin konumuna yönelik tartışmalarda şiddetlenmektedir. Ulus devletin karar alma sürecini etkileyen çok sayıda aktör, küreselleşme sürecinde devreye girmiştir. İnsani Kalkınma Raporunda ulusal hükümetlerin üstünde bir otorite olarak Dünya Ticaret Örgütü, birçok ülkeden daha büyük bir ekonomik güce sahip olan çokuluslu şirketler, küresel gönüllü kuruluşlar (NGOs) ve ulusal sınırları aşan diğer gruplar küreselleşme sürecindeki yeni aktörler olarak ifade edilmiştir (HDR 2000). Küreselleşmenin, ulus devletin uluslararası alandaki gücünü sınırlayan ve çokuluslu şirketlerin, hükümet dışı örgütlerin, araştırma ve düşünce kuruluşlarının ve medya kartellerinin uluslararası alandaki güçlerini artıran etkisi sonucunda, sivil toplum kuruluşlarının, bilim adamlarının, yazarların, akademisyenlerin, başka bir deyişle " bireylerin" uluslararası ilişkileri etkileme ve yönlendirme olanağı da eskiye oranla artmıştır (Öztürk, 2001). Küreselleşme sürecinde değişik alanlardaki sivil toplum kurumlarının etkilerinin arttığı bir gerçekse de, bu kurumların özellikle ekonomik ve politik etkileri olan önemli küresel sorunlara etkili bir çözüm getirecek, ulusal hükümetlere baskı uygulayacak bir yaptırım gücüne ve yapılanmaya sahip olmadıkları görülmektedir.

Günümüzde küreselleşme sürecinde yaşanan sorunların giderilmesine yönelik küresel ve ulusal düzeyde çözüm arayışları öne çıkmaktadır.

ÇÖZÜM ARAYIŞLARI

Özellikle finans piyasalarında yaşanan ve etkileri küresel düzeyde görülen krizlerin engellenmesine yönelik olarak ciddi arayışlar söz konusu. Küresel düzeyde kuralların ve kurumların oluşturulmasında ciddi bir belirsizlik var. Bu konuda ulus devletler tek başlarına yetersiz kalmaktadırlar. Nitekim çokuluslu sermaye ulusal engellerle karşılaştığında kendisine çok daha cazip imkanlar sunan başka bir ülkeye hızlı bir şekilde gidebiliyor. Dünya Bankası, IMF, Dünya Ticaret Örgütü gibi kurumlar da uluslararası krizlere çözüm bulmada ve kuralları oluşturmada çok yetersiz kalıyorlar. Bu kurumlar, çoğu kez oluşan sorunların temelindeki kurumlar olarak görülmekte ve yıllık toplantılarında küresel düzeyde muhalefet hareketleriyle karşı karşıya kalmaktadırlar.

Küresel kuralların oluşturulmasında ve krizlerin çözülmesinde küresel bir yönetişimin kurulması ve ülkelerin küresel düzeyde belli konularda işbirliği yapması, getirilen bir öneri. Ama yakın bir dönemde küresel yönetişimin yapısının ve kurumlarının nasıl oluşacağına yönelik belirsizliğin gi-

derilmesi ve bu yönetişimin etkin bir yaptırım gücünün devletler üzerinde oluşması mümkün görünmemektedir. Ayrıca halen mevcut bulunan ve krizlerde etkin olması beklenen bazı uluslararası kurumların yönetim yapılarına bakıldığında, uluslararası bir katılımı kararların alınacağı bir mekanizmanın yerine, ekonomik ve siyasal ağırlığı olan birkaç ülkenin karar mekanizmalarında belirleyici olduğu görülüyor (BM, IMF, Dünya Bankası gibi günümüzün etkin kurumları bunlara örnek olarak verilebilir). Bu durum oluşturulabilecek yeni küresel oluşumların karar mekanizmaları için iyimser bir beklenti içine girilmesini de engellemektedir.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki refah farkı ve eşitsizliğin giderek artması birçok ülkede küreselleşmeye olan tepkileri artırmaktadır. Enformasyon teknolojilerini kullananların küreselleşme sürecinde avantaj kazanması, bu teknolojilere ve alt yapıya sahip ülkelerin gelişmiş ülkeler olması, aradaki gelişmişlik farkını açmaktadır. Küreselleşme sürecinde hem gelişmiş ülkelerde, hem de gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde bu sürece tepkiler yükselmekte ve içe kapanmaya yönelik sesler gelmektedir. Milliyetçi partilerin ve ırkçı hareketlerin yükselişine bu süreçte tanık olunmaktadır. Gelişmiş ülkelerden, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere yönelik olarak dolaylı ve doğrudan yardımların artması küresel huzursuzlukları azaltmada izlenebilecek bir yoldur. Özellikle G8 toplantılarında da gündeme gelen ve BM politikaları açısından da önem taşıyan yoksul ülkelerin borçlarının silinmesine yönelik son birkaç yılda önemli adımlar atıldı. Ayrıca az gelişmiş ülkeler için birçok gelişmiş ülke ticarete gümrük duvarlarını kaldırdı. Bu tür benzeri örnekler özellikle son dönemde artmaya başladı. Buna rağmen özellikle bu süreçte hem sermaye, hem de teknoloji ve insan gücü açısından çok geride bulunan birçok Afrika ve üçüncü dünya ülkesinin durumu karamsar gözükmektedir. Ayrıca ticari ve bölgesel blokların oluşması, bu blokların dışında kalan ülkelerin durumunu çok daha güçleştirmektedir.

Ayrıca günümüzde küresel rekabette öne geçmenin temel anahtarları olan bilgiye dayalı sektörler açısından duruma bakıldığında Afrika ülkelerinin ve az gelişmiş ülkelerin durumu daha da karamsar gözüküyor. Bilgi ekonomisinde ve üretiminde olmazsa olmaz koşul olan ar-ge kurumları, eğitim, teknoloji kullanımı açısından gelişmiş ülkelerle az gelişmiş ülkeler arasında uçurum her geçen gün açılmaktadır.

Küreselleşme sürecinde gerek çokuluslu şirketlerin etkisi, gerekse rekabette avantaj sağlamanın bir yolu olarak sosyal politika tedbirlerinin özellikle gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde dikkate alınmadığı bilinmektedir. Küresel düzeyde ortak çalışma standartları oluşturulmasına yönelik ciddi politikalar izlenmekte ve kararlar alınmaktadır. Ama ülkeler arasındaki faktör fiyatları arasındaki dengesizlik, az gelişmiş ve gelişmiş ülkelerde bulunan yüksek işsizlik oranları, yine bu ülkelerde açlık sınırında bulunan milyonlarca insan, ortak çalışma standartlarının uygulanmasını mümkün kılmamaktadır. Gelişmekte olan ülkeler kendilerine dayatılan çalışma standartlarını gelişmelerinin önüne engel olarak konulduğunu düşünerek reddetmektedir. Yakın zamanda da, küresel düzeydeki faktör fiyatları arasındaki

büyük dengesizlik nedeniyle, sosyal politika açısından küresel standartların izlenmesi ve bunu izlemeye yönelik ciddi yaptırımları uygulatabilecek küresel kurumların oluşması mümkün görünmemektedir.

Faktör fiyatları arasındaki bu dengesizlik gelişmiş ülkelerdeki birçok işin ucuz işgücünün bulunduğu yerlerde yapılmasına ya da ucuz işgücünün (Hintli ve Rus mühendislerinin gelişmiş ülkelerde istihdam edilmesi örneğinde olduğu gibi) gelişmiş ülkelere transferini beraberinde getirmektedir. Bu durum gelişmiş ülkelerde de ücretleri ve istihdamı etkilemektedir. Ayrıca az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde milyonlarca çocuk, ucuz işgücü olmaları nedeniyle çok kötü koşullarda informal sektörlerde çalıştırılmaktadır. Milyonlarca işsiz olduğu, gelir dağılımının son derece kötü olduğu, milyonlarca insanın yoksulluk ve açlık sınırında olduğu ülkelerde, önümüzdeki dönemlerde de sosyal haklarda ve politika uygulamalarında ciddi sıkıntıların yaşanılacağını söyleyebiliriz.

İstihdamdaki dönüşümlerin devam etmesi, hayat boyu süren işlerin ortadan kalkarak iş sürelerinin kısalması, önümüzdeki dönemde de işsizlik sorununun devam etmesine ve yeni iş imkanlarının ortaya çıkmasına neden olacaktır. Üretimdeki yapısal dönüşümler sonucunda, en vasıflı çalışanlar dahi sürekli bir işsizlik riskiyle beraber yaşamak durumunda kalmaktadır, bu durum belirsizliğin istikrar kazandığı bir süreci beraberinde getirmektedir. Bu belirsizlik, toplumsal huzursuzlukların süreklilik gösterdiği bir durumu yaratmaktadır. Ve istihdamda yaşanan bu yapısal değişimin neden olduğu sorunların giderilmesi, yakın dönemde kolay görülmemektedir.

Küresel düzeyde yaşanan birçok gelişmenin sendikaların gücünü zayıflatmış ifade etmiştik. Sendikalar, geçmişten farklı olarak yeni işlevler yüklenmek zorunda kalacaklardır. Bilgi işçileri ve yeni ekonominin yükselişi yakın dönemde sendikaların güç kaybının devam etmesine neden olacaktır. Sanayi toplumunda altın çağlarını yaşayan sendikaların geçmişte işçilere sağladığı maddi, sosyal ve psikolojik katkıların benzerini bulundukları konum nedeniyle yakın dönemde geniş ölçekte sağlamaları mümkün gözüküyor. Küreselleşme sürecinde sendikaların gücünü kaybetmesi, iş hayatında işçinin güvencesiz kalmasını ve yönetim merkezli politikalar karşısında zayıf konuma düşmesini de beraberinde getirmektedir. Bu durum çalışanların geleceğe yönelik işsizlik, belirsizlik ve güvensizlik kaygılarının da artmasına neden oluyor.

Tarihsel süreç analiz edildiğinde özellikle sanayileşmenin vahşi bir şekilde yaşandığı ilk dönemlerinde de işçilerin savunmasız ve işveren karşısında güçsüz bulundukları sürece şahit olunuyor. Yaşanan süreçler sonrasında iş barışının bozulması, işçilerin örgütlenmesi, devletin politikalarında yaşanan değişimler nedeniyle çalışanların haklarının öne çıktığı yeni bir döneme giriliyordu. Günümüzde yaşanan süreç biraz sanayileşmenin ilk dönemini hatırlatıyor. Vahşi bir neo-liberal dönemin yaşanması, bu süreçte çalışanlarının haklarını koruyan sendikaların zayıflaması, yönetim merkezli politikaların iş hayatında yükselişi çalışanların zayıf olduğu bir dönemi öne çıkarıyor. Orta dönemde sosyal sorumlu küreselleşmenin öne çıkacağını, devlet politikala-

rında sosyal politikaya yönelik ciddi düzenlemelerin gerçekleşeceğini, çalışanların haklarını koruyan sendikaların (günümüzdekinden çok daha farklı örgütlenme ve yönetim anlayışlarıyla) değişen çalışma ilişkisi ve şartlarına uyum gösteren yeni işlevler yüklenerek etkilerini artıracaklarını düşünüyoruz. Orta dönemde çalışan haklarına yönelik önemli düzenlemelerin olacağını düşünsek de, yakın dönemde neo-liberal politikaların etkisi, çalışma hayatındaki değişim, sendikaların gücünü kaybetmesi gibi nedenlerle çalışanların geleceğe yönelik güvensizlik, belirsizlik, risk ve işsizlik korkusunda artışlar olacağını ve bunu önleyecek mekanizmaların da oluşmadığını ifade etmek gerekiyor.

Özellikle 11 Eylül süreci sonrası, küresel düzeyde din merkezli gerilimlerin ve huzursuzlukların yaşanması, değişik dinlere sahip ülkelerin her düzeyde değişik platformlarda bir araya gelmelerini ve birbirlerini anlamalarını zorunlu kılmaktadır. Bu yönde çabalar devam etmekle birlikte bu çabaların yaygınlaştırılması gereklidir. Özellikle Türkiye ve İspanya'nın önderliğinde yürütülen ve BM'ce de desteklenen dünyadaki Müslüman, Hristiyan ve Yahudi toplumlar arasında yakınlaşmayı sağlamayı amaçlayan "Medeniyetler İttifakı" gibi projelerin yaygınlaşması gerekmektedir.

Küresel sorunların çözümü için ülkelerin yanında, çok uluslu işletmeler, sendikalar ve diğer hükümet dışı örgütleri de kapsayacak şekilde, farklı grupların temsilcilerinin yer aldığı bir küresel forumun ve zenginlerle yoksulların karar sürecinde bir arada temsil edildiği bir küresel yönetişimin tesisinin gerekli olduğu belirtilmektedir (Bozkurt 2000b, s.111). Yukarıda da belirtildiği gibi şimdilik böyle bir küresel yönetişimin kurum ve kurallarının belirlenebileceği bir yapılanmanın çok uzağında bulunmaktadır.

SONUÇ

Küreselleşme süreci, bu süreçte ortaya çıkan küresel sorunlar ve bunların giderilmesine yönelik çözüm arayışları önümüzdeki dönemde de birçok platformda tartışılacak konuların başında gelmeye devam edecektir.

Küresel sorunların çözümüne yönelik olarak önerilen küresel yönetim sisteminin yapısının oluşturulması, kurumların katılacağı bir küresel karar alma sürecinin ülkeler arasındaki faktör fiyatları ve gelişmişlik düzeyindeki durumları itibariyle yaptırım gücünün olması yakın zamanda mümkün gözükmemektedir.

Yaşanan sorunların ortaya çıkardığı sosyal huzursuzluklar ve küreselleşme sürecine tepkiler özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde giderek artmaktadır. Özellikle küresel piyasalardaki kuralların belirsizliği, küresel kurumların oluşmaması ve mevcut kurum ve ulusal hükümetlerin de küresel düzeydeki sorunların çözümünde yetersiz kalması yakın dönemde küresel sorunların çözümüne yönelik arayışları hızlandıracaktır.

Günümüzdeki gelişmelere bakıldığında küreselleşme sürecinde, özellikle gelir dağılımı adaletsizliği ve eşitsizlik yönünden sanayileşmenin ilk dönemine benzer bir şekilde anarşik ve kaotik bir durumun yaşandığı ve sosyal sorunların da giderek arttığı görülmektedir.

Çokuluslu sermaye küreselleşirken, emeğin (çok az bir kesim dışında) küreselleşmesinden söz etmek mümkün değil. Küreselleşme sürecinde hemen hemen bütün ülkelerde işverenlerin bilinçli bir sendikasızsızlaştırma yönündeki politikaları, işyerlerinin küçülmesi, taşeronlaşma vb. uygulamalar izlenen sosyal politika uygulamalarında gerilemelere yol açtı.

Üretimin yapısında meydana gelen değişimler sonucunda istihdamın yapısında ve şekillerinde ciddi sorunlar yaşanmaya başlandı. İşsizlik oranları arttı. Yeni teknolojilerce yaratılan yeni işlerin süreleri çok kısaldı. Dolayısıyla çalışanların sürekli bir işsizlik korkusuyla yüz yüze kalmaları küreselleşme sürecinin temel unsurlarından oldu. Bu süreçte güvensizlik, belirsizlik, risk faktörü her alanda arttı.

Ayrıca özellikle günümüzde küreselleşme yanında bloklaşmanın hız kazandığı ve dünyanın yeniden şekillendirildiği bir dönem yaşanmakta. Amerika, Avrupa ve Asya'da stratejik yeni bloklaşma girişimleri görülmektedir.

Günümüzde insan hakları, demokrasi, hukuk gibi söylemlerin yerine, güvenlik kaygısı nedeniyle özellikle gelişmiş ülkelerin kendi içindeki farklılıklara, azınlıklara (özellikle Müslüman azınlıklara) paronayak baskıcı bir yaklaşımın yerleştiği söylenebilir. Bu durum küreselleşme sürecinin, farklılıkları, yerellikleri ve azınlıkları teşvik ettiği şeklindeki argümana ters düşen bir gelişmeyi yansıtmakta. Ve güvenlik kaygısı nedeniyle yapılan uygulamalar küresel düzeyde din ve medeniyet gerilimlerine yol açabilecek potansiyellere sahip.

Ayrıca zenginliğin önemli kaynaklarından olan petrole hakim olma bağlamında, Ortadoğu ve Asya'da yeni düzenlemelere gidilmekte, bu bağlamda yaşanan gelişmeler küresel anlamda sorun, huzursuzluk ve çatışmaları da yaratma potansiyelini beraberinde taşımaktadır. Bu gelişmeler ışığında önümüzdeki dönemde küresel terör, bölgesel çatışmalar, etnik ve dinsel gerilimlerin küresel huzursuzluklara yol açacağı görülmektedir.

Küreselleşme süreci açısından önümüzdeki döneme bakıldığında, küresel sorunların her alanda artacağı ve bu sorunlara yönelik çözüm arayışlarının da hızlanacağı söylenebilir.

ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ

Prof. Dr. Aşkın KESER

I.

ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİMİ VE ÇALIŞMA KAVRAMI

İşletme içindeki tüm insan ve grupların davranışlarını tüm boyutlarıyla inceleyen disiplindir. Çalışma psikolojisi, çalışan insanın karşılaştığı sosyal-ruhsal ve duygusal sorunlara çözüm arar. Dolayısıyla çalışan bireyi, oluşturduğu grup ve örgütü bütün halde ele alır ve yabancılaşan insanı yeniden yaratma düşüncesi ön plandadır.

ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİNİN AMACI

- Çalışan ve çalıştıran arasında bütünleşme olgusu yaratmak
- Çağdaş yönetim anlayışı
- Ekonomik-sosyal-insancıl amaç
- Örgüt amacı ile birey amacını eşleştirmek
- Sosyal barışı sağlamak

ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİNİN ÖNEMİNİ ARTIRAN UNSURLAR

- İşletmelerin fiziksel ve ekonomik anlamda büyümeleri,
- Endüstri alanındaki teknolojik gelişmelerden çalışanların psiko-somatik bütünlüğünün olumsuz etkilenmesi,
- Endüstri çarkının insanı ezmesi, kendi benliği ve değerine yabancılaşması.

ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİNİN İŞLEVLERİ

- Çalışanlara mesleki danışmanlık yapmak,
- Personel seçimine ait yöntem ve test teknikleri geliştirmek,
- Personel değerlendirme ve işin gerektirdiği performans analizlerini yapmak,
- Eğitim yöntemleri ve programları geliştirmek,
- İnsan ve makine sistemleri arasında uyum sağlama,
- Örgütte iyi bir iletişim sistemi kurmak ve insan ilişkilerini geliştirmek,
- İş stresi, işçi sağlığı, işçi güvenliği, iş kazası ve meslek hastalıkları üzerinde çalışmak,
- Ödül ve teşvik ve katılım sistemi kurmak.

II. ÇALIŞMA VE BİREY

İnsanın yaşam sürecinin önemli bir bölümünü kapsayan ve bu süreçte çoğunlukla yetişkinlik döneminin temel gelişimsel görevlerinden biri olarak kabul edilen çalışma; kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek

vermesi ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından tatmin sağlaması durumudur (Alptekin ve Said, 2001).

Yetişkinlik dönemi ile birlikte, birey iş ve meslek yaşamına adım atmaktadır. Bu süreç bireyin, yaşam süresinde önemli bir yer tutmaktadır. Bu sürecin başlamasıyla uzun yıllar süren ve emeklilik süreciyle tamamlanan, çalışma yaşamına girilmiş olur. Bundan böyle birey, yaşamının önemli bir dilimini kapsayacak "çalışma yaşamı"nda yer alacaktır.

Çalışma yaşamı insan yaşamında önemli bir yere sahiptir; çünkü insan yaşamının yaklaşık üçte biri çalışarak geçer ve bu faaliyetle birey, hayatının devamlılığını sağlar. Çalışma ile birey sadece maddi kazanç (ekonomik anlamda gelir) elde etmekle kalmaz, bir yandan da yaptığı işten mutluluk elde etmesi, başarı kazanması ve tatmin olması gibi manevi kazanımlar elde eder. Yapılan araştırmalara göre insanların uyku dışındaki vakitlerinin (günün yaklaşık %70'i) işleriyle uğraşarak geçirdikleri sonucu ortaya çıktığı dikkate alınırsa, işin bireyin yaşam bütününde olumlu ya da olumsuz etki etme gücü ortaya çıkacaktır (Özsoy, 2002, s.106). Şayet, çalışma bireyin yaşamında önemli bir parçaysa hayal kırıklıkları veya iş yaşamındaki olumsuzluklar, bireyin psikolojisini önemli düzeyde etkileyebilmektedir (Bartolome ve Evans, 2001, s.58).

İnsan için çalışma, ekonomik ve psikolojik boyutu dışında, sosyal boyuta da sahiptir. Çalışma, toplumla birleşip bütünleşmek, toplumda yer ve rol sahibi olmak, saygınlık kazanmak için gerekli olan temel toplumsal kurumların başında gelir (Köknel, 1998, s.248). Çalışma mekânı bireyin, isteyerek ya da istemeyerek içinde bulunmak zorunda kaldığı bir sosyal alandır. Çalışma yaşamının anlamı üzerindeki düşüncelerde uzun yıllar çalışmanın ekonomik ve toplumsal işlevleri üzerinde durulmuştur. Oysa iş ve işyeri, aynı zamanda sosyo-psikik ihtiyaçlara cevap veren, kişinin gelişmesine katkı sağlayan önemli bir merkez hüviyetindedir (Tınar, 1996, s.7). Dolayısıyla, çalışma insan yaşamında merkezi bir yere sahiptir.

İnsanlar, içinde yer aldığı çalışma ortamlarıyla geleceği organize ederler, diğer insanlarla ilişki kurarlar, gruplar arası etkileşimi sağlarlar ve geniş bir sosyal çevre inşa ederler. **Adler** "çalışma"yı hayatın önemli sorunlarından biri olarak ele alır. Bu sorun gelip geçici olmayıp, sürekli bireyin karşısına çıkan zorlayıcı isteklerde bulunan kaçınılmaz bir sorundur (Adler, 2000, s.33).

Çalışma insan yaşamında birçok safhayı etkilemektedir. Bu özelliği çalışmayı tüm toplumlarda temel ilgi noktası haline getirmektedir. İşyeri kimi zaman bir el sanatları ustasının tezgâhta çalıştığı mekân olabilir, kimi zaman sabahtan tarla süren çiftçinin tarlası ya da bir fabrika; ancak neresi olursa olsun sonuç olarak bireyin kendisini çok önemli olarak gördüğü bir merkezi yaşam alanıdır (Gamst, 1995, s.1). Çalışma yaşamında başarı ve güdülenmenin, dolayısıyla bireysel verimliliğin en önemli koşullarından birisi, çalışan insanın işine, çalışma yaşamına bakışı ve değerler sistemi içinde ona verdiği önemdir (Tınar vd, 1997/1, s.27).

Çalışmanın birey açısından önemine Dubin ve Mannheim farklı bir açıdan yaklaşmışlardır: "Çalışanlar, eğer anlamlı bir çalışma beklentisinde olmazlar ise, toplum içinde yabancılaşmaya giden yolu izlemek için yeşil ışık yakılaca-

ğı aşıkârdır" demektedirler (Grint, 1998, s.31). Bu noktada çalışmanın belirli bir beklenti ve amaç çerçevesinde gerçekleştiriliyor olmasının, çalışmaya anlam kazandırdığını söylemek mümkündür. Dolayısıyla "İnsanlar niçin çalışırlar?" ya da "İnsanları çalışmaya yönelten unsurlar nelerdir?" sorularına cevap bulmak, çalışmanın birey açısından anlamını kavrayabilmek, anlayabilmek adına önemli olacaktır.

Bireyi Çalışmaya Sevk Eden Unsurlar

Çalışma, modern dünyada sağladığı gelir yönüyle, ekonomik ve psiko-sosyal faydaları ile bireyin yaşamında vazgeçilmez öneme sahip bir olgudur. Çünkü bu kavram, bireyin yaşamında her zaman önemli yere sahip olan, aile, serbest zaman, toplumsal çevre ve dini faaliyet aktivite gibi yaşamın önemli parçaları ile yakından ilişkilidir (Quintanilla ve England, 1996, ss.515-516; Harpaz, 1990, s.75).

İnsanların niçin çalıştıklarına yönelik düşünsel rasyonelleştirme sürecinde şu maddeler öne çıkmaktadır (Rose, 2003, s.508):

■ İnsanın yeme-içme ve barınma gibi doğal ihtiyaçlarını finanse etmesi gerekmektedir.

■ İnsanın diğer gereksinimleri için de paraya ihtiyacı vardır.

■ Bireyler gelecekleri için para biriktirme ihtiyacı hissederler.

■ Bireyler işlerini severler.

■ Bireyler kariyer sahibi olmak isterler.

■ Bireyler çalışmanın, yaşamlarının doğal bir parçası olduğunu düşünürler.

İnsanın bir iş sahibi olması ya da çalışmak istemesinin temelinde kuşkusuz öncelikle geçim kaygısı, bunun da gerisinde yaşamını sürdürme dürtüsü bulunmaktadır. Acaba insanda doğuştan "çalışma ihtiyacı" denilebilecek bir güdünün varlığından söz edilebilir mi? Güdülenme ve öğrenme kuramları alanındaki araştırmalar, çalışma güdüsünün doğuştan değil, ancak ikincil bir konuda, sosyal yaşamda öğrenilmiş güdülerden olduğu tezini daha çok desteklemektedir. İnsanın doğuştan "boş durmama", "bir faaliyette bulunma" yönünde davranış eğilimi içinde olduğu "Aktivasyon Kuramı"na ilişkin araştırmalar tarafından ortaya konulmuştur. Ancak, bu faaliyetin ne ölçüde ve hangi yönde olacağı, büyük ölçüde sosyal çevreden alınan değerler sistemi ve uyarılar tarafından belirlenmektedir (Tınar, 1996, ss. 6-7).

İnsanların niçin çalıştıkları konusunda pek çok neden ileri sürülebilecektir. Ancak çalışmanın insan mutluluğunun, yaşam doyumunun, ruh sağlığının temellerinden biri olduğuna kuşku yoktur (Onur, 1997, s.143). Çalışma isteğinin önemli nedenlerinden biri de kuşkusuz bu yöndeki toplumsal beklentilerdir. "Topluma yararlı insan olmak", "başarılı olmak" gibi hedefler sosyalleşme süreci içerisinde her insanın içselleştirdiği, toplumsal rolünün bir parçası olarak algıladığı yaşam çizgileridir (Tınar, 1996, s.7).

İnsan ömrünün büyük bir kısmı işinde ve işyerinde geçtiğine göre, işi sadece ekonomik yönleriyle ele almak, psikolojik ve toplumsal değerini dikkate almamak, çok eksik bir görüş olur. Bireylerin çalışmaya yönelmelerinin gerekçeleri olarak, iyi bir gelire sahip olma, önemli kişi olma hissine ve başarma duygusu-

na sahip olma sıralanabilir (The External Contexts of Work, 2002). Bireyleri çalışmaya yönlendiren faktörler nedensellik ölçütünde incelendiğinde Ekonomik, Psikolojik ve Toplumsal olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir.

Ekonomik Nedenler

Bireyin ekonomik gelir elde etmek amacıyla çalışmasına dayanmaktadır. Birey sadece kendi ihtiyaçlarının karşılanması için değil, aynı zamanda bakmakla yükümlü olduğu kişiler için de çalışmak ve gelir elde etmek zorundadır. Bireyin para kazanmak için çalıştığı bilinen bir gerçektir (Bize ve Milhaud, 1999, s.10). Dolayısıyla bireyin zorunlu ihtiyaçlarını temin edebilmek amacıyla çalışmaya önem verdiğini görmek mümkündür. Çalışma, sadece ekonomik amaçla değil, bireyin pek çok farklı ihtiyaç, gereksinim ve beklentilerini karşılamak için de gerçekleştirilmektedir.

Psikolojik Nedenler

Belirli bir işi yapmak insanın belirli bir zamanını alacağı için çalışma yaşamı psikolojik açıdan önemlidir. İnsan zamanını bir şekilde geçirmek zorundadır. Bu zamanı nasıl geçireceği bir takım koşullara bağlı olarak kendi seçimine bırakılmıştır. Bireyin çalışma esnasında bir takım başarılar elde etmesi, psikolojik tatmin elde etmesine yol açar ve kişisel saygınlığını pekiştirir. Bu tatmin sadece iş yaşamında kalmayıp, genel yaşam tatminine de olumlu bir şekilde yansır. Dolayısıyla bireyler bir takım psikolojik doyum ve beklentilere dayalı olarak çalışmaya yönelmektedirler.

Toplumsal Nedenler

Toplumsal açıdan bakıldığında çalışma, insanın bir iş ortaya koyabilmesi için diğer bireylerle etkileşimi ve hiyerarşik bir düzen içinde belli bir statüye ulaşmasıdır (Aytaç, 2005, s.14). Toplumsal nedenler ile kişinin çalıştığı grupla ilişkileri ifade edilmektedir (Tredgold, 1992, ss.95-105). Toplumsal nedenleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

Üye olma duygusu: İnsan yabancılık hissettiğinde, bir gruba bağlı olmanın değerini daha iyi anlar, Hawthorne araştırmalarındaki bulgulardan biri, verimlilikte grup etkisinin son derece önemli olduğudur.

Kendini Belirtme ve Değer Yargısı: Kişinin, grubunca kabul edildikten sonra, kişiliğini belirtmeye başlaması grubunun duygularına saygılı olmaya devam etmesi şartıyla yerinde olur. İş, kişinin yeteneklerini çökertecek nitelikte olsa bile, insan kendisini göstermede başka yollar bulabilir. Çalışma saatleri dışında da bireyler bir takım roller üstlenebilmektedirler. Bu roller, bir klüpte, ailede veya her tür grupta benimsenebilir; böylece çalışanın hiç olmazsa işyeri dışında kendini birey olarak hissetmesine imkân verir. Böylece birey sosyal bir değer kazanabilir.

Grup Morali: Grubun bütün ihtiyaçları karşılanırsa, grup düzenli bir bütün haline gelir ve morali (iç güveni) yükselir. Belli yönde ortak çaba, ortak amaçlar ve ortak başarı duygusu, üyeleri daha sıkı bir şekilde birbirlerine bağlar.

Maddi Güvenlik Duygusu: Maddi güvenliğin bazı şekillerde sağlanmasına

yönelmiş çabalar, günümüzde çalışanların çoğunu işe isteklendirmektedir.

Yeterlik Kıvancı: Yaratıcı bir işten veya teknik yeterlilikten dolayı gurur duyma, iyi bilinir ve "işinin ustası" bireyi hoşnutluğa taşır.

Düzen Duygusu: Çalışmada belli bir düzenin olması, ya da işin tek düzen oluşu, nadiren olarak işe isteklendiren etkenler arasında sayılmıştır.

Sahip Olma Eğilimi: Bazı kişiler için, sahip olunan şey değerinden dolayı değil de, sahibine veya ailesine toplumsal yönden itibar sağladığı için istenir.

TARİHSEL PERSPEKTİFTE ÇALIŞMA KAVRAMI

Tarihin ilk dönemlerinden günümüze değin çalışma, insanların isteyerek ya da istemeyerek, bağımsız olarak ya da bir kişiye ve organizasyona bağlı olarak gerçekleştirdikleri bir eylemdir (Çakır, 2001, s.25). Çalışmanın anlamına ilişkin bilgiler incelendiğinde bulguların dönemlere göre farklılaştığı ve bu farklılaşmanın da pek çok değişkene bağlı olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın anlamını kavramak açısından tarihsel sürecin irdelenmesi önemli görülmüştür. Tarihsel süreç, Pre-Endüstriyel Dönem, Endüstriyel Dönem ve Post-Endüstriyel Dönem olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır.

Pre-Endüstriyel Dönemde Çalışma

Endüstri devrimi öncesi dönemde iş, bütün ev halkının tek bir ekonomik birim halinde bir arada çalışarak, evde ya da tarlada yapılır ve üretilen de köyde ya da çiftlikte tüketilirdi. İş ve ev hayatı birbiriyle kaynaşmış, iç içedir (Toffler, 1981, s.70). Dolayısı ile bu dönemde, herkes kendi gereksinimi için mal üretmekteydi. Bu bakımdan pek çok insan için, üretmek ve tüketmek, tek bir yaşam işlevi olarak birbirleriyle kaynaşıp bütünleşmiştir. Endüstri öncesi dönemde, halkın çok küçük bir bölümü piyasaya bağlı olup, büyük çoğunluğu bunun dışında yaşamıştır.

Pre-endüstriyel dönemin ilk aşamalarında ücretli çalışmadan söz edilemez. Çalışmaya, toplumsal değerler açısından olumlu bakılmamakta, hatta çalışma aşağılanmaktadır. Bu dönemin filozofları "çalışma"nın, köle sınıfına özgü, aşağılık hissi veren bir kavram olduğu konusunda hem fikirdirler. Pre-endüstriyel dönemde çalışma; insanların ücret almadan, doğrudan doğruya kendileri, aileleri ve mensup oldukları topluluklar için yaptıkları işlerdir. Endüstriyel Dönemde ise bunun tersi geçerlidir. Mal ve hizmet piyasa için üretilmiştir (Toffler, 1981, s.331).

Pre-endüstriyel dönemin "doğal insan"ı için çalışma, geçimi sağlamak amacıyla gerçekleştirilen bir süreçtir ve asla "toplumsal bütünlük" unsuru olmamış ve "özel alan"a hapsedilmiştir. Çalışma ancak endüstriyel dönemde endüstrileşmenin etkisiyle, toplumsal hayatta merkezi bir önem kazanmıştır (Bozkurt, 2000, s.19).

Pre-endüstriyel dönem, oldukça geniş bir zaman dilimini içermesi nedeniyle kendi içinde de dönemlere ayrılarak incelenmesi uygun olacaktır. Bu dönemi kendi içerisinde üç gruba ayırmak mümkündür:

■ İlkel Toplumlarda Çalışma

■ Köleci Toplumlarda Çalışma (Onuncu Yüzyıla Kadar Olan Dönem)

■ Feodal Toplum Düzeninde Çalışma (Onuncu Yüzyıldan Endüstri Devrimine Kadar Olan Dönem)

İlkel Toplumlarda Çalışma: İlkel toplumlarda insanlar, besin toplama, savunma ve üreme fonksiyonlarını yerine getirmekteydi. İlkel toplum düzeni içinde insanlar, toplayıcılık ve avlanmaya ilişkin bilgileri, kısaca çalışmaya yönelik kavramları, işaretleri aktarmaya başlamışlardır (Lordoğlu vd., 1999, s.7).

Bu dönemde çalışma ve toplumsal hayat arasında gerçek bir işbirliği vardır. Bu işbirliği topluluğun tüm üyelerince gerçekleşmektedir. Topluluğu oluşturan bireyler, geçinebilmek için işbirliği yaptıkları için çalışma, herkesin katıldığı bir etkinlik olmuştur. Bu nedenle, birey varlığını ancak topluluğun üyesi olarak sürdürebiliyordu. İnsanların yalnızca besin toplayarak ve avlanarak varlıklarını sürdürebildikleri bu dönemde, emeğin ortaklaşa kullanılması, bir yaşama koşulu-ydu. Bu yaşam biçiminde çocuklar, yiyecek toplamada kadınlara yardım ediyor, erkekler avlanıyor, yaşlılara yönetiyor ve denetliyordu (Aydoğan, 2000, s.32).

Köleciler Toplumlarında Çalışma: Köle emeğinin ortaya çıkışı aslında ilkel toplum yapısındaki mülkiyet ilişkilerinin sertleşmesi ve üretim ilişkisinde bunun belirleyici bir işleve sahip olması sonucu ortaya çıkmıştır. Köle emeğine dayalı üretimin gelişmesi, Roma İmparatorluğu döneminde altın çağını yaşamıştır. Bir üretim biçimi olarak kölelik ve köle kullanımı emeğin yarattığı değerin başka biri tarafından el konulduğu ve bu yaratılan değere el koymanın kurumsal hale getirildiği toplumsal olguyu açıklamaktadır (Lordoğlu vd., 1999, s.7).

Kölelik düzeni uzun bir çağı kapsamıştır. Kölelerin kişisel servet ve özgürlüklere ulaşmaları hemen hemen olanak dışıdır. Kısacası bu dönemde çalışma, sadece kölelere ait olan bir aktivite olarak gelişmiş; kölelerin dışındaki vatandaşlar, düşünme ve siyasal katılım gibi sosyal içerikli faaliyetlerle uğraşmışlardır. Dolayısıyla bu faaliyetler, bireylerin ağır koşullarda çalışmalarını gerektirmediği için bu vatandaşlar, kölelere göre özgür kabul edilmiştir. Bu vatandaşlar özgür bir şekilde yaşamakta, köleler ise bedenleriyle ağır bir çalışma içinde yer almışlardır (Talas, 1992, s.24; Erkul, 1983, ss.44-45).

Feodal Toplum Düzeninde Çalışma: Feodal toplum düzeni onuncu yüzyıldan endüstri devrimine kadar olan dönemi kapsamaktadır. "Feodal Düzen" in karakteristik özelliği dağınık beyliklerdir. Her bir beylik yüksek bir tepeye kurulmuş bir şato, şatonun etrafında yerine göre oldukça büyüyen bir arazi ve bu arazi üzerinde tarım yapan insanlardan oluşur (Erkul, 1983, s.46).

Feodal toplum yapısı içinde emek ilişkilerinin temel unsuru; toprak mülkiyetine dayalı olmasıdır. Bu dönemde çalışanlar serflerdir. Diğer bir ifade ile bu dönemde Antik Çağ'ın köleleri serfleştirilmiştir denilebilir. Özetle, bu dönemde mülkiyet, bir yanda serflerin emeğinin egemenlik altında tutulduğu toprak mülkiyeti, diğer yanda küçük bir sermaye sayesinde, kalfaların emeğini yöneten kişisel emeğe dayanmaktadır (Marks-Engels, 1992, s.52). Serfler mal değildir, alınıp satılamaz ancak üzerinde yaşadığı toprağa ve toprağın sahibine bağılıdır ve toprağı işlemek ve ekip biçmekle sorumludurlar.

Ticaretin az olduğu feodal toplumda üretim evde yapılmaktaydı. Malikâneye bağılı serfler ve zanaatkârlar, üretimlerini hem kendileri için hem de lord ve ailesi için yaparlar ve tüketirlerdi (Aydoğan, 2000, s.55). Bu dönemde de çalışma aşagılanan, feodal bey için yapılan bir iştir.

16. yüzyıldan 18. yüzyılın sonlarına kadar olan dönemde feodalite düzeni yıkılarak yerine kuvvetli idari merkezler kurulmaya başlanmıştır. Kurulan kuvvetli idari merkezleri yönetenler, hükümdarlar, ticaret ve endüstrinin gelişmesini istediklerinden toplum içinde rahatlık sağlamak amacıyla korporasyon sistemini teşvik etmişler ve toplulukların zenginleşmesine önem vermişlerdir. Devlet, bir ekonomik birlik niteliği taşıyan korporasyon sistemini tanıdığından, sanatın icrası için meslek örgütüne girmek zorunlu hale gelir. Meslek örgütleri, imal edilen malların niteliklerini belirler, ustaların pazarla, kalfa ve çıraklarla ilişkilerini tayin eder ve düzenlerdi. Sermaye sahibi olmak ve işyeri açabilmek için meslekte uzun yıllar çırak ve kalfa olarak çalışmak gerekiyordu. Bu meslek örgütleri, getirilen ortak ilkelerle birlikte, "lonca" olarak adlandırılmıştır. Loncalar içerisinde usta, kalfa ve çırak hepsi aynı meslek mensubu olarak birlikte yer alırlar; ancak örgütün idaresi tamamen ustalara bırakılırdı. Bu sistemde çalışan ve çalıştıran ayrı ise de, çalışan ve çalıştıran bir arada çalışırdı. Sistem iyi ve kötü taraflarıyla bir ekonomik ve sosyal sistem olarak üretim ve iş ilişkileri düzenleyerek endüstri dönemine kadar devam etmiştir (Erkul, 1983, ss. 49-50).

Endüstriyel Dönemde Çalışma

1768'de **James Watt**'ın buhar makinesini bulmasıyla başlayan ve daha sonra adeta bir sembol halinde kullanılan endüstrileşme süreci, birçok alanda ekonomik, sosyal ve siyasi nitelikte değişim getirmiştir. Endüstrileşme sürecinde özellikle, 18. yüzyılın ikinci yarısında yaşanan gelişmelerin bir milat olduğu ileri sürülse de, aslında bu tarihten çok önce de endüstri ve ticaret toplumsal hayatta varlığını sürdürmekteydi (Zencirkıran, 2005, s.15).

Endüstri devrimi denilen şey, gelişen teknoloji sonucu el emeğinin makinelleşmesi, buhar ve elektrik kuvvetinin makinelere, başka bir deyişle endüstriye uygulanmasıyla gelen o güne kadarki üretim tekniğinden çok farklı bir üretim biçimiyle başlayan yepyeni bir çağın adıdır. Endüstri Devrimi; "Sade anlamı içinde, küçük zanaat, tezgâh ve atölye üretiminin yerine yeni buluşların getirdiği teknik ve makinelerle donatılmış fabrika üretimine geçilmesi, başka bir deyişle, yeni bir enerji kaynağı olan buhar gücünün harekete geçirdiği makinenin; insan, rüzgâr, su, hayvan gibi doğa enerjisinin yerini almasıdır." (Talas, 1992, s.36; Ekin, 1989, ss.1-4).

Endüstri Devrimi sonrası dönemin ortak özellikleri şunlardır (Aron, 1997, ss.65-67):

■ İlk olarak, işletme köklü bir biçimde aileden ayrılmıştır.

■ İkinci olarak, endüstri toplumu orijinal iş bölümü modelini getirmektedir. Endüstri toplumu sadece köylüler, tüccarlar, meslek sahipleri, ekonomi kesimleri arasında zarureti değil; modern endüstri toplumlarının en belli başlı özelliklerinden biri olan, işletme içindeki teknolojik işbölümünü de zorunlu hale getirmiştir.

■ Üçüncü olarak, bir endüstri toplumu sermaye birikimini gerektirir. Endüstri medeniyeti, sermayenin çoğalması için her işçiyi önemli bir sermaye üzerinde çalışmaya zorlar.

■ Dördüncü olarak, işverenin yatırımlarını genişletebilmesi amacıyla sermayeye ihtiyaç duyduğu andan itibaren rasyonel hesaplama olgusu gündeme gelir. Yani işletmeler, sermayeyi yenilemek ve çoğaltmak için sürekli olarak en düşük maliyete ulaşmak ister.

■ Nihayet beşinci olarak da, işyerine işçilerin toplanması meselesidir. Bütün endüstri toplumları, üretim araçlarının ferdi mülkiyeti ve işçi kitlelerinin teşkilatlanması ile uğraşırlar.

Endüstri devrimi ile iş tarladan ve evden fabrikaya taşınmış, büyük halk kitleleri iş aramak için kentlere göç etmeye başlamıştır. Üretim tarlalarda yapılmak yerine, kentlerde yoğunlaşmıştır. İşgücü, kitle halinde kırsal alandan, durmaksızın büyüyen endüstri sektörüne göç etmiştir. Kentler, endüstriyel hareketle birlikte, çok büyük cazibe merkezleri haline gelmiştir. Hareketli büyük kalabalıklar ufacık yerlere tıkmışlar ve böylece eski köyler boşalmıştır. Fabrika bacalarıyla çevrili yeni endüstri merkezleri ortaya çıkmıştır (Giddens, 1994, s.15). Endüstriyel dönemde çalışanların fabrikalara toplanması, çalışmaya sevk edilmesi de kolay olmamıştır. Tarlalarda çalışan ve kendi isteği ile üreten bireylerin toplu olarak kapalı mekânlara taşınması zaman almıştır. Çalışmanın yüceltilmesinin üstlendiği görev küçümsenmeyecek düzeydedir. **Toffler**'in deyişiyle "endüstri uygarlığı, günlük yaşamı, makinelerin işleyişinin ritmine uydurarak, uyku saatini, iş saatini, oyun saatini senkronize etmiştir." (Toffler, 1981, s.307).

Bu dönemin çalışma tarzı endüstrileşme öncesi çalışmaya göre daha disiplinli, daha fazla kurallara dayalı bir sistemi ve yoğun bir sınai işgücünü ifade etmekteydi. Bu sınai işgücü, makinenin bir parçası haline gelmekte, ondan istenen, artık en basit, en yeknesak ve en çabuk elde edilmiş bir iş yapma alışkanlığı olmaktaydı. Dolayısıyla, imalat işini karakterize eden ihtisaslaşmış işgücü hiyerarşisi, otomatik fabrikada sadece makinenin icap ettirdiği mekanik işi yapan bir çalışma şeklinde, ortadan kaybolma ve tek bir kategoriye dönüşme eğilimi gösterir. Bu dönemin temel özellikleri aşağıdaki gibidir (Kerr vd., 1983, ss.68-69):

- Aşırı işbölümünün mevcudiyeti,
- İşin bilimsel olarak örgütlenmesi,
- İşçi sınıfının ortaya çıkması,
- Aşırı rasyonalitedir.

Bu dönemde, çalışma adeta zorunlu bir etkinliğe dönüştürülmüş ve bireylerin alternatifsiz kalarak çalışmaları sağlanmıştır. Hem uzun çalışma saatleri, hem de ağır çalışma temposu, bireylerin bu dönemde karşılaştıkları önemli sorunlar olarak dikkat çekicidir. Bu durum, köleci toplumlarda çalışan kölelerin çalışma şekillerine yakın bir çalışma tarzını yansıtır nitelikteydi. Sadece yoğun bir şekilde çalışmaya programlanan birey, bu konuda düşük ücret politikaları ile bir şekilde işe bağımlı hale getirilmiştir.

Sonuç olarak, endüstriyel dönemde çalışma bir bütün olarak toplumun merkezinde cereyan eden bir faaliyete dönüşmüş, fabrikalar çalışmanın yürütüldüğü mekânlar olmuştur. Protestan etik anlayışı, çalışmayı sadece kendisi için üreten insanların, köylülerin, zanaatkarların fabrikalara taşınması, çalışmayı yaşamlarının merkezine taşımalarında etkili bir araç olmuştur. Endüstriyel dönemde çalışma o denli yüceltilmiştir ki bireyin yaşamının tamamına yakını kapsayan ve onu kendi emeğine yabancılaştıran bir sürece dönüşmüştür.

Post-Endüstriyel Dönemde Çalışma

Post-endüstriyel dönem, endüstri devrimi sonrası, son yüzyılın ikinci yarısında ortaya atılan bir kavramdır. 1950'lerden itibaren dünyada yaşanan hızlı değişim, endüstriyel dönemin sona erip post-endüstriyel döneme geçildiğini göstermekteydi. Dünya üzerinde büyük fabrikalara dayalı üretimin, ağır sanayinin hâkimiyetindeki sermaye hareketinin giderek hizmetlere dayalı ekonomiye ve daha sonra da bilgiye dayalı ekonomiye geçmesi, post-endüstriyel döneme geçildiğini işaret eden gelişmelerdi. Sektörel dağılım, üretim tarzı, işgücünün yapısı endüstriyel dönemden farklılaşan yönleri ile post-endüstriyel döneme geçişi doğruluyor idi. Yani işgücünün çehresi çok ciddi anlamda değişim yaşamakta idi. Özellikle teknoloji pek çok işin yapılış şeklini değiştirirken, kendisini yeniliklere uyduran, geliştiren bir işgücü önem kazanıyordu (Mumphrey, 1969, s.1).

Geçmişte modern/endüstriyel toplumların tanımlanmasında, geleneksel toplum toplumlarının referans noktası olarak kullandığı şekilde, bugünde post-endüstriyel toplumları tanımlarken, modern/endüstriyel toplumlar kullanılmaktadır. Bilindiği şekilde yapısal unsurlar açısından yaklaşıldığında, endüstri toplumları, endüstriyel mal üretiminin egemen olduğu toplumlardır. Sermaye birikimi, büyük ölçekli işletmeler, vasıfsız ya da yarı vasıflı mavi yakalı işgücü, sınıf çatışmalarının, püritan etiğin, çalışma disiplinin, rasyonelleştirmenin baskın olduğu toplumlardır. Oysa post-endüstriyel toplum farklı paradigmalara dayanmaktadır. Endüstri uygarlığında üretim sürecinde stratejik unsurun endüstriyel mal üretimi, yerini bilgi üretimine bırakmaktadır (Bozkurt, 2000, ss.36-37).

Toffler, bu dönemde yeni üretim şeklinde, büyük fabrikalardan, gökdelen işhanlarından uzaklaşmaya doğru bir eğilim görüldüğünü yani elektronik temel üzerinde oturtulmuş evi, toplumun merkezi yapan bir ev endüstrisinin gelişmeye başladığını ifade etmektedir (Toffler, 1981, s.265). Şaşırtıcı bir şey olsa da, endüstri-ötesi dönemin, merkezlerde toplanmayan üretim, doğru dürüst ölçüler, yenilenebilir enerji, kentlerden uzaklaşmak, evde çalışmak, üretilen tarafından tüketilmek gibi endüstri öncesi dönemlerde rastlanan birçok özelliğe sahip olduğu görülmektedir. Burada diyalektik bir dönüşe tanık olunmaktadır (Toffler, 1981, s.395).

Modern/endüstriyel toplumların simgesi haline gelen "rasyonelleştirme", bu dünya için arzularını denetim altına alma ve "çok çalışma" gibi püritan değerlerin işlevselliklerini kaybetmelerine yol açmıştır. Bu dönemde çalışma modern dönemdeki değerini kaybetmiş, bireyin yaşamında bulduğu anlam da yerini göreceli olarak daha az çalışmayı simgeleyen, hedonist/hazcı bir anlayışa bırakmıştır.

Bozkurt, Post-endüstriyel dönemde çalışmayı şu saptamalarla özetlemektedir:

"Post-endüstriyel dönüşüm sürecine paralel olarak yeniden 'ücretli işgücü'nün oranında bir gerilemeye tanık olunmaktadır. Kendi işini yapanlarla, evde çalışanların oranlarında şu ana kadar endüstriyel toplumlarda görülmedik düzeyde artışa tanık olunmaktadır. İnsanlar giderek daha çok kendi işlerini yapmaya başlamışlardır." (Bozkurt, 2000, ss.37-38).

Yeni toplumun merkezinin imalatattan bilgiye kaymış olması doğal olarak sadece imalat sektöründe işin örgütlenmesinde bazı değişimler getirmekle kalmayıp, aynı zamanda toplumdaki sektörel dağılım içinde bilgi/enformasyon sektörünün ağırlığında da önemli değişiklikler ortaya çıkarmaktadır. Özellikle bilgi işleri, merkezi bir öneme sahip olmaktadır (Bozkurt, 2002, s.284). Bu dönemde iş günü giderek kısalmaktadır. Bu durum, çalışma sonrası zaman olan, çalışma dışı yaşama yönelik yaklaşımları da etkilemektedir. İş gününün kılması ve çalışma saatlerinin düşüşünde en önemli etken teknolojik gelişmelerdir. Teknolojik gelişmelerin işaret ettiği olgu ile bireyler, endüstri döneminin ağır ve sıkıcı çalışmasından kurtulup daha fazla serbest zamana sahip olabileceklerdir (Naiman, 2003).

Enformasyon teknolojisi, birçok alanda bir süre önce başlamış olan süreçleri hızlandırmış, örgütlerin yönetimi alanında belli stratejilerin uygulanmasına yardım etmiş, birçok işçi açısından işin mahiyetini değiştirmiş, boş zaman kullanımı ve tüketim alanındaki belli eğilimleri hızlandırmıştır. Enformasyon teknolojisindeki devrimin en dolaysız ve dramatik etkisi iş ve üretim alanından ziyade boş zaman kullanımı ve tüketim alanında görülmeye başlanmıştır (Kumar, 1997, s.187).

Endüstri sonrası toplumların hizmet ekonomilerinde çalışan işçilerin birçoğunun mallardan ziyade enformasyonla uğraşmalarından ötürü, kentlerin kalabalık merkezlerinde bulunan bürolara pahalı ve zaman alan yolculuklar yapmak yerine evde oturup çalışmalarını gitgide daha mümkün hale gelmektedir. Evlerin birçoğu, telefonla ulusal ve uluslararası bilgisayar ağlarına bağlanmış olan bir kişisel bilgisayar ve modemden oluşan düşük maliyetli bir "işyeri" haline getirilebilmektedir (Kumar, 1997, s.189).

Belirtilen gelişmeler, çalışmanın geleneksel anlamdan uzaklaşmasına ve buna bağlı olarak yeni çalışma modellerinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Evde çalışma, tele çalışma gibi esnek çalışma şekilleri, geleneksel çalışma kavramına alternatif uygulamalar olarak gelişmektedir. Bu çalışma türleri, günümüz iş yaşamının bireye daha fazla serbestlik tanınması, tam zamanlı olarak iş piyasasına giremeyen özellikle kadınlar olmak üzere, özürhüleri gibi özel çalışan grupları için de önemli fırsatlar oluşturması açısından ilgiyle karşılanmaktadır. Geleneksel çalışma yöntemlerini sorgulayan yeni çalışma türleri, bireyin işe bağlılığını azaltmakta olduğu, bireyi daha fazla ön plana çıkardığı ve örgütsel kültürü yok ettiği iddialarıyla da eleştirilmektedir.

Endüstri döneminde üretim sürecinde stratejik unsurun endüstriyel mal üretimi, post-endüstriyel dönemde yerini bilgi üretmeye bırakınca, toplumun pek çok alanında paradigma değişimi yaşanmıştır. Bu değişimin çalışmanın anlamında da önemli değişimleri ve yeni uygulamaları getirdiği bilinmektedir. Fabrika tarzı büyük örgütlenmelerin yerine daha esnek örgütlenmeler ortaya çıkmış, buna bağlı olarak çalışma, belli saatlerde işyerinde yerine getirilmesi gereken bir etkinlik olmaktan uzaklaşmıştır.

KAYNAKÇA

- Alptekin, Kamil ve Demirel, Said; "**Çalışma Hayatı**", Erişim Adresi: <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/calismahayati.htm>, 21.11.2001.
- Aron, Raymond; **Sanayi Toplumu**, Dergah Yayınları, İstanbul, 1997.
- Aydoğan, Filiz; **Medya ve Serbest Zaman**, Om Yayınevi, İstanbul, 2000.
- Aytaç, Serpil; **Çalışma Yaşamında Kariyer**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2005.
- Bartolome Fernando; Evans Lee Paul A.; "Başarının Bedeli Bu Kadar Ağır mı Olmalı", **İş ve Yaşam Dengesi**, MESS Yayını, İstanbul, 2001.
- Bauman, Zygmunt; **Çalışma, Tüketicilik ve Yeni Yoksullar**, Sarmal Yayınevi, İstanbul, 1999.
- Bize, R.; Milhaud, J.; **Sanayi Psikolojisi ve İnsanın Yükselişi**, Çev. Mehmet Yazgan, T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları/2287, Ankara, 1999.
- Bozkurt, Veysel; "Sosyoloji ve İktisat", **Sosyolojiye Giriş**, Der.İhsan Sezal, Martı Yayınevi, Ankara, 2002.
- Bozkurt, Veysel; **Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği**, Alesta Basım Yayın, Bursa, 2000.
- Erkul, İhsan; **Sosyal Politika Dersleri**, Birinci Cilt, Yörük Matbaası, İstanbul, 1983.
- Fromm, Erich; **Sahip Olmak Ya da Olmak**, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1997.
- Gamst, Frederick C.; **Meaning of Work-Considerations for the Twenty-First Century**, State University of New York Press, 1995.
- Grint, Keith; **Çalışma Sosyolojisi**, Çev. Ed.: Veysel Bozkurt, Alfa Yayınevi, İstanbul, 1998.
- Harpaz, Itzhak; "The Importance of Work Goals: An International Perspective", **Journal of International Business Studies**, First Quarter, 1990.
- Kerr, Clark; Dunlop, John T.; Harbison, Frederick; Myers, C.A.; "Sanayileşmenin Mantiği", **Sosyoloji Yazıları**, Editör: İhsan Sezal, Uludağ Üniversitesi Yayınları, Bursa, 1983.
- Kumar, Kristan; **Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuşramları**, Çev. Mehmet Küçük, Dost Kitabevi, 1999.
- Lordoğlu, Kuvvet; Özkaplan, Nurcan; Törüner, Mete; **Çalışma İktisadı**, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul, 1999.
- Marx-Engels; **Alman İdeolojisi**, Çev. Sevim Belli, Sol Yayınları, Ankara, 1992.
- Mumphrey, Anthony; **Essential Aspects of Career Planning and Deveelopment**, The Interstate Printers&Publ., 1969.
- Naiman, Linda; "Meaning Of Work", <http://www.creativityatwork.com/meaning.htm>, Erişim Tarihi: 20.01.2003.
- Onur, Bekir; **Gelişim Psikolojisi**, İmge Kitabevi, 4. Baskı, Ankara, 1997.
- Quintanilla, Antonio Ruiz; England George W.; "How Working is Defined: Structure and Stability", **Journal of Organizational Behavior**, Vol:17, Issue:1, 1996.
- Rose, Michael; "Good deal, bad deal? job satisfaction in occupations", **Work, Employment and society**, Vol:17, Issue:3, 2003.
- Talas, Cahit; **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi Yayınevi, İstanbul, 1992.
- The External Contexts of Work", http://www.nap.edu/html/occup_analysis/ch2.html, 17.07.2002.
- Tınar, Mustafa Yaşar; "Mesleki Sosyalleşme ve Kişilik", **Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:12, Sayı:1, 1997.
- Toffler, Alvin; **Üçüncü Dalga**, Çev. Ali Seden, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1981.
- Zencirkıran, Memet; "Sanayi Toplumundan Enformasyon Toplumuna: Değişen Çalışma Hayatı ve Yeni Değerler", İçinde: Aşkın Keser, (Editör) **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, Nobel Yayın, Ankara, 2005.

II. İŞ MOTİVASYONU

MOTİVASYON KAVRAMI

Motivasyonun İngilizce karşılığı olan "Motivation" kelimesi, Latince hareket etme anlamına gelen "mot" kökünden türetilmiş olup psikolojide; "içten gelen itici kuvvetlerle belli bir hedefe doğru yönelen maksatlı davranışlar" şeklinde tanımlanmaktadır.

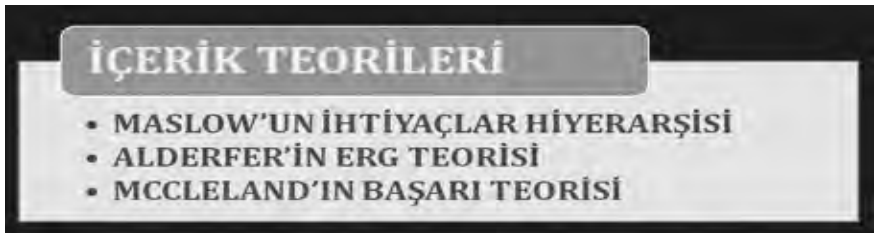
Motivasyon, en bilinen şekliyle kişiyi davranışa sevk eden içsel bir güç olarak tanımlanmaktadır. Yani motivatör denilen itici güç, kişiyi harekete geçmeye zorlayan mekanizmadır (Hodson, 2001:23). Motivasyon, bir davranış başlatan; bu davranışın yönünü ve sürekliliğini belirleyen içsel bir güç olarak da tanımlanmaktadır. Başka bir perspektiften bakıldığında motivasyon, bir hedefe doğru ilerleme davranışı ya da eğilimidir. Yani hedefe ulaşabilmek için girişilen maksatlı davranıştır (Spector, 2000:176; Solmuş, 2004:151; Hodson, 2001:23).

Motivasyon süreci bir ihtiyaç ile başlamaktadır. İhtiyacın, motivasyonun temel kaynağı olduğunu söylemek mümkündür. Kişi bir ihtiyaç hissettiği anda "uyarılma" söz konusudur. Uyarılma kişiye itici bir güç verir ve davranışa yönlendirir. Kişinin amacı, ihtiyaçlara karşı duyduğu isteği, tatminle sonuçlandırmaktır. İsteğin tatmini kişiye rahatlık verirken, tatminsizlik ise kişinin huzursuzluk yaşamasına yol açabilir. İhtiyaç doyurulduğu zaman kişide yeni bir ihtiyaç ortaya çıkar ve bu süreç tekrar başlar (Sabuncuoğlu-Tüz, 2008:41).

MOTİVASYON TEORİLERİ

Motivasyon sürecini açıklayıcı teoriler temel olarak, içerik ve süreç teorileri olarak ikiye ayrılmaktadır. Motivasyon süreci doğuştan getirilen faktörlere ve sosyo-kültürel etmenlerle sonradan kazanılan faktörlere dayandırılması açısından incelenmektedir (Solmuş, 2000:65). Bu kapsamda motivasyon teorileri, "içerik" ve "süreç" teorileri şeklinde iki kategoride ele alınmaktadır.

İÇERİK TEORİLERİ



Şekil 1- İçerik Teorileri

İçerik teorileri kişiyi "neyin" motive ettiğini incelemektedir. Kişilerin ihtiyaçlarının neler olduğu ve bunları nelerin karşıladığını ele almaktadır. İçerik teorileri bir yandan da, kişinin içinden gelen ve kendisini davranışa sevk eden faktörleri anlamaya çalışmaktadır (Baysal-Tekarslan, 1996:111; Önen-Tüzün, 2005:31).

1-Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Hümanist Psikoloji'nin ABD'deki öncülerinden olan Abraham H. Maslow "Motivasyon" konusunda yaptığı araştırmalarla ün kazanmıştır. Maslow'a göre; insan davranışlarını yönlendiren en önemli etken ihtiyaçlardır (Sabuncuoğlu-Tüz, 2008:51). Maslow kişilerin ihtiyaçlarını bir hiyerarşie dayandırdığı teoriye göre; bir ihtiyaç düzeyinden diğerine geçmek şarta bağlıdır. Bir basamaktaki ihtiyaç giderilmeden, üst basamağa geçilmemektedir. İhtiyaçların karşılanması kişinin tatmin duygusunda bir süre sonra azalmalar meydana getirdiğinde, yeni ihtiyaçların karşılanması zorunluluğu gündeme gelmektedir. Diğer bir ifade ile bir ihtiyaç tatmin edildiğinde, yeni bir ihtiyaç ortaya çıkmaktadır (Koç-Topaloğlu, 2010:203).

Maslow'a göre kişi, fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar (ait olma ve sevmek ihtiyacı), saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olmak üzere, beş temel ihtiyacı tatmin etmek ister.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin ilk iki basamağında yer alan Fizyolojik İhtiyaçlar ve Güvenlik İhtiyacı, "Düşük Düzeyli İhtiyaçlar" karşılık gelirken; Sosyal İhtiyaçlar, Saygı İhtiyacı ve Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı, "Yüksek Düzeyli İhtiyaçlar" a girmektedir.



Şekil 2: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli

1. Fizyolojik İhtiyaçlar: İnsanların doğuştan sahip oldukları ve arzu ettikleri temel ihtiyaçlardır. Yemek yemek, su içmek, uyumak, teneffüs etmek vb. ihtiyaçlar bu bölümde yer almaktadır (Deniz, 2005:144).

2. Güvenlik İhtiyacı: Kişi, fizyolojik ve ekonomik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra, güvenlik ihtiyacını önceliğe almayı ister. Kişinin sağlık kontrollerinden geçmesi ve geleceğinin güvence altına alan sosyal sigorta ve emeklilik haklarından yararlanması güvenlik ihtiyacına yönelik örneklerdir (Sabuncuoğlu-Tüz, 2008:52). Yaşlılık, hastalık, işsizlik vb. durumlar kişinin güvenlik ihtiyacını canlı tutan unsurlardır (Deniz, 2005:144).

3. Sosyal İhtiyaçlar (Ait Olma ve Sevmeye İhtiyacı): Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının giderilmesi sonrasında sosyal ihtiyaçlar hissedilmeye başlar. Arkadaşlara sahip olma, sevilme, başkaları tarafından kabullenilme sosyal ihtiyaçlara örnek olarak verilebilir. Organizasyonlardaki arkadaşlık ve ilişkiler, kişilerin sosyal ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Bu nedenle organizasyonlarda piknik, parti, geziler vb. sosyal organizasyonlar sosyal ihtiyaçların giderilmesi için başvurulur (Furnham, 2005:287).

İlk iki basamaktaki temel ihtiyaçlarını tatmin eden kişinin sosyal yönü ağır basan ihtiyaçları ortaya çıkar. Örneğin sevmeye, sevilme, bir gruba mensup olma, şefkat, yardımseverlik gibi ihtiyaçlar bu gruba girmektedir (Deniz, 2005:144).

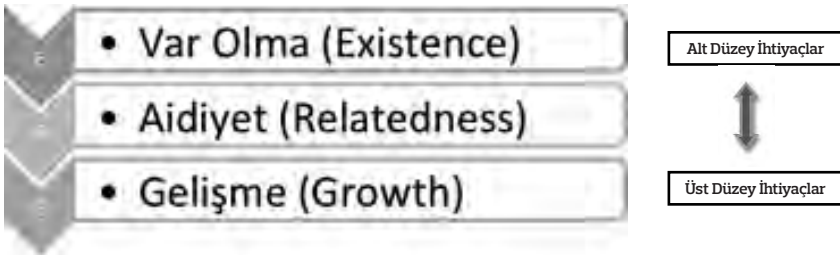
1. Saygı İhtiyacı: Sosyal ihtiyacın bir üst seviyesinde bulunan bu ihtiyaç; kişinin yaptıklarının başkaları tarafından olumlu karşılanmasını, saygın bir kişi olarak kabul edilmesini, kendisine hürmet edilmesini ve güvenilmesini içerir (Tevruz, 2002:103).

2. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Maslow'un teorisinde en üst seviyede bulunan kendini gerçekleştirme ihtiyacı, diğer dört ihtiyacın tatmin edilmesi sonrasında hissedilen bir ihtiyaçtır. Bu aşama, sahip olunan tüm yetenekleri en yaratıcı tabloda kullanma motivasyonu; gelişme, potansiyeli kullanma, yeteneklerden faydalanmayı kapsar (Robbins-Judge, 2012:205)

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi en önemli ve ilk motivasyon teorisi olma özelliğini taşımasına karşın ciddi anlamda eleştirilmekten kurtulamamıştır. Maslow'un katı kuralları ve sınırları koyduğu teorisinde ihtiyaçlar, her insan için aynı sırayı ya da her insanın yaşamının değişik aşamaları için aynı sırayı takip etmemektedir. Bazen bir ihtiyaç bir üst basamaktan daha önce önem kazanabilmektedir. (Önen-Tüzün, 2005:37-38).

2-Alderfer'in ERG Teorisi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinin modifiye edilmiş şekli olan ERG teorisi, ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi ile bir takım benzerlikler taşımasına karşın önemli farklılıklar da barındırmaktadır. Bu teoride Maslow'un teorisinden farklı olarak ihtiyaçlar üçe düşmüştür. Bu nedenle de teorisinin ismi, teoride geçen üç ihtiyacın baş harflerinden oluşmaktadır (Bkz.Şekil 3.) (Tosi vd., 1986:220)



Şekil 3: Alderfer'in ERG Teorisi

Alderfer'in teorisinde kişinin motive olması için üç temel ihtiyaç vardır (Sabuncuoğlu-Tüz, 2008:58).

Varolma İhtiyacı: En alt düzeyde ve fiziksel olarak yaşamı devam ettirmesiyle ilgili ihtiyaçtır. Yiyecek, su, korunma ve fiziksel güvenlik ihtiyaçlarını kapsar. Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyacına karşılık gelmektedir. Bu ihtiyaç fiziksel ve maddesel ihtiyaçları ifade etmektedir (Sabuncuoğlu-Tüz, 2008:59).

Aidiyet İhtiyacı: Aidiyet ihtiyacı, işte ve iş dışındaki yaşamda başkalarıyla ilişkiler içinde olma ve başkaları tarafından kabul görme, takdir edilme ihtiyaçlarını içermektedir. Maslow'un sosyal ve saygı ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir.

Gelişme İhtiyacı: Kendine güven, öz saygı ve kendini gerçekleştirme ile ilgilidir. Maslow'un kendini gerçekleştirme aşamasına karşılık gelmektedir.

ERG teorisine göre, çalışanın sahip olduğu ihtiyaçlar tespit edilebilirse, personel seçim ve yerleştirme sistemleri geliştirilebilir. Dolayısıyla, örneğin, başarı gösterme ihtiyacı yüksek olan bir çalışan, bunu sağlayabilecek bir işe yerleştirilebilir. Bu aşamada kişi motivasyonu için gerekli ortamı bulacağından, sahip olduğu bilgi ve yeteneği tam olarak sergileyebilecektir (Koçel, 2005:643).

3- McClelland'ın Başarı Güdüsü (Motivi) Teorisi

McClelland ve arkadaşları 1950'lerde Maslow'un söz ettiği üst düzey ihtiyaçlara benzeyen faktörler üzerinde çalışmalar yapmışlardır. Başarı motivisi araştırmaları, kişinin psiko-sosyal yapısına ait özelliklerini ortaya çıkarmaktadır. Bu araştırmalar, "tematik algılama testi" ile gerçekleştirilmiştir. Test yardımı ile kişilerin ihtiyaç yönelimleri anlamaya çalışılmıştır (Kaynak, 1995:130). Bu çalışmanın sonuçlarına göre her insanın başarısını etkileyen dört farklı ihtiyaç vardır: (Silah, 2005:96, Önen-Tüzün, 2005:46-47, Tevruz, 2002:108-9).

1. Başarma İhtiyacı: Eğer kişi zamanının çoğunu işini nasıl daha iyi yapacağını düşünerek geçiriyorsa, psikologlar tarafından başarı ihtiyacı yüksek bir kişi olarak kabul edilmektedir. Bu ihtiyaç kuvvetli olanlar, kişilerarası ilişkileri kurma ve geliştirmeye daha fazla önem verirler (Silah, 2005:96; Koç-Topaloğlu, 2010:205). Dolayısıyla kişi, gelişmeye odaklanmakta ve belirlenmiş bir takım standartlara ulaşma ve başarma arzusundadır (Robbins-Judge, 2012:210).

2. Ait Olma (Bağlanma-İlişki Kurma) İhtiyacı: Bu ihtiyaç, insanın yaşamını yalnız başına sürdüremeyeceğine ve toplumsal niteliğe sahip olmasından hareketle, diğer kişi ve gruplarla ilişki içinde bulunacağına vurgu yapmaktadır. Kişi zamanının büyük bir çoğunluğunu yakın çevresiyle ve diğer insanlarla nasıl daha yakın ve sıcak ilişkiler kurabileceğini düşünerek geçiriyorsa, bu kişinin bağlanma ihtiyacı yüksektir. Bu ihtiyaç güçlü olanlar, kişiler arası ilişki kurmaya ve geliştirmeye yönelir (Silah, 2005:96-97).

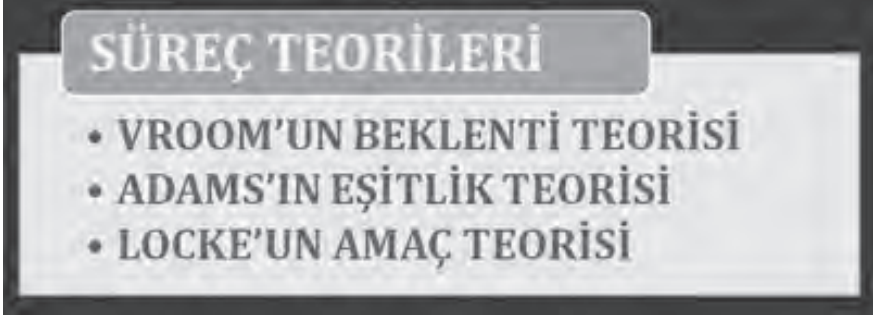
3. Güç Elde Etme (Erk) İhtiyacı: Başkaları üzerinde güç sahibi olma anlamına gelen bu ihtiyaç, kişinin çevresinde otorite kurmayı istemesinin bir sonucudur. Vaktinin çoğunu nasıl daha güçlü olabileceğini ve nasıl diğer insanları kontrol altına alabileceğini düşünerek geçiren bir kişi, psikologlar tarafından güç kazanma ihtiyacı fazla olarak kabul edilmektedir. Güç kazanma motivine sahip kişiler kendilerine ulaşılması zor, çalışma gerektiren anlamlı amaçlar seçerler (Silah, 2005:97). Bu ihtiyacın bir özelliği de kişinin etrafındakileri etkileyerek belirli bir yönde davranmalarını sağlamayı hedeflemesidir (Robbins-Judge, 2012:210).

4. Uzmanlık İhtiyacı: Bu motive sahip kişiler, kaliteli iş yapmaya özen gösterir ve genellikle işteki insancıl faktörleri görmeyecek kadar işlerin teknik yönü ile ilgilenirler (Önen-Tüzün, 2005:47).

McClelland'ın başarı güdüsü teorisi, Maslow'un teorisindeki saygı ihtiyacına birçok açıdan benzemesine karşın, bir açıdan farklılık göstermektedir. Maslow, "başarı ihtiyacını", "saygı ihtiyacının" bir belirleyicisi olarak ele alırken; McClelland aynı kavramı, bireysel motivasyonun temel taşlarından birisi olarak ele almaktadır (Kaynak, 1995:129).

Süreç Teorileri

İçerik teorileri, ihtiyaçların giderilmesine odaklanırken, süreç teorilerinin yoğunluğu ise, kişilerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgilidir. Süreç teorileri ile; belirli bir davranışı gösteren kişinin, bu davranışı tekrarlaması nasıl sağlanır sorusuna cevap aranır (Deniz, 2005:150).



Şekil 4– Süreç Teorileri

1–Vroom'un Beklenti Teorisi

Beklenti teorisi, motivasyonu sağlayan bilişsel koşullara odaklanmakta ve ödüllerin davranışı nasıl yönlendireceğini açıklamaya çalışmaktadır. Teorinin özü, davranışının kendisine ödül ya da arzu ettiği bir çıktı olarak döneceğine inanması durumunda, kişinin motive olacağı düşüncesine dayanmaktadır. Davranışın sonucunda herhangi bir ödül elde etmemesi durumundaysa kişi o davranışı tekrarlamaya motive olacağına dayanmaktadır (Önen–Tüzün, 2005:56). Bu teorinin temel iddiası şudur: “Yalnızca ihtiyaçlar ve istekler, davranışın bileşeni değildir. Sosyal çevre de davranışın bir fonksiyonudur. Daha doğrusu, kişinin çevresini algılama biçimi, davranışların biçimi, davranışların temelde yatan en önemli faktördür” (Onaran, 1981:71).

Beklenti teorisi, kişinin rasyonel hareket ettiğini ve kendisi için sunulan tekliflerin arasından, amaçlarına en kolay ulaşabileceği davranış kalıbını seçeceğini varsaymaktadır. Bu yaklaşıma göre; kişiler alternatif davranış kalıpları arasında sonuçları düşünerek seçimde bulunmaktadırlar (Baysal–Tekarslan, 1996:116).

Bu teorinin başlıca değişkenleri; beklenti, araçsallık ve çekiciliktir. Teorinin mantığını aşağıdaki şekilde görmek mümkündür.



Şekil 5– Vroom'un Beklenti Teorisi

Kaynak: Keser, 2006:39

Beklenti; kişinin göstereceği çaba sonucunda iş başarısına ulaşma arzusunu gösterir. Dolayısıyla beklenti, kişinin davranışı gerçekleştirebileceği yönündeki öznel olasılığı ifade etmektedir.

Araçsalılık; iş başarısının kişiye ödül getirmesini ifade etmektedir. Bu faktör, kişinin belirli bir performans düzeyine ulaştığında, kendisinin arzu ettiği sonuca ulaşp ulaşamayacağını da yansıtmaktadır (Robbins, 1994:59).

Çekicilik; ödülün kişi açısından ifade ettiği değerini açıklamaktadır. Kişinin belirli bir çaba sarf edeceği düşünüldüğünde, elde edeceği ödülü isteme derecesini göstermektedir.

2- Adams'ın Eşitlik (Hakkaniyet) Teorisi

Adams'ın 1963 yılında ortaya koyduğu teori, kişilerin kendi ödül ve katkılarıyla benzer işi yapan diğer kişilerin ödül ve katkılarını karşılaştırdıklarını; eşitsizlik durumunda motivasyonlarının düştüğünü ileri sürmektedir. Çalışanlar, sürekli bir karşılaştırma davranışı sergilemektedirler. Kendilerini arkadaşları, komşuları, aynı işletmedeki meslektaşları ile kıyaslayabilecekleri gibi, diğer işletmelerdeki meslektaşları ya da mevcut işlerini geçmişte yaptıkları işle de karşılaştırabilmektedirler. Bu karşılaştırma sonrasında, kişinin algılamasına dayalı olarak eşitsizlik ortaya çıkmakta ya da çıkmamaktadır. Eğer eşitlik algılanmıyor ise; kişi hakkaniyeti oluşturmaya çalışmaktadır (Sürekli-Tevruz, 1997:39-40, Robbins-Judge, 2012:222).

Bu teoriye göre, çalışanların işteki başarıları ve işteki tatmin düzeyleri, çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladıkları eşitlik ya da eşitsizlik ile ilgilidir. Kişi açısından kendisine sunulan ödül ile kendisinin örgüte katkısı arasındaki ilişkiye dayanarak, katkı ile ödülün orantılı olması istemekte ve bunu başkalarına verilen ödül ve katkı ile karşılaşmaktadır (Koç-Topaloğlu, 2010:210).

Teoriye göre kişi; eğitim, zekâ, ustalık, yaş, toplumsal statü, işte gösterdiği çaba gibi bir takım niteliklerini bağlı olarak, ücret almaktadır (Zengin, 2005:10-11). Bu konuda dikkat edilmesi gereken husus, kişinin örgüte yaptığı katkılar ölçütünde ödül elde etmesidir. Eğer bu denklemde eşitlik söz konusu değil ve kişi katkuları karşısında bir dengesizlik algılamakta ise, gerginlik yaşamaktadır. Eşitsizlik duygusu çalışanın motivasyonunu engellemektedir.

Teoriyi açıklarken kullanılan dört kavramı açıklamakta yarar vardır (Bayat, 2008:189; Koç-Topaloğlu, 2010:210, Keser, 2006:41-42, Yürür, 2009:182):

Kişi; eşitliği ya da eşitsizliği algılayandır.

Diğer kişi; ödül ve katkı anlamında karşılaştırılan çalışandır.

Ödüller; kişinin çalışması karşılığında elde ettiği ücret, yan ödemeler, statü, tanınma, iyi çalışma koşulları gibi elde etmeyi ümit ettiği ödüllerdir.

Katkılar; kişinin işine taşıdığı eğitim, zekâ, deneyim, yetenek, emek gibi özellikleri işaret etmektedir. Diğer bir ifade ile katkı; kişinin ücretlendirilmesi gerektiğine inandığı unsurdur.

3-Locke'un Amaç Teorisi

Amaç Teorisi 1968 yılında Edwin Locke tarafından geliştirilmiştir. Teorinin ana fikri kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir (Tütüncü-Küçükusta, 15). Teoriye göre, davranışın temel nedeni kişilerin bilinçli amaç ve niyetleridir. Teori davranışların nedenlerini, kişilerin bilinçli amaçları olarak görmektedir. Yani kişi kendisine birtakım amaçlar saptamakta ve davranışlarını bu amaçları elde etmeye yönelik olarak gerçekleştirmektedir (Aşan, 2001:235). Locke, buradan

hareketle iş başarısını etkileyen motivasyon kaynağını; amaçların özellikleriyle ilişkilendirmiştir. Yüksek motivasyonu sağlamak için amaçların özellikleri şunlar olmalıdır:

a) Amaçlar açık ve net olmalı, genel ifadelerden kaçınılmalıdır.

b) Amaçlar onu gerçekleştirecek kişi tarafından sahiplenilmeli ve benimsenmelidir.

c) Amaçlar iddialı olmalıdır.

Amaç teorisi, çeşitli yönetim uygulamaları ve özellikle amaçlara göre yönetim uygulamalarında yer almaktadır. Yönetim alanında önemli yer teşkil eden amaç teorisi, organizasyonun amaçları ile kişinin belirlediği amaçlar arasındaki uygunluğu ifade etmektedir. Yöneticinin ana gayesi, amaç saptamada astların da katkısını alarak bu uygunluğu gerçekleştirmektir (Silah, 2005:102).

MOTİVASYON ARTTIRICI FAKTÖRLER

Motivasyonda ana hedef, kişilerin hevesli, verimli ve etkili çalışmasını sağlamaktır. Bir diğer ifade ile kişilerin organizasyonun amaçları doğrultusunda çaba göstermeleri beklenmektedir. Bu amaçla, kişilerin organizasyonların amaçları doğrultusunda çaba harcamaları için çeşitli özendirici araçlar kullanılmaktadır. Çeşitliliğin nedeni, kişilerin farklı psiko-sosyal özelliklere sahip olması olarak belirtilebilir.

Kişilerin doğaları, ruhsal yapıları ve beklentileri birbirinden farklılık gösterdiği için motive oldukları araçlar da farklılık gösterebilmektedir. Dolayısıyla, bir kişide özendirici unsur, diğer kişide geçersiz olabilmektedir. Örnek olarak birisi için kariyer basamaklarında ilerlemek öncelik iken, diğeri için ücret düzeyinde artış önem arz edebilmektedir. Bu bağlamda, kimileri için ekonomik motivler öncelenirken, kimileri için de sosyal motivler öncelenebilmektedir (Sabuncuoğlu-Tüz, 2008:65; Deniz, 2005:157; Koç-Topaloğlu, 2010:211).

Motivasyon konusunda genel kabul görmüş evrensel özelliği olan bazı özendirici araçlar olsa da, her kişiye, her topluma ve her organizasyona uyan bir motivasyon modelinden söz etmek çok da olası gözükmemektedir. Her ne kadar önem sırası değişse de özendirici araçlar genel olarak, "ekonomik", "psiko-sosyal" ve "ör-gütsel-yönetisel" olmak üzere üç ana başlık altında incelenmektedir (Sabuncuoğlu-Tüz, 2008:65).

Ekonomik Motivasyon Araçları

Kişileri nelerin motive ettiğini saptamaya yönelik çalışmalarda kuşkusuz, ekonomik motivler önemli bir yer tutmakta, çalışanın motivasyonunda önemli rol oynamaktadır. Çalışanların motivasyonunu sağlayan ekonomik faktörler; "ücret ve ücret artışları", "primli ücret ve ikramiyeler", "ekonomik ödüller", "kâra katılma", "yetkinlik temelli ücretlendirme" ve "aynı ve sosyal yardımlar" (Örücü-Kambur, 2008:87).

1 - Ekonomik Motivasyon Araçları

- Ücret ve Ücret Artışları
- Primli Ücret ve İkramiyeler
- Ekonomik Ödüller
- Kâra Katılma
- Yetkinlik Temelli Ücretlendirme
- Aynı ve Sosyal Yardımlar

Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Araçları

Motivasyonda özendirici araçlar arasında örgütsel ve yönetmel araçları görmek mümkündür. Bu araçlardan "amaç birliğı", "yetki devri", "sosyal ödöl", eğitim uygulamaları", "sağılıklı iletişim kanallarının oluşturulması" "örgütsel destek" ve "kararlara katılma" konuları yer almaktadır.

2-Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Araçları

- Amaç Birliğı
- Yetki Devri
- Sosyal Ödöl
- Eğitim Uygulamaları
- Sağılıklı İletişim Kanallarının Oluşturulması
- Örgütsel Destek
- Kararlara Katılma

Psiko-Sosyal Motivasyon Araçları

Kişinin ekonomik araçlar kadar psiko-sosyal araçlardan motive olduğı bilinmektedir. Son dönemlerde psiko-sosyal araçlar, işletmeler tarafından daha fazla dikkate alınmaya başlanmıştır. Çoğı organizasyonda, önceleri yeteri düzeyde önemsenmeyen ancak son yıllarda daha fazla uygulanmaya başlanan psiko-sosyal araçlar, çalışanların ekonomik varlık olarak algılanmaktan uzaklaşıldığını işaret etmektedir (Keser, 2006:167).

Psiko-sosyal araçlar, "sosyal faaliyetler", "çalışmada bağımsızlık", "yükselme olanakları", "öneri sistemi", ve "çevreye uyum" şeklinde sıralanabilir.

3 - Psiko-Sosyal Motivasyon Araçları

- Sosyal Faaliyetler
- Çalışmada Bağımsızlık
- Yükselme Olanakları
- Öneri Sistemi
- Çevreye Uyum

KAYNAKÇA

- Aşan, Ö. (2001). "Motivasyon", İçinde: Güney, S.(Edi.), Yönetim ve Organizasyon, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Bayat, B. (2008). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Ankara: Alter Yayıncılık.
- Baysal, A.C. ve Tekarslan, E. (1996). İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri, 2. Baskı, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları.
- Deniz, M. (2005). "İşletme Yönetiminde Motivasyon", İçinde: Tikici M. (Edi.) Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Furnham, A. (2005). The Psychology of Behaviour At Work, Psychology Press, Second Edition.
- Hodson, C. (2001). Psychology and Work, Routledge Publication.
- Kaynak, T. (1995). Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş İkinci Baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayın
- Keser, A. (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon, Bursa:Alfa Aktüel Yayınları.
- Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2010). Yönetim Bilimi, Ankara:SeçkinYayıncılık
- Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği, İstanbul:Arıkan Basım Yayın.
- Onaran, O. (1981) Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, Ankara:A.Ü.Siyasal Bilgiler Fakültesi, Yayın No:470
- Önen, L. ve Tüzün, B. (2005). Motivasyon, İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). "Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği", Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:15, Sayı:1.
- Robbins, S. P. (1994). Örgütsel Davranışın Temelleri, (Çeviri: Öztürk, A.), Eskişehir:ETAM.
- Robbins, S.P. ve Judge, R. (2012). Örgütsel Davranış, Erdem, İ. (Çeviri Editörü) Ankara: Nobel Yayın.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2008), Örgüt Psikolojisi, Bursa:Alfa Aktüel.
- Silah, M. (2005). Endüstride Çalışma Psikolojisi, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Solmuş, T. (2004). İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, İstanbul: Beta Basım.
- Spector, P.E. (2000). Industrial & Organizational Psychology, Second Edition, John Wiley.
- Sürekli D. ve Tevruz, S. (1997). "Davranış Düzeltme'de Güdü Teorilerinin Katkısı", İçinde: Tevruz, S. (Edi.), Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Türk Psikologlar Derneği.
- Tevruz, S. (2002). "Güdülenme", İçinde: Aslan, E. (Edi.), Örgütte Kişisel Gelişim, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Tosi, H.L., Rizzo, J.R. ve Carroll, S.J. (1986). Managing Organizational Behavior, Pitman Publishing.
- Tütüncü, Ö. ve Küçükusta, D. "Organizasyonlarda Bireyler: Tutum, Davranış ve Motivasyon", Erişim Tarihi: 25.03.2012, Erişim Adresi: web.deu.edu.tr/kalite/dosyalar/ulusal_bildiri/EkD.doc
- Yürür, S. (2009). "Örgütsel Adalet", İçinde: Çalışma Yaşamında Davranış, Keser, A., Yılmaz, G. ve Yürür, S. A., (Edi.), İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Zengin, T. (2005). Ücret Adaletsizliğinin Adams'ın Hakkaniyet Kuramı Çerçevesinde Analizi, 2. Baskı, Ankara:Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları.

III.

İŞYERİ ŞİDDETİ-MOBING

"Çalışma", yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, geçmişi insanlığın varoluşuna kadar uzanan, insan yaşamının en merkezi alanlarından birisidir. Bu nedenle bireyin yaşamında çalışmaya ilişkin atıflar önem arz etmektedir. Çalışma koşullarının iyi olması, çalışılan yerin atmosferi, fiziksel koşulları bireyler tarafından önemsenir. Diğer yandan bireyler açısından çalışılan ortamın psikolojik ortamının iyi olması da hassas bir konudur. Bu bağlamda bireyi etkileyen psikolojik ortam, son dönemlerde örgüt ve çalışma psikolojisi bilim alanlarında daha fazla öne çıkan konu haline gelmiştir. Yaygın kullanımı mobbing olan işyerinde bireyin karşı karşıya kaldığı psikolojik şiddet, yıldırma, psikolojik taciz gibi davranışlar, çalışma yaşamında bireyin yaşam kalitesini azaltan faktörlerdir. Dilimizde pek çok kelime, bu kavramın yerine kullanılması na rağmen mobbing¹ kavramının yerini alamadığı görülmektedir. Bu nedenle çalışmada da mobbing kavramı tercih edilmiştir.

1. MOBING KAVRAMI

Bireyin çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlardan biri olan mobbing, "işyerinde çalışana karşı, çalışma arkadaşları ya da yöneticileri tarafından veya astlar tarafından üstlere bilinçli olarak gerçekleştirilen 'yıldırma' faaliyetini ifade etmektedir". Mobbing kavramı, çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda, çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz eden davranışlarla taciz etmeleri, birbirlerine kötü davranışları; kısaca, kişilerarası psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanılmaktadır (Tınaz, 2006a:1-2).

Mobbing kavramının, İngilizce'de "mob" kökünden geldiği görülmektedir. "Mob" kelimesi, İngilizce'de kanun dışı şiddet uygulayan kalabalık veya "çete" anlamında olup; bir eylem biçimi olarak mobbing sözcüğü ise, psikolojik şiddet, kuşatma, topluca saldırma, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir (Kök, 2006:435).

Mobbing kavramı; Konrad Lorenz tarafından küçük hayvan gruplarının (örneğin kuşlar) daha güçlü ve yalnız bir hayvana (örneğin tilki) toplu şekilde hücum ederek onu uzaklaştırması ya da aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşanan ve diğer kuşların, aralarındaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması, iyice güçsüz bir hale getirmesi ve en sonunda da fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına atması durumunu ifade etmek amacıyla kullanılmıştır (Tınaz, 2006b:14).

Mobbing kavramı, çalışma hayatına 1980'lerin başında Heinz Leymann aracılığıyla girmiştir. Leymann, mobbing kavramını ilk kez işyerindeki psikolojik şiddeti tanımlamak için kullanmıştır (Çöl, 2009:381). Çalışma yaşamında bu tarz davranışlar, Leymann'dan önce fark edilip tanımlanmadığı için Leymann'ın gö-

¹ Türkçe alanyazında, "Mobbing" kavramını ifade etmek için, yıldırma, psikolojik yıldırma, psikolojik taciz, psikolojik terör ve duygusal saldırı kavramlarına yer verildiği görülmektedir. Türk Dil Kurumu ise, kavramın Türkçe karşılığı olarak, "bezdiri" kelimesini öneriyor. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz: Oktay Eser, **Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni**, http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf

rüşleri ve araştırmaları, bütün dünyada mobbing araştırmalarına temel oluşturmuştur (Tınaz, 2006b:13).

Leymann'a göre mobbing; bir çalışanın (nadiren daha fazla) bir veya daha fazla iş arkadaşı/işvereni tarafından (nadiren dörtten çok) neredeyse her gün ve aylar boyunca saldırıya uğramasıyla ortaya çıkan, çalışanı işten atılma riski ile karşı karşıya bırakarak, çaresizliğe iten sosyal etkileşimi ifade etmektedir (Çöl, 2009:381).

Başka bir tanıma göre mobbing, bir çalışan ya da yöneticinin, iş arkadaşları, astlar ya da yöneticiler tarafından sistematik ve sürekli bir biçimde kurbanlaştırılmasını ifade eder. Belirli bir saldırganlık ve yıkıcılık içeren davranışların, mobbing kapsamında değerlendirilebilmesi için, *bu davranışların belirli bir süreyi içermesi* (haftada en az 1 kez gerçekleşmesi ve bunun da en az 6 ay boyunca süregelmesi), *belirli bir hedefe yönelik olması* ve *mobbing kurbanının durumu baş etmekte zorlanıyor olması* gerekmektedir (Solmuş, 2009:408).

2.MOBGING DAVRANIŞLARI

Mobbing davranışının yaygınlığında örgütün iş çevresi etkili olduğu kadar, mağdurun ve mobbing uygulayan bireyin kişilik özellikleri de etkili olabilmektedir. Bu bağlamda kimi zaman bireyin güçlü yönlerinin ağır basması, kimi zaman da bireyin güçsüzlüğü mobbing uygulayan kişiyi harekete geçirebilmektedir.

Mobbing, mağdura karşı haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel taciz, duygusal taciz ve/veya duygusal terör uygulayarak işyerinden dışlamak amacıyla yapılan kötü niyetli davranışları içermektedir (Yüçetürk, 2005:246). Mobbing davranışlarının neler olduğu konusunda fikir birliği olmamasına karşın, birçok davranış bu kavrama örnek olarak sayılabilir. Aşağıda yer verilen davranışlar işyerinde mobbingin temel örnekleri arasında yer alır (Solmuş, 2009:408-409):

- Çalışanı yeterince çaba göstermediği için suçlamak,
- Çalışanı, yaşını temel alarak deneyimsiz olduğu gerekçesiyle aşağılamak,
- Örgütün sunduğu imkânlardan yararlanmasını engellemek,
- Çalışana aşırı iş yükü vermek,
- İşlerin gerçekleştirilmesi mümkün olmayan tarihlerde bitirilmesini istemek,
- Çalışana, iş tanımının dışında olan, yapıldığı takdirde hiçbir örgütsel kazanç/katkı sağlamayacak ya da yüksek bir olasılıkla başarılı olamayacağı işler vermek ya da başarısızlığa götürecek bir iş ortamı sunmak,
- Çalışana sürekli olarak, yaptığı hataları hatırlatmak
- Çalışana işle ilgili konularda düşüncesini açıklamasına izin vermemek,
- İş arkadaşlarının ya da müşterilerin önünde hakaret etmek/küçük düşürmek,
- Performans düzeyi hakkında ağır ithamlarda bulunmak,
- Çalışanı işten atmakla tehdit etmek,
- Çalışanın telefon ya da e-postalarına cevap vermemek,
- Çalışanı, onun da bulunmasını gerektiren toplantılardan haberdar etmemek,

- Çalışanı, diğer iş arkadaşlarıyla iletişim kurmasını engelleyecek biçimde izole edecek bir fiziksel iş ortamı yaratmak,
- Çalışan hakkında söylenti yaymak ya da dedikodu yapmak,
- Çalışana son derece basit ya da az sayıda görev vermek,
- Çalışana fiziksel şiddet uygulamak ya da bu tür bir tehditte bulunmak,
- Çalışanın ruh sağlığı hakkında "üstü kapalı" ifadeler kullanmak.

3.MOBBİNGİN DÜZEYLERİ

Mobbingin düzeyleri, dikey, düşey ve yatay olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Dikey mobbing astın üste uyguladığı; düşey üstün asta uyguladığı, yatay ise, iş arkadaşlarının birbirine uyguladığı mobbing türüdür.

3.1. Astın/Astların Üste Uyguladıkları Mobbing (Dikey Mobbing)

Bu düzeyde mağdur, üst düzey kişidir. Genellikle işe yeni giren yöneticilerin karşılaştıkları bir durumdur. İçeriden terfinin başvurulmadığı durumlarda, terfi alması olası kişilerin yeni giren kişiye mobbing uyguladıkları bilinmektedir. Diğer yandan örgüte yeni giren yönetici, kendi yönetim kültürünü örgütte uygulamaya çalıştığı durumlarda (yönetici, eski örgüt kültürünün karşıtı yeni politikalara başvuruyorsa) astlar üste karşı tepkisel yaklaşımı mobbing vasıtası ile sergileyebilmektedirler.

3.2. Üst/Üstlerin Asta Uyguladıkları Mobbing (Düşey Mobbing)

Dikey mobbing, çeşitli nedenlerden ötürü bir amir tarafından doğrudan doğruya asta yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanmasıdır. Bu noktada, bir amirin veya bir yöneticinin, mesleki rolünün getirdiği konumdan yararlanarak gücünü aşırı kullanmasıyla ilişkilendirilebilecek davranışlarla, astlarına doğru uyguladığı bir mobbing olgusu söz konusudur (Tınaz, 2006a:6).

3.3. Eşdeğer Konumdakilerin Uyguladıkları Mobbing (Yatay Mobbing)

Mobbing mağduru ile mobbing uygulayanın aynı statüye sahip olduğu türüdür. Bu nedenle yatay mobbing şeklinde de ifade edilmektedir. Aynı düzeyde çalışanlar arasındaki ve yöneticinin yöneticiye uyguladığı mobbing yatay mobbinge örnektir (Mobbing, Recognising and Dealing with Bullying and Harassment in The Workplace, 2003:6).

4.MOBBİNGİN SONUÇLARI

Mobbingin etkileri yıkıcı olmakta, gerek bireye, gerekse işletmeye oldukça önemli zararlar vermektedir.

4.1. Bireysel Sonuçları

Mobbing, bireylerin çalışma yaşamında psikolojik problemler yaşamasına yol açan önemli bir sorundur. Çalışanların doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkilemekte; bu durum uzun bir süre devam ettiğinde bireyin yalnızlaşması, örgüt ve çalışma yaşamının dışına itilmesi gibi sonuçlar ile karşılaşmaktadır (Tınaz, 2006a:2).

Birçok araştırmada, iş yerindeki mobbingin, tüm stres kaynaklarından daha yoğun ve yıkıcı bir etki yaptığına dair bulgular elde edilmiştir. Araştırmalar, mobbing kurbanlarının uyku sorunları, öfke, apati, yoğunlaşma bozukluğu, depresyon, işe yabancılaşma, iş arkadaşlarıyla uyumun ve üretkenliğin düşmesi, endişe, anksiyete, sürekli gerginlik, kaygı, çaresizlik duygusu, psikosomatik yakınmalar, kendini suçlama, iş arkadaşlarına ya da yöneticilerine karşı güvensizlik, sosyal olarak geri çekilme ve alkol kullanımında artış görülmektedir (Solmuş, 2005:10).

4.2. Örgütsel Sonuçları

Mobbingin bireye olan olumsuz etkileri örgüte de yansımakta ve örgütün bu süreçten zararlı çıktığı görülmektedir. Mobbing kurbanlarının, işe bağlı sağlık sorunları yüzünden devamsızlık bildirme oranlarının ortalamanın üzerinde (%23'e karşılık %7) olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmalarda artan işgücü devir ve devamsızlık oranları, bireyin performansında ve bağlılığında düşüş ve örgütün verimliliğinde kayıplar, mobbingin örgüte yönelik olumsuz sonuçlarına işaret etmektedir (Aytaç-Bilgel-Yıldız, 2011:57).

Sonuç olarak, mobbing son yıllarda çalışma yaşamında bireylerin yaşamlarını olumsuz etkileyen bir olgu olarak yaygınlaşmaktadır. Mobbingin oluşmasına etki eden faktörlerin arasında, örgütün iş çevresi yer alabilirken, mağdurun ve mobbing uygulayanın kişilik özellikleri de etkili olabilmektedir. Her ne sebeple yapılırsa yapılsın, mobbing çalışma yaşamında kalıcı zararlar bırakan bir davranış olup hem bireye hem de örgüte zarar vermektedir. Birey açısından mobbing, bireyin çalışma yaşamında kopmasına kadar uzanan, fizyolojik ve psikolojik sorunları kapsar. Örgütsel açıdan ise, örgütün verimliliğinin azalması, mobbing mağduru çalışanların sağlık maliyetlerinin artması gibi olumsuzlukları barındırır. Örgütün uygulayacağı eğitimler ve katılımcı anlayışla, çalışanlarda mobbing konusunda farkındalığın artırılması ve önleyici tedbirlerin alınması sağlanabilir.

KAYNAKLAR:

- Çiğdem Kirel, (2007), "Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Desteleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:7, Sayı:3, 317-334
- Elif Yüceltürk, (2005) "Örgütlerde Küresel Bir Yönetim Sorunu: Yıldırma (Mobbing) ve Cinsiyetle İlişkisi", İçinde:Aşkın Keser, (Editör) **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, Ankara, 243-266
- Fatih Karaoğlu, Sevil Akbaş, (2010), "İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 3, 139-161
- Mobbing, Recognising and Dealing with Bullying and Harassment in The Workplace, 2003, Erişim Adresi: http://ec.europa.eu/justice_home/daphnetoolkit/files/projects/2003_152/booklet_final_uk_2003_152.pdf
- Mustafa Yaşar Tınar, (2006), **Çalışma Psikolojisi**, Necdet Bükey Yayıncılık, İzmir, 1996
- Orhan Koçak, Nihal Hayran, (2011), "Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli-Körfez İlçesi Örneği", **Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri**, 23-25 Haziran 2011, Bosna-Hersek, 1109-1124
- Pınar Tınaz, (2006a), "Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing", **Toprak İşveren Dergisi**, www.toprakisveren.org.tr/2006-71-pinartinaz.pdf, Erişim Tarihi:20.05.2012
- Pınar Tınaz, (2006b), "İşyerinde Psikolojik Taciz", **Çalışma ve Toplum**, Sayı:4, 13-28.
- Sabahat Bayrak Kök, "İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri", **Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2006, Sayı:13, 434-448
- Serap Özen Çöl, (2009), "Nedensel İlişkiler Bağlamında İşyerinde Psikolojik Şiddet", İçinde: **Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar**, Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür, Umutepe Yayınları, İzmit, 377-406
- Tank Solmuş, (2009), "Psikolojik Boyutlarıyla İş Yerinde Fiziksel ve Duygusal Saldırganlık (Mobbing)", İçinde: **Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar**, Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür, Umutepe Yayınları, İzmit, 2009, 407-424
- Tank Solmuş, (2005), "İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 1-14

IV. İŞ STRESİ

GİRİŞ

1900'lerin son birkaç on yılında yaşanan küreselleşme, teknolojik gelişmeler, değişen ekonomik politikalar iş yaşamının kimyasını değiştirmiştir. En önemli ve somut çıktı olarak, "rekabet" kavramı öne çıkmıştır. Bu kavram, günümüz çalışanına ciddi sorunlar yüklemiştir. Değişen çalışma şekilleri, iş yapıları ve hizmet sözleşmeleri çalışma ilişkilerinde alışla gelen uygulamaları ters yüz etmiştir. Güvencesiz çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi atipik çalışma şekilleri, tipik çalışma şekilleri gibi algılanmaya başlanmıştır. İşletmelerin aşırı derecede rekabet güdüsü ile hareket etmeleri, işçilerin taşeron firmada çalıştırılmaları, ödünç olarak başka işletmeye gönderilmeleri veya kiralanmaları (henüz yasal olarak mümkün olmasa da, yasallaşması konusunda çaba harcanmaktadır) gibi uygulamaların yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Bu tür çalışma şekilleri, bireyde belirsizlik ve iş güvencesizliği hissini güçlendirmektedir.

Günümüz işletmeleri, teknolojik gelişmelere paralel olarak daha önceki yıllara göre daha düşük oranda işgücü talep etmektedir. İşgücünün yerini makineler, robotlar, bilgisayarlar, bankamatikler ve internet sistemleri almaktadır. Diğer yandan 21. Yüzyılın iş yaşamının ethosu haline gelen "sürekli eğitim", "gelişim" ve "yenilenme" kavramları gerek "mavi yakalı" gerekse "beyaz yakalı" işçileri rekabet çemberinin içine sıkıştırmaktadır.

Rekabet olgusuna ilave olarak, bir yandan teknolojik gelişmelerle azalan işgücü talebinin baskısı altında olan bireyler, diğer yandan da sürekli vasıflarını yükseltme baskısı ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Rekabet, teknolojiye dayalı işsizlik ve sürekli olarak kendini yenileme baskısı, bireyin iş yaşamında stres düzeyini artırmaktadır. Kimi zaman birey depresyona girerek, tükenme aşamasına gelebilmektedir. Bu çalışmada bireyin yaşadığı depresif durumun tasvirini içeren "iş stresi" olgusuna değinilecek, bu olgunun kaynakları ele alınacaktır.

2. STRES

Günümüzde bireyler üzerinde baskıya, biyolojik rahatsızlıklara ya da psikolojik gerginliklere yol açan stres, modern yaşamın bir parçası olarak değerlendirilmektedir (Gök, 2009:432). Yaşamımızda pek çok olay bizim strese maruz kalmamıza yol açabilir. Strese neden olan potansiyel çevresel tehditler ve koşullar, "stres kaynakları" (stresör) olarak ifade edilmektedir. Vücudumuz bu tür stresörlere karşı otomatik olarak tepkiler verir. Dolayısıyla "stres merkezi" de doğrudan harekete geçer (Yaylacı 2005:52). Genel olarak stres, "ekonomik bunalım ve durgunluk, siyasal istikrarsızlık, teknolojik değişim, çevre kirliliği gibi dış ortam olaylarından"; "ölüm, hastalık, boşanma, işsizlik, maddi sıkıntı, ailevi sorunlar gibi bireysel olaylardan" ve "iş yaşamından" kaynaklanır (Torun, 1996:45).

Stres kavramı bugünkü anlamı ile ilk olarak, Fransız fizyologu Claude Bernard tarafından, 19.yüzyılın ikinci yarısında ele alınmıştır. Bernard stresi, "organizmanın dengesini bozan uyaranlar" olarak yorumlamıştır. (Köknel,8) Öncele-

ri fizik ve mühendislik bilimlerinde yer verilen kavram, daha sonra tıp, biyoloji, psikoloji ve yönetim bilimlerine girmiştir. Stres, Selye'nin öncü niteliğindeki çalışmaları ile daha net algılanmaya başlanmış ve endüstri toplumlarındaki hızlı değişimlerin, insanlar üzerinde yarattığı etkiler nedeniyle ilgi odağı haline gelmiştir (Torun, 1996:43).

Stres, gerek psikolojik, gerekse fiziksel açıdan bireye rahatsızlık veren veya gerilim yaratan bir durum olarak tanımlanmaktadır (Ünsal, 2009:345). Bir başka tanımda stres, "kişinin içinde bulunduğu çevreden kendisine yönelen istemlerle, kendi değer, tutum, ihtiyaç, yetenek ve becerileri arasındaki dengesizlikten kaynaklanan bedensel ve psiko-sosyal bir gerilimdir". Bir diğer tanıma göre ise, "bir eyleme, duruma ya da kişinin üzerindeki psikolojik zorlanmaya karşı bir tepki sonucu ortaya çıkan bir ruh halidir" (Aytaç, 2009:3).

Selye, stresin bireyler üzerindeki etkisini "genel uyum sendromu" kavramlaştırmaları ile ele almaktadır. Bu kavramlaştırmada, stresin birey üzerindeki etkisi üç aşamada gerçekleşir. Bunlar "alarm", "direnme" ve "tükenmedir" (Aktaş, 2001:30).

a-Alarm Aşaması: Stresin birey tarafından algılandığı ilk aşamadır. Bu aşamada bireyde fizyolojik bir takım değişiklikler olur. Kişi istenmeyen koşuldan ya kaçır ya da mücadele eder. Kişinin mücadeleden çekinerek bu durumu yok sayması da bir tepki biçimidir. Stresin devam etmesi durumunda direnme sürecine girilir.

b-Direnme Aşaması: Strese yol açan koşullara uyum sağlamak üzere, direncin gelişmesi durumudur. Bu dönemde birey, stresi yenebilir. Stresi yenemeyen birey ise, yoğun ve sürekli gerilimiyle bünyesinin savunmasını zayıflatabilir ve tükenme aşamasına geçebilir.

c-Tükenme Aşaması: Yaşamın çekilmez olarak görüldüğü bir aşamadır. Uykusuzluk, canlılığını yitirme, baş ve göğüs ağrıları, öfke patlamaları, kızgınlık, yalnızlık, çaresizlik, şüphecilik, engellenmişlik, cesaretsizlik ve can sıkıntısı görülür. Stresin uzun süreli olması, bedenin kapasitesini ve savunmasını tahrip edebilir. Selye, stresin aşırısının yaşam süresini kısalttığını da vurgular.

3. İŞ STRESİ KAVRAMI

Bireyin günlük yaşantısında iş, ekonomik, psiko-sosyal ve kültürel yönleriyle önemli bir aktivitedir. Bu aktivite bireyin günlük yaşam sürecinde önemli bir zaman dilimine karşılık gelmektedir. Birey yaşamının yaklaşık üçte birini çalışarak geçirir ve elde ettiği gelir ile yaşamını idame ettirir (Keser, 2011:56).

Stres, hemen her alanda olduğu gibi, iş yaşamı içerisinde de önemli bir etkiye sahiptir. Özellikle son derece karmaşık olan modern yaşam ve modern işyeri koşulları, bünyesinde sayılamayacak kadar çok "stres" faktörü barındırmaktadır (Bayat, 2008:226). İşverenin sürekli olarak çalışandan beklediği verimlilik artışı, buna karşılık çalışanların istihdamlarının devamlılığı için kendilerini bu artan talepleri karşılamak durumunda hissetmeleri, bireyler üzerinde baskı yaratmaktadır (Tennant, 2001'den aktaran: Yürür-Keser, 2011:169). Dolayısıyla, iş stresi; "işin insan üzerinde oluşturduğu baskı" olarak tanımlanabilir (Akça, 2008:116).

Stresin iş yaşamında son yıllarda yaygınlaşması çalışma ve örgüt psikologlarının konuya daha yoğun bir şekilde eğilmelerine yol açmıştır. Kuşkusuz, stresle ilgili hastalıkların artması ve iş yaşamına olumsuz etkilerinin bu ilgede payı küçümsenemez (Sabuncuoğlu-Tüz, 2008:298). Stres, gerçekten hızla yayı-

lan bir salgın gibi ilerlemektedir. Bir işyerinde işin her yönü, bireyden pek çok şey ya da çok az şey istenmesi strese yol açabilir. Aşırı sıcak, gürültü, ışık, ya da çok az sorumluluk, çok fazla ya da az iş, aşırı veya az denetim insanlarda strese neden olabilir (Aytaç, 2009:8).

İçinde bulunduğumuz 21.yüzyılın zor, rekabetçi, aşırı çalışmaya dayalı endüstriyel yaşamı, iş yerinde stres faktörünün daha belirgin şekilde ortaya çıkmasına yol açmış ve insanları tehdit eden bir büyük tehlike olarak belirmiştir (Aytaç, 2002). Endüstriyel yaşamın farklı alanlarında, çalışanların karşı karşıya kaldıkları birçok tehlike söz konusu olmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı riski, kötü çalışma koşulları, işin yürütülüş biçimi gibi faktörler ilk etapta akla gelen iş yaşamı stresörleri olarak sıralanabilir (Özkalp-Kirel, 2010:379).

İş stresi denildiğinde, stres kaynaklarının işle ilgili faktörler veya işle ilgili faktörlerin iş dışı faktörlerle etkileşimi tarafından ortaya çıkarıldığı (örneğin, iş dışı rollerle ve iş rollerinin çatışması durumunda olduğu gibi) düşünülür (Ünsal, 2009:346).

4. İŞ STRESİNİN KAYNAKLARI

Günümüzde iş stresine yol açan birçok faktör bulunmaktadır. Özellikle yüksek rekabetli, değişken, belirsizlik ve muğlaklığın hâkim olduğu çalışma ortamı iş stresini arttırmaktadır (Eren, 2004:292) Bireylerin yaşadıkları iş stresi kaynakları, literatürde farklı yazarlar tarafından farklı başlıklar altında incelenmektedir. Bazı yazarlara göre; iş stresi, "örgütsel yapıdan, iş ortamındaki fiziksel şartlardan, işin yapısından ve örgütte kişiler arası ilişkilerden" kaynaklanmakta iken; bazıları iş stresinin kaynaklarını, "genel stres sebepleri, fiziki çevre şartları, ekonomik şartlar, sosyal hayat, çalışma hayatı ve kişilik yapısı" şeklinde sıralamaktadır (Soysal, 2009:20). Luthans ise, iş stresi kaynaklarını, "Örgütsel Politikalar ve Stratejiler, Örgütsel Yapı, Örgütsel Süreçler ve Çalışma Koşulları" şeklinde sıralamıştır (Luthans, 1995:301).

Bu makalede, çalışma yaşamında bireyleri ciddi düzeyde etkileyen iş stresi kaynaklarına yer verilmiştir.

4.1. İş Ortamından Kaynaklanan İş Stresi Faktörleri

Bireyin günlük yaşamının önemli bölümü işte geçmektedir. Bireyin çalıştığı ortamda kendini rahat hissetmemesi stresi tetikleyen bir unsurdur. İş ortamından kaynaklanan iş stresi kaynakları olarak, rol çatışması ve rol belirsizliği; fiziki çevre koşulları, vardiyalı çalışma, tekdüze çalışma ve monotonluk ve aşırı iş yükü olara sayılabilir. Bu unsurlar sırasıyla açıklanacaktır.

Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği, bireyin iş stresini arttıran önemli faktörlerdir. Rol çatışması, bir bireyden, birbirleriyle uyumlu olmayan veya çatışan iki ya da daha fazla rolü yerine getirmesinin istenmesi ve kaynakların yetersiz olması sonucunda ortaya çıkan bir durumdur (Tolay Sabuncuoğlu, 2008:35).

Rol belirsizliği, çalışanın iş yerinde kendisine verilen görevde istenen performans ortaya koyabilmesi için gerekli bilgiden yoksun olduğunda ortaya çıkar. Bireyin işinde nelere yetkisinin olup, nelere yetkisinin olmadığını bilmemesi; işiyle ilgili olarak açık, net ve planlı hedeflerinin ve ulaşması gereken standartların olmaması; işiyle ilgili sorumluluklarının neler olduğunu bilmemesi; işinde kendisinden beklenen şeylerin neler olduğunu tam ve kesin olarak bilmemesi rol belirsizliğini artıran unsurlardır (Ceylan- Ulutürk, 2006:48). Genellikle işe yeni başlayan bireyler, işteki rollerinin belirsizliğinden ya da ne yapmaları ge-

rektiğini bilmemelerinden, iş arkadaşlarının olumsuz tavırları ile karşılaşılarsa, strese maruz kalabilmektedir (Cam, 2004:4). Bu tür belirsizliğin hâkim olduğu durumlarda bireyin stres düzeyi yükselmektedir.

İş ortamındaki stres kaynaklarından bir diğeri Fiziki Çevre Koşullarıdır. İşin fiziksel çevre şartlarını oluşturan hava koşulları, aydınlatma, gürültü gibi unsurların çalışanların sağlığı üzerindeki etkileri birçok araştırmaya konu olmuştur. Bireylerin içinde yaşadıkları ortam, onların fizyolojik ve psikolojik durumlarını etkileyebilecektir (Özkalp-Kirel, 2010:381). Fiziki çevre koşullarının kötü olması, bireylerin iş ortamından kaynaklanan stres düzeylerini artırabilmektedir (Keser, 2009:108).

İş ortamından kaynaklanan diğer iş stresi kaynağı, Vardiyalı Çalışmadır. Vardiyalı çalışma ile bireyin çalışma saatlerinin değişmesi, insan biyolojisindeki düzeni alt üst etmekte, bireyin bu düzene alışması kolay olmamakta ve bu durum bireyde strese yol açmaktadır (Saldamlı, 2008:143).

İş ortamından kaynaklanan bir diğer iş stresi kaynağı ise, Tekdüze Çalışma ve Monotonluktur. Sürekli aynı ve alışılmış biçimde çalışan birey monoton ve tekdüze bir çalışma içinde bulunacaktır. Monoton çalışma bireyin yaptığı işten sıkılmasına, bıkkınlığa ve yılgınlığa neden olmakta, aynı işi tekrarlamak bireyin işe katkısını sınırlandırmaktadır (Yüksel, 2004:55). Bu durum bir süre sonra bireyin işinden sıkılmasına da yol açabilmektedir. Rutin ve monoton işin birey üzerinde yarattığı baskı da iş stresine dönüşmektedir.

İş ortamından kaynaklanan diğer iş stresi faktörü de Aşırı İş Yükü ya da Düşük İş Yüküdür. İş yükü kavramı, bireyin işyerinde kendisine yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısıdır (Keser, 2006a:105). Aşırı iş yükü, bireyin normal zaman dilimi ve yetenekleriyle yapabileceği işten daha fazla bir işle yükümlü olması şeklinde de tanımlanabilir (Yüksel, 2003:215). Aşırı iş yükü bireyde strese yol açar. Diğer yandan bireyin yaptığı işin az olması da bireyde strese yol açmaktadır. Bireyin iş ortamında yapacak çok fazla işinin olmaması çalışanda yetersizlik duygusunun oluşmasına yol açabileceği gibi boş zamanın fazla olması da sıkılmaya yol açabilecektir (Özkalp-Kirel, 2010:382-383).

4.2.Çalıştığı Kurumun Yapısından Kaynaklanan İş Stresi Kaynakları

Bireyin iş stresi yaşamasında, çalıştığı kurumun yapısı şüphesiz önemli bir değişkendir. Otokratik yönetim anlayışının hâkim olduğu kurum kültürlerinde bireyin kararlara katılma şansı olmadığı gibi, yaptıkları her işin denetlendiğini düşünmektedirler. Hiyerarşi kültüründe, örgütsel yapı içerisinde komuta-kontrol ilişkisi hâkimdir ve yakından bir denetim söz konusudur (Gümüştekin-Emet, 2003:97).

Kurumun yapısından kaynaklanan iş stresi unsurları şunlardır: "otoriter yönetim", "aşırı merkezilik", "kararlara katılmada yetersizlik", gelişme ve ilerleme imkânların kısıtlılığı", "aşırı biçimsellik", "keyfi ve belirsiz politikalar", "emeğin bölünmesi ve uzmanlaşma", adaletsiz ücret politikaları", "adil olmayan uygulamalar" ve "kurumun birimlerinin birbirine bağlılığı" (Luthans, 1995:301; Güçlü, 2001:99; Saldamlı, 2008:141). Bireyin fikirlerine başvurulmadığı, katılımcılıktan uzak, kararların tepen alınıp astlara uygulatıldığı/dayatıldığı, sürekli denetimin var olduğu, çalışana güvenin düşük olduğu, aşırı biçimsel ve keyfi uygulamaların sık sık görüldüğü iş ortamlarında, çalışanların stres düzeylerinin yüksek olması kaçınılmazdır.

4.3. Bireyin Kişisel Özelliklerinden Kaynaklanan İş Stresi Kaynakları

İş yaşamında stres, bireyin kişisel özelliklerinden de kaynaklanabilmektedir. Bireyin kişisel özelliklerinden kaynaklanan iş stresi kaynaklarından ilki, "Kişi-iş" uyumsuzluğudur. Kişi-iş uyumu, bireyin beceri, yetenek ve ilgilerinin işin talepleri ile ne derece uyumlu olduğuna karşılık gelir. Kişi tarafından algılanan uyumsuzluk, stres ya da gerilim olarak adlandırılabilir. Negatif psikolojik, fizyolojik ve davranışsal sonuçlara yol açar. Bir çalışan tarafından algılanan uyumsuzluk ne derece fazlaysa, o kişinin yaşayacağı stresin de o denli yoğun olacağı düşünülmektedir (Ünsal, 2009:352-353). Bu uyumsuzluğun farklı nedenleri olabilir. Bireyin eğitim, bilgi ve tecrübesine uygun bir iş bulamaması durumunda herhangi bir işte çalışmaya başlaması kişi-iş uyumsuzluğuna yol açabileceği gibi, başladığı kurumda yanlış bir işte/görevde istihdam edilmesi de kişi-iş uyumsuzluğuna yol açabilir.

Diğer bir stres kaynağı, bireyin Kişilik Özelliğidir. İş yaşamında bazı kişilik özelliklerinin strese daha yatkın olduğu saptanmıştır. Bu bölümde, farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin, stresten ne denli etkilendikleri açıklanacaktır.

İlk özellik, "A Tipi Kişilik" ve "B Tipi Kişilik"tir. A tipi ve B tipi kişilik ilk olarak iki kardiyolog Meyer Friedman ve Rosenman tarafından gözlemlenmiştir. A Tipi davranış biçimine sahip birey agresif, sabırsız ve işe çok fazla yöneliktir, pek çok güdüye sahiptir ve mümkün olduğu kadar çok kısa sürede ve mümkün olduğu kadar çok fazla başarılı olmak istemektedir (Moorhead-Griffin, 1992'den aktaran: Durna, 2004:199). A Tipi davranışlar tipik olarak, sürekli zamanla yarışan, başarı yönelimli insanlarda görülür. Bu kişiler hızlı çalışırlar ve hızlı konuşurlar. Aynı anda birkaç işi birden yapmaya çalışırlar. Bu özellikler, A Tipi çalışanın strese açık hale getirmektedir.

B Tipi Kişilikteki bireyler sakin, daha uysal, daha az rekabetçi ve daha az saldırgan olarak tanımlanmaktadır (Batıgün-Şahin, 2006:33). Bu tür kişilik özellikleri, bireyin strese maruz kalmasını önlemektedir.

"İçedönüklük" ve "Dışadönüklük", bireyin iş stresi yaşamasında önemli görülen diğer kişilik özelliği olarak görülmektedir. İçedönük bireyler, kendileri gizleyen, sakin, mesafeli, düşük iletişim becerisine sahip, yalnızlığı tercih eden yapıyı temsil ederken, dışadönükler, cana yakın, iletişim becerisi yüksek, enerjik, dinamik, heyecan arayan ve baskın karakterli bireylerdir (Yelboğa, 2006:199). İçedönük bireyler için fazla dışsal uyaranla karşılaşmak stres verici olabilir, ancak dışadönük birey için dışsal uyaranlar strese yol açmadığı gibi daha çok arzu ettikleri durumdur (Telman-Ünsal, 2004:62).

4.4. Güncel Gelişmelerin Ortaya Çıkardığı İş Stresi Kaynakları

Önceki bölümlerde değinilen iş stresi kaynakları, "geleneksel iş stresi kaynakları olarak" ifade edilebilir. "Teknolojik gelişmeler", "işyerinde psikolojik şiddet" ve "iş güvencesizliği" konuları ise *ilk akla gelen* güncel (modern) iş stresi kaynakları olarak ifade edilebilir. Bu sorunların bireylerin yaşamlarında ciddi stresörler oldukları görülmektedir.

Teknolojik Gelişmeler: Günümüzde teknolojik değişim bireylerde strese neden olabilmektedir. Sadece bireyin yaşamı değişmemekte, değişimi tanımlayan değişkenlerin de çoğu giderek artan hızla değişmekte ve farklılaşmaktadır (Silah, 2005:151). Bu değişim, bireylerin kontrol altına almakta zorlandıkları önemli bir sorun halini almaktadır. İş yaşamı, bireylerin kendi kontrolleri altında olmaktan çıkıp, dış koşulların zorlamasıyla bireylerde yoğun strese yol açmaktadır (Eren, 2004:292).

Sürekli değişen yapı bireyleri sürekli yeniliklere uyum sağlamaya zorlamaktadır. Teknolojik gelişme ve yeniliklere ayak uyduramayan bireyler (özellikle ilerleyen yaşlardaki bireyler), işlerini kaybetme kaygısı taşımakta ve bu kaygı iş stresine dönüşmektedir. Bireyin teknolojik gelişmelere ayak uyduramaması, ilerleme şansını zayıflatmaktadır. Bu durum iş stresini arttıran ek bir unsur olmaktadır.

İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Günümüz iş yaşamı son yıllarda "işyerinde psikolojik şiddet-mobbing" kavramıyla tanışmıştır. 1980'lerin başında Heinz Leymann, yıldırma kavramını işyerindeki psikolojik şiddeti tanımlamak için ilk kez kullanmıştır. İşyerinde şiddet, işyerinde görülen ve aşırı zarar verme amacı güden saldırgan davranışlardır (Çöl, 2009:379,381). İşyerinde mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2006:8).

Mobbing, işyerinde bireyi olumsuz etkilemekte, bu durum, iş stresini arttırmaktadır. Belirtilen ilişkiyi doğrulayan birçok araştırma mevcuttur. Finlandiya'da yapılan bir araştırmada ise, mobbing mağdurlarının %40'ının yüksek ve çok yüksek düzeylerde stres yaşadıkları, 2004-2005 yılları arasında Bosna Hersek'te mobbing ile stres arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya göre, mobbingin insan sağlığına ve çalışma kabiliyetine olumsuz etkileri olduğu bulunmuştur. Mobbingin strese yol açtığı ve stresin ise fiziksel rahatsızlıklar ortaya çıkardığı gözlemlenmiştir. Mobbing, kişiler üzerinde stresi ve strese bağlı psikolojik ve fiziksel şikâyetleri arttırmaktadır (Acar-Dündar, 2008:113-114).

Mobbing davranışlarının, bireylerin ruhsal bütünlüklerini bozması, aktif durumdan alıp pasif durma getirmesi, kişisel güveni zedelemesi, stres ve depresyon yaratması gibi bireysel sonuçları dışında, önemli örgütsel sonuçları da bulunur. Mobbingin, bütün stres kaynaklarından daha yoğun ve yıkıcı etkiler yaratması (Einarsen, 1999) sürece duyarlılıkla yaklaşma gereğini artırmaktadır (Kök, 2006:434,446).

İş Güvencesizliği: İş güvencesizliği kavramını ilk kez ayrıntılı olarak ele alan Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), güçsüzlük olgusunu tanımlarında kullanmışlardır. Buna göre iş güvencesizliği, tehdit altındaki bir iş durumunda istenen devamlılığı sürdürmede algılanan güçsüzlük olarak açıklanmaktadır (Seçer, 2009:308). İş güvencesizliği, literatürde bir stres yaratıcı faktör olarak ele alınmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ortak raporunda, iş ile ilgili muhtemel stres nedenleri arasında kariyer geliştirme başlığı altında iş güvencesizliğine yer verilmektedir (Harnios ve Gabriel, 2000'den aktaran Seçer, 2009:316-317).

Günümüzde küreleşme olgusu iş yaşamı için beraberinde birçok olumsuz sonucu getirmiştir. Uluslararası rekabetin artışı, işletmeleri daha faz kar ve rekabet güdüsü ile hareket etmeye zorlamakta, bu güdü çalışanların haklarından geriye gidişlere yol açmaktadır. Taşeronlaşma, teknolojiyi işgücünün yerine ikame etme, daha az işçi ile daha fazla iş üretme ya da daha uzun saatler işçi çalıştırma gibi uygulamalar anılan kar ve rekabet güdüsüne örnek olarak verilebilir.

Rakipleri ile baş edebilmek amacıyla daha esnek iş yaşamı talep eden işverenler, çalışanların belirsizliklerle karşı karşıya geldikleri birçok uygulamaya da yeşil ışık yakmaktadırlar. Ödünç iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma, kısa süreli çalışma gibi modeller iş yaşamında bireylerin "iş güvenceleri"ni her geçen gün zayıflatan uygulamalar olarak düşünülebilir. Dolayısıyla giderek esnekleşen çalışma yaşamı, kendini iş güvencesizliği şeklinde göstermeye başlamıştır (Türk-Çakır, 2006:37).

İş Güvencesizliği, bireyde kaygı ve stresi artırmaktadır. Bu gelişmelere ek olarak dünyada her 5-10 yılda bir yaşanmakta olan "ekonomik krizler" sonucu kapanan iş-

yerlerinin sayısı ve işten çıkarmalar artmış, pek çok çalışan işsizlik tehlikesi ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmıştır. Belirsizliğin yüksek olduğu istihdam koşullarında, çalışanların tepkilerinin hem örgütsel hem bireysel açıdan sonuçlar doğurması, konunun çok boyutlu bir nitelik kazanmasına yol açmıştır (Çakır, 2007:117).

İş güvencesizliği, bireyin işsiz kalacağına yönelik bir algı olarak da düşünülebilir. Dolayısıyla işsizlik kaygısı ile iş güvencesizliği arasında bir ilişkiden bahsedilebilir. Aytaç ve Keser (2004), işsizlik kaygısını "bireyin her an işsiz kalabileceği korkusu" olarak ifade etmişlerdir. (Aytaç-Keser, 2002)

Bireyin, işini kaybedeceğine yönelik endişesi, iş güvencesizliği algısını güçlendirmektedir. Kriz dönemlerinde görülen yoğun işten çıkarmalar, "geride kalanlar sendromu"nın görülmesine yol açmaktadır.² Sıranın kendilerinde geleceği endişesi duyan bireyler, bu durumdan psikolojik olarak olumsuz etkilenmektedir. Geride kalanlar, psikolojik olarak olumsuz etkilenmenin yanı sıra, kendi işlerine ek olarak, gidenlerin işlerini de yapmak zorunda kaldıkları için iş yükleri artmakta ve bu nedenle fiziksel olarak da etkilenmektedirler (Şentutan, 2005:85).³

SONUÇ:

İş stresi günümüzde iş yaşamının en önemli sorunlarından biridir. Önceleri fizik ve mühendislik bilimlerinde yer verilen stres kavramı, daha sonraları tıp, biyoloji, psikoloji ve yönetim bilimlerine girmiştir. Stres, Selye'nin öncü niteliğindeki çalışmaları ile daha net algılanmaya başlanmış, endüstri toplumlarındaki hızlı değişimlerin insanlar üzerinde yarattığı etkiler nedeniyle ilgi odağı haline gelen bir konu olmuştur.

Makalede, "olumsuz çalışma koşulları", "hiyerarşik yönetim politikaları", "işin biçimi" geleneksel iş stresi kaynakları olarak ele alınmakta; bununla birlikte, "teknolojik gelişmeler, işyerinde psikolojik şiddet ve iş güvencesizliği" gibi güncel iş stresi kaynaklarına da yer vermiştir.

İş yaşamı yoğun bir değişim yaşamakta ve bu değişimde "rekabet" anahtar kavram olarak ele alınmaktadır. Rekabetin sonuçları, kimileri için fırsat oluştururken, kimileri için de yıkım olabilmektedir. Özellikle iş yapma şekillerinin ve biçimlerinin değişime uğraması çalışanların gelişmelerden olumsuz etkilenmelerine (iş güvenlerinde gerileme yaşanması, iş kaybetme riski ile karşı karşıya kalmaları örnek olarak verilebilir) yol açmaktadır.

Çalışanlar, iş yaşamında yeni teknolojilere ayak uydurma ve yeni iş yapma biçimlerine adapte olma gibi, daha önceden aşına olmadıkları gelişmelere uyum sağlamak zorunda kalmaktadırlar. Uyum süreci, bir yandan bireyin iş yaşamındaki stres düzeyini artırırken, diğer yandan iş yaşamına yabancılaşmasına neden olmaktadır. Bu gelişmeler, iş stresinin önümüzdeki yıllarda da öneminin giderek artacağını işaret eden gelişmeler olarak ifade edilebilir.

² İşten çıkarılanlara tanık olan çalışanlar, sıranın kendilerine de geleceği endişesini taşırlar.

Bireylerin yaşadığı bu sendroma "geride kalanlar sendromu" adı verilir.

³ Ben Affleck, Kevin Costner, Tommy Lee Jones'in rol aldığı, 2010 yapımı *Şirket Adamları* (Company Men) filmi, küresel krizin yol açtığı küçülme ve buna bağlı olarak işten çıkarmaları konu almaktadır. Filmin başrol oyuncusu işten atılır ve uzun süre iş bulamaz. İşsizliğin ekonomik, sosyal ve psikolojik açıdan bireyi nasıl etkilediği ve şirkette kalanların işten atılma kaygısıyla çalışmaları filmde başarılı bir şekilde resmedilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: <http://www.sinemalar.com/film/32930/the-company-men>

KAYNAKLAR:

- Abdullah SOYSAL; "İş Yaşamında Stres", *Çimento İşveren*, Cilt:23, Sayı:3, 2009, 17-40
- Adnan CEYLAN, Yıldırım Hüseyin ULUTÜRK; "Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini Ve Performans Arasındaki İlişkiler", *Doğuş Dergisi*, Cilt:7, Sayı:1, 2006, 48-58
- Adrian FURNHAM; **The Psychology of Behaviour At Work**, Psychology Press, Second Edition, 2005
- Alev TORUN; "Stres ve Tükenmişlik", içinde: **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, Ed. Suna Tevruz, Türk Psikologlar Derneği Yayını, İstanbul, 1996, 43-53
- Asum SALDAMLİ; "Mesleki Stres", içinde: **Örgütsel Davranışta Seçme Konular**, Ed. Mahmut Özdevecioğlu, Himmet Karadal, İlke Yayınevi, Ankara, 2008, 135-154
- Aslı Beyhan ACAR, Gönen DÜNDAR; "İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt:37, Sayı:2, 2008, 111-120
- Aşkın KESER; **Çalışma Psikolojisi**, 2. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2011
- Aşkın KESER; "Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkinin Araştırılması", *Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:11, 2006, 100-119
- Atilla YELBOĞA; "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:8, Sayı:2, 2006, 196-211
- Aysegül Durak BATIGÜN, Dr. Nesrin H. ŞAHİN; "İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A- Tipi Kişilik ve İş Doyumu", *Psikiyatri Dergisi*, Cilt:17 Sayı:1, 2006, 32-45
- Barış SEÇER; "İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları", içinde: **Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar**, Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür, Umuttepe Yayınları, İzmit, 2009, 307-344
- Bülent BAYAT; **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, Alter Yayıncılık, Ankara, 2008
- Ebru TOLAY SABUNCUOĞLU; "Rol Çatışmasının Ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:23 Sayı:1, 2008, 35-49
- Enver ÖZKALP, Çiğdem KIREL; **Örgütsel Davranış**, Ekin Yayınevi, 4. Baskı, Bursa, 2010
- Erdem CAM; "Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:1 Sayı:1, 2004, 1-10
- Erol EREN; **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2004
- Figen AKÇA; "Örgütsel Tükenmişlik ve Stres", içinde: **Örgütsel Davranışta Seçme Konular**, Ed. Mahmut Özdevecioğlu, Himmet Karadal, İlke Yayınevi, Ankara, 2008, 107-124
- Fred LUTHANS; **Organizational Behaviour**, 7th Edition, New York: McGraw-Hill Inc., Literatür Yayıncılık, 1995
- Gaye ÖZDEMİR YAYLACI; "Örgütsel Stresi Yönetmede Etkili Kişilerarası İletişim Teknikleri", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 38, Sayı 2, 2005, 51-59.
- Gülten EREN GÜMÜŞTEKİN, Canan EMET, "Güçlendirme Algılarındaki Değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerinde Etkileşimi", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:17, 2007, 90-116
- <http://www.sinemalar.com/film/32930/the-company-men> Erişim Tarihi: 09.01.2012
- İhsan YÜKSEL; "İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi (teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama)", *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:17 Sayı:1-2, 2003, 213-224
- İhsan YÜKSEL, "Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt:5 Sayı:1, 2004, 47-58.
- Kemal POYRAZ, Bülent KAMA; "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", *Stüeyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:13, Sayı:2, 2008, 143-164.
- Mavili Aliye AKTAŞ; "Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri", *Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt:56 Sayı:4, 2001, 25-42.
- Mehmet SİLAH; **Endüstride Çalışma Psikolojisi**, 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2005
- Meral TÜRK, Özlem ÇAKIR; "Bir Kamu Bankasında Örgütsel Stres Düzeyi ve Etkileyen Faktörler", *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Nisan-Mayıs-Haziran, 2006, 37-42
- Nezihat GÜÇLÜ; "Stres Yönetimi", *Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1, 2001, 91-109
- Nursel TELMAN, Pınar ÜNSAL; **Çalışan Memnuniyeti**, Epsilon Yayınları, İstanbul, 2004
- Özcan KÖKNEL; Stres, Radikal Gazetesi Eki
- Özlem ÇAKIR; "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği", *Çalışma Toplum Dergisi*, 2007/1, 117-140

Pınar TINAZ; **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2006

Pınar ÜNSAL; "İş Stresi Algısı ve Başa Çıkımda Bireysel Farklılıkların Rolü", İçinde: **Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar**, Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür, Umuttepe Yayınları, İzmit, 2009, 345-375

Sabahat BAYRAK KÖK; "İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri", *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2006, Sayı 13, 434-448

Senay YÜRÜR, Aşkın KESER; "İşe Bağlı Gerginlik ile İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü", *Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt:65, Sayı:4, 2011, 165-194

Serap ÖZEN ÇÖL; "Nedensel İlişkiler Bağlamında İşyerinde Psikolojik Şiddet", İçinde: **Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar**, Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür, Umuttepe Yayınları, İzmit, 2009, 377-406

Serpil AYTAÇ; "İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi" Türk-İş-ÇASGEM, Çalışma Hayatında Stres Semineri, 15-17 Aralık 2009, <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/ec109.pdf> Erişim Tarihi: 06.01.2012

Serpil AYTAÇ; "İşyerindeki Kronik Stres Kaynakları", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:4 Sayı:1, 2002

Serpil AYTAÇ, Aşkın KESER; "İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:4, Sayı:2, 2002,

Sibel GÖK; "Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres", *Marmara Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Cilt:27, Sayı:2, 2009, 429-448

Şermin ŞENTUTAN; "İşletmelerde Küçülme Politikalarının İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerindeki Etkileri", *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:8, Sayı: 3, 2005, 79-91.

Ufuk DURNA; "Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt.11, Sayı:1, 2004, 191-206.

Ufuk DURNA; "Üniversite Öğrencilerinin Stres Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 20, Sayı:1, 2006, 319-343

Zeyyat SABUNCUOĞLU, Melek TÜZ; **Örgütsel Psikoloji**, Furkan Ofset, Bursa, 2008.

SENDİKAL BAĞLILIK

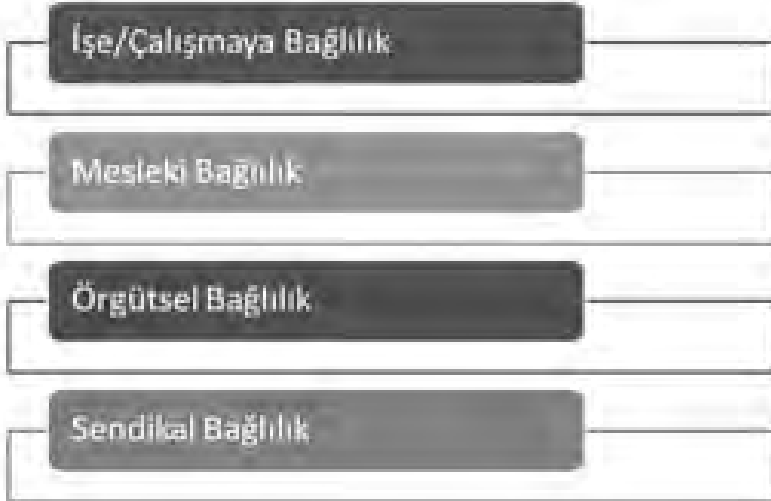
Prof. Dr. Aşkın KESER

BAĞLILIK KAVRAMI:

İnsanlar sosyal canlılar olduğu için mutlaka grup içinde yaşamaktan hoşlanmaktadırlar. Daha dünyaya ilk geldiği andan itibaren insanoğlu bağlanma davranışı sergilemeye başlar. Örneğin ilk aylarda anneyle bir bağlılık oluşur bu süreç neredeyse kesintisiz 1 yıl kadar sürer. Kendi başına hareket edebilmeye başlayan birey etrafında olup bitenleri anlamaya başlar ve yeni bağlanma aşamalarına geçer. Önce aile, daha sonra arkadaş çevresi vb. süreçlerle yaşamında çoğunlukla bir bağlanma nesnesi bulmaktadır. Bağlanma sürecinin sosyalleşme kavramı ve kimlik kavramı ile de ilişkisi bilinmektedir.

Bağlılık, "bireyleri bir grup içinde yer almaya iten güç" şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımda görüldüğü üzere birey kendi rızası ile bir grupta kalmayı tercih etmektedir. Bağlılık somut olarak belirgin bir nesneye yönelik duygusal bir eğilim şeklinde tanımlanabilmektedir. Günlük kullanımda bağlılık, bir gruba, örgüte veya bireye sevgi, saygı, yakınlık duyma ve sadakat anlamına gelmektedir (Meşe, 2007, s.240).

Bağlılık kavramını ele alırken hangi bağlamda düşünüldüğünü belirtmek gerekmektedir. Konu sadece çalışma hayatına ilişkin bakış açısı ile ele alındığında dahi birden fazla bağlılık türü karşımıza çıkmaktadır. Örneğin işe bağlılık, mesleki bağlılık, çalışmaya bağlılık, örgütsel bağlılık ve sendikal bağlılıktır. Bu bölümde adı geçen bağlılık türleri kısaca açıklanacaktır.



İŞE/ÇALIŞMAYA BAĞLILIK

İŞE BAĞLILIK

İş gündelik yaşamımızın olmazsa olmaz etkinliğidir. Hepimiz psikolojik, sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarımızı işimiz sayesinde karşılamaktayız. Böylelikle kendimize göre (iyi) bir yaşam sürmekteyiz. İşin getirisi sadece maddi kazanım olmayıp, yaşamın devam ettirilebilmesi için de yaşamsal öneme sahiptir.

İş, genel olarak insanın yaşam kalitesinin altyapısını oluşturmaya yönelik fiziken ve zihnen her türlü uğraş olarak ifade edilebilmektedir. İşle ilgili yapılan tanımlamalarda şu ortak noktalar söz konusudur:

■ İş öncelikle bireylerin toplumsal bir varlık olmaları anlayışıyla birlikte yürütülen bir faaliyetir.

■ İşin toplumsal bir boyutu da söz konusudur. Kurallar çerçevesinde, belli bir amaca hizmet etme isteği söz konusudur. Bireysel ve toplumsal ihtiyaçların giderilmesinde önemli bir fonksiyona sahiptir. İş aynı zamanda bireye maddi ve manevi kazanımlar sağlamaktadır.

■ İş verilen anlamla birlikte işin yürütülme süreci bir zahmet, yük olarak değerlendirilebilirken, bir gurur ve mutluluk kaynağı olarak da ele alınmaktadır.

■ Bireyin bedensel, ruhsal ve zihinsel gücünün bileşimini ve sürekli kullanımını içermektedir. Yaşanılan çevreyi değiştirebilme gücüne sahiptir (Tınar, 1996, s.5-6).

İşe bağlılık olgusunu ilk kullanan kişi Allport, bu bağlılık türünü benlik bağlılığı şeklinde açıklamıştır. Yani işe bağlılık, bireyin o ana kadar elde ettiği deneyimlerinin bir işte kullanılmasını ifade eder. Allport, işe bağlılığı anlatırken bu durumun olmazsa olmazı olarak "işte kurulan samimi ilişkiler" in önemini vurgular. Bir diğer yaklaşımda işe bağlılık, bireyin işine psikolojik olarak bağlanması ve işiyle özdeşleşmesi anlamı dile getirilmektedir (Çakır, 2001, s.39).

ÇALIŞMAYA BAĞLILIK

Çalışma tarihin her döneminde var olan bir kavramdır. Çalışma kavramına etimolojik açıdan bakıldığında, batı dillerinde "çalışma" anlamına gelen "travail", Latince işkence aletini ifade eden "tripaliun"dan türediği görülür. Romalıların ve Yunan uygarlıklarının kullandığı, "labour" sözcüğü de "zahmet", "yorgunluk" ve acı gibi anlamlar çağrıştırmaktadır (Wrenn, 1964, s.25). Dolayısıyla, çalışma kavramı, yabancı dillerde kullanıldığı şekli ile etimolojik yapısı incelendiği zaman, anlam olarak sıkıntı ve acı kelimelerine karşılık gelmektedir (Lordoğlu vd., 1999, s.1). Weiss ve Kahn çalışmayı tanımlarken; zorunluluk, kontrol ve sınırlamadan bahsetmişlerdir (Turgut ve Tevruz, 2003, s. 58). Bu bağlamda düşünülürse, çalışma ile acı ve sıkıntının, öte taraftan boş zaman veya çalışma dışı zamanla da belirli bir keyfin söz konusu olduğu söylenebilir. Bu açıdan ele alındığında, çalışmak daha çok ceza, eziyet ve işkence gibi anlamlar taşımaktadır. Çalışma kavramı dilimizde, çalışmak eylemi olarak tanımlanmaktadır. Çalışmak kavramı ise; bir şey ortaya koymak, oluşturmak, yapmak için zihinsel ve bedensel emek harcamak olarak tanımlanmaktadır (Püsküllüoğlu, 1995, s.349).

Çalışma kavramı incelendiğinde birden çok tanıma ulaşılmıştır. Bu tanımlar aşağıda sıralanmıştır.

Çalışma, fizyolojik ya da mekanik anlamda işleyiş (Silah, 2005, s.9) ve bedensel ve ruhsal bir çaba ile bireyin kendisi ya da başkaları için değer ifade eden mal ve hizmetleri üretme faaliyetidir (Tınar, 1996, s.6).

Bir başka tanıma göre ise çalışma, insanın bedensel ve zihinsel güçlerini belli bir amaca yönelik olarak ve planlı bir şekilde kullanabilmesidir (Soyer, 1996, s.41). En genel anlamıyla "Çalışma, bir kullanım değeri olan mal veya hizmet üreten her türlü

etkinliktir”; yani insanın yarar sağlamak amacıyla aklı, elleri, alet ve makine yardımıyla madde üzerinde uyguladığı ve sonunda insanı etkileyerek onu değiştiren eylemlerin tümüdür (Bremond ve Galedon, 1981, s.168).

Çalışmaya bağlılığa gelince böyle bir bağlılık türünden söz edebilmek için çalışmanın birey açısından vazgeçilemez bir unsur olarak ele alınması gerekmektedir.

Çalışmaya bağlılık, birbirinden farklı ama birbiriyle ilişkili bir takım yapılardan meydana gelmektedir (Carneli-Gefen, 2005, s.64). Çalışmaya bağlılık, genellikle bireyin yaşamında çalışmanın değeriyle ilgili bir inanç olarak ele alınmaktadır.

Çalışmaya bağlılık ve işe bağlılık farklı kavramlardır. İşe bağlılık, iş ile ilgili deneyimler sonucunda ve ihtiyaçları doyurabilmenin bir fonksiyonu olarak ortaya çıkarken, çalışmaya bağlılık bireyin sosyalleşmesi ve geçmişteki kültürel koşulların sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

MESLEKİ BAĞLILIK

Diğer bir bağlılık türü de mesleki bağlılıktır. Mesleki bağlılığı açıklamadan önce meslek kavramını açıklamakta yarar vardır. **Meslek, “bireyin yaşamını idame ettirebilmek için yaptığı, kuralları toplum tarafından belirlenmiş ve belli bir eğitime kazanılan bilgi ve becerilere dayalı faaliyetler bütünü”**dür. Her meslek bir işi ifade ederken, her iş bir meslek olmamaktadır. Bu anlamda iş daha geniş bir anlamı barındırırken, meslek ise daha dar kalmaktadır. Uzmanların meslek kavramının daha da net anlaşılmasında uzlaştıkları bir kaç maddeye yer vermek gerekirse;

- Meslek bir eğitim sonucunda yürütülen faaliyetlerdir,
- Meslek toplumsal bir fayda sağlar,
- Etik ilkeleri vardır,
- Dayanışma ve birlik vardır (odalar ve birlikler)

Mesleki bağlılıkta bireyin yaptığı mesleğe ilişkin tutumları açıklanmaktadır. Bu meslek birey için ne kadar değerli sorusunun cevabını bağlılık kavramı açıklamakta yardımcı olmaktadır. Mesleki bağlılığı yüksek olan bireyler işlerinde geçirdikleri zamandan çok daha fazla keyif alırlar. Ürettikleri işlere daha fazla anlam yüklerler ve özgüvenleri yüksektir.

Mesleki gelişim de bireyin mesleki bağlılığından beslenmektedir. Bu nedenledir ki meslek oda ve birlikleri mensuplarını sürekli olarak geliştirmek, onlarla iletişimi sağlamak için pek çok etkinliği sürdürmektedir. Bu açıdan bir mesleği ifa eden bireyin mesleki standartlardan uzaklaşmaması da sağlanmış olur. Gerek toplumsal boyutu gerekse bireyin çaba boyutu bağlılığı pekiştirmektedir.

Bireyler mesleklerini yaparken pek çok çalışma arkadaşları edinmektedirler. Bu ilişkiler bireylerin bilgi ve tecrübelerinin gelişiminde önemlidir. Arkadaşlıklar bireyin hem sosyal yönünün gelişimini sağlarken, hem de mesleki gelişime katkı sağlamaktadır. Birey bir işten ya da işyerinden kolaylıkla ayrılırken, mesleğinden ayrılması kolay değildir. Hem mesleğine olan sevgisi hem de mesleğin değiştirilmesinin zorluğu bu kararda etkilidir. Bu nedenle bireyler meslek değişim kararlarını erken dönemlerde alırlar.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bireyin örgütün hedef ve değerlerini benimsemesi, örgütün bir parçası olmak için çaba harcaması ve kendini örgütün güçlü bir aile üyesi gibi hissetmesi anlamına gelmektedir.

Örgüte bağlılık duyan bireylerin yüksek motivasyona sahip olacakları, dolasıyla da yüksek performans gösterecekleri düşünülmektedir. Ayrıca bağlı iş-

çilerin örgüt içinde kalmaya daha fazla eğilimli oldukları varsayıldığından, onlar için yapılan seçme, geliştirme ve eğitim faaliyetlerini karşılayacakları da belirtmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramını açıklayan temel üç yaklaşım vardır;

■ **Duygusal Bağlılık**

■ **Normatif Bağlılık**

■ **Devamlılık Bağlılığı**

Duygusal Bağlılık:

Örgüt üyesi duygusal bağlılıkta **örgütün değerlerini** güçlü bir şekilde kabul etmektedir. Amacı örgütün bir parçası olarak kalmayı sürdürabilmektir.

Duygusal bağlılık, kişinin duygusal yönden örgüte bağlılığı üzerinde durmaktadır. Kişinin örgüte bağlılığına yönelik zorlayıcı herhangi bir dışsal ve içsel etken söz konusu değildir.

Normatif Bağlılık:

Normatif bağlılık, duygusal bağlılıktan tamamen farklıdır. Bu bağlılık türünde işin içine bireyin minnettarlığı girmektedir. Kişi işyerinde bulunmaktan mutlu olduğu için değil, sadece ihtiyaç hissettiğinde işyerinin ona sahip çıkmasının karşılığı olarak kalma eğilimi sergilemektedir. Birey bu şekilde vefa borcunu ödeme yoluna gitmektedir.

Devamlılık Bağlılığı:

Devamlılık bağlılığı ise bireyin işyerinde uzun soluklu bulunmasının sonucu olarak ortaya çıkar. Bu örgüte o denli emek vermiştir ki, bırakıp gitmesinin alternatif maliyeti yüksek olacaktır. (Örneğin birey uzun yıllar çalıştıktan sonra işyerinden ayrılırsa kıdem tazminatını kaybedecektir) Bu nedenle gönülsüz de olsa işyerinde devam etmeyi tercih edecektir. Bu tür bir bağlılık bireyin toplumsal kültür kodlarından etkilenmesinden tercih edilmektedir. Diğer bir gerekçe ise birey işyerinden ayrıldığında mevcut olanaklarını bulamayacağı kaygısıdır. Her iki durum da bireyi işyerine bağlamaktadır.

Örgüte bağlılığa sahip çalışanların işlerine daha çok motive olacakları, işlerinde daha verimli çalışacakları bilinmektedir. Ayrıca bağlılığı yüksek olanların işyerinde kalma eğilimleri de yüksek olmayanlara göre daha fazladır. Bu gibi nedenler örgüte olan bağlılığın önemini vurgulayan somut sonuçlardır.

SENDİKAL BAĞLILIK

Sendikalar, sanayi devriminden bu yana işçilerin haklarını almak, korumak ve geliştirmek için kurulmuş sosyal örgütlenmelerdir. İnsanlık tarihi büyük insan sömürülerine tanık olmuştur. Özellikle çocuk ve kadınların başta olmak üzere işçiler oldukça kötü ve ağır koşullarda çalıştırılmışlardır. Bu çalışma koşullarına düşük ücretler de eklendiğinde sendikal örgütlenmenin ortaya çıkması şaşırtıcı değildir. Sendikalar yirminci yüzyılın başlarında yoğunlaşmaya başlamış ve işçilerin haklarını kazanmaları konusunda yoğun çabalar harcamışlardır.

Günümüzde ise uygulanmakta olan neo-liberal politikalar, anti damping uy-

gulamaları, küresel rekabet, küreselleşme, teknolojik gelişmeler, esnek üretim, esnek çalışma, işgücünün mavi yakalıdan beyaz yakalıya doğru geçişi gibi bir çok neden sendikal örgütlenmenin önüne ciddi sorunlar olarak çıkmaktadır. Bu tablo dünya genelinde sendikalaşma oranlarında gerilemeler yaşanmasının nedenleri olarak da sıralanabilir. Oysa ortaya konulan bu tablo bir yandan sendikal örgütlenmenin ne denli önemli olduğunu da göstermektedir. Güvencesiz çalışma, artan işsizlik gibi olumsuzluklar karşısında işçilerin örgütlü olmaları daha da önem kazanmaktadır. Haklarının korunması işçiler açısından bir kaç on yıl önceye göre daha fazla ihtiyaç haline gelmiştir. Dolayısıyla sendikal bağlılık kavramı bu nedenle önemli bir kavram olarak düşünülebilir. Hem işçilerin haklarının korunması, hem de sendikaların güçlerinin kaybolmaması sendikal bağlılık konusu ile doğrudan ilişkilidir. Güç kaybeden sendikalar işçilerin haklarını korumada ve gelecekte var olabilme konusunda başarılı olamayacaklardır.

Sendikal Bağlılık Tanımı

Sendikaya bağlılık, üyelerin sendikayı ne denli benimsedikleri, destekleyecekleri ve sendika için çaba harcayacakları sorularının karşılığıdır. Sendikaların en temel güçleri üyeleridir. Üyelerinin gücü sendikanın gücü demektir. Bu nedenle sendika üye sayısı da sendikanın gücünün en önemli belirleyicisidir. Sendikaya bağlılık düzeyi yüksek olan üye topluluğu çoğunlukla gönüllü bir bağlılık içindedir.

İşverenler kimi zaman, sendikal bağlılığın, işletmelerinin doğrudan güçlerini azaltmak için kullanılan yöntem olduğu kanaatini taşımaktadırlar. Bu nedenle bazı işverenler işyerlerinde sendikal örgütlenmeyi istememekte ve engellemeye çalışmaktadırlar. İşçilerin sendikalara üye olarak pazarlık güçlerini yalnız olduklarından çok daha güçlü bir şekilde arttırdıkları ve sorunlarını çözebildikleri göz önüne alınırsa sendikaya bağlılık işçiler için kazanım anlamına gelecektir.

Sendikal Bağlılığın Boyutları:

Sendikal bağlılık konusunda yazındaki çalışmalar incelendiğinde, sendikal bağlılığı açıklayan boyutların oldukça çeşitlidir. Burada Gordon'un modeline değinilecektir. Gordon sendikal bağlılığın boyutlarını dört maddede ele almıştır (Ölçek hakkında ayrıntılı bilgi için bkz: Bilgin, 2003, s.12-31)



Sendikal Sadakat: Sendika üyesi olmakla gurur duyma ve üyeliğin sağladığı faydaların farkında olma anlamını taşımaktadır.

■ Sendikal sadakat düzeyini ölçmek için kullanılan soru setine ait yargılar aşağıda sunulmuştur.

■ Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum.

■ Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum.

■ Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır.

■ İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir.

■ Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor.

■ Bu sendikanın bir parçası olmakla guru duyuyorum.

■ İşyeri yönetiminin sözleşmeye uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir.

■ Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını, (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektir.

■ Bu sendika, üyelerin isteklerine pek önem vermiyor.

Sendikadan çok işime bağlıyım.

Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir.

Sendikaya Karşı Sorumluluk: Üyeliğin gerektirdiği görevleri yerine getirme ve sendikanın çıkarlarını korumayı ifade eder.

■ Sendikaya karşı sorumluluk düzeyini ölçmek için kullanılan soru setine ait yargılar aşağıda sunulmuştur.

■ İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur.

■ Sendika yararına olabilecek bilgilere "kulak kabartmak" her işçinin görevidir.

■ Bir diğer işçiye itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir.

■ Bugüne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğine dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.

Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik: Üyenin sendikası için kendisinden beklenenin üstünde çalışmaya ne derecede gönüllü olduğunu ortaya koymaktır.

■ Sendika için çalışmaya isteklilik düzeyini ölçmek için kullanılan soru setine ait yargılar aşağıda sunulmuştur.

■ İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim.

■ Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı sanmam.

■ Sendikanın başarılı olması için, normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde bir çaba göstermeye hazırım.

■ İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim.

Sendikallığın Önemine İnanma: Üyenin sendikallığa ideolojik olarak ne derecede inandığına ilişkin maddeleri kapsamaktadır (Demirbilek, 2004, s.23).

■ Sendikallığın önemine inanma düzeyini ölçmek için kullanılan soru setine ait yargılar aşağıda sunulmuştur:

■ Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirim.

■ Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmalıdır.

■ Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir.

■ Sendikaya katılma kararım kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.

SENDİKAL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN UNSURLAR

Sendikaya bağlılığı arttıran ya da azaltan bir çok unsurdan bahsedilebilir. Bazı koşullar bağlılığın artmasına yol açarken, bazı koşullar da bağlılığın düşmesine neden olabilmektedir. Yapılan araştırmalarda bağlılığın düzeyini etkileyen bazı unsurlar sıralanmıştır. Çalışmamızda bu unsurlardan bir kısmına yer verilmektedir.



Sendika Araçsallığı

Sendika araçsallığı, üyelerinin sendikanın maddi kazanım sağlama konusundaki algıladıkları gücünü ifade etmektedir. Yani üyeler sendikaya üye olmalarının kendileri için daha yüksek bir maddi kazanıma sahip olmak anlamına geldiğini düşünürler (Fuller-Hester, 2001, 1096-1105). Bu anlamda üyeliği bir araç olarak ele alırlar. Araçsallıkla sendikaya bağlı olan üyelerin sendikaya güçlü bağları olduğundan söz etmek güçtür. Çünkü bu üyeler sendika üyeliğini daha çok çıkarlarının korunması açısından ele almaktadırlar. Bu durumda sadece çıkarlarına hizmet eden etkinliklerde yer alırken, daha çok gönüllüğe dayalı etkinliklerde görev almaktan kaçınacaklardır. Oysa sendikanın gücü, üyelerinin sendikayı güçlü kılaacak etkinlikleri desteklemelerinden gelmektedir. Diğer bir ifade ile sendikal katılımın düşük olması, sendikanın gücünün kısıtlı olmasına ve etkinliğinin azalmasına yol açacaktır.

Sendikaya araçsallık unsuru ile bağlı grupta, çıkarlar gözetildiği müddetçe üyelik devam eder, ya da aktif üyelik yerine pasif üyelik geçerli olur. Bu gibi durumda üyeler kişisel çıkarları ölçütünde sendikaya katkı sağlarlar. Oysa sendikalar için önemli güç birlik, dayanışma ve kolektif hareket bilincidir. Bu nedenle üyelerin sendikayı araç olarak görmedikleri yapı bağlılığın artmasına ortam sağlamaktadır.

Sendikal Tatmin

İşçilerin işyerine ilişkin olumlu tutumları iş tatminini gösterirken, üyesi olduğu sendikaya yönelik olumlu tutumları da sendikal tatmini göstermektedir.

Sendikal tatminin gerçekleşmesinde; işçilerin farklı kişilik özelliklerine sahip olması, farklı beklenti kalıplarına sahip olması, işyerinin sağladığı imkanların düzeyi, daha önce üyesi olduğu sendikanın varlığı gibi bir çok değişken etkili olabilmektedir.

İşçiler genellikle farklı kişilik özelliklerine sahiptir. Bazıları iyimser, bazıları kötümser bir modda olabilmektedirler. Kötümserler sendikanın sunduğu imkanları olumsuz değerlendirme eğiliminde iken, iyimserler olumlu değerlendirmektedirler. Bu durum üyelerin beklentileri ile de ilişkilidir. Bazı üyeler kanaatkar bir yapıya sahip oldukları için sendikanın sunduklarını tatminkar olarak elde ederken, bazı üyeler ise daha yüksek beklenti düzeyinde olduklarında sendikayı başarısız görebilmekte ve çıkarlarını daha fazla sağlayacaklarını düşündükleri diğer sendikaya geçebilmektedirler. İşyerinin sağladığı imkanlar da sendikal tatminde etkilidir. Bazı işyerleri sendikanın etkinliğini azaltmak için sendikası üye çalışanların durumlarında iyileştirmeler yapabilmektedirler. Bu durum üyelerin sendikal tatminlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Kimi zaman da üye işçi mevcut sendikası ile daha önce üyesi olduğu sendikayı kıyaslamaktadır. Şayet mevcut sendikasının imkanları daha önceki sendikasından daha kısıtlı ise sendikal tatmini düşebilmektedir. Sendika üyesi bireyin tatmin düzeyinin düşük olması, sendika için aktif çalışmaktan kaçınma, motivasyonun kaybolması ve nihai olarak üyelikten çıkma şeklinde sonuçlanabilmektedir.

Sendikaya yönelik tatminsizlik hem örgütlü topluma olan inancı zayıflatcak hem de üyenin sendikadan ayrılma niyetini kuvvetlendirecektir. Üyelerin tatmini ve tatmin olmuş üyenin sendikasına göstereceği bağlılığı, sendikanın rekabet edebilme gücünü ve etkinliğini arttıracaktır (Uçkan, 2000, s.751).

Algılanan Sendikal Destek

Bireyin algıladığı sendikal destek, sendikal bağlılığını etkileyen ve arttıran önemli bir unsurdur. Sendika üyesi kişinin, gerek duyduğunda sendikası tarafından destekleneceğini bilmesi psiko-sosyal açıdan da önemlidir. Sendikal bağlılık ile algılanan sendikal destek arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır. Sendikal destek algısı yüksek olan üyeler gönüllü etkinliklerde daha fazla yer almakta, sendikal faaliyetlere aktif olarak katılarak daha fazla zaman ayırmaktadır. Destek beklentisi maddi ve manevi konularda olabilmektedir. İş güvencesi, işyerinde sosyal haklar, etkili ve güçlü bir toplu sözleşme imzalanması gibi konularda olabilmektedir. Kısacası sendika üyesi birey refah düzeyinin yükselmesi beklentisi içerisindedir. Sendikanın desteğini hisseden bireylerin sendikaya üyeliğini sonlandırma eğilimleri düşük düzeyde kalmaktadır.

KAYNAKÇA

- Carneli Abraham, Gefen David, "The Relation Between Work Commitment Models And Employee Withdrawal Intentions", Journal Of Managerial Psychology, Volume 20, No:2, 2005
- Bilgin, Leman, Sendikaya bağlılık ölçeğinin Türkçe uyarlaması. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 5, 2003, 12-31.
- Çakır Özlem, İşe Bağlılık Olgusu ve Açıklayan Faktörler, Seçkin Yayınları, 2001.
- Demirbilek Tunç, "Sendikal Bağlılık Ve Sadakat", Petrol-iş Yayını 91, 2004
- Fuller Jerry Brayn, Hester Kim, "A Closer Look at the Relationship Between Justice Perspection and Union Participation", Journal of Applied Psychology, Volume:86, No:6, 2001
- Hakim, Amy Cooper, "The Construct of Work Commitment: Testing an Integrative Framework" Psychological Bulletin, Volume 131, No: 2, 2005
- Meşe Gülgün, "Endüstri ve Örgüt Psikolojisinde Örgütsel Bağlılığın Anlamı", Endüstriyel ve Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi Kuramdan Uygulamaya İş Yaşamında Psikoloji, Ed. Tarık Solmuş, 1.Baskı, İstanbul: Beta Basın Yayın ve Dağıtım, Ağustos 2007
- Tınar, Mustafa Yaşar, "Çalışma Psikolojisi", 1.Baskı, İzmir: Necdet Bükey A.Ş, 1996
- Uçkan Banu, "Sendikalararası Rekabet Politikalarında Yeni Arayışlar", Prof.Dr.Nusret Ekin'e Armağan, , TÜHİS, Ankara, 2000

TOPLU PAZARLIK PSİKOLOJİSİ

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

GİRİŞ

Bu kısımda amaç, toplu pazarlık sürecinde yaşanan ya da yaşanması mümkün birtakım olayları psikolojik bakış açısıyla incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, ilk olarak insan ve davranışı konusu irdelenecek, grup davranışı açıklanacak ve ardından toplu görüşmelerin davranışsal teorisinden bahsedilecektir. Bu teori çerçevesinde tutum ve davranışların biçimlendirilmesi pazarlığı ve taktiklerinden söz edilecektir. Ardından, toplu görüşmelerin de bir müzakere çeşidi olmasından dolayı müzakere konusu ele alınacaktır. Her alanda olduğu gibi toplu görüşmelerde de birtakım çıkar çatışmalarının yaşanması, fikir ayrılıklarının olmasından dolayı, son olarak da çatışma ve çatışma yönetimi konusuna değinilecektir.

1. İNSAN VE DAVRANIŞI

İnsan organizması, iç ve dış etmenlerden kaynaklanan sayısız uyarıcıların etkisi altındadır. Organizma, bu uyarıcılara karşı belli bir davranış kalıbı olarak **tepki** meydana getirir. Örneğin, kuvvetli bir ses sonucunda sıçrama veya gözü müzün yakınından geçen bir cisim nedeniyle göz kırpması, dış etmenlerle açıklanabilir. Oysa susadığımızda su bulup içmek, iç etmenlerin uyardığı bir harekettir. İnsan, hem içten, hem dıştan gelen uyarıcıların karmaşık etkisiyle faaliyete geçer ve birtakım hareketlerde bulunur. Bunlara psikolojide **Davranış** adı verilmektedir. İnsanı davranışa götüren iç ya da dış güçlere ise **güdü** denir. O halde davranışın temelinde kişinin hareket etmesine sebep olan ve güdü adı verilen bir güç bulunmaktadır.

Bir kimsenin herhangi bir andaki davranışı, onu o anda etkileyen çeşitli etmenleri bilmek veya tahmin etmekle açıklanabilir. Örneğin ders çalışırken kurşun kalemimi ikide bir açan öğrencinin davranışının nedeni gerçekten ihtiyacı olduğu için mi? yoksa çalışmaktan sıkıldığı ve dinlenmek istediğinden mi kaynaklanmaktadır? İlk anda bunları birbirinden ayırmak zordur.

Kişinin yaptığı her davranışın bir nedeni bulunmaktadır. Bu davranışın nedenini bilmek veya en azından tahmin etmek ve yorumlamak istiyorsak, onları harekete geçiren güdülere bakmak gerekir. Güdüler, kişinin bedensel, ruhsal ve sosyal ihtiyaçlarıyla ilgilidir. Güdü, kişiyi davranışa yönlüten bir etken olduğuna göre, kişinin herhangi bir davranışını anlamak ya da tahmin etmek mümkündür. Eğitici, çocuğu eğitirken, usta çıracı yetiştirirken; yönetici işçilerinin tepkilerini değerlendirirken, o davranışın altında yatan asıl nedeni eğer insan ve davranış hakkında bilgi sahibi ise, anlayabilir.

İnsanlar, kendilerini etkileyen etkenlere karşı farklı davranışlarda da bulunabilirler. Kimi insan karşısındakinin alaycı tavrına karşı umursamaz iken, bir diğeri öfkelenerek saldırganlaşabilir. Bazıları güzel sanatlarla ilgi duyarken, bazıları teknik aletlerle uğraşmaktan zevk alırlar. Kimi son derece konuşkan, güler yüzlü ve neşeli iken, kimisi içe kapanık, yalnızlıktan hoşlanan ve hareketsizdir. Bir ülkede herkes tarafından sevilen ve yenen bir yemek, bir diğeri ülke insanları tarafından reddedilebilir.

Bazı kültürlerde çaba, çalışkanlık daha çok ödüllendirilirken, bir başkasında tembellik daha rağbet gören bir davranış biçimi olabilir. İşte bu davranışlar insandan insana farklılık gösterdiği gibi, toplumdan topluma da farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların nedenini psikoloji bilim dalı izah etmektedir.

Psikoloji, davranış bilimlerini oluşturan temel bilim dallarından biridir. İnsan davranışını bilimsel olarak inceleyerek açıklamaya ve bazı kişisel davranışları önceden tahmin etmeye çalışan bir araştırma- uygulama alanıdır. Aslında psikoloji zihinsel faaliyetlerle ilgilenen bir bilim dalı gibi düşünülüyorsa da, zihinsel faaliyetler çevreden bağımsız olarak görülmediği için psikolojiyi *"içinde bulunduğu çevre içinde insanların davranışlarını analiz eden bir bilim dalı"* olarak tanımlamak mümkündür.

Davranış, insan ve hayvanların tek tek veya toplu olarak gösterdiği faaliyetler dizisidir. Organizmanın içinden ya da dışından gelen çok sayıdaki uyarıcıların nadan olduğu tepkilerin her türlü **davranış** olarak adlandırılmaktadır. Organizmanın bedensel ve zihinsel yetenekleri, kişisel özellikleri ve duygusal mekanizmaları aracılığı ile gerçekleştirdiği çok sayıdaki fiil ve eylemler ile çeşitli sözlü ve sözsüz mesajlar taşıyan bedensel hareketleri gibi olgu ve durumların tamamı, davranışları meydana getiren tepkiler topluluğudur.

1.1 Davranış Düzlemi ve Sosyal davranış

İnsan, belirli bir toplumun üyesi olarak, birçok alt grubun içinde yaşamını sürdürür. Davranışını içinde bulunduğu sosyal çevre ve ortama uydurmak durumundadır. Aksi halde bireyin davranışı, toplumun kabul alanına göre olumlu veya olumsuz olarak değerlendirilmekte, sosyal ortam veya gruba kabulü bu davranışına göre şekillenmektedir. Belirli sosyal ortamlar veya gruplar içinde yaşayan bireyler, buralardaki istenen veya istenmeyen, kabul edilen veya kabul edilmeyen, hoş karşılanan veya hoş karşılanmayan çeşitli davranış kalıplarına karşı dikkat etmek ve özen göstermek sorumluluğu ile karşı karşıyadır.

İnsan, bilgi, yetenek ve kişisel özelliklerine bağlı olarak çok sayıda davranış gerçekleştirebilme imkanına sahiptir. Bireyin mensup olduğu sosyal yapının kabul alanına giren davranışlar genelde toplum tarafından kabul gören davranışlardır. Kabul görmeyen davranışlar ise **istenmeyen davranış** olarak adlandırılır. Bireylerin hangi davranışlarının genelde kabul gördüğü veya istenmediği açık bir şekilde ortaya konmuştur. İnsanların başkalarıyla olan ilişkilerinde resmi ve resmi olmayan kurallar geçerlidir. Din, örf, adet, gelenek, görenek, ahlâk ve görgü kuralları gibi resmi olmayan ve toplum tarafından ayıplanmaktan öte hiçbir yaptırımı bulunmayan kurallar, insanlar arasındaki ilişkilere yön vermektedir.

Diğer yandan her toplumun ve resmi kurumlarının kendine özgü resmi ku-

ralları bulunmaktadır. Anayasa, yasa, tüzük ve yönetmelikler buna örnek verilebilir. Uyulmaması halinde cezai işlem gerektiren bu kurallar yaptırımlı kurallardır. İnsanlar gerek resmi, gerekse resmi olmayan kurallar çerçevesinde nerede nasıl davranacaklarına karar verirler. Böylece davranışları sınırlandırılmış olur. Belirli bir örgütsel yapı içinde ortaya çıkan, sınırları belirlenen ve toplum tarafından beklenen ve istenilen davranışlara **davranış düzlemi** adı verilir. Bir diğer ifade ile bireyin içinde yer aldığı grup veya toplum tarafından kabul gören, belirli bir sosyal yapı içinde ortaya çıkan, sınırları belirlenmiş davranışlar topluluğu Davranış Düzlemi olarak adlandırılır. Sınırları belirlenmiş olan bu davranışlar, kişinin sosyal bir birey olma süreci içinde önce ailede sonra akran grupları arasında, eğitim sürecinde öğrenilir ve ömür boyu öğrenilmeye devam eder.

İnsanların sosyal hayatları gereği, yaşantılarının çeşitli zamanlarında farklı sosyal gruplar ve ilişkiler sistemi içinde bulunmaktan dolayı çeşitli davranış düzlemi ağı ile karşı karşıya bulunurlar. Bir diğer ifade ile birey ne kadar farklı sosyal gruplar içinde yer alırsa o kadar farklı davranış düzlemi içine girerler. İstenen ve istenmeyen davranışların belirlenmesinde iki temel faktör etkindir. Bunların birisi toplumun genel kuralları (örf, adet, gelenek, görenek gibi), diğeri sadece ilgili davranış düzleminin özel kurallarıdır.

Toplumsal sistemlerin psiko-sosyal temellerini, üyelerin rol davranışları ile bu davranışları onaylayan normlar ve bu normların dayandığı değerler oluşturur.

Roller, toplumda görevle ilgili özel davranış biçimlerini belirler. Bir diğer ifade ile rol, bireyin içinden veya dış çevreden gelen etmenlerle, kendisinden beklenen ve bireye uygun olan davranış kalıplarıdır. Normlar ise, belirli bir durumda uygun olan ve olmayan değer, tutum ve davranışın ne olduğunu belirleyen ve yaptırımlarla desteklenen ortak toplumsal anlayışlardır. Değerler dediğimizde, bireylerin düşünce, tutum ve davranışlarındaki birer standart veya ölçütler anlaşılmaktadır. Örgütsel değerler ise, örgütte neyin istenir, neyin istenmez olduğunu belirleyen kurallardır. Tutum, bireylerin etrafındaki olay ve nesnelere karşı olumlu veya olumsuz duygularıdır. Bir diğer ifade ile tutum, bireyin bir değer içeren nesnelere veya konulara göreli olarak vaziyet alma biçimidir.

Roller, normlar, değerler, tutumlar, örgütsel işleyişin bütünleşmesinde karşılıklı ilişkiler içindedir. Belirli bir çalışma ortamının yapısı, bireylerin sadece olgunlaşmasını değil, sürekli bir yaşam deneyimi beraberinde bir takım rol, değer, tutum ve normlar geliştirmelerine de yol açar. Böylece kişilerin ihtiyaçları, güdülleri, özel tepkileri zaman içinde değişikliğe uğrayabilir.

1.2. Davranışın Kaynakları; İhtiyaçlar ve Güdüler

İnsan davranışlarının kökü, ihtiyaçlar, istekler veya güdülerdir. İnsan davranışı, belli bir amaca yöneliktir. İnsan, hedeflerine veya amaçlarına ulaşmaya çalışır. Ulaştığı zaman ihtiyaçları da karşılanmış olacak, böylece tatmin olacaktır.

İnsan organizmasının yaşamını sürdürebilmesi için bazı temel maddeleri alması gerekmektedir. Eğer organizma yiyecek, su, oksijen gibi temel maddelerden yoksun bırakılırsa **ihtiyaç** ortaya çıkar. İhtiyaç duyma halinde organizma gerginleşir ve ihtiyacını gidermek için harekete geçmeye hazır duruma gelir. Or-

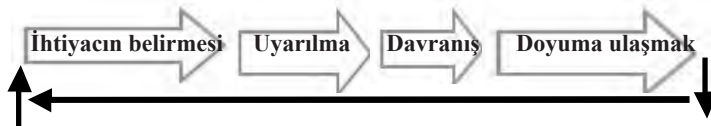
ganizmanın bu durumuna **dürtü** denilmektedir. Dürtü, genellikle biyolojik ihtiyaçların giderilmesi için organizmanın hazır hale gelmesidir. Kısaca insanlar, belirli amaçlara yönelirken çoğunlukla ihtiyaçlardan hareket ederler. İhtiyaçlar ister karşılsın, ister karşılanmasın organizmayı harekete geçirir. İhtiyaçların organizmayı harekete geçirmesinin temelinde güdüler yatmaktadır. Güdülerimiz davranışlarımızı belirli amaçlara yönlendirir.

Güdülerin doğrudan gözlenmesi mümkün değildir. Güdülerin bir kısmı doğuştan gelen ve biyolojik temeli olan güdülerdir. Bunlara birincil güdüler denmektedir. Açlık, susuzluk, barınma, soğuktan korunma, cinsellik gibi. Bu güdüler, organizmanın yaşamını sürdürmesi, ya da soyunu sürdürmesi için doyurulmasına gerek duyulan güdülerdir. Doğuştan gelen güdülere içgüdü veya dürtü denmektedir. Bir kısım güdüler ise bireyin hayatı boyunca sonradan kazandığı sosyal güdülerdir. Bu güdülerin belirlenmesi için başka insanların varlığına ihtiyaç vardır. Bunlar: Başarmak, toplum tarafından onay görmek, mevki sahibi olmak, kendilik gibi. Bireyin başka insanlarla yaşama zorunluluğu ve onlarla karşılıklı ilişkiye girmesi gereği, sosyal güdülerini ortaya çıkarmıştır. Demek ki bir kimsenin ihtiyacının ardında yatan gerçek güdüyü tespit etmedikçe, davranışının gerçek nedenini anlayamayız. Zira bazı ihtiyaçlar evrensel olmasına karşılık, bazı ihtiyaçların şiddeti, önemi kişiden kişiye değişmektedir.

1.2.1. İhtiyaçların Tatmini ve Güdülenme

İhtiyaçlar, insan doğasının yapısal öğeleridir. Öyle ki insan, yaşamının gerek bedensel, gerek ruhsal yönüyle ihtiyaç kavramının doğurduğu çeşitli olaylar ve sorunlar içinde büyük bir uğraş vermektedir. Bu bakımdan ihtiyaçları: "giderildiğinde insanın yaşamını veya varlığını sürdürmesini sağlayan; giderilmediğinde onu, varolma güçlükleri içinde, giderek yok olma tehlikesi içine iten olgu" biçiminde tanımlamak daha tutarlı olacaktır.

Güdülenme, "kişilerin belli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları" şeklinde tanımlanmaktadır. Güdülenme, konusu itibarıyla kişilerin bekleme ve ihtiyaçları, amaçları, davranışları ve kendilerine performansları hakkında bilgi verilmesi konuları ile ilgilidir. Dolayısıyla güdülenme sürecini tam olarak anlayabilmek için kişileri belli şekillerde davranmaya zorlayan nedenlerin, kişinin amaçları, ihtiyaçları, davranışların sürdürülme olanakları gibi konuların incelenmesini gerektirir. Güdülenme, "bir güdü etkisiyle eyleme geçme sürecine verilen ad"dır. Yani bireyin bir amaca yönelmesi ya da harekete geçirilmesi anlamına gelmektedir. Dört aşamadan oluşur.



Bireyde ihtiyaçların ortaya çıkması ile güdülenme süreci başlar. İhtiyaçlar ister psikolojik, isterse fizyolojik olsun, insanları belli bir davranışa yönlendirir. Bireyde itici bir gücün meydana gelebilmesi için uyarılma halinin oluşması gerekmektedir. Uyarılarak istekli hale gelen birey, davranışa yönelir. Davranışta bulunmanın amacı ise, ihtiyaçların doyurulmasıdır. Doyurulma gerçekleştiğinde güdülenme süreci tamamlanmış olur.

Çalışan insanın, bir insan olarak yaşamını sürdürmesi için gerekli olan ihtiyaçları yanında, bir işletme üyesi olarak da ihtiyaçları bulunmaktadır. İş yaşamında da bireyin ihtiyaçlarının karşılanması son derece önemlidir. Ancak her ortaya çıkan ihtiyacın anında karşılanması mümkün olamamaktadır. Bu durumda doyumun ertelenmesi veya ihtiyacın karşılanmasının gecikmesi, organizmada gerilim ve dengesizliğin devam etmesine neden olacaktır. Birey, hedeflerine veya amaçlarına ulaşamadığı takdirde, umutsuzluk, kırıngılık, hayal kırıklığı oluşacaktır. İhtiyacın karşılanmaması bireyde gerilim yaratacaktır. Gerilim altındaki insanlar, işletme koşulları veya kendi özelliklerinden dolayı bu ihtiyaçlarını gideremeyen kişilerdir. İnsan, bir ihtiyacı ortaya çıktığında organizmanın doğal dengesi bozulduğu için, bir an önce eyleme geçerek ihtiyacını karşılayıp, gerilimden bir an önce kurtulmak isteyecektir. Bireyin çalıştığı işyeri onun ihtiyaçlarını tanımaz ve karşılamak için gerekli tedbirleri almazsa, çalışanların çoğu ya işini terk eder, ya isteksiz çalıştıkları için verim düşer ya da ihtiyaçlarını karşılamak için yaptıkları girişimlerde hayal kırıklığına uğrayarak işletme içinde zararlı olabilirler. Çağdaş işletmecilik anlayışı beraberinde günümüzün bilim insanları ve işletme yöneticileri, çalışan insanların işe en etkili bir şekilde nasıl güdülenecekleri konusunda araştırmalar yapmışlar ve çalışanı işe bağlamanın, onu yeniden kazanmanın yollarını aramışlardır.

Abraham Maslow'a göre temel insan ihtiyaçları piramit bir basamak şeklindedir. Maslow ihtiyaçları belirlemek için beş kategori oluşturmuştur. Bunlar fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sosyal ihtiyaç olarak sevgi, saygı görme ihtiyacı, saygınlık (psikolojik) ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır.

Şekil 1:



Maslow'un genelde benimsenen bu teorisine göre insanlar, bir alt düzeydeki ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra bir üst basamaktaki ihtiyaçlarını karşılayarak mutlu olabiliyorlar. Ona göre tüm insanlarda bu ihtiyaçlar ortaktır. Ancak ihtiyaçların şiddeti, bireyden bireye farklılık göstermektedir.

1.2.2. İhtiyaçların Tatmininde Yetersizlik

Kişî sorunlarla karşılaştığında onları bir şekilde çözmeye çalışır. İhtiyaçların tatmin edilmemesi durumunda birey gerilim yaşayacak ve bu gerilimi ortadan

kaldırmak ya da hafifletmek amacıyla davranışa yönelecektir. Davranış herhangi bir engelle karşılaştığında hayal kırıklığına (frustration) uğrayacak, kaygı oluşacaktır. Kaygı ve engellenme genellikle bir arada bulunur.

Kaygının biçimi, dışa vuran belirtileri ne olursa olsun, kişiliğin kaygıyı ve kaygı yaratan çevreyi algılayışı, takınılacak tutum ve yapılacak davranış bakımından önemlidir. Bu süreçte kaygı yaratan durumun önce algılanması gerekir. İster dışta bulunan bir nesneden, ister kişiliğin kendisinden kaynaklansın, kaygı yaratan bir durum karşısında kişilik değişik süreçler içinde farklı cevaplar verebilir. Kaygı yaratan nesneyle bilinçli olarak başa çıkmak için duygu, bellek ve düşüncenin işlevlerinden yararlanılır

Kaygıyı gidermenin kendisi, başa çıkılması gereken bir sorundur. Kişi, kaygı ve engellenmeler sonucu bir çok çatışmaya girebilir. Freud, kaygıyı azaltmak ya da ondan kaçmak için kişilerin bazı davranışlar sergilediğini belirtmiştir. Bunlara **savunma mekanizmaları** denir. Hayal kırıklığı ve kaygı bireyden bireye değişik tepkilerin ortaya çıkmasına yol açar. Bu tepkilerin bir kısmı yapıcı (problem çözmeye yönelik) olduğu gibi, bir kısmı savunmaya yönelik davranışlar şeklinde ortaya çıkar. Bunların bir bölümü olumlu, başarılı savunma düzeyleri olup, kişiliğin gelişmesinde ve ruh sağlığının sürdürülmesinde olumlu rol oynar. Savunma davranışları, iç engellemelerin oluşturduğu kaygıyı geçici olarak azaltır ancak sorunu ortadan kaldırmaz.

Savunma davranışlarının amacı, bireyi rahatsız eden ve anksiyete doğuran tehdit ve tehlikeleri ortadan kaldırmak, iç çatışmalara olumlu ve olgun çözüm yolları buluncaya kadar benliği korumaktır. Birey bunu yaparken bilinçsiz olarak bu yola başvurur. Eğer savunma mekanizmaları makul ölçüde kullanılırsa bireyin biyolojik iç dengesini (Homeostatik Denge) sağlamaya hizmet eder. Psikolojik bakımdan sağlıklı bir fert olgunlaştıkça, karşılaştığı sorunları da çözme-yi başarır.

Engellenme

Engellenme, bir güdünün bireyin istenilen ereğe ulaşmasına engel olacak şekilde bloke olmasının bir sonucudur. ihtiyaçların tatmin edilmemesi durumunda birey, gerilim yaşayacaktır. Ruh sağlığı için, fizyolojik ve sosyal ihtiyaçların sağlıklı bir şekilde doyurulması oldukça önemlidir. Bir ihtiyacın bir süre tatmin edilmemesine **yoksunluk**, (deprivation), amaca yönelmiş davranışa mani olma ya da ket vurma durumuna ise **engelleme** (frustration) denilmektedir. Acele iş toplantısına katılmak üzere yola çıkan bir kişinin aracının, yolda trafik tıkanması nedeniyle zamanında toplantıya ulaşamaması, engellemeye bir örnektir. Engellenme, yalnız ihtiyaçların yeterince karşılanmaması ya da ertelenmesi biçiminde olmayıp, aynı zamanda insan organizması karşısına çıkan bir çok engelliyici olay ve durum halinde de ortaya çıkabilir. Kaynaklarına göre engellenme üç grupta toplanır.

a) *Çevresel engellenme.* Çevre koşullarının engellenmeye neden olması. Örneğin kapasitesi yeterli olduğu halde bir kadının işe alınmaması. Bu çeşit engellenme, belli bir amacın gerçekleşmesini önleyen fiziki bloklar şeklinde kendini gösterdikleri gibi, belli bir beklentinin gerçekleşmesini önleyen sosyal bloklar

şeklinde de görülürler. Örneğin futbolcu olmak isteyen bir gence ailesinin izin vermemesi gibi.

b) *Kişisel engellenme.* Bireyin kişisel yetersizliğinin engellenmeye yol açması. İşe seçim aşamasında başarılı olamayan bir adayın çok istediği halde işe girememesi buna örnek verilebilir.

c) *Çatışmalardan doğan engellenme.* Engellenmeye güdüsel çatışmaların sebep olması buna örnek verilebilir. Burada organizma aynı zamanda birbirine zıt iki ayrı yöne çeken güdülerin çatışması sonrasında bireyin etkisinde olduğu güdülerden birini seçmek zorunda kalır.

Engellenmeye karşı bir takım tepkiler gösterilebilir. Örneğin akşama kadar bitirilmesi gereken bir raporu, bir takım nedenlerle bitiremiyorsak sinirlenebilir, mide ağrılarımız başlayabilir veya başka türlü bir tepki gösterebiliriz. Engellenmeye karşı gösterilen bu tepkiler savunma mekanizmaları olarak bilinirler. Bu durumda kendimizi, engellenen hedefin psikolojik etkilerine karşı koruyabiliriz. Bu örnek, günlük yaşamda sık karşılaşılan bir engellenme olup, büyük olasılıkla ertesi gün geçecektir. Ancak bazı engellenmeler daha ciddi olup, insanın ruh sağlığını bozucu etki yaratırlar. Örneğin kariyerine engel olunması, böylece yükselmeme veya terfi edememe durumunda birey duygusal sorunlarla baş etmek durumundadır. Aksi halde iş yapma gücü azalarak psikolojik sorunlar kendini göstermeye başlar.

Engellenmeye karşı gösterilen tepkilerden en yaygın olanı, saldırganlıktır. Bunun dışında ilgisizlik, çekilme, gerilme, saplantı gibi tepkiler gösterilebilir.

1. KİŞİ-GRUP İLİŞKİLERİ

Grup, en basit tanımıyla aynı amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelen ve karşılıklı etkileşim içinde bulunan birden fazla kişinin oluşturduğu topluluklardır. Toplum içinde çeşitli gruplar mevcuttur. Bir diğer ifade ile toplumu meydana getiren bireyler, belli amaçları gerçekleştirmek üzere çeşitli grupları oluşturur, gruplara üye olurlar. Grupları meydana getiren bireyler sürekli olarak birbirleriyle etkileşim halinde olup her biri diğerini etkiler. Buna kişilerarası ilişkiler denilmektedir.

İnsanlar, yaşamlarının her dönemlerinde çeşitli gruplara üye olurlar ve daima bir grubun üyesi, parçası olmak isterler. Aile, arkadaş, oyun grubu, okul grubu, iş grubu gibi gruplar insanların üyesi olduğu gruplardan bir kaçıdır. Sendikalar da bu gruplardan birisidir. İnsanların bir grubun üyesi olmak istemelerinin nedeni, ihtiyaçlarının herhangi bir şekilde daha iyi karşılanacağı, çıkarlarının daha iyi korunacağıdır. Ancak, kişi bir grubun sadece üyesi olmak istemez, grubun gerçek bir parçası olmayı arzu eder. Bu nedenle de grubun norm ve değerlerini, kültürünü benimser ve grup çıkarı bireysel çıkardan daha üstün hale gelir.

Kişi, grup üyelerinden ilgi gördükçe kendine güveni artarak birtakım sorumluluklar yüklenmek ister. Grup tarafından kabul edilmenin verdiği bir psikolojik rahatlama sonunda kişinin grup üyesi olarak etkinliği artar ve grup üyesi tarafından kendisinden beklenen davranışları yapmaya çalışır. Burada kişinin empati geliştirmesi kişinin grubu benimsemesini kolaylaştırır. *Empatik* anlayış, insanın kendi objektifliğini yitirmeden olayları, karşısındaki insanın içinde bulunduğu durumu ve onun görüş açısını dikkate alarak değerlendirmesi ve ona

göre davranmasıdır. Bu anlayış, insanların birbirlerine yakınlaşmasına ve sevgi, saygı duymasına yol açar.

Kişilerarası ilişkilerin olumlu yönde gelişmesine katkı sağlayan bir diğer anlayış ise *bağdaşım* ilkesidir. Bu ilkeye göre kişilerin kendi içlerinden geçen duyguların farkında olmaları ve mümkün olduğunca oldukları gibi doğal görünmeye çalışmaları anlaşılmaktadır. İnsan, bunu yapabildiği ölçüde karşısındakine güven telkin eder, bu da kişilerarası ilişkilerin olumlu yönde gelişmesine yol açar.

Kişi bir grubun üyesi haline geldikçe davranışlarında önemli değişiklikler göze çarpar. Diğer üyelerle aynı dili konuştuğunu, bir diğer ifade ile onların düşünceleri, değer ve görüşleri doğrultusunda düşünmeye başladığını fark eder. Gruba karşı yapılan bir haksızlıkta grubu korur, diğer üyelerin yardımına koşar. Grubun çıkarları doğrultusunda grup üyeleriyle ortak hareket eder. Grup çalışmalarına yeteneklerini ve hünerlerini kattıkça grup içinde bir anlam ifade ettiğini anlar.

İnsanın üyesi olduğu çeşitli gruplar içinde iş davranışı açısından kişinin çalıştığı iş yerinde oluşan küçük grupların ayrı bir önemi vardır. Her gün sabahdan akşama kadar bir arada oldukları, çalışan kişilerin kendiliğinden oluşturduğu gruplar, yüz yüze sıcak ilişkilerin yaşandığı bir ortamın da oluşmasına katkıda bulunur. Çalışma yerindeki iş gruplarıyla ilişkilerde kişiler, birbirlerini yakından tanıma, istek ve ihtiyaçlarını hatta birbirlerinin sorunlarını bilme olanağına da sahiptir. Gruba dahil olan kişiler grubun değer yargılarını da benimseyerek ortak değer yargıları oluştururlar. Eğer kişi üyesi olduğu grubun değerlerini benimsemez, grup davranışına uygun hareket etmez ise, grup üyeleri tarafından dışlanır. O zaman kişi çalışma yaşamında yalnız kalmaya mahkum olur.

İnsanlar, bir gruba ait olduklarında, grupla ortak hareket ettikleri için daha atak, daha gözü pek davranmakta, bu da kişilerin etkinlik ve verimliliğini yükselterek performansını ve başarısını arttırmaktadır.

Grup içindeki iş bölümü ve sorumluluğun paylaşımı, grup üyeleriyle dayanışma ve birlikteliğin önemli bir göstergesidir. Böylece bireylerin grubun amacını gerçekleştirmesi yönünde gösterdikleri çaba ile kişi-grup dayanışması, grup bağlılığı, grup veriminin, dolayısıyla kişinin verimliliğinin artmasında etken olacaktır. Grubun başarı şansının artması, grup üyelerinin birbirleriyle uyumlu bir ilişki kurmasına bağlıdır.

Birey, grup üyesi olarak grupla birlikte düşünmek ve ortak hareket etmek durumunda, grubun üretkenliği ve performansı artmaktadır. Günümüzde bazı araştırmacılar, sosyal benlik sınıflama teorisi çerçevesinde ele alınan "grup bütünleşmesi ve grupla birlikte düşünmek" konularındaki araştırmalara daha fazla ağırlık vermeye başlamışlardır. Aslında *grupla birlikte düşünmek*, grubun karar mekanizması ile ilgili bozukluğa, buna bağlı olarak da zaman zaman çok ciddi ve tehlikeli durumlarda yerinde olmayan yanlış karar verme durumlarına işaret etmektedir. Janis, 1982 yılında yapmış olduğu çalışmalarında bazı gruplar içinde verilen kararların içeriği ve sonuçlarını gözden geçirmiştir. Janis'in bulgularına göre 1950 yılındaki Kuzey Kore Savaşının hızlanması, 1941 de Pearl Harbor'un savunması, 1964-67 yıllarında Vietnam savaşının şiddetlenmesi hep bu tür yanlış ya da yerinde olmayan kararların sonucudur (Aytaç, 2005).

Aşırı bütünleşmiş gruplardaki bireylerin hemen hepsi, diğer alternatif eylem biçimlerini gözden geçirmeden inandıkları bir konuda oybirliği içinde karar vermeye çalışırlar. Janis'in düşüncesine göre aşırı derecede bütünleşmiş grup özelliği, grubu ortak hareket etme ve grupça düşünmeye götürür. Bu ise bazı durumlarda grubun geleceği açısından istenmeyen ve tehlikeli durumlar yaratılır.^{1*}

1.1. Uyuma Davranışı

Grup, sosyal yaşamın vazgeçilmez bir parçasıdır. Toplum içinde yaşayan herkes, en küçük grup olan aileden başlayarak değişik sosyal, ekonomi, siyasal, dinsel, mesleki grupların üyesidir. Toplumsal ilişkilerimizi üyesi olduğumuz gruplarda sürdürebilmek için uyum ve uyuma davranışı göstermek durumunda yız. Zira insanlar, içinde bulundukları gruptan etkilenecek görüşlerini, inançlarını, davranışlarını oluştururlar. Grubun beklentileri doğrultusunda ve grup üyelerinin davranışlarına benzer davranışlar gösterirler. Grup davranışının en temel özelliği grup bağlılığı, tutum ve davranış birliğidir. Aynı toplumun bireyleri, aynı gelenekleri, görenekleri paylaşırlar. Bu nedenle de belirli durumlarda benzer davranışta bulunarak benzer tepkiler verirler. Bunlar, içinde bulunulan topluma **uyuma davranışlarıdır**. Tek başına olduğumuzda diğerleriyle birlikte olduğumuzdan farklı davranabiliriz. Ancak genel bir toplumsal kurala uyum gösterme, toplumsal ilişkilerin temel taşı olduğundan, hangi toplulukta olursak olalım mutlaka bu topluluğun normuna uyum göstermek durumunda kalırız. Pek çok davranışımız da bu şekilde oluşur.

Sokakta yürürken havaya başını kaldırmış bakan bir kişiyi gördüğümüzde bakışlarımızı farkında olmadan bu kişinin baktığı yere yönlendiririz. Başkalarının davranışları bizi etkileyerek bizim davranışımıza yön vermiştir. Buna **uyuma davranışı** adı verilmektedir. Gündelik yaşamda zararsız gibi gözükken bu davranış özelliğimiz, bireysel tercihlerimizi etkilemeye başladığı zaman, tehlikeleri de beraberinde getirebilmektedir. Tarihte insanlık felaketine yol açan Hitler'in çevresindeki insanların katı bir uyuma davranışı içinde bulundukları ve her kararın doğru olduğuna inanan bir sürüye dönüştüğünü görebilmekteyiz.

Birey, yalnız da olsa, bir grup içinde de olsa **sosyal etki** bulunmaktadır. Bu etki doğrudan doğruya bireyin davranışlarını değiştirir, duygu ve düşüncelerini şekillendirir. Grup içinde olan bir kişi tek başına olduğundan daha farklı davranabilmektedir. Örneğin kütüphanede kitap okuyan bir kişi, rutin kitap okuma sırasında okuduğu sayfadan daha fazla kitap okuyabilecektir. Aynı okuma faaliyeti içinde bulunan bireylerin varlığı, diğerini etkilemektedir. Dolayısıyla okuma faaliyetinde bir hızlanma olur. Başkalarının bulunduğu ortamlarda bireyin davranışlarının bu şekilde hızlanmasına **sosyal hızlanma** adı verilir. Bazen de başkalarının varlığı dikkatimizi dağıtır ve daha az anlayarak okuruz. Dolayısıyla okuma, anlama davranışlarımızda bir yavaşlama olur. Bu nedenle, grup içinde olduğumuz zaman, hangi tür faaliyet içinde olduğumuz ve faaliyetin amacı önemlidir.

1- "Grupla birlikte düşünmeye oldukça çarpıcı bir örnek olarak 1993 yılında Amerikan sinema klasikleri arasında yer alan "A few Good Men" adlı film örnek verilebilir. Filmde çok gizli ve tehlikeli bir görevi gerçekleştiren Amerikan üssündeki bütün asker ve subaylar birbirleriyle o denli bütünleşmişlerdir ki; birlik komutanının başka bir askerin öldürülmesi gerektiğine ilişkin emrini hiç sorgulamadan yasal bir emir gibi yerine getirmişlerdir. Film de aşırı otoriter liderin, askerlerin ve emrindeki subayların kişiliklerini ve rasyonel karar verme sürecini nasıl ortadan kaldırıp yok ettiğine ilişkin çarpıcı sahneler mevcuttur.

Biraraya gelen insanların oluşturduğu gruplar zaman içerisinde kendi kural- larını, normlarını oluştururlar. Dünyaca ünlü bir sosyal psikolog olan Muzaffer Şerif, yapmış olduğu deneylerle otokinetik etki olarak bilinen bir algı olayından yararlanarak insanların grup içinde ortak normlar geliştirdiklerini ve bu norm- ları sürdürdüklerini ispatlamıştır. Karanlık bir odada yapılan bu çalışmada küçük bir kırmızı ışığın aslında hareketsiz olmasına karşılık hareketli gibi algılanması- na otokinetik etki denilmiştir. İnsanlar tümüyle karanlık bir yerde başka hiçbir karşılaştırma noktası bulamadığı için bir süre baktıkları ışığın kaynağının belir- li mesafelerle hareket ettiği yanılgısına düşerler. Şerif bu durumu grup normla- rının oluşumunu açıklamak için kullanmıştır. Denekler önce karanlık bir odaya tek tek alınmışlar, daha sonra gruplar halinde bir araya gelerek ışık kaynağının ne kadar hareket ettiğine ilişkin tahminlerde bulunmuşlardır. Kendi tahminleri- ni daha önce belirlemiş olmalarına karşılık, grup içinde ortak tahminlerini oluş- turmuşlar, grup dışında da grubun tahminlerini kullanmışlardır. Bu nedenle Şe- rif bu sonucu, grubun kendi normlarını oluşturduğu şeklinde değerlendirmiştir. Çıkan sonuç şudur: "Fiziksel gerçeğin belirsiz olduğu hallerde, birey, durumu be- lirlemek için bir yerlere tutunmak ister ve bu amaçla bir gerçek yaratır. Bu ger- çek kişi yalnız ise kişi tarafından, eğer başkaları ile beraber ise etkileşim sonucu oluşturulur ve bu standarda beraberce uyulur".

Sosyal etki ve uyma davranışı üzerinde yürütülen önemli deneylerden bir di- ğeri de Asch deneyidir. Asch'in deneyi, insan doğru bildiğini sandığı şeyin tersi- ni iddia eden bir grupta karşılaşır ne yapar sorusunu araştırmıştır. Asch dene- yi, 1953'de yayımlanan insanın karar verme sürecinde, çevresinin etkisinin ne denli önemli olduğunu anlamaya çalışan deneydir. Deneyi Polonya asıllı ABD'li sosyal psikolog Solomon Asch yürütmüştür. İnsanların içinde bulundukları or- tamlara nasıl uyum sağladığını gözler önüne seren ünlü Asch deneyi, yerleşmiş bir sosyal norma bireylerin çevresindekilerin etkisinde kalarak uyduklarını gös- termiştir. ASCH deneyinde birey grup fikrine yanlış olmasına rağmen uymak- tadır. Sırf dışlanmamak adına yapılan bu uyma sadece davranış düzeyindedir, daha derine inen bir tutum değişimi ya da benimseme söz konusu değildir.

Bir diğer sosyal etkiye yönelik en büyük araştırma ise Milgram'ın itaat dene- yidir. 1961'de, Yale Üniversitesi Psikoloğu Stanley Milgram tarafından uygulan- mış ve oldukça çarpıcı sonuçlar doğurmuş bir deneydir. Bu deneyde, bireyin oto- rite karşısında gösterdiği uyum davranışı ve bunun sınırları izlenmiştir. Milgram tanımadığı birisine zarar verme emri alan birinin bu emre uyup uymayacağını ya da ne dereceye kadar uyacağını deneysel ortamda incelemiştir. Milgram'ı bu araştırmaya iten olay Nazi Almanyası'nda görev yapmış Adolf Eichmann'ın sa- vaş suçlusu olmasıdır. Deneyde amaç; bireylerin itaat sınırını ve itaat edilen ey- lemlerin niteliğinin kişinin o eylemi yapmasında ne derece etkili olduğunun sap- tanmasıydı. Kişinin belli bir eylemi yanlış olduğunun idrakında olsa dahi, görev bilinciyle yerine getirmesi psikolojik açıdan oldukça dikkat çeken bir konudur.

Günlük yaşantımızda arkadaş gruplarından etkilenebiliriz. Örneğin hiç be- ğenmediğimiz bir filmi diğerleri çok beğendiği için beğenmiş gibi görünebiliriz. Gitmek istemediğimiz bir yere sırf arkadaşlarımız istiyor diye gidebiliriz. Bu gibi durulardaki uyma davranışında bireyin bu tür davranmayı bir zorunluluk ola-

rak görmesi söz konusudur. Bunun nedeni, arkadaş grubundan dışlanmamak, ayıplanmamak isteğidir. Birey çoğu kez grup üyeliğinden ayrılmamak için grubun beklentileri doğrultusunda davranmak, onlar gibi düşünmek isteyebilir. Bazen de gerçekten grubun düşüncelerine katıldığı, gerçekten inandığı için o görüş veya davranışı benimseyerek grup gibi düşünüp davranabilir. Buna **benimseme** denmektedir.

Yukarıdaki üç sosyal etki araştırmalarından da anlaşıldığı gibi, gruptan etkilene sadece uyma ve benimseme biçiminde gözlenmez. Bazen itaat etme eğilimi şeklinde de görülebilir. İtaat etmenin nedeni, bir cezadan ya da uyulmaması halinde doğabilecek sorunlardan kaçmak içindir. Öğretmenin yokluğu halinde sınıfı birbirine katan yaramaz bir öğrencinin, öğretmen sınıfa geldiğinde son derece sessiz ve terbiyeli olması, itaat durumuna bir örnektir.

Sosyal etkinin günümüzdeki önemli bir yönü de **ikna etmedir**. Çeşitli meslek grupları, örneğin satış elemanları, politikacılar, reklamcılar, modacılar, ürettikleri ürün ya da en iyilerinin kendileri veya kendi önerdikleri olduğu yönünde ikna yoluyla bizleri inandırmaya çalışırlar. Bütün çabaları, bizlerin belli bir beklenti doğrultusunda davranmamız, düşünmemiz ve alışkanlıklarımızı o yönde değiştirmemiz içindir.

2.2. Kişilik

Kişilik, bireyin kendine özgü ve ayırıcı davranışlarının tümü, kısaca bir insanı başkalarından ayıran bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin bütünü olarak tanımlanmaktadır. Kişiliği bir zaman dilimi içindeki davranış türü olarak görmek doğru değildir. Kişilik geçmişin bugünün ve geleceğin oluşturduğu bir bütündür. Karmaşık bir yapıya sahip olan bu kavram aşağıdaki faktörlerden oluşmaktadır.

1. Genetik ve Bedensel Faktörler
2. Sosyo-Kültürel Faktörler
3. Aile Faktörü
4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri
5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler
6. Diğer Faktörler

Genetik yapı, çevrenin etkisiyle köklü olarak değişmeyen özelliklerin anne ve babanın kromozomları ile bir kuşaktan ötekine geçmesi olup, insanın tüm yaşamına biçim veren önemli bir etkidir. Boy, kilo, saç-göz rengi ve zeka gibi özelliklerde genetiğin payının büyük olabileceği ifade edilmektedir

Sosyo-Kültürel kavramı, "aynı anda bir toplumu veya toplumsal bir grubu ve kendine özgü olan kültürü ilgilendiren" anlamına gelmektedir. Birey, sosyal bir yapı içinde kültürel değerlerden etkilenecek kişiliğini biçimlendirir.

Aile, özel davranışların kazanılmasında rolü olan ve özellikle ilk çocukluk yıllarında gözleyerek öğrenme eğitimi için gerekli olan model ya da örnekleri sağlar. Aile çocuğa karşı sıcak, sevecen bir şekilde davranabilecekleri gibi kuralcı, sınırlayan veya korumacı bir davranış tarzı da sergileyerek kişiliğin biçimlenmesinde etkili olabilirler. Bu davranışlar çocuğun özgüven kazanmasında belirleyici olabilmektedir

Bireyin dahil olduğu *sosyal sınıf ve sosyal yapı*, onların kişilik özelliklerini belirleyebilmektedir. Maddi ve manevi unsurların kendine özgü biçimlenişi o toplumun sosyal yapısını açığa çıkarır.. Aynı sosyal yapıda bulunan bireylerin benzer davranış eğilimlerinin bulunması bu nedenlerle açıklanabilir.

Coğrafi ve fiziki çevrenin doğrudan etkileri yanında en fazla dolaylı etkileri mevcuttur. Coğrafi çevre içerisinde iklim, doğa ve yaşanan bölgenin fiziki şartlarının, kişilik özellikleri üzerinde belirgin etkileri vardır. Çünkü bireylerin kişilik oluşumunda etkili diğer faktörler üzerinde özellikle de toplumun kültürü ve antropolojik yapısı üzerinde, coğrafyanın etkileri bilinen bir husustur.

Diğer faktörler arasında özellikle Televizyon, internet, radyo gibi işitsel veya gazete gibi çizgisel-görsel iletişim araçlarının kişilik oluşumu üzerinde etkili olduğu bir gerçektir.

Kişiliği belirleyen birçok faktör vardır ve bu faktörlerin tümü kişiliği ortaya çıkarmaktadır. Kişiliği tek bir olgu olarak düşünmek yerine birçok olgunun bütünleşmesi şeklinde algılamak daha doğru olacaktır. Bu olguları, *mizaç (huy)*, *karakter* ve *yetenek* olmak üzere üç başlık altında açıklanmaktadır.

Mizaç, bireylerin doğasında bulunan, yaşamları boyunca değiştiremedikleri genetik ve yapısal davranış özellikleridir. Mizaca ilişkin en eski sınıflandırma Hipokrat tarafından yapılmıştır. Beden kimyasının mizaç üzerinde önemli etkilerinin olduğunu ileri süren Hipokrat, mizacı dört grupta inceleyerek dört tip belirlemiştir

■ **Neşeli mizaç**: Bu gruptaki bireyler hareketli ve neşelidirler. İlgili duydukları şeyler kolayca değişebilir.

■ **Soğukkanlı mizaç**: Az hareketli olan, fazla neşeli olmayan, soğukkanlı ve kuvvetli kişiliği ifade eder.

■ **Kızgın mizaç**: Çabuk kızan, hareketli, heyecanlı ve kuvvetli mizaç tipidir.

■ **Melankolik mizaç**: Sıkılgan, üzgün, hareketsiz ve zayıf kişiliği yansıtan mizaç biçimidir.

Karakter, eğitim ve çevresel etkilerin katkıda bulunduğu, zamanla değişebilen bir kavram olarak ele alınmaktadır. Sosyal ortamda öğrenilir ve bir takım değer yargıların benimsenmesiyle gelişir. Karakter özellikleri insanlar arası ilişkilerde gösterilen tutum ve davranışa, onlar üzerinde bırakılan etki sonucuna göre tayin edilir. Karakter, doğumsal nitelik taşımayan, birey tarafından belli bir yaşam biçimine bağlı kalabilmek için sonradan edinilen özelliklerdir

Yetenek, kişilerin belirli ilişkileri kavrayabilme, analiz edebilme, çözümleyebilme ve sonuca varabilme gibi zihinsel özelliklerle bazı olguları gerçekleştirebilme gibi bedensel özelliklerin toplamıdır ve davranışlar üzerinde önemli etkiye sahiptir

Kişilik, bireyin toplum içindeki davranışlarına yön veren önemli bir özelliğidir.

3. TOPLU PAZARLIK PSİKOLOJİSİ

Toplu pazarlık, "bir veya birden fazla işçi örgütü ile bir işveren veya daha fazla işveren örgütü arasında istihdam ve çalışma koşullarının saptanması ve/veya bir işçi örgütü veya işçi örgütleri ile işveren veya işveren örgütleri arasındaki

ilişkileri düzenlemek amacıyla yapılan görüşmeleri" işaret etmektedir (Akt; Tokol, 2013: 63).

Toplu pazarlık süreci, ekonomik koşulların karşılıklı olarak tartışıldığı bir alan olması itibarıyla daha çok iktisadi ve idari bilimler alanındaki araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmaktadır. Ancak insanın olduğu her alanda, insan davranışlarını inceleyen psikoloji bilimin de olduğu bilinmektedir. Bu sebeple, toplu pazarlık sürecine bir de psikoloji biliminin sunduğu teoriler çerçevesinde bakmak mümkündür.

3.1. Toplu Görüşmelerin Davranışsal Teorisi

Toplu Görüşmelerin Davranışsal Teorisi, Walton ve McKersie tarafından 1965 yılında ortaya atılmış bir teodir. Araştırmacılar, bu teori çerçevesinde toplu görüşmeleri dört alt sürece ayırmışlardır. Bu süreçler şunlardır: (1)Bölüştürücü pazarlık, (2)Birleştirici pazarlık, (3)Örgüt-içi pazarlık, (4)Tutum ve davranışların biçimlendirilmesi pazarlığı (Demirbilek, 1996: 28).

Bu çalışmada, yukarıda bahsedilen dört sürecin içeriklerinden bahsedilecektir. Ancak psikolojinin -özellikle de sosyal psikolojinin- temel konularından olan tutum ve davranışların biçimlendirilmesi aşamasına dikkat çekilecek ve ayrıntılı olarak incelenecektir.

Bölüştürücü pazarlık, ekonomik pazarlık teorilerine dayanmaktadır. Bu pazarlık türünde ekonomik kaynakların ve yönetim yetkisinin taraflar arasında nasıl bölüştürüleceği konusu tartışılmaktadır. Tarafların beklentileri, amaçları ve ihtiyaçları arasında uyumsuzluk olduğunda bu pazarlık süreci söz konusu olmaktadır. Tarafların, kısıtlı olan kaynakların bölüşümü konusunda anlaşmazlıklar yaşamaları, amaçlarının birbiriyle çatışması çok olası bir durum olarak görülmektedir (Demirbilek, 1996: 30). Muzaffer Şerif'in Gerçek Çatışmalar Teorisi'nde bahsettiği üzere, kaynakların sınırlı olduğu bir dünyada, gruplar arasında rekabetin varlığı çok doğal olmaktadır. Ancak gruplar arasındaki bu rekabetin, önyargı ve ayrımcılığı doğurabildiği bir gerçektir (Bilgin, 2009: 200-203).

Birleştirici pazarlık, tarafların ortak paydada birleşebildiği durumlarda görülen pazarlık sürecidir. Bu süreçte, her iki taraf için de sorun olarak görülen bir durumu çözüme kavuşturabilmek adına taraflar daha işbirlikçi davranışlar sergileyebilmektedirler. Ortak sorunlarının olması dışında, beklenti ve ihtiyaçlarının uyumlu olduğu durumlarda da bu tarz işbirlikçi davranışlar gözlemlenmektedir (Demirbilek, 1996: 31).

Örgüt - içi pazarlık, işçi sendikası görüşmecileri ile sendika üyeleri ve işveren sendikaları görüşmecileri ile üye olan işverenler arasında gerçekleşen bir pazarlık türüdür. Bu pazarlık sürecinde, özellikle işçi sendikasının görüşmecileri sözleşmeyi kabul ettirebilmek adına sendika üyeleri ile birtakım pazarlık davranışları sergilemek durumunda kalmaktadırlar. Sendika görüşmecileri, bir taraftan üyelerin hak ve taleplerini en yüksek düzeyde elde etmek için karşı tarafla müzakere ederken, bir taraftan da makul olan teklifleri işçi sendikası üyelerine kabul ettirmeye çalışmaktadırlar. Sendikaya üye olan tüm işçilerin, görüşme masasında bulunmaları mümkün olmamaktadır. Bu sebeple pazarlık sürecinde yaşanan olaylar hakkında bilgisiz olabilmektedirler. İşçi sendikası görüşmeci-

leri, orada yaşanan olaylar hakkında üyeleri bilgilendirmekte; örneğin ödün verme durumunda neden ödün vermek zorunda olduklarını orada yaşananlar çerçevesinde sunmak durumundadır. Bu durum işçi sendikası görüşmecilerinin üzerindeki baskıyı daha da arttırmaktadır (Demirbilek, 1996: 48-49).

3.2. Tutum ve Davranışların Biçimlendirilmesi Pazarlığı

Tutum ve davranışların biçimlendirilmesi pazarlığı, "bir kimse veya bir konu hakkında taraflardan birinin görüşünü değiştirme girişimidir" (Demirbilek, 1996: 37). Bu pazarlık sürecinin içeriğine geçmeden önce tutum kavramı üzerinde durulmasında fayda görülmektedir.

Tutum, "belirli bir olguyu veya nesneyi belli bir ölçüde olumlu veya olumsuz olarak değerlendirerek ifade edilen psikolojik bir eğilimdir" (Sakallı, 2010: 106). Tutumların dört temel özelliği bulunmaktadır. Bu özellikler şunlardır: (1)Tutumlar, tepki vermeye hazır olmayı içerir, (2)güdüleme gücüne sahiptirler, (3)durağandır, (4)değerlendirme içerir (Sakallı, 2010: 106).

Tutumlar üç farklı boyutu bulunmaktadır. (1)*Bilişsel boyut*, belirli bir nesne hakkındaki negatif veya pozitif düşünce ve inançlardan oluşmaktadır. Örneğin, işçi sendikası temsilcisinin, işveren temsilcisi hakkındaki düşünceleri, işveren temsilcisine yönelik tutumunun bilişsel boyutunu oluşturmaktadır. (2)*Duygusal boyut*, bir nesneye karşı sahip olunan duyguları işaret etmektedir. Örneğin, işveren temsilcisi, işçi sendikası temsilcisinde kızgınlık yaratıyorsa, bu işçi sendikası temsilcisinin işveren temsilcisine yönelik tutumunun duygusal boyutunu oluşturmaktadır. (3)*Davranışsal boyut*, bireyin nesneye karşı davranış eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Önceki örneklerin devamı olarak; işçi sendikası temsilcisi, işveren temsilcisi hakkında olumsuz düşünce ve duygulara sahipse, onu gördüğünde görmemezlikten gelmek gibi bir davranış sergilemesi mümkündür (Sakallı, 2010: 107). Yukarıda verilen örneklerden de anlaşılacağı gibi tutum ve davranışların değişimi ya da manipülasyonu ile taraflar arasındaki ilişkinin dinamiği de etkilenmektedir.

Tutum ve davranışların biçimlendirilmesi pazarlığı sürecinde "iki taraflı davranışlar bütünü" olarak adlandırılan ilişki kalıpları görülmektedir. Bunlar; çatışma, kontrollü saldırı, rahatlatma, işbirliği, gizli ve yasa dışı anlaşmadır.

Çatışmada, her iki taraf da çözüme ulaşma amacıyla değillerdir. Birbirlerinin haklı oldukları konuları inkar etmek adına davranışta bulunurlar. Taraflar, işbirliğine yanaşmamakta ve birbirlerine güvenmemektedirler. Dahası, her grup karşı tarafı zayıflatmak amacıyla hareket etmektedirler.

Kontrollü saldırıda, taraflar arasında mücadele söz konusudur. Ancak nihayetinde, karşı tarafın haklı olduğu noktalar kabul edilebilmektedir. Grupların birbirine yönelik düşmanca davranışları bu boyutta da gözlemlenmektedir.

Rahatlatma kalıbında taraflar arasında sınırlı da olsa bir güven söz konusu olmaktadır. Böyle bir durum, taraflardan birinin ortaya koyduğu çözüm yollarının geçerli olduğunun kabul edilmesi durumunda gerçekleşmektedir.

İşbirliği, taraflar arasındaki ilişkilerin dostane olduğu bir ilişki kalıbıdır. Bu ilişki kalıbında, taraflardan birinin ortaya koyduğu çözüm yolları tamamen kabul edilmiş olmaktadır.

Gizli ve yasa dışı anlaşma, her iki tarafın da fayda sağlayacağını düşündüğü yasa dışı birtakım konularda anlaşma yapılması demektir (Demirbilek, 1996: 40-47).

3.3. Tutum ve Davranışların Biçimlendirilmesi Taktikleri

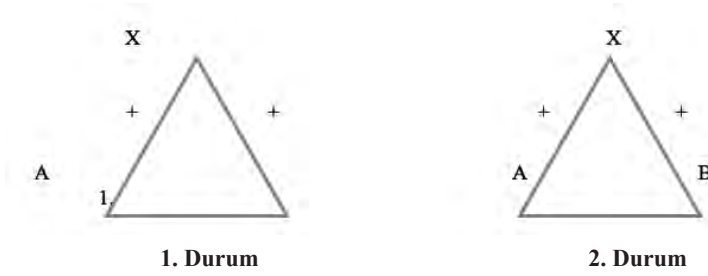
Toplu görüşmeler süresince bir araya gelen işçi ve işveren tarafları, birbirlerine yönelik tutum ve davranışları değiştirmek için de epeyce fırsat bulmaktadırlar. Toplu görüşmeler, temelde tarafların birtakım ekonomik isteklerini tartıştıkları ortamlar olsa da bu sürecin kişilerarası ilişkiler yönü de bulunmaktadır. Demirbilek (1996: 169), toplu pazarlık sürecinin kişilerarası ilişkiler boyutunu "görüşme süreci, görüşmeciler açısından aralarında sadece düşmanlık ve rekabetin sürmesine yol açması biçiminde değil, bu durumu ortadan kaldırmaya yönelik bir sosyo-psikolojik araç şeklinde değerlendirilmelidir" sözleriyle özetlemektedir. Toplu görüşmeler esnasında, taraflar hem karşı tarafın tutumlarını değiştirme hem de temsil ettiği tarafın yeni tutumlar geliştirmesini sağlamaya çalışmaktadır.

Toplu görüşmelerde gözlemlenen tutum değiştirme taktikleri, Heider tarafından ortaya atılan **Denge Teorisi** çerçevesinde ele alınmaktadır. Denge Teorisine göre, bireyler, diğerleriyle kurdukları ilişkilerde düşünce ve duygularında dengeyi aramaktadırlar. Teoride, kişinin, diğer bir kişi ve bir tutum objesi arasındaki ilişkilerin olumlu veya olumsuz oluşlarına göre denge durumları incelenmektedir (Bilgin, 2007: 85). Bir örnekle açıklamak gerekirse, Ali hentbol oynamaktan hoşlanan biridir. Ali'nin yakın arkadaşı Ayşe'nin de hentbol oynamayı sevmesi durumunda Ali ve Ayşe arasındaki ilişki dengeli olmaktadır. Diğer bir deyişle birinin sevdiği şey, diğeri tarafından da seviliyorsa yahut birinin sevmediği şey diğeri tarafından da sevilmiyorsa denge sağlanmış olmaktadır. Ancak Ali'nin çok sevdiği hentbol aktivitesi Ayşe tarafından sevilmediği durumlarda Ali ile Ayşe arasındaki ilişkinin dengesi bozulmaktadır. Bu durumda dengenin sağlanması için taraflardan birinin tutumunu değiştirmesi gerekmektedir. Örnek olaya göre iki seçenek vardır; ya Ali hentbolu sevmekten vazgeçecek ya da Ayşe hentbolu sevecektir.

Bu teorinin toplu görüşmelerdeki yansıması aşağıdaki şekillerde olmaktadır (Demirbilek, 1996: 175):

■ *Her iki tarafın hoşlandığı/hoşlanmadıklarının paylaşılması*: Bu durumda işçi tarafı (A) ile işveren tarafının (B) hoşlandıkları ortak bir tutum objesi (X) bulunmaktadır. Örneğin, A, B'ye X'e yönelik benzer tutumlar içerisinde olduklarını hissettirdiği bir durumda, B'nin A'ya olan negatif tutumu pozitif yönde değişim gösterebilmektedir. Aşağıda verilen şekilde, 1.durumda A ile B aynı objeye yönelik benzer tutumlara sahip olmalarına rağmen, birbirlerine yönelik tutumları negatiftir. 2.durumda ise, taraflardan birinin (örnekte A olarak verilmiştir) aynı objeye benzer tutumlar geliştirdiklerine dikkati çekmesi ile birlikte A ile B arasındaki tutumlar da pozitif olarak değişmiş olmaktadır. Bu değişimin beklenmesinin sebebi, denge teorisinin temel varsayımı olan ilişkilerde dengeyi sağlamaya yönelik tutarlılık arayışı olmaktadır. Aynı durum, iki tarafın da belirli bir tutum objesinden hoşlanmadıkları durumlarda da geçerli olmaktadır.

Şekil-1: Her iki tarafın hoşlandığı/hoşlanmadıklarının paylaşılması



Toplu pazarlık sürecinde, tarafların aynı rakip firmaya karşı negatif tutumlara sahip olmaları, daha önce aynı ortamlarda bulunup birtakım ortak noktalara sahip olmaları gibi durumlar birbirlerinin tutum ve davranışlarını değiştirme sürecinde oldukça etkili olmaktadır.

■ **Bir tarafın rakibin hoşlandığı objelerle ilgilenmesi:** Bu durumda taraflardan biri (örneğin B), diğerinin (A) hoşuna gideceği objelere karşı olumlu bir tutum içerisinde olup bu durumun, diğeri (A) tarafından fark edilmesini sağlarsa denge kuramı gereği, A, B'ye yönelik olumlu tutumlar geliştirebilecektir. Örneğin, işçi tarafı için işveren dostluğu önemli bir tutum objesi olmaktadır. Aynı tutum objesi işveren açısından da önemli olduğu durumlarda, işverenin bu ortak duruma dikkati çekmesi gerekmektedir. Başka bir örnek olarak; işçi tarafı, işverenin bir problemine onun hoşuna gideceği şekilde bir çözüm getirdiğinde aralarındaki ilişki dengelenebilecektir.

■ **Bir tarafın rakibinin hoşlanmadığı objelerle ilişkisini kesmesi:** Bu durumda, taraflardan biri, diğerinin hoşuna gitmeyen bir tutum objesi ile arasındaki ilişkiyi kesmesiyle sağlanan denge durumu söz konusu olmaktadır. Örneğin, işçi tarafının, işverenin temsilciliğini yapan bir avukattan çeşitli sebeplerle hoşlanmadığı düşünülün. İşverenin de bu avukatla ilişkisini kesmesi durumunda işçi tarafının işverene yönelik olumlu tutumlar geliştirmesi beklenebilmektedir.

3.4. Bilişsel Çelişki Teorisi Çerçevesinde

Diğer Manipülasyon Teknikleri

Bilişsel çelişki teorisi, Festinger tarafından ortaya koyulan ve bireylerin düşünceleri ile davranışları arasında uyumsuzluk olduğunda, bir huzursuzluk yaşadığını ve bu huzursuzluğu çeşitli şekillerde ortadan kaldırmaya çalıştığını ileri süren bir teori olmaktadır. Bu teori, özetle bireylerin tutumlarına aykırı davranışlar göstermekten kaçınma eğilimi üzerine kurulmuş bir teoridir. Yukarıda özetlenen teknikler bireylerin tutumlarını değiştirerek davranışlarını değiştirme üzerine kurulu olmaktadır. Ancak bilişsel teori çerçevesinde çalışılan diğer konulardan biri de bireylerin tutumları ile davranışları arasındaki uyumsuzluktan ziyade, bireylerin davranışları ile davranışları arasındaki uyumsuzluktan yola çıkarak, bireylerin davranışlarının nasıl etkilenebileceğidir (Bilgin, 2009: 115).

Bilişsel çelişki teorisine göre birey, tutumlarına paralel olan davranışlarda bulunmaktadır. Örneğin, sigaranın sağlığa zararlı olduğunu düşünen biri sigaradan uzak durmaktadır. Ancak sigaranın sağlığa zararlı olduğunu düşündüğü

halde sigara kullanan biri, zihnindeki bu uyumsuzluktan kurtulabilmek adına birtakım yollara başvurmaktadır. Örneğin, bu yollardan biri de '*mantığa bürünme*'dir. Birey, sigaranın kendisini rahatlatmış düşüncesinin daha önemli olduğuna inanarak, düşünce ve davranışı arasındaki uyumsuzluğu hafifletmektedir. "Evet, sigara sağlığa zararlı olduğu halde sigara kullanıyorum, ancak sigara aynı zamanda beni rahatlatıyor." şeklinde bir düşünce yapısı ile davranışı ve düşüncesi arasında bir tutarlılık sağlamaktadır.

Bilişsel teorisi çerçevesinde, bireylerin davranışları ile davranışları arasında da tutarlılık sağlamaya çalıştıkları öne sürülmektedir. Örneğin, sağlıklı yaşamak için spor yapma, sağlıklı beslenme, uyku düzenine dikkat etme gibi davranışlarda bulunan bireyin fastfood yiyeceklerinden uzak durduğu görülmektedir. Çünkü, davranışları arasında tutarlılık arayan birey, sağlıklı yaşamak için pek çok davranışta bulunduğu durumda, sağlıklı yaşama uymayan bir başka davranıştan kaçınma eğilimindedir.

Yukarıda söz edilen argümanlardan yola çıkarak, insanların davranışlarını değiştirmek için birtakım manipülasyon teknikleri ortaya konulmuştur. Bunlar; *el alıp kol kapma*, *kapıyı yüzüne çarpma* ve *olta atma* teknikleridir. Toplu görüşmeler esnasında, tarafların gerek birtakım isteklerini birbirlerine kabul ettirmeleri aşamasında gerekse tutumlarını değiştirme aşamasında birbirlerine karşı kullandıkları düşünülen teknikler ise el alıp kol kapma ve kapıyı yüzüne çarpma teknikleridir.

El alıp kol kapma tekniği, bireylere önce küçük bir adım attırıp ardından daha büyük bir kazanç sağlamaya dayanmaktadır. Bu teknik pazarlamacılar tarafından oldukça kullanılmaktadır. Örneğin, mağazada 50 liralık bir mutfak eşyasını satmaya çalışan satıcıyı reddedebiliriz. Ancak önce 30 liralık bir mutfak eşyasını almaya ikna olduğumuzda, satıcının bu mutfak eşyasının daha iyi modelini 50 liraya bize satması daha kolay olmaktadır. Çünkü birey, o mutfak eşyasını almaya ve bunun için 30 lira ödemeye ikna olmuştur. Ardından gelecek davranışı ile önceki davranışı arasında tutarlılık sağlamak için birey, eşyanın daha iyi modelini 50 liraya satın alabilecektir (Bilgin, 2009: 116). Toplu pazarlık sürecinde tarafların, kendi isteklerini karşı tarafa kabul ettirmek için bu tarz manipülasyonlara başvurdukları düşünülmektedir.

Kapıyı yüzüne çarpma tekniğinde, bireye önce onun reddedeceği bilinen bir teklif sunulur, ardından ise daha küçük bir talepte bulunulur. Reddeden birey, daha öncesinde onu reddettiği için bu küçük isteği kabul etme eğilimindedir (Bilgin, 2009: 117). Ayrıca büyük bir istekten sonra yapılan daha küçük bir istek, normalde olduğundan daha küçük olarak algılanmaktadır. Örneğin, toplu pazarlık görüşmelerinde, işçi sendikasının maaşlarda %20'lik artış istemesi işveren tarafına çok görünebilmektedir. Ancak önce %50'lik bir teklifin ardından %20'lik bir teklif verildiğinde ilki kadar yüksek görünmeyecektir.

3.5. Müzakere Becerisi ve Görüşmecilerin

Kişilik Özellikleri ile Müzakere İlişkisi

Müzakere, Paik ve Tung (1999) tarafından "iki veya daha fazla tarafın (birey, grup, sosyal birim, devlet vb.) gelecekteki davranışlarını belirlemede uygulan-

ması mümkün kendilerine rehber olacak düzenlemeler yapmak için etkileşimde bulundukları bir süreç" olarak tanımlanmaktadır (Akt; Sıgır, Ayanoglu-Şişman ve Gemlik, 2010). Müzakere, birbirine bir şekilde bağlı olan tarafların beklentileri, çıkarları, amaçları ve ihtiyaçlarının rekabet halinde olması durumunda gerçekleştirilmektedir (Özgan, Çelik ve Bozbayındır, 2011). Bu bağlamda düşünüldüğünde toplu pazarlık süreci de pek çok müzakereden oluşmaktadır. İşçi ve işveren tarafları, toplu sözleşmenin tüm maddelerinde fikir birliği sağlayabilmek adına, hem kendi grupları içerisinde hem de birbirleriyle pek çok müzakere gerçekleştirmek durumundadır. Bu sebeple müzakere süreci ve becerisi üzerinde durulmakta fayda görülmektedir.

Müzakere sürecini etkileyen birtakım faktörler bulunmaktadır. Bunların başında kültürel yapı gelmektedir. Nitekim Türkiye'deki toplu pazarlık süreci Avrupa'daki süreçten daha çatışmalı geçebilmektedir. Kültürel yapının yanı sıra cinsiyet de müzakere sürecini etkileyen faktörlerdendir. Özellikle iş yaşamında, örgüt içinde ya da örgüt dışında yapılan müzakerelerde kadınların erkeklerle göre daha pasif kaldığı ya da daha barışçıl davranışlar sergilediği öne sürülmektedir (Kulik ve Olekalns, 2012). Müzakere şartları müzakere sürecinde etkili olan bir diğer faktördür. Bir müzakerenin ne kadar çetin ya da işbirliği çerçevesinde gerçekleşeceği, şartların her iki taraf içinde kabul edilebilirliğine göre değişmektedir.

Yukarıda bahsedilenlerin dışında müzakere sürecinde etkili olan bir diğer faktör müzakerecilerin kişilik özellikleridir. Sıgır, Ayanoglu-Şişman ve Gemlik'in (2010), araştırmalarında kullandıkları müzakere ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında, müzakere sürecinde ne gibi özelliklerin görünür olduğu anlaşılmaktadır. Bu ölçeğin alt boyutları: (1)Müzakerelerde empati kurma ve kişisel görüşleri sunma, (2)Müzakerelerde yaratıcılık, hazırlık ve özgüven, (3)Rekabet ve güç kullanımı, (4)Risk alma, (5)Açık fikirlilik ve ihtiyatlı olma.

Sıgır, Ayanoglu-Şişman ve Gemlik (2010), kişilik özellikleri ile müzakere yeteneği arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Bireylerin dışadönüklük, duygusal denge, uyumluluk, özdisiplin ve gelişime açıklık özellikleri arttıkça müzakerede empati kurma ve kişisel görüşlerini savunma davranışları da artmaktadır. Bu araştırmadan elde edilen bir başka bulguya göre, bireylerin dışadönüklük düzeyleri arttıkça müzakerede yaratıcılık düzeyleri azalmaktadır. Bir başka deyişle içedönük kişiler, müzakere sürecinde daha yaratıcı olmaktadır.

Kişilik özellikleri aynı zamanda, bireylerin müzakere sürecindeki rekabetçi davranışlar ve güç kullanma düzeyleri üzerinde de etkili olmaktadır. Örneğin, duygusal dengelerini ayarlamakta güçlük çeken, gelişime açık olan, dışadönük bireyler daha fazla rekabetçi davranışlar sergilemektedir. Ayrıca uyumlu, duygusal açıdan dengeli, dışadönük ve gelişime açık bireylerin daha fazla risk alarak daha olumlu sonuçlar elde etmeye çalıştıkları ortaya konmuştur. Son olarak, müzakerelerde açık fikirli ve ihtiyatlı olma konusunda etkili olan kişilik özellikleri duygusal denge, özdisiplinlilik ve gelişime açıklık olarak belirlenmiştir. Özdisiplinli, gelişime açık ve duygusal açıdan dengede olan bireyler müzakere sürecinde daha açık fikirli olmakta ve daha temkinli davranıp sağlam adımlar atabilmektedir (Sıgır, Ayanoglu-Şişman ve Gemlik, 2010).

Demirbilek (2010: 131), görüşmeci olmanın öğrenilebilir bir durum olduğunu öne sürmektedir. Çünkü görüşmeci olmak, sahip olunan bilgilerin ve kişilik özelliklerin yanı sıra, birtakım yeteneklere de bağlıdır. Bu yetenekler; bilişsel yetenek, duygusal zeka ve bakış açısı yakalama yeteneği olarak sıralanmıştır.

Bilişsel yetenek, genel zeka düşüncesidir. Bilişsel yeteneği yüksek olan bireylerin değişime uyum sağlayabilme, değişen durumlarda yararlı kararlar alabilme, duruma göre alternatif çözümler üretme ve öğrenme düzeyleri daha yüksektir. Toplu görüşmeler esnasında, bilişsel yeteneği gelişmiş olan görüşmecilerin, karmaşık durumlarda bilgi toplama ve karar verme yeteneklerinin de yüksek olacağı düşünülmektedir (Akt; Demirbilek, 2010: 132).

Duygusal zeka "duyguları algılama, duygu ile ilgili hisleri benzeştirme, söz konusu duygularla ilgili bilgiyi anlama ve onları yönetme kapasitesi" olarak tanımlanmaktadır (Akt; Demirbilek, 2010: 136). Duygusal zekası yüksek olan görüşmecilerin, daha işbirlikçi davrandıkları, ancak duygusal istismara daha açık oldukları öne sürülmektedir. Diğer yandan, duygusal zekası yüksek olan bireyler, görüşme esnasında daha olumlu duygular içinde olacaklarından daha iyi bir müzakere süreci geçirecekleri, daha iyi sonuçlar elde edecekleri ve çalışma ilişkilerini daha olumlu sürdürecekleri tartışılmaktadır (Akt; Demirbilek, 2010: 141-142).

Bakış açısı yakalama yeteneği "görüşmecilerin görüşmeler boyunca, karşı tarafın bakış açısını anlama ve dolayısıyla karşı tarafın strateji ve taktiklerini tahmin etme yeteneğidir" (Akt; Demirbilek, 2010: 143). Rakibin bakış açısını anlayabilme, özellikle çatışmacı pazarlık sürecinde, bireye taktiklerini oluştururken avantaj sağlamaktadır. İşbirliğine dayalı pazarlık sürecinde, birey karşı tarafın da istek ve ihtiyaçlarını kolayca anlayabildiğinden ortak noktada buluşmaları kolay olmaktadır. Bu sebeple bakış açısı yakalama yeteneği yüksek olan bireyler hem işbirliğine dayalı hem de çatışmacı pazarlık tipinde daha başarılı olabilmektedir (Akt; Demirbilek, 2010: 144).

Yukarıda söz edilenlerin dışında, görüşme sürecini etkileyen kişilikle ilişkili birtakım unsurlar da söz konusudur. Bunlar; bireyin çatışma biçimi, bireyin diğer bireylerle olan sosyal değer uyumu, bireyler arası güven, öz yeterlilik, kontrol odağı ve kendini denetlemedir.

Demirbilek'in (2010) toplu görüşmeci kişiliği üzerine yaptığı çalışmasında, görüşmecilerin kişilik özellikleri ile pazarlık biçimleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; çatışmacı pazarlık sergileyen görüşmecilerin dışadönüklüğü ve sorumluluk duygusu yüksek; duygusal dengesi, uyumluluğu ve deneyime açıklığı düşük olmaktadır. İşbirliğine dayalı pazarlık davranışını sergileyen görüşmecilerin ise uyumluluğu ve deneyime açıklığı yüksek; dışadönüklüğü ve sorumluluk duygusu orta; duygusal dengesizliği de düşük düzeyde olduğu sonucu elde edilmiştir.

Demirbilek'in (2010) söz konusu çalışmasından elde edilen diğer bulgulara göre; Türkiye'deki toplu görüşmecilerde orta düzeyde duygusal dengesizlik ve sorumluluk, yüksek düzeyde dışadönüklük, düşük düzeyde deneyim açıklık ve uyumluluk söz konusudur. Ayrıca işyeri sendika temsilcilerinin görüşme sürecini algılama düzeyleri en yüksek olarak bulunmuştur. Bu durum, sendika tem-

silcilerinin hem sendikadaki hem de işyerindeki olayları birebir deneyimleyebilmemesinden kaynaklanabilmektedir.

Yukarıdaki bilgiler ışığında, toplu pazarlık sürecinde yer alacak işçi sendikası görüşmecilerinin, sendika içerisindeki rol ve görevlerinin yanı sıra, kişilik özelliklerinin de toplu sözleşmenin kendileri için tatminkar olup olmayacağı üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir.

Gerek toplu pazarlık sürecinde gerçekleştirilen müzakerelerde gerekse genel olarak çalışma hayatındaki müzakere süreçlerinde, tarafların birbirlerine karşı etik dışı davranışlarda bulundukları bilinmektedir. Hatta toplu pazarlık sürecinde etik dışı davranışlar, aslında tarafların birbirlerine karşı kullandıkları strateji ve taktikler içerisinde yer almaktadır. Bu etik dışı davranışlara; karşı tarafı yanlış bilgilendirmek, aldatmak, yüksek ve abartılmış tekliflerde bulunmak, karşı tarafın savunma gücünü kırmak için kaba ve sert davranışlarda bulunmak, blöf yapmak, müzakerede açılış pozisyonu ile ilgili yanlış bilgi vermek, gibi davranışlar örnek verilebilir (Lewicki ve Robinson, 1998).

Erkuş (2009), müzakere etiği algılamaları ile bireylerin müzakere sürecindeki davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlara göre müzakerenin başlangıcında, teklif verecek olan taraf, karşı taraftaki bireyi önceden tanıyor ise teklifi daha düşük vermektedir. Buna karşın, tanımadığı bir birey ise teklifi daha yüksek tutmaktadır. Müzakere süreci ilerledikçe, bireylerin birbirlerinden bilgi saklama eğilimleri daha yüksek olmaktadır. Bu durumun, müzakere süreci ilerledikçe konuşulan konuların artması nedeniyle karşı tarafın yararına olacak bir bilgiyi vermemek adına bilgilerin çarpıtılmak istenmesinden dolayı olduğu düşünülmektedir. Buna karşın, müzakerenin sonlarına doğru bireyler sorunlarını birtakım taktik ve manipülasyonlar aracılığıyla dolaylı yollardan çözmek yerine doğrudan çözmeyi tercih edebilmektedirler. Ayrıca yanlış bilgi veren müzakerecilerin anlaşma yapma ve anlaşmaya bağlı kalma eğilimlerinin de düşük olduğu gösterilmektedir.

Bireyler tarafından, karşı tarafı zayıflatma davranışı, en kabul gören etik dışı davranış olarak tanımlanmaktadır. En az kabul gören etik dışı müzakere davranışı ise yanlış bilgilendirme davranışdır (Erkuş, 2009).

Karşı tarafı zayıflatmak amacıyla, bireyler kaba davranmakta ya da normalden daha sert davranışlarda bulunmaktadır. Bu şekilde davranışların daha iyi ekonomik sonuçlar getirdiğine ilişkin bir inanç söz konusudur. Ancak 2014 yılında yapılan bir meta-analiz çalışmasının sonuçlarına göre, müzakerelerde nazik davrananlar, sert davrananlardan daha yüksek ekonomik sonuçlar elde etmektedirler (Hüffmeier, Freund, Zerres, Backhaus ve Hertel, 2014).

Müzakerede etik dışı davranışların ne kadar olduğu ve bu davranışların müzakereciler tarafından ne kadar kabul edildiği; ülkenin içinde bulunduğu ekonomik koşullara, bireyci yahut toplulukçu kültür özelliklerine ve genel olarak o ülkede çalışma hayatındaki etik konusuna ne kadar önem verildiğine bağlı olarak değişebilmektedir.

İçinde bulunulan ülkenin ekonomik koşullarının iyi olmaması, bireylerin toplulukçu kültüre ait özellikler göstermesi ve ülke genelinde çalışma hayatındaki etik konusuna gereken önem verilmemesi durumunda müzakerelerdeki etik

dışı davranışlar daha kolay kabul görmektedir. Nitekim Türkiye'nin, yukarıda söz edilen özellikleri taşıyan bir ülke olduğu göz önünde bulundurulduğunda, toplu pazarlık sürecinde etik dışı olan birtakım strateji ve taktiklere başvurulması beklenilir görülmektedir.

3.6. Toplu pazarlık sürecinde çatışma,

Çatışma bir mücadele şeklidir. Gerek kişilerarası, gerekse gruplararası çatışmalar duygusal sorunlar yaratabilir. Bazen insan diğerleriyle değil, kendi kendisiyle çatışma yaşayabilir. Çok sayıda ihtiyacın ortaya çıkması durumunda bireysel düzeyde çatışma zaman zaman yaşanır. Her insan üç tip çatışmayla karşılaşabilir.

a) Yaklaşma- yaklaşma çatışması

b)Kaçınma- kaçınma çatışması

c)Yaklaşma- kaçınma çatışması

Aynı anda iki ihtiyacın ortaya çıkması durumunda sadece birinin tercih edilecek olması yaklaşma-yaklaşma çatışmasına örnektir. Sadece birine yetecek parası olmasına rağmen hem ayakkabı, hem kazak almak istemek gibi. Kaçınma- kaçınma çatışması ise, aynı anda bireyin iki nesne veya durumdan uzak kalma halidir. Örneğin: kişinin işsiz kalma korkusuyla sevmediği bir işte çalışması. Birey burada hiç istemese de birini tercih etmek zorunluluğundadır. Yaklaşma- kaçınma çatışmasında ise birey hem isteyip hem istememe gibi çelişkili bir durum yaşamaktadır. Örneğin gelirinin artacağı düşüncesiyle sendikaya üye olmak isteyen bir işçinin, işverenin işten atacağı korkusuyla sendika üyesi olmaktan çekinmesi böyle bir çatışma halini yansıtmaktadır.

Aşağıda çatışma sürecine geçişin aşamaları yer almaktadır. Bireyin ihtiyaçlarının karşılanması diğer kişi, grup üyeleri ya da nesnelerle engellendiği takdirde, bireyin ihtiyacının tatmininde yaşadığı gecikme sonuçta bireyi hayal kırıklığına, kaygıya ve çatışmaya yönleltecektir. Grup içinde yaşadığı bir engellenme olduğunda bu çatışma grup üyelerine yönelik saldırganlığa dönüşebilir.

İhtiyaç ⇒ Engellenme ⇒ Gecikme ⇒ ayal kırıklığı, Kaygı, Çatışma

İnsan ihtiyaçlarının anında tatmin edilmesi pek mümkün olmayabilir. Bu durumda organizma hayal kırıklığı ve çatışma içine girer. Engellenme sonucu gerilim ve saldırgan davranışlar ortaya çıkar. Kaygı meydana gelir. Kaygı, güdülerin tatmin edilmeme korkusundan doğar. Rahatsız edici, kaçınılmaz bir durumdur. Gerilimi artırır.

Kişilerarası çatışmalar birçok kişi için ciddi bir sorundur. Çünkü kişinin öz görüntü ve öz saygısını başkalarından gelecek zararlara karşı koruma gereksinimi vardır. Bunlar tehdit edildiğinde ciddi sorunlar ortaya çıkar. Yaygın bir çatışma nedeni de bireylerin mizaçlarının farklılığından doğan kişilik çatışmasıdır. Bundan başka, iletişim eksikliği ya da farklı algılamalardan kaynaklanan çatışmalar doğabilir.

Engellenme ve çatışma yoluyla ihtiyaçlar doyumsuz kaldığı zaman birey meydana gelen aşırı kaygıdan kendini korumak için başka türlü yollara baş-

vurur. Çünkü her engellenme veya çatışma, insan varlığının dayandığı biyolojik veya psiko-sosyal dengeyi bozar. Tüm canlılarda olduğu gibi insan organizması da bu dengeyi korumak için bazı mekanizmalar geliştirir. Doğuştan gelen bir arzu ile birer savunma sistemi kendiliğinden harekete geçer. Savunma mekanizmaları, kaygıya karşı savunma içerir.

3.6.1. Çatışmanın Yönetimi

Çatışma, "bir seçeneği tercih etmede bireyin ya da bir grubun güçlülükle karşılaşması ve bunun sonucunda karar verme mekanizmalarında bozulma" şeklinde tanımlanabilmektedir (Erol, 2009: 6). Çatışma tek başına bireyin yaşayabileceği bir durum olduğu gibi, iki ya da daha fazla birey arasında ve gruplar arasında da yaşanabilmektedir.

Tek başına olan bir bireyin kendisiyle çatışma yaşaması pek mümkün algılanmamaktadır. Ancak çatışma, bir seçeneği tercih etme sürecinde ortaya çıkabileceği için bireyin tek başına çatışma yaşaması da mümkündür. Örneğin, kilo vermek isteyen birey aynı zamanda kalorisi çok yüksek besinler yemek isteyebilmektedir. Böyle bir durumda bireyin iki seçeneği vardır; ya çok istediği kalorili besinleri yemeyip kilo verecek ya da bu besinleri tüketip kilo verme isteğinden vazgeçmiş olacaktır. Görüldüğü gibi çatışma, bir tercih sürecinde gerçekleştiğinden bireylerin kendi içlerinde dahi bu süreci yaşamaları çok olasıdır.

Toplu pazarlık sürecinde, taraflar arasında pek çok çatışmanın yaşanabileceğini tahmin etmek mümkündür. Çünkü sınırlı olan kaynaklar, her iki taraf açısından da kendi lehine olacak şekilde paylaşılacak istenmektedir. İki tarafın çıkarları birbirleriyle uyumadığı zaman çatışma yaşanması beklenen bir durum olmaktadır. Ayrıca, ortaya çıkan sorunların çözümü için pek çok konuda farklı fikirler ortaya atılmaktadır. Bu fikirlerden hangisinin tercih edilmesi gerektiği konusunda tarafların birbirinden farklı argümanları söz konusu olabilmektedir. Gene bu tercih sürecinde çatışmalar gözlemlenmektedir. Bunların yanı sıra, işçi sendikası ve işveren/işveren sendikası, farklı pozisyonlarda bulunmaktadır. Her iki tarafın algılamaları da bulundukları pozisyona göre şekillenmektedir. Bu sebeple tarafların algılama farklılıklarından dolayı da pek çok çatışma çıkabilmektedir.

Çatışmanın kötü bir durum olduğu ve engellenmesi gerektiği görüşü artık geçerliliğini yitirmiş bulunmaktadır. Çünkü yapılan araştırmalar sonucunda, çatışmaların ılımlı düzeyde olduğu ve iyi yönetildiği ortamlarda ortaya atılan fikirlerin sayısında ve kalitesinde, uygulanan kararların getirdiği sonuçların veriminde artış olduğu bilinmektedir (Akt; Meriç, 2012: 5). Gerek hayat boyunca yaşadığımız çatışmalar gerekse toplu pazarlık sürecinde ortaya çıkan çatışmalar, ılımlı düzeyde olduğunda olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Bir çatışmadan maksimum faydayı sağlamak, çatışmanın nasıl yönetildiğine bağlı olmaktadır. Özetlemek gerekirse, çatışmaların çıkmaması için önlemler almak yahut onları görmezden gelmek, kısa vadede olumlu sonuçlar verdiği düşünülse de uzun vadede bu söz konusu olmamaktadır.

Toplu pazarlık sürecinde yaşanan çatışmalar için de yukarıda bahsedilen durumlar söz konusu olmaktadır. Ülkemizde yaşanan toplu pazarlık sürecindeki

çatışmaların görüşmeciler tarafından iyi yönetilemediği düşünülmektedir. Toplu pazarlık sürecinde, tarafların çatışma stillerine ilişkin söz söylemeden önce çatışma yönetim stillerine değinmekte fayda görülmektedir.

Çatışma Yönetim Stratejileri

Çatışma yönetimi, "çatışmaların nedenlerini bulup ortaya çıkarma ve çatışmaların çözümü için uygun metodu ya da stratejiyi saptayabilme adına gerçekleştirilen faaliyetler bütünü" olarak tanımlanmaktadır (Değirmenci, 2008: 29). Çatışma yönetimi stratejilerinin temeli Blake ve Mouton'un çalışmalarına dayanmaktadır (Akt; Holt ve DeVore, 2005). Araştırmacılar, bireyin karşı tarafın ihtiyaçlarına mı yoksa kendi ihtiyaçları, amaçları ve hedeflerine mi daha çok odaklandığına göre değişen bir çatışma yönetimi matrisi ortaya koymuşlardır.

Kaçınma durumunda taraflar, hem kendi hem de karşı tarafın ihtiyaçlarına ilgileri düşük olmaktadır. Bu stilde, çatışmanın varlığı inkar edilebilmekte, yokmuş gibi davranılmakta yahut taraflardan birinin diğerini umursamadığına ilişkin mesaj vermek amacıyla yapılabilir. Bu stil, toplu pazarlık sürecinde karşılaşılması pek olası olmayan bir stil olarak düşünülmektedir

Şekil-2: Çatışma Yönetim Stratejileri



Hükmetme stratejisinde asıl amaç, karşı taraf üzerinde üstünlük sağlamak, hakimiyet kurmaktır. Bu durumda tarafın, kendi ihtiyaçlarına yönelik ilgisi yüksekken, karşı tarafın ihtiyaçlarına ilişkin ilgisi çok düşüktür. Hatta karşı tarafın ihtiyaçlarına hiç ilgi göstermemesi de mümkün olmaktadır. Tarafın tek amacı kendi ihtiyaçlarını -karşı tarafa maliyeti ne olursa olsun- doyurmaktır. Toplu pazarlık sürecinde bu stile sıkça rastlanıldığı düşünülmektedir. İşçi sendikası, ücretlerin artışı için, işverene maliyetini hiç düşünmeden, yalnızca kendi istediğinin olmasına odaklanırken; işveren tarafı da maliyetlerini minimumda tutabilmek adına ücretlerin bir insanın geçimini sağlayabileceğinden daha düşük olmasına ilgi göstermeyebilmektedir.

Uyma davranışında, bir taraf, karşı tarafın ihtiyaçlarının sağlanmasına kendi ihtiyaçlarının sağlanmasından daha fazla önem vermektedir. Bu durumda, kendi istekleri üzerinde pazarlık yapmadan hatta kendi isteklerinden vazgeçerek, karşı tarafın teklifini kabul etmeleri söz konusu olabilmektedir. Böyle bir duru-

mun ülkemizdeki toplu pazarlık sürecinde gözlemlenemeyeceği düşünülmektedir.

Bütünleştirme stratejisinde, tarafların hem kendi ihtiyaçlarına hem de karşı tarafın ihtiyaçlarına verdikleri önem yüksektir. Bu stratejide taraflar anlaşabildikleri konularda anlaşmakta, anlaşamadıkları konuların ise üstünü örtmektedirler. Kısa vadede sorun çözülmüş gibi görülebilmekte ancak uzun vadede çözümlenemeyen sorunlar tekrar gündeme gelebilmektedir.

Uzlaşma stratejisinde, bütünleştirmede olduğu gibi, taraflar hem kendi hem de karşılarındakilerin ihtiyaçlarına önem vermektedirler. Ancak bütünleştirmeden farklı olarak, sorunların çözümü için her iki taraf da bazı ödünler vermektedirler. Taraflar, bazı isteklerinden vazgeçmekte ve karşı tarafın bazı isteklerini de kabul etmektedirler. Karşılıklı olarak nelerden vazgeçip nelerden vazgeçemeyecekleri konusunda pazarlık yapmaktadırlar. Uzlaşmanın sağlanabileceği durumlar, her iki tarafın da eşit güce sahip olduğu durumlardır. Ülkemizde işçi sendikaları ile işveren taraflarının eşit durumda olup olmadıkları tartışmalı bir konu olmaktadır. Ancak toplu sözleşmenin imzalanması durumunda bu çatışma yönetimi stiline gerçekleşmiş olması temenni edilmektedir. (Erol, 2009: 11-13).

KAYNAKÇA

- Aytaç S., (2006), *İnsanı Anlama Çabası*, Ezgi Yayınları, Bursa
- Bilgin, N. (2007). *Sosyal psikoloji sözlüğü* (2.Baskı). Ankara: Bağlam Yayıncılık.
- Bilgin, N. (Ed.). (2009). *Sosyal psikoloji* (3.Baskı). İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Değirmenci, H. A. (2008). *Örgüt kültürü ve çatışma yönetimi arasındaki ilişkiler ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi.
- Demirbilek T. (1996), *Toplu Pazarlığın Davranışsal Boyutu*, Banka sigorta işçileri Sendikası Eğitim ve Kültür Yayınları. No.28
- Demirbilek, T. (2010). *Kişilik ve toplu görüşme*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Erkuş, A. (2009). *Çalışanların müzakere etiği algılamaları ve müzakere sürecindeki davranışlarına etkileri*. Yönetim ve Ekonomi, (16) 1, 1-22.
- Eren E., (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin çatışma yönetimi stratejileri ve bu çatışma yönetimi stratejilerinin öğretmenlerin stres düzeyine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi.
- Holt, J.L. ve DeVore, C.J. (2005). Culture, gender, organizational role, and styles of conflict resolution: A meta-analysis. *International Journal of Intercultural Relations*, 29, 165-196.
- Hüffmeier, J., Freund, P. A., Zeres, A., Backhaus, K. ve Hertel, G. (2014). Being tough or being nice? A meta-analysis on the impact of hard- and softline strategies in distributive negotiations. *Journal of Management*, 40 (3), 866-892.
- Kağıtcıbaşı Ç., (2012) *Günümüzde İnsan ve İnsanlar*, Evrim Yayınları, İstanbul
- Kulik, C. T. ve Olekalns, M. (2012). Negotiating the gender divide: Lessons from the negotiation and organizational behavior literatures. *Journal of Management*, (38) 4, 1384-1415.
- Lewicki, R. J. ve Robinson, R. J. (1998). Ethical and unethical bargaining tactics: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 17, 665-682.
- Meriç, F. (2012). *İşletmelerde çatışma yönetimi: Gaziantep Organize Sanayi Bölgesinde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi.
- Özgan, H., Çelik, Ç. ve Bozbayındır, F. (2011). Müzakere becerileri ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (36), 65-76.
- Sakallı, N. (2010). *Sosyal etkiler - Kim kimi nasıl etkiler?* (3.Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Sıgır, Ü., Ayanoğlu-Şişman, F. ve Gemlik, N. H. (2010). *Çalışanların kişilik özellikleri ile müzakerecilik yetenekleri arasındaki ilişkinin analizi: Sigortacılık ve lojistik sektörlerinde bir araştırma*. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 3 (5), 101-122.
- Tokol, A. (2013). *Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler* (4.Baskı). Bursa: Dora Yayıncılık.

İLETİŞİM

Yard. Doç. Dr. Selver YILDIZ BAĞDOĞAN

1-İletişim ve İletişim Kavramı

İletişim, insanlık tarihi kadar eski bir olaydır. Doğumla birlikte (hatta anne karnında iken) iletişim başlar. Kendimizle ve çevremizdeki herkesle çeşitli şekillerde ve farklı süreler boyunca iletişim gerçekleşir. Duyu organlarımız ve çeşitli araçlar sayesinde iletişimin içinde kalabiliriz. Ancak iletişim, günümüzdeki tüm teknolojik gelişmeler beraberinde iletişim sorunlarına da yol açar ve günlük hayatın önemli bir sorunu haline dönüşür. İletişim teknoloji, pek çok engeli ortadan kaldırırken; ne yazık ki her zaman etkili iletişimi garanti altına alamaz. Sosyal alandaki başarımız, iletişimdeki başarımızın da bir göstergesidir.

Kendi içinde hem çok kolay hem de çok zor unsurlar içeren iletişim kavramının kökenine bakmak gerekir.

İletişim kelimesi, Latince kökenli bir kelime olup, ortak anlamına gelen "-communis" sözcüğünden gelir (Telman & Ünsal, 2005, p. 19). İngilizce karşılığı olan "communication" kelimesi Türkçe'de de "komünikasyon" olarak kullanılır. Yine Türkçe'de "haberleşme" kelimesi de, iletişimin karşılığı olarak kullanılmaktadır. İletişim kavramının literatürde pek çok tanımı bulunur. Aşağıda literatürde de kabul gören bazı tanımlar yer almaktadır:

İletişim, insanların toplu halde yaşamaya başlamalarıyla birlikte, aralarında gerçekleşen etkileşimi bazı semboller aracılığıyla gerçekleştirme süreçleridir. Bu sayede bilginin, düşüncenin ve duygunun bir taraftan diğer tarafa aktarılması gerçekleşir. (Telman & Ünsal, 2005, p. 19)

Başka bir tanım, iletişim sürece dahil olanların birbirleri arasında bilgi-sembol üretip yine birbirlerine aktardıkları ve birbirlerini anlamaya ve değerlendirmeye çalıştıkları süreçtir. (Dökmen, 1994, p. 321)

İletişim, mesajların hem alıcılarını hem de vericilerini, zaman ve mekanda birleştiren ve iki tarafı da etkileyen bir süreçtir (Türkoğlu, 2003, p. 11)

İletişim, bireysel, toplumsal ve örgütsel yaşamın ayrılmaz bir parçasıdır. Başka bir deyişle, konuşmak, yazmak, dinlemek, beden dilinin iyi kullanmak, yazılara ve telefonlara cevap vermek de iletişim anlamına gelir. Bu yüzden iletişim yaşamsal bir zorunluluktur (Tutar, 2003, p. 43).

İletişim, "kendini ifade etme ve öteki insanların sözlerine ve davranışlarına yanıt verme sürecidir. İletişim aracılığıyla karşımızdaki kişi yada kişilerle anlam alışverişi yaparız ve buna göre davranırız". (Dicleli & Akkaya, 2000, p. 15)

Yukarıdaki tanımların en önemli ortak özelliği çift taraflı etkileşimin olması ve bir alışveriş sürecinin gerçekleşmesidir. Dolayısıyla iletişim kavramı için, taraflar arasında duygunun ve düşüncenin paylaşılmasıdır tanımı da yapılabilir.

2-İletişim Süreci

İletişim kavramını anlayabilmek için iletişim süreci içinde yer alan unsurlara da bakmak gerekir: Kaynak, Alıcı, Mesaj, Kanal (Araç), Geribildirim.

Kaynak: Kaynak veya gönderici "kendisine ulaşan bilgi, fikir ve duygulara göre mesaj olarak iletilecek düşünceleri zihninde geliştirir ve düşünceleri kelimelere, rakamlara, şekillere yani sembollere dönüştürür." (Eren, 2008, p. 354) İletişimin başlatıcısıdır. Etkili bir kaynak olabilmek için yanlış anlamaya ve karışıklığa yol açmayan, açık, özlü ve doğru planlanmış süreci başlatmak gerekir. Aynı zamanda iletişimin her aşamasında olası bariyerleri engellemek gerekir. Etkili bir iletişimci olmanın en önemli yolu budur (Communication Skills Training) Ayrıca mesajı iletecek kişi olan kaynağın statüsü, güvenilir bir kişi olması alanında uzman olması ve beğenilen sevilen bir kişi olması iletişimi olumlu yönde etkiler (Kağıtçıbaşı, 2010, pp. 200-203)

Alıcı: Alıcı aynı zamanda hedeftir. Hedef, kaynaktan bağımsız olarak kendi anlamını çıkaran kişi ya da kitledir (Usluata, 1995, p. 19). Hedef veya alıcı, mesajı alan kişidir. Bir veya birden fazla kişi olabilir. Kaynak tarafından gönderilen mesajı alan ve anlamlandırmaya çalışan taraftır. Mesajın anlaşılmasında, alıcının konu bilgisi, deneyimi ve içinde yaşadığı toplumun kültürel özellikleri önemli rol oynar.

Mesaj: "Konusulan kelimeler, yazılı kelimeler, grafik ve çizimler ile jest ve mimikler... alıcıya gönderilecek bir mesajı oluşturur." (Eren, 2008, p. 358). Mesaj öncelikle açık ve anlaşılır olmalı. Mesaj, dağınık, çok uzun ve belirsizlikler içeriyorsa yanlış anlaşılmaya ve hataların ortaya çıkmasına da hazırlıklı olmanız gerekir. Yetersiz bir sözlü ve beden dili de yanlış anlaşılmalara yol açar. Göndercinin hızlı ve uzun mesajı da iletişim için bir engel olabilir.

Kanal (Araç): Mesajın kaynaktan alıcıya ve/veya alıcıdan kaynağa aktarılmasını kanal sağlar. Genel olarak iletişim araçlarına baktığımızda duyu organlarımız, dans, resim, telefon, tv, internet, uydu, duman vs hepsi birer kanaldır. Gelişen yeni iletişim araçları birbirini tamamlayabilmektedir. (Usluata, 1995, p. 21). Kanal ile ilgili olarak kaynağa düşen göre, uygun kanalı seçmesi ve mesajın doğru iletilmesi açısından önemlidir.

Geribildirim (feedback): Hedeften kaynağa yanıt, geri besleme anlamına gelir (Türkoğlu, 2003, p. 14). Alıcı, mesajı alıp anlamlandırdıktan sonra kaynağa döner. Mesaja karşılık verir. Buna geri besleme denir. Geri besleme sayesinde iletişimin geleceği de belirlenmiş olur.

Geri besleme sayesinde alıcının, mesajı alıp almadığı, anlayıp anlamadığı, beklenen tepkiyi gösterip göstermediği ortaya çıkar (Eroğlu, 1996, p. 216)

3-İletişim Türleri

a-Düzeyine göre

1-Toplumsal Düzey: Toplumsal alanda ve genellikle kitle iletişim araçları ile gerçekleşen iletişim şeklidir. Toplum veya kamuoyunu haberdar etme amacı ile yapılır.

2-Örgütsel Düzey: Örgüt içinde yer alan tüm çalışanlar arasında gerçekleşir. Sadece işyerlerinde değil, kültürel, siyasal, sosyal tüm örgütlerde gerçekleşen iletişim şeklidir.

3-Gruplar arası iletişim: Küçük veya büyük tüm gruplar arasında gerçekleşen iletişim şeklidir.

4-Kişiler arası iletişim: "Kişinin kendi içinde anlamlar yaratması, düşünme ya da içsel iletişim ise, başkalarıyla anlam alışverişi yapması da kişiler arası iletişimdir" (Usluata, 1995, p. 44)

Kişiler arası iletişim, hayatın her alanında yer alır: özel ve iş yaşamı. Bu iki alanda da çeşitli iletişim şekli kullanılabilir. Ancak önemli olan hangi iletişim şeklinin kullanılacağına karar verilmesidir.

Kişilerarası iletişimde çevremizdeki kişileri veya olayları nasıl algıladığımız; iletişim süreci içinde iken hangi duygulara sahip olduğumuz (depresif mi mutlumu gibi); nasıl bir toplumda yetiştiğimiz; kişilik özelliklerimiz ve aldığımız eğitim etili ve belirleyici olabilir (Telman & Ünsal, 2005, pp. 50-73)

b-Grup içi ilişkilerin yapısına göre

Gruptaki veya örgütteki ilişkiler resmi (formel) veya gayri resmi informal şekilde gerçekleşebilir.

Formel iletişimde mesafeli ve kurallara bağlı bir iletişim gerçekleşir. Kişilerin birbirine hitap şekli de statüye ve varsa hiyerarşik yapıya göre değişebilir.

İnformel iletişimde ise, ilişkiler daha samimi ve yakındır. Hitap şekli de daha doğal ve rahattır.

c-İletişim araçlarına göre

Sözel iletişim, "yazılı ve sözlü lisanın araç olarak kullanılmasıyla sağlanan iletişim" şeklindedir. (Türkoğlu, 2003, p. 26). Sözel iletişim, insanları diğer canlılardan ayıran en önemli farktır aynı zamanda. İnsan, sözel iletişim sayesinde sosyalleşir.

Yazılı iletişimin önceden kontrol edebilme, ön hazırlık yapabilme, daha fazla kalıcı olabilme ve delil olarak kullanabilme gibi özellikleri bulunur. Telgraf, faks, mektup, e-mail örnek olarak verilebilir.

Sözlü iletişim dendiğinde ilk akla gelen konuşmadır. Konuşma da hangi sözcükleri seçtiğimiz, eğitim düzeyimiz, kültürel özellikler, bildiğimiz diller çok önemlidir.

Etkili bir konuşma için, açık olmak, sözcükleri dikkatli seçmek, tonlama ve vurgulamalara dikkat etmek, konuşma hızını iyi ayarlamak gerekir.

Sözel olmayan iletişim ise, bedenın başkaları tarafından da fark edilecek şekilde kullanılmasıdır. Saçın modeli, bakışlar, kolların ve bacakların konumu, giysiler, jestler, beden mesafesi, koku vs. (Türkoğlu, 2003, p. 26). Bedenin ve mekanın kullanılmasıyla gerçekleşen iletişim, sözsüz iletişimdir (İsen & Batmaz, 2002, p. 199)

İletişimin önemli bir kısmı beden dili sayesinde gerçekleşir. Bu nedenle beden dilini okuyabilmek-anlayabilmek önemlidir. Albert Mehrabian'a göre, iletişimin etkisi şu üç unsur ölçülür: (McKay, Davis, & Fanning, 2010, p. 57)

% 7 Sözel İletişim-sözcükler

%38 Ses-tonlama, yüksekliği, ritmi, titizliği vs.

%55 Beden hareketleri-gözler, baş hareketleri, ellerin konumu, giysiler vs.

Beden dilini önemli kılan bir başka şey ise, sözlerimiz ile beden dilimiz arasındaki tutarlıktır. Gözleri yaşlı birinin "çok iyiyim" demesi hiç inandırıcı değildir. Dolayısıyla iletişim süreci içinde iken sözler kadar beden diline ve aralarında uyum olup olmadığına da bakmak gerekir. Başka bir deyişle beden dilimizle sözlerimiz arasında çelişki olmamalıdır.

Beden dili ile ilgili ip uçları öğrenilebilir. Aşağıda sıralanan boyutlar, iletişimi kolaylaştırıp kişinin amacına ulaşmasını sağlayabilir.

Sözsüz iletişimin bedensel boyutları ise aşağıdaki şekillerde karşımıza çıkabilir:

Bedensel temas: Karşımızdaki kişiyi tutmak, itmek, el sıkmak, sarılmak, kucaklamak gibi davranışları içerir. Bu davranışların anlamı cinsiyete ve kültüre göre farklılaşabilir (İsen & Batmaz, 2002, p. 205)

Baş hareketleri: Başımızı aşağı yukarı veya sağa sola sallamak, evet veya hayır anlamında onay / onaylamama ifadesi olarak kullanılır. (İsen & Batmaz, 2002, p. 206)

Beş temel baş pozisyonundan bahsedilebilir: (Erdem, 2009, p.212)

Nötr Baş pozisyonu: Baş, çoğunlukla hareketsizdir. Kişi, karşındakini henüz değerlendirmektedir.

İlgili Baş pozisyonu: Baş, sağa veya sola doğru eğilir. Bu hareket ise, kişinin ilgilenme moduna girdiğini gösterir.

Onaylanmayan Baş pozisyonu: Baş arkaya doğru gider. Bu durumda yargılayıcı ve onaylanmayan bir duygunun olduğundan bahsedilebilir.

Kibirli Baş pozisyonu: Aynı şekilde baş arkaya doğru gitmektedir. Bu hareket, kendini beğenme ve konuya hakimlik hissinin göstergesidir.

Eller Ensede Kilitli Baş pozisyonu: Kendini bulunduğu ortamda rahat hissedilen, konuya hakim kişilerde görülmekte olup üstünlük hissinin gösterir.

Yüz ifadeleri: Yüz ifadeleri ile kişilerin duygularını anlamak mümkündür. Evrensel nitelikteki altı temel duyguyu yüz ifadesinden anlayabilirsiniz: Sevinç, öfke, üzüntü, şaşkınlık, tikslenme, korku.

Kaşların kalkık olup olmaması, alnın kırışıklığı, çenenin sabitliği, derinin kızarıklığı bize karşı tarafla ilgili önemli bilgi ve ipuçları verir.

Bakışlar: Gözün kendisi bir mesaj kaynağıdır. Karşımızdaki kişinin gözlerine bakması ilgi duyduğu; gözlerini kaçırması ise, utandığı, sakladığı bir şey olduğu veya ilgi göstermek istemediği anlamlarına gelebilir (Cüceloğlu, 1993, p. 44). Göz teması sayesinde hem sevgiyi hem nefreti hatta rekabeti belli edebilirsiniz. Sevgiden veya öfkeden kaynaklanan bir bakış, gözlerin kısılmasına yol açar.

Dil ötesi (paralanguage): "Ses nitelikleri, konuşma oranı, sesin yüksekliği, ses tonu, ifade bozuklukları (ah, ih, vah, ya vb), gülme, esneme vb." (Eroğlu, 1996, p. 210)

"İnsanlar, içinde bulundukları mekanı gelişigüzel kullanmazlar. Birbirlerine olan duygularına göre, konuşurken, aralarındaki uzaklık artar ya da azalır" (Cüceloğlu, 1993, p. 36)

Sözel olmayan iletişim içinde mekanın kullanımı dört şekilde gerçekleşir (İsen & Batmaz, 2002, pp. 200-202):

1-Samimi uzaklık: En yakın uzaklık biçimi ve gerçek teması içerir. Ortalama elli santimetreye kadar olan uzaklığı ifade eder. Kültürlere göre uzunluğu değişebilir. Batı kültürlerinde bu mesafe doğuya göre daha uzundur.

2-Kişisel uzaklık: Elli santimetre ile bir metre arasındaki mesafedir. Bu mesafenin içinde samimiyetle birlikte saygı ve resmiyette bulunur.

3-Toplumsal uzaklık: Bir buçuk metreden üç buçuk metreye kadar olan mesafedir. Kişilerin statülerinden kaynaklanır. Böylece statü farklılıkları ortaya çıkar.

4-Kamusal uzaklık: Üç buçuk metreden sonrasına kamusal uzaklık denir.

Mekanın kullanımı: Karşımızdaki kişiyle aramızda bıraktığımız mesafe, ofisimizdeki mobilyaların dizilişi ve bizim bunlara karşı gösterdiğimiz tepkilerdir (McKay, Davis, & Fanning, 2010, p. 63). Kişilerin mekanlarını kullanma biçimleri, o kişi hakkında bize bilgi verir. Örneğin kişinin odasında büyük bir masa varsa ve yanına yaklaşmanız kolay değilse, o kişinin statüsü ve gücü ile ilgili tahminler yapılabilir. Kişilerin statüleri arttıkça, kendilerine özgü alanların önemi de artar. Yöneticilerin yediği yemek alanı ile işçilerin yemek yediği alanın farklı olması gibi. (Cüceloğlu, 1993, p. 39)

4-Etkili Dinleme

Dinlemek, iletişim sürecinin önemli bir parçası olmasına rağmen genellikle göz ardı edilir. Dinlemek için öncelikle iştme engelini olmaması gerekir. Ancak iştme yeterli değildir; iştme, dinleme için yeterli değildir. Dinlemek ayrı bir beceriyi getirir.

Dinlemek, ilişkilerimizin hem kuruluşunda hem de gelişiminde etkili bir beceridir. İyi bir dinleyici olmak, başkalarının bize yaklaşmasını sağlar ve iletişimi kolaylaştırır. Aksine iyi bir dinleyici olmamak, karşılıklı yakın ilişkilerde tehlikelidir. Dinlemeyen kişi, karşısındaki kişiyi gerçek anlamda anlamaktan uzaktır, ilgisiz ve bencil olarak algılanır. (McKay, Davis, & Fanning, 2010, pp. 3-4)

Gerçek dinlemek, karşımızdaki kişi konuşurken sadece sessiz kalmak değildir. Gerçek dinlemenin içinde dört amaçtan biri veya birkaçı bulunur: Biri- ni anlamak, birini eğlendirmek, öğrenmek, yardım edip avutmak. Gerçek dinlemenin altında karşı tarafı anlama isteği bulunur. (McKay, Davis, & Fanning, 2010, p. 4)

Sözde dinleme, bir maskedir. Sözde dinlemenin altından gerçekten karşı tarafı anlama ve yardımcı olma isteği bulunmaz. Sözde dinlemenin altında şu gerçekler bulunabilir: (McKay, Davis, & Fanning, 2010, pp. 4-5)

- 1-Karşı tarafa ilgilendiğini gösterip sevmek,
- 2-Reddedilmekten korkmak,
- 3-Sadece ihtiyacı olan bilgiyi edinmek,
- 4-Kendi yorumunu söylemek için zaman kazanmak,
- 5-Diğer kişilerin zayıf yanlarını öğrenmek,
- 6-Karşı tarafın tepkisini kontrol edip istediği etkiyi yaratıp yaratmadığını

ölçmek,

7-İyi, anlayışlı, kibar biriymiş gibi görünmek.

Dinlemek, zor bir iştir. Ortalama hızda konuşan bir kişi dakikada 150-200 kelime söyleyebilirken; beynimiz dakikada 450 kelimeyi anlayabilir. Arada kalan fark, dinleme sırasında başka şeyler düşünmemize ve konuşma konusundan uzaklaşmamıza yol açar. (Diceli & Akkaya, 2000, p. 45) Bu durum dinlemenin fiziksel ve tutum ve davranışlarla engellenmesi sorununa yol açar.

Dinlemeyi engelleyici nedenler şu şekilde sıralanabilir: (McKay, Davis, & Fanning, 2010, s. 7-10 ve Telman & Ünsal, 2005, s. 95).

1-Fiziksel engeller: Dinleyici konumundaki kişinin iştirme güçlüğü veya kaybı yaşaması en önemli engel olabilir.

2-Gürültü: İletişimin gerçekleştiği ortamın gürültülü olmasıdır. Gürültü, iletişimin güvenilirliğini de doğruluğunu da olumsuz yönde etkileyebilir.

3-Karşılaştırma: Konuşma sırasında sürekli kimin daha gösterişli, daha yetenekli ve duygusal açıdan kim daha sağlıklı gibi birtakım kişisel özellikleri değerlendirmeye çalışılması. "Ben olsam daha yapardım" gibi düşünceler kişiyi o kadar meşgul eder ki, karşısındakini dinleyip anlayamaz.

4-Akıl okuma: Akıl okuyan kişi, karşısındakinin ne söylediğine değil, aslında neler düşündüğünü bulmaya çalışır. Genellikle söylenenlere güvenmez. Sözcüklerden çok ses tonuna ve gizli işaretlere odaklanır.

5-Tekrarlama: Ne söyleyeceğini durmadan içinden tekrar eder. Böylece kişinin dinlemeye vakti olmaz. Kişi bütün dikkatini bir sonraki yorumunu hazırlamaya verir. Konuşmanın genel akışını kafasında oluşturmakla meşgul olur.

6-Süzgeçten geçirme: Bazı şeyleri dinlemek bazılarını ise dinlememektir. Sadece öğrenmek istediğiniz konu ile ilgili şeyi anlamaya yetecek kadar dinlersiniz. Seçici dinleme söz konusudur.

7-Yargılama: Genel bir kaniya veya önyargıya dayalı olarak dinlemektir. Karşımızdaki kişinin aptal ya da yetersiz olduğuna ilişkin önyargı var ise onun ne söylediğine dikkat etmeyiz.

8-Düşüncelere Dalma: Yarı dinleme halinde, karşısındakinin söylediği bir şeyin aniden bir özel çağrışımlar zincirine yol açmasıdır. Söylenen tek bir kelime bile kişiyi geçmişe götürebilir ve karşısındakini duymanızı engeller. Sıkıldığımızda ya da kaygılı olduğumuzda bu eğilim artar.

9-Özdeşleştirme: Karşımızdaki kişinin bize söylediği bir şeyi alır ve kendi deneyimlerinize bağlantısını kurmaya çalışmamızdır. Karşınızdaki kişi sınava nasıl kaçırıldığını anlatırken biz kendi başımıza gelen hikayeyi düşündürüz.

10-Öğüt verme: Konu ne olursa olsun dinleyicinin her konuda akıl verecek veya öğüt verecek cümlelerinin hazır olmasıdır.

11-Ağız Kavgası Yapma: Söylenilenlere çok çabuk karşı çıkarız ve aslında tüm dikkatimiz söylenenlere karşı koyacak şeyler bulmaya yöneliktir

12-Haklı Çıkma: Haklı çıkma hatalı duruma düşmemek için her şeyi yapacağınız anlamına gelir (bağırarak, bahaneler bulmak, çarpıtmak gibi).

13-Konu Değiştirme: Aniden konunun değiştirilmesidir. Konudan sıkıldığınızda ya da rahatsız olduğunuzda konunun yönünü değiştiririz.

14-Rahatlatma: "haklısın", "doğru", "kesinlikle", "inanılmaz", "aynen" gibi ifadeler kullanmaktır. Böylece ne kadar kibar ve anlayışlı olduğumuzu göstermeye çalışırız.

15-Konuya bağlı nedenler: Konunun bizimle ilgisi olmaması veya sıkıcı bir konu olması.

16-Ortama bağlı nedenler: Konuşmanın geçtiği ortamın çok soğuk veya sıcak olması.

17-İletişim araçlarının yetersizliği: Ses sisteminin veya projeksiyonun çalışmaması, telefonun çekmemesi vs.

Dinlemek, işitmek demek değildir demiştik. Dinlemek için ve özellikle etkili dinlemek için neler yapılabilir? (McKay, Davis, & Fanning, 2010, pp. 14-20)

1-Etkin dinleme: Dinlemek, iki tarafın da katılımını gerektirir. Konuşmanın ve konunun anlaşılabilmesi için soru sormak ve geri bildirimde bulunmak gerekir. Dinleyicinin de ne anladığını belli etmesi ve bunu ifade etmesidir. Geri bildirimde bulunurken soru sormak ve örneklerle açıklamaya çalışmaktır. Hataların ve yanlış anlaşılmalara önüne geçmenin en etkili yolu budur.

2-Empati kurma: Karşımızdaki kişiyi hem sözel hem beden dilimizle yaşadığı zorlukları ve içinde bulunduğu koşulları anlamaya çalışarak dinlemektir.

3-Açıklıkla dinleme: Karşımızdaki kişinin hatalarını bulmaya çalışmadan ve yargılamadan dinlemektir.

4-Farkında olarak dinleme: Söylenen sözlerin bilinen gerçeklerle ne kadar uyduğuna bakılması ve beden dili ile söylenenler arasında uyum var mı diye karşılaştırmanın yapılmasıdır.

Son olarak tam bir dinleyici olabilmek için verilebilecek ipuçları şunlardır: (McKay, Davis, & Fanning, 2010, p. 20)

Göz temasını sağlamak.
Hafifçe öne doğru eğilmek.
Başınızı sağlayarak konuşmacıyı desteklemek.
Soru sormak.
Dikkat dağınıcı unsurlardan uzak durmak.
Anlamaya çalışmak.

Etkili İletişimin Yolları

Kişiler arası iletişimi daha etkili hale getirebilmek için bazı yöntemler kullanılabilir. Bu yolları sıralamak gerekirse; (Telman & Ünsal, 2005, pp. 116-119)

*Mesaj, karşı tarafın algı düzeyi dikkate alınarak verilmelidir. Başka bir deyişle öncelikle alıcının özellikleri (ihtiyaçları, değer yargıları, kişiliği vs) önemlidir.

*Önyargıdan uzak bir iletişim ortamı yaratılmaya çalışılmalıdır.

*İletişime başlamadan önce, ortam hazırlanmalıdır. Mesaj ne zaman, nerede ve nasıl verileceği düşünülmelidir. Gerekirse başkalarından destek alınabilmelidir.

*İletişim süreci içinde farklı ve zıt görüşlerin ortaya çıkabileceği unutulmamalıdır.

*İletişim süreci içinde, karşı taraf üzerinde baskı kurulmamalıdır.

*Konuşma sırasında sadece sözcüklere değil, beden diline de dikkat edilmelidir. Ses tonu, vurgu, tonlama, yüz ifadesi, giyim tarzı, jestler de önemlidir. Beden dilinin iyi bir izlenim yaratabilme gücü unutulmamalıdır.

*Dinlemeyi bilmek, iletişimin sağlıklı bir ortamda geçmesini sağlayan önemli bir unsurdur.

*İletişimin sağlıklı bir şekilde ilerleyip ilerlemediği geribildirim sayesinde ölçülebilir. Geribildirim sadece sözlü iletişim ile gerçekleşmez. Örneğin bakışlar, yukarı kalkan kaşlar da mesajın ulaşp ulaşmadığı konusunda kişiye ipucu verebilir. Ayrıca geribildirim, eleştirileri de içerebilir. Ancak sadece olumsuz yönleri içeren bir geribildirim, karşı tarafın özgüvenine zarar verebilir.

*İletişim süreci, bir bütün olarak ele alınmalı ve sürecin içindeki unsurlar arasında da tutarlılık sağlanabilmelidir.

*İletişim, sadece anlaşılmayı istemek değildir. İletişim aynı zaman da anlamak ve anlamaya çalışmaktır.

KAYNAKÇA

- Cüceloğlu, D. (1993). *Yeniden İnsan İnsana*. Ankara: Remzi Kitabevi.
- Communication Skills Training. (n.d.). Retrieved 2014 - 21-Eylül from EU Lifelong Learning Programme: <http://advalue-project.eu>
- Dökmen, Ü. (1994). *İletişim Çatışmaları ve Empati*. İstanbul: Sistem.
- Dicleli, A. B., & Akkaya, S. (2000). *Konuşa Konuşa İletişimin Sırları*. İstanbul: BZD Yayıncılık.
- Erdem, O. (2009). *Duygusal İletişim ve Beden Dili*. İstanbul: Yakamoz Yayınevi.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eroğlu, F. (1996). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- İsen, G., & Batmaz, V. (2002). *Ben ve Toplum*. İstanbul: Om Yayınevi.
- Joachim Hüffmeier, P. A. (2014). Being Tough or Being Nice? A Meta-Analysis on the Impact of Hard- and Softline Strategies in Distributive Negotiations. *Journal of Management*, 866-892.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2010). *Günümüzde İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Yayınları.
- McKay, M., Davis, M., & Fanning, P. (2010). *İletişim Becerileri*. Ankara: HYB Yayıncılık.
- Türkoğlu, N. (2003). *Kitle İletişimi ve Kültür*. İstanbul: Naos.
- Telman, N., & Ünsal, P. (2005). *İnsan İlişkilerinde İletişim*. İstanbul: Epsilon.
- Tutar, H. (2003). *Örgütsel İletişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Usluata, A. (1995). *İletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları.

TÜRK SİYASAL HAYATI VE DEMOKRASİ

Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY

Toplu Bakış

Bu bölümde Türkiye'de modernleşme ve siyasal değişimin tarihsel gelişiminden hareketle güncel dinamikleri ele alınacaktır. Bu çerçevede Tanzimat ile başlayan modernleşmenin toplumsal değişimle paralel bir biçimde ele alınması hedeflenmektedir. Tanzimat'tan itibaren siyasal değişimin temel yapısı devletin kendisini reforme etmesi sürecinde yaşanan gerilimler etrafında şekillenmektedir. Bu gerilimleri ve siyasal değişimin dinamiklerini anlayabilmek açısından güncel olarak da anlamlı olan iki mesele, Kürt sorunu ve İslami talepler, yazının odağında yer almaktadır. Tanzimat'tan itibaren siyasal yaşamı şekillendiren temel unsur dünyaya siyasal uyumdur. Bu süreçte devlet erki kullanılarak gerçekleştirilen "tanzim" edici reformlar daimi bir biçimde "yenileşme" etiketiyle sürdürülmüştür. Bu, esasen, "sürekli" bir reformdan çok, "sürekli" bir kriz olarak nitelenebilir. Çünkü, yukarıdan bir otorite ile toplumu değiştirmeye ve ona yeni bir biçim vermeye çalışan Kemalist devlet iktidarı ulus ile kültür, ulus ile devlet arasındaki bağı kurmada yetersiz kalmıştır. Bunun sebebi de zaman içinde bugün "globalleşme" dediğimiz bir olgunun, her şeyden önce, kültürü ve ulusu "dünyasallaştırarak" mahiyet değişimine uğratmasına rağmen devletin, tabiri caizse, yerel bir kontrol aygıtı olarak kalmakta direktmiş olmasıdır. Bir başka deyişle, ulusun mahiyeti değişmiş, devlet bazı işlevlerini değiştirme pahasına esas mahiyetini koruma mücadelesi içinde olmuştur. Bu da devletin zaman zaman toplumun daha kolay uyum sağladığı değişen dünya koşullarına uyum sağlayamamasına yol açmıştır. Bu süreçte devlet ile toplum arasında ortaya çıkan gerilimler iki özel güncel siyasal olgu üzerinden daha kolay anlaşılabilir. Bunlardan birincisi olan "Kürt meselesi" devletin cemaat olarak rolünü pekiştirmesi, parçalanmış (segmente) bir toplumsal yapının parçalarını bir arada tutma veya bu parçaları yapıştırma hususunda ortaya çıkan problem çerçevesinde ele alınmaktadır. Yapısı itibarıyla bu problemi aşmaya en uygun siyasal aktör olan Adalet ve Kalkınma Partisinin (AKP) konumu bu çerçevede önem kazanmaktadır. Yazının devamında AKP'nin demosu daha çoğul bir biçimde tanımlayabilecek bir potansiyele sahip olup olmadığı tartışılmaktadır. Bu yazıda teorik bir bakış açısından Türkiye'nin siyasal değişim süreci, tarihsel olarak, dünyaya açılma veya dünyasallaşma serüveni olarak ele alınmaktadır.

Tanzimat: Türkiye'de Modernleşme ve Siyasal Değişimin Başlangıcı

Türkiye'de modernleşme ve siyasal değişimin başlangıcını tarihsel ola-

rak ele aldığımız zaman çok eskilere gidebiliriz. "Eski"den kasıt II. Mahmud ve III. Selim zamanlarında tüm Osmanlı İmparatorluğu'nun kendisini reforme etmesi zorunluluğu hissettiği dönemdir. Bununla beraber, buradaki tahlillerimizin odağı bakımından, değişim dönemini *Tanzimat*'la başlatmayı uygun görüyoruz. Çünkü Tanzimat'ın hem genel olarak modernleşme hem siyasal değişimin dinamiklerini oluşturma ve hazırlama açısından katkısı büyük olmuştur. Çünkü Tanzimat'la başlayan süreçten tevarüs ettiğimiz bazı hususların güncel etkilerini görmek hâlâ mümkündür. Mesela, bunların başında siyasal katılım meselesinin, geldiği söylenebilir. Saniyen, temsil mekanizmalarından bahsedebiliriz. Özellikle belirtmek gerekir ki, Tanzimat ile tevarüs ettiğimiz siyasi mekanizmalar ve kurumlar, bugün demokratik hükümet etme şeklimizin sağlam nüvelerini teşkil etmiştir.

Tarihsel sürecin, bugünün zihniyetini ve siyasi performansını hazırlamadaki rolünü Tanzimat çok iyi göstermektedir. Siyasi katılımı, temsili otorite-*tebâa* arasındaki ilişkiyi, demokraside yurttaşın kazandığı konumun hazırlayıcısı olmasında gördüğümüz gibi. Bir başka örnek "şikâyet" hakkının doğuşudur. Bugün, her yurttaşın anayasal hakkı olan Türkiye Büyük Millet Meclisine dilekçe verme hakkının hazırlayıcısı Tanzimat'la beraber "arz-ı hal"den "şikâyet etme"ye doğru görülen dönüşümdür.¹

Şüphesiz, bazı hakların kullanımında görülen düşük yoğunluk, hatta isteksizlik, Tanzimat'la öngörülen siyasi sürecin tastamam işlediğini göstermez. Ama var olan eksikliklerin vebali de tamamen Tanzimat'a yüklenemez. Tanzimat, adı üstünde, "tanzim" etme işlevi görmüştür ve bu işlevin bihakkın ifası için yollar döşemiştir. Fakat neticede ekonomik olarak ve siyaseten zor duruma düşmüş bir imparatorluk idaresi söz konusuydu. Teşbihte hata olmaz, Tanzimat Dönemi Osmanlı İmparatorluğu, büyük devletlerin "uyum yasaları" empoze etmesiyle karşı karşıyaydı. Böyle bir durum, ister istemez, reform yasalarının işleyişinde biçimsel kalması gibi bir sonucu doğurdu. Buna karşılık, "tebaa", demokratik hükümet etmenin mütemmim cüzü olan "bireyleşme" doğrultusunda ortaya çıkan bazı imkânlar aşına hâle geldi, giderek o imkânları kuvveden fiile dönüştürmeye yöneldi. Neticede, "modernleşme" süreci, "kul" statüsünü zorlayan bir yön verdi topluma; otoriteden İhsan edilmeyi beklemekten, talepte bulunmaya doğru bir dönüşüm ortaya çıktı. Bahsettiğimiz "şikâyet hakkı" bunun önemli bir göstergesiydi.

Bunu modernleşmeyle gelen siyasa! bir dinamik ya da siyasal bir dinamğin bir unsurunun başlangıcı olarak adlandırabiliriz. Kul statüsünde olmak bir anlamda, haklar kategorisi bağlamında güvencesizliği ifade etmekteydi ve bu durum Tanzimat'la dıştan gelen bir zorlamayla da olsa siyaseten değişim sürecine girdi.

Türk Bürokrasisini Anlamak İçin Yeni Bir Analitik Kategori Önerisi²

Osmanlı - Türk bürokratik gelişiminde birincil sorun ise dinsel-dinsel olma-diyalogundan oluşmuştur. Statik- emredici -dinsel ile statik- emredici- laik siyasal değer sistemlerinin çatışmasını gözönünde tutarsak, süz konusu bürok-

1- Bu hususlara dair ayrıntılı bir bilgi ve tahlil için şu ortak çalışmaya bkz. Kalaycıoğlu ve Sarıbay (2009).

2- Kaynak: Heper (1974) Orijinal metinde verilen dipnotlar çıkarılmıştır.

rasi bakımından anlamlı eksen bizce dürüstlük- etkinlik- dürüst olmama (yahut yolsuzluğa sapma)- etkin olmama eksenidir. Eksenin iki ucu, Osmanlı-Türk evriminde bürokrasinin benimsediği iki rolü temsil eder: Gardiyan bürokrasi ve kast bürokrasi.

Osmanlı - Türk devletinin ilk kurumlaşma aşamasında bürokrasi padişaha ve saraya sadık etkin bir örgüt idi. Bu ilk kurumlaşma örüntüsünün çözülmesini genellikle yolsuzluğa sapmış ve etkinliğini kaybetmiş ve kast bürokrasi özellikleri kazanmaya başlamış bir bürokrasinin ortaya çıkışı takip etmiştir III. Murad, bürokrasinin etkinliğini kırmak için yolsuzluğu bizzat özendirmiştir.

Batılılaşma süreci boyunca daima "ilerici" ve "yolsuzluğa sapmış" bürokratik kanatlar karşı karşıya gelmiştir. II. Abdülhamid döneminde olduğu gibi bürokrasiye otonomi tanınmayıp, siyasal denetim yahut baskı altına alındığı zaman bürokrasinin büyük bir bölümü yolsuzluğa sapmıştır. 1950Terde olduğu gibi, bürokrasi belli bir ölçüde otonomisini koruduğu ancak siyasal iktidar ile ayrı çizgide olmadığı zaman yolsuzluk sınırlı olmuş fakat olumsuz bir politika benimsenmiştir. Sivil bürokrasi, batılılaşma ve laikleşme amaçlarında siyasal sistem tarafından desteklendiği zaman genellikle dürüstlük ve etkinlik ön plana geçmiş ve bürokrasi gardiyan rolü benimsemiştir. Genel olarak, ikinci Mahmud, II. Abdülmecit ile Atatürk ve İnönü dönemlerinde bu tür bürokrasiye rastlanır

Osmanlı- Türk siyasal hayatında iki emredici değer sisteminin çatışması sonucunda ortaya çıkan kültürel çatışma, "Ne olmalı?" sorunun "Nedir?" ve "Nasıl?" sorularına ön almasına sebep olmuştur; normatif yaklaşım ampirik- analitik yaklaşımı etkisi altına almıştır. Bunun sonucu olarak etkinlik sorunu, daha karmaşık verim sorununu ikinci plana itmiştir.

'Orijinal metinde verilen dipnotlar çıkarılmıştır.

İkinci Tanzimat: Cumhuriyet Dönemi'nde Dünyaya Siyasal Uyum

Buraya kadar resmedilmeye çalışılan hususlar, bir anlamda siyasa! değişim sürecimizin arka planıdır. Esas olan, bu resmin bir unsuru olarak siyasi dinamizmin nasıl ve hangi yönde bir ivme kazandığıdır. Bunu da ancak çerçevemizin, imparatorluk bakiyesi olan bir ulus devlet olduğunu dikkate alarak resmedebiliriz. 1923'te Cumhuriyet'in ilam, siyasi formatı ulus devlet olan "İkinci Tanzimat" olarak nitelenebilir. Bu sürecin siyasi sembolü ise Kemalizm'dir. Ama Kemalizm aynı zamanda devlet *iktidarına* tamamen özdeş bir reel politik oluşumdur.

Burada "devlet iktidarı," Weberyen anlamda kullanılmaktadır: Bütün ulus kültürü veya kültür ulusu yansıtır, politika veya politik olan da devletle eş anlamlıdır, ilginç olan, 1923'ün bir ikinci Tanzimat olarak "tanzim" edici reformlarının günümüzde bile hâlen "yenileşme" etiketiyle sürdürülmeye devam etmesidir. Bu, esasen, "sürekli" bir reformdan çok, "sürekli" bir *kriz* olarak nitelenebilir. Çünkü Kemalist devlet iktidarı, yukarıda tanımlanan Weberyen anlamda, ulus ile kültür, ulus ile devlet arasındaki bağı kurmada yetersiz kalmıştır. Bunun sebebi de zaman içinde bugün "globalleşme" dediğimiz bir olgunun, her şeyden önce, kültürü ve ulusu "dünyasallaştırarak" mahiyet değişimine uğratmasına rağmen devletin, tabiri caizse, yerel bir kontrol aygıtı olarak kalmakta diretmiş olmasıdır. Bir başka deyişle, ulusun mahiyeti değişmiş, devlet bazı işlevlerini de-

giştirme pahasına esas mahiyetini koruma mücadelesi içinde olmuştur.

Her devlet zemin olarak millete (ulusa) dayanır; milletin zamanla edindiği form, devletin üzerinde oturduğu zeminin kaygan hâle gelmesine yol açar. Bir kere milletin bugün içerdiği sayısız sosyal heterojenlikler, devletin bunlardan hangisine dayalı olarak hayatiyetini sürdüreceğini sorunsallaştırmıştır. Siyasi birliği esas alan bir varlık olarak devlet, söz konusu heterojen İlklerin kendisi üzerinden *meşrulaştırma* tâbi tutulmasının stratejik alanına dönüşmüştür. Milletin çok kimliklilik şeklindeki parçalılığı, devletin o kimliklerden hangisini meşru görüp, siyasi birliğinin temeli hâline getireceğini konjonktürel bir reel politik konu hâline büründürmüştür.

imparatorluk döneminden tevarüs edilen, Türklük, İslamlık ve çağdaşlık gibi üç temel hedef; son tahlilde, devletin siyasi birliğini sağlayıcı dönemsel olarak birbirinin yerine geçen faktörler işlevini görmüştür. Bu hedefler, her ne kadar devlet iktidarının ana koordinatları gibi algılanmış olsa da, her biri esas itibarıyla, dünyasallaşma süreci ile eklemleme dikkate alındığında, devletin siyasal gidişata bakarak tercihen yaslandığı istinat duvarları olmuştur. Devlet iktidarı, siyasi bir strateji olarak, kimi zardan Türklüğü (belli dozda bir *milliyetçiliği*), kimi zaman İslamiyeti (belli dozda bir *muhafazakârlığı*), kim zaman da çağdaşlaşmayı (belli dozda bir *ilericiliği*) toplumun, dolayısıyla milletin ortak paydası gibi sunmuştur.

Batı dünyası ile olan siyasal ilişkilerimizin zaman içinde kazandığı mahiyete göre, söz konusu koordinatlardan birine kaymak iktidar stratejisi olmaktan çıkmamıştır. Çünkü devlet iktidarı, son tahlilde, bahsedilen sosyal heterojenlikleri, kendi siyasal birliğini sağlamak uğruna kısıtlamış, belli bir konjonktürde ise sabitleme yolunu seçmiştir. Bunda her milletin kendi formunu oluşturan bir *birliğe*, buna bağlı olarak bir *kutsallığa* ihtiyaç duyması güdüleyici olmuştur.

Bu birlik, bu kutsal nedir? Tabii ki bunlar zaman içerisinde değişerek çeşitlenmiştir: Din, ideoloji ya da din gibi çalışan bir ideoloji olmuştur. Mesele, Osmanlı'da birliği sağlayan ana eksen dindi. Osmanlı, hiçbir zaman teokratik bir özellik taşınmamıştı ama ana eksen dindi çünkü "millet", dine dayanan bir yapılanmayı ifade etmekteydi. Kemalizm laik bir ideoloji olarak dini ana eksen olmaktan çıkarıp, yerine Türklüğü esas alan milliyetçiliği geçirdi. Cumhuriyet'in kuruluşunda bu çok açık seçiktir; ilk dönemdeki meclis tutanaklarındaki konuşmalara bakıldığında bu ortaya çıkar. Kemalizm'in hedefinde çeşitli topluluk bağı yurttaşlık bağına veya toplulukları yurttaşlar topluluğu hâline çevirmek vardı. Böyle bir genel siyasi çerçeve dâhilinde toplumu yeniden yapılandırma tam anlamıyla gerçekleşmedi, çünkü birazdan değineceğimiz gibi, devletin kendisi bir topluluk (*cemaat*) hâline geldi ve öyle çalıştı.

Yukarıda ifade edilenleri biraz daha somutlaştıracak olursak, iki özel güncel siyasi olgu üzerine eğilmemiz gerekecektir. Bunlardan birincisi, "Kürt meselesi", ikincisi Adalet ve Kalkınma Partisinin (AKP) konumudur. Önce Kürt meselesi ile başlayalım.

80 Sonrası Politik Kültür³

1980 darbesi 1920'lerin temalarını kullanmasına rağmen Tanzimat'la başlayan Batı'cı pozitivist ve jakoben geleneğin yerini yeni bir sürece bırakmasında istemeden de olsa katalizör rolü oynamıştır.

Bu yeni süreç, devlet-toplum-batı üçlü ilişkisinin değişmekte olduğuna işaret eder. Değişimin eksenini giderek devlet ve seçkinler ekseninden topluma doğru kaymaktadır. Bundan devletin güçsüzleştiği anlamı değil, toplumsal yapıdaki oluşumların bundan böyle değişimi, seçkin yöneticilerin iradelerinden ya da Batı cihandan daha çok etkileyeceği anlamı çıkarılmalıdır. Yönetici seçkinlerin Batı kültürel modeli aracılığıyla toplumu yönlendirme, ona Batı'cı bir kimlik kazandırabilme kapasitesinden çok, toplumsal oluşumları temsil edebilme, ifade edebilme kapasiteleri önem kazanmaktadır. Buna bağlı olarak da artık Batı'cı seçkinler ve cahil halk ikilemi yerini giderek yönetici kadrolar ve çoğulcu sivil toplum arasındaki ilişkilere ve onların politik ifadelerine bırakmaktadır.

80 Sonrası: Çoğulculuk Arayışları

50'li yıllardan ben piyasaya yönelmeyle; profesyonel kadroların odalar kurma aracılığıyla işçi sınıfının hareketinin gelişmesiyle birlikte toplumsal alan belirdi özerklik kazanmakta ve çeşitlenmektedir. 1980 sonrası da bu toplumsal alanın en çok ekonomik ve kültürel düzeylerde azından sınıfsal düzeyde yeniden oluşturulma çabalarını ifade eder. Nitekim, 80 sonrası en çok revaçta olan liberal ideoloji ve hareketleri, kültür-ahlak konusundaki girişimleriyle İslamcı hareketler izlemekte, sınıfsal bağlamdaki sol hareketler ise arkadan gelmektedir.

Liberal ideoloji, devletçi ideoloji aracılığıyla kendini halkçılıkla özdeşleştirmiş Batı'cı yöneticiler ve sol karşı yöneticilerin alternatifi olarak gelişmiştir. Bu süreç 1950'lerde özel sektöre yönelik gelişme politikalarının politik elit tarafından getirilmesiyle başlamış 80 sonrasında ise piyasa ekonomisi değerleri çoğunluk tarafından benimsenmiştir. O kadar ki, jakoben. Devletçi gelenekten "homoeconomicus" profiline geçiş politik kültüre de pragmatik değerlerin ağırlık kazanmasıyla yansımıştır. "Dava adamı" yerine "iş bitirici" politikacıların yeğlenmesi, popülerite kazanması da bunun bir göstergesidir. Burada üzerinde durulması gereken, sözü edilen liberal ideoloji ve hareketlerin özgürlük ve bireycilik geleneği değil, devlet ile toplumu ayırıştıran geleneği takip ettiğidir Bu bağlamda, Türkiye'de liberalizm, Batı ülkelerinin tersine bireycilik doğrultusunda değil, daha çok ekonomik alanın politikadan ve devletten ayrışması doğrultusunda gelişmektedir.

İslamcı hareketler de toplumsal alanın gelişmesine, özerklik kazanmasına bağlı olarak ele alınmalıdır. İslamcı hareketleri modernleşmeye karşı bir tepki olarak görmek kolaycılıktır. İslamcı hareketlerin birçok diğer ülkede de modernleşme süreçlerinin sonucunda ortaya çıktıkları hatırlanmalıdır. Modernleşme süreçlerine bağlı olarak sosyal akışkanlığı (sosyal mobilitéyi) ifade ettikleri ölçüde bir anlamda modernleşmenin ürünleridirler. Eğitim ya da kazanç yoluyla toplumun bir kesimi daha katılım imkanları bulmuştur. Bu bağlamda İslamcı hareketlerin ardında yeni aktörler yükselen sınıflar, kentleşen kesimler olduğu

3- Kaynak: Göle (1992)

unutulmamalıdır. Üniversiteye devam edip meslek sahibi olmak isteyen kentli türbanlı Müslüman kızlarla, örf ve adetlerini bırakmak istemeyen çarşafı kadınları aynı kefeye koymak sosyoloji açısından mümkün değildir.

Nasıl ki liberal hareket politik kültürü pragmatik değerlerle beslemektedir, İslâmî hareket de muhafazakar değerlerle politik kültüre yansımaktadır.

Son olarak sol hareketlere gelince, 80 sonrası varlık göstermeme nedenlerini eski hatalarında ve yeni sürece katılamamalarında arayabiliriz, Devrimci sol hareketler yerlerini sosyal demokrat partilere bırakmışlardır. Ancak onlar da, popülist ve halkçı gelenekleri nedeniyle bir türlü yeni temalara açılmamaktadırlar. Halkçılık kavramı devlet ve toplum arasında bir özdeşleşme sağlayarak, sivil toplumcu bir solu engellemektedir. Hedef olarak örgütlü toplum yerine, "fakir fukara aldatılmış halk" temaları işlenmektedir.

Aslında yeni özgürlük alanları yaratma konusunda Ortodoks sol ve sosyal demokrasiden çok, eski politik anlayışlardan sıyrılmış, yazımızın başında da değindiğimiz gibi kültürel duyarlılıkları işleyen yeni toplumsal hareketler, feministler, yeşiller, eşcinseller gibi etkinler. Bu hareketler, kadın-erkek, toplum-birey ve insan-doğa arasındaki ilişkilerin yeniden düşünülerek toplumsal dokunun değişmesine katkıda bulunmaktadır.

Toplumsal alandaki bu yeni oluşumlar görüldüğü gibi politik kültürü de pragmatik muhafaza kar ve bireysel değerlerle beslemektedirler. Bir de politik partilerden hareketle bu yeni politik kültür olgusuna bakalım. Nereye kadar ve nasıl politik partiler sivil toplumu temsil etmekte, yeni değerlerin taşıyıcılığını yapmakta, yeni gelişmelerin motorunu oluşturmaktadırlar.

20'lerden 80'lere

Sonuç olarak 80'li yılları bir dönüm noktası olarak görebiliriz. Tanzimat'tan beri süregelen, 20'li yıllarda kurumsallaşan devlet ağırlıklı modernleşmecilik hareketleri yerlerini 50'lerde başlayan, 80'lerden itibaren de değişimin eksenini oluşturan toplum ağırlıklı modernlik arayışlarına bırakmaktadır.

Modernleşmecilik tanımını Batı kültürel modelinden alır, taşıyıcıları ise Batı'cı seçkinlerdir. Modernlik ise ancak yerel toplumsal dokuların üzerine kurulabilir. Bu modernidir çünkü yeni olanı ekonomik, kültürel, bilimsel düzeyde içsel ve yerel düzeyde doğurabilmiştir. Azgelişmişlik ise modernleşmecidir, çünkü sanayi medeniyetini kaçırdığından beri, kendini bu medeniyete göre yeniden tanımlamak zorunda kalmıştır. Bu doğrultuda Batılılaşma çabaları tarihsel bir geç kalmışlık bilincine verilen cevaptır. Ancak bugün gelişen toplumsal alanla birlikte soru, modern olanın toplumsal dokudan çıkıp çıkamayacağıdır. Başka bir deyişle zayıf tarihselliğin aşılp aşılamayacağını toplumun bizzat kendisi belirleyecektir.

Çünkü tarih büyük harfle yazılan ve toplumun dışındaki kaçınılmaz kurallar ve evrimler anlamına gelmez. Tarih bir toplumun "mümkün olana tutkusuyla" yaratılır. Modernlik bir keşif, aktörlerin hayal ve yaptırım gücüne ve deneyimlerine bağlı bir keşiftir.

Modernliğin insan-doğa ilişkisinden kaynaklandığı kadar insan-insan ilişkilerden üretildiği unutulmamalıdır. Birincisi doğa bilimlerine ve teknoloji-

ye yönelik keşifleri, ikincisi de toplumsal bilimlere ve sanata yönelik yaratıcılığı kamçulamaktadır. Bir toplumun kendini üretmesi kadar, ürettiği yapıtlarını da anlamaya çalışması, eleştirilebilmesi modernliğin gereksinimleridir, işte Türkiye'de 20'lerden 80'lere geçerken devlet taşımali modernleş- mecilikten, toplum eksenli modernliğe geçme sınavını yaşamaktadır.

Kürt Meselesi: Millet ve Devlet Arasındaki Bağın Yeniden Sağlanması

Kürt meselesinde bugün geline nokta, iki farklı yorum vardır ve bunların ikisi de belli oranda gerçeklik payı taşımalarına rağmen, söz konusu esas meselelerin üzerinden atlayan yorumlardan müteşekkildir. Yorumlardan birincisi, "etnik kimlikleri inkâr" politikalarını; diğeri ise "dış güçlerin" istikrarsızlaştırma stratejilerini esas alır. Bu inkâra tepki olarak terör ortaya çıkmıştır; ama tarihsel olarak, her etnik kimlik inkârı, mutlaka kör bir terörü beslememiştir. Dış güçlerin stratejik davranışları ise sebep değil, belli faktörlerin beslediği bir sonuçtur; ancak kanıtlanması ve bir sosyal bilim analizi için veri alınması son derece zordur. Dolayısıyla bu yazıda amaçlanan, meseleyi çok daha geniş bir çerçeveye oturtmaya yönelik siyasal sosyolojik bir analizdir. Bunun için de millet ile devlet arasındaki ilişkiye dayanan bir perspektife bağlı anlatı ortaya konulacaktır.

Kalkış noktamız, yukarılarda bir nebze değindiğimiz Max Weber'in bir ayırımıdır: Milletin kültürel, devletin ise politik dünyayı simgelemesi. Hipotezimiz ise globalleşmenin bu iki dünya arasındaki bağı kopardığı ve şu iki sonucu doğurduğudur: Birincisi; millet olmanın açıklayıcı ilkesinin, kendi içinde her zaman var olmuş olan kültürel ve sosyal farklılığa (heterojenliğe) belli bir sabitlik getirmesinin globalleşme karşısında artık son derece zorlaşmış olmasıdır. Böylece, milletin kendi içindeki irki, etnik, alt kültürel vs. farklılıkların her birinin kendi başına milleti ve milliyeti tanımlama mücadelesinin ortaya çıkmasıdır. İkincisi; devletin, giderek minimize ve deregüle edilmesi gereken bir kurum olarak algılanmaya başlamasıdır. İki sonuç bağlamında ortaya çıkması muhtemel siyasal gerilim ise şudur: Farklılıklar politik bir meşrulaştırmaya ihtiyaç duyarken, devlet kendini bu meşruiyet arayışı karşısında yeniden meşrulaştıracak bir topluluğa dayanma arayışına girer. Bu ise her bir farklılığın daha önce millete atfedilen özelliğin, şimdi kendi içinde "bölünmez bütün" oluşunu ilan ettiği ölçüde devleti siyasal olarak bocalatmaya başlar. Çünkü "bölünmez bütün" oluşturmayı doğasının olmazsa olmaz koşulu gören devlet, meydana çıkmış farklılıkların konjonktürel olarak değişen özelliklere göre, her birine dayanma eğilimi içine girerek pastiş (pastiche) sembollerin bir araya getirilmesiyle kurulan yakınlıklar temelinde yükselen büyük bir topluluk hâline gelir. Bu, milletin postmodernize olmasıdır.⁴

Weberin dediği gibi millet, kültürel dünyaya tekabül ediyorsa postmodernize olmuş millet de popüler kültüre tekabül eder. Sınıf, toplumsal cinsiyet etnisite ve diğer sosyal farklılıkların sanal, dolayısıyla yüzeysel bir eşitlik tasavvuru temelinde millete vücut verdiği algısı yaygınlık kazanır; milliyetin sabitliğinin karşısına heterojenlik ve çeşitlilik bu sayede dikilir. Böylece devlet, meşruiyeti için dayanacağı sabit bir kültürel taban bulamaz; dahası konjonktürel olarak dayanmayı makul bulduğu heterojen unsurun rengine bürünme olasılığına maruz kalır.

4- Daha geniş bir tahlil çerçevesi için bkz. Sarıbay (2000).

Devletin genel olarak popüler kültüre dayanan meşruiyet tesisi, onu tam anlamıyla *popülist* hâle getirir. Eğer popülizm, bir topluluğun veya kültürün değerine beslenen inanç ise popülist bir devletin yapacağı da kendi kendini yüceltmesidir ki bu da devletin son tahlilde cemaatleşmesine yol açar. Siyasal gerilim yaratacak paradoks da tam bu noktada belirir. Çünkü tarihsel sosyolojinin ortaya koyduğu, milletin bir cemaat (*gemeinschaft*), devletin ise bir cemiyet (*gesellschaft*) yapılanması gösterdiğiidir. Eğer devletin cemaatleşmesi söz konusu ise ortaya çıkan durum cemaatler arasındaki bir çatışmaya inhisar eder. Kısacası, devlet ile millet çatışır hâle gelir, çünkü kültürel dünya ile politik dünya arasındaki bağı globalleşme koparmıştır ve her iki dünya birbirinden kopuk varlıklar (entity) hâlinde konumlanmıştır. Fakat meselenin püf noktası, her bir varlığın (millet ve devletin) kendi başına bir güç kazanma girişimi içinde olmasıdır. Gerek millet, gerek devlet aynı aidiyet hissine sahip olmayanları dışlar. Buna karşılık, sosyolog Richard Sennett'in (2002) belirttiği gibi cemaat, İçeri alınıp mas-sedilemez, dışarıya doğru da genişleyemez, çünkü o zaman saflığını kaybeder. Buna rağmen, iki entite arasındaki kopuk bağı yeniden kurmak üzere bir tarafa yapılan girişim, yine de diğerince muhatabını ya massetme ya da dışarı doğru genişleme "tehdidine maruz bırakma şeklinde algılanabilir. Bu durumda, artık demokratik duyarlılık körelmiş, dost-düşman ayrımına tekabül eden bir mücadele sahne almış demektir.

Bu bağlamda devletin cemaat olarak rolünü pekiştirmesi, parçalanmış (Segmente) bir toplumsal yapının parçalarını bir arada tutma veya bu parçaları yapıştırma hususunda önemli bir problemi beraberinde getirir. Bu, millet-devlet mensuplarının kendi kavramsal dünyalarının sınırlarının büyük ölçüde millî (ulusal) kültür tarafından belirlenmesinin, milletin değişen mahiyetiyle ne hâl alacağının içerdiği önemli bir gerilimi ima eder: Siyaset ve kültür arasındaki koparılan bağ, yeniden ne şekilde tesis edilebilir? Bu sorunun cevabının, milleti *siyasal bir birlik* olarak görmekle ilgili olduğu söylenebilir. Siyasal birlikten kastımız, bir etnisiteyi, bir ırkı, bir kültürü, ideoloji veya doktrin formunda tek bir hakikati toplumun *ortak özü* olarak tayin etmek değildir. Bu, beraber yaşama formu olarak devleti ima eder. Oysa siyasal birlik devleti önceler. Karıştırılmaması gereken husus budur: Devletin, bir beraber yaşama formu olarak siyasal birliği içermediği; tersine siyasal birliğin tarihsel bir uğrak noktası olduğu. Siyasal birliğin. Carl Schmitt'in (2006) tanımladığı anlamda, kendi içindeki karşıtlıkları aşabilecek karar gücüne sahip birlik olarak algılanması; onun devlet ile özdeşleştirilmesi gibi bir hataya yol açmamalıdır. Böyle bir özdeşleştirme, esasen millet ve devlet arasındaki bağın yeniden sağlanmasına engeldir. Terör, böyle bir engelden kökenlenmiş, ters yola sapmış bir kör dövüşüdür.

Bu kör dövüşüne engel olmaya çalışmak, şüphesiz bir zorunluluktur ama içinde yaşadığımız dünyayı algılamada siyasi kavramlarımızı, ima ettikleri gerçeklikleri ve aralarındaki ilişkileri yeniden düşünmek, yeni tanımlara yönelmek de elzemdir. Aksi takdirde, söz konusu olacak olan herkes için toplam sıfırlı bir oyuna devam etmektir. Bu sonuca engel olmanın yolu da, siyasal birlik bağlamında millet olmaya ruh veren unsurların devlete yansıtılması, sirayet ettirmesidir. Meselenin büyük ölçüde, devlet olmaya ruh veren unsurların millete

yansıtılmasından ve sirayet ettirilmesinden kaynaklandığını söylemek abartı olmayacaktır. Bu da sadece Kürtleri değil, bu toplumda yaşayan diğer herkesi ilgilendiren bir meseledir. Tarihte bu başarılamamıştır ama bugün Türkiye'nin siyasi dinamikleri ve bu dinamiklerin motor gücü rolünü üstlenmiş olan AKP'nin üstesinden gelmeye yöneldiği temel mesele de gene budur. Şimdi, AKP'nin siyasi profiline bakarak, söz konusu mesele ile ilgili muhtemel bağlantı noktalarını görmeye çalışalım.

Kürtlüğü Yeniden Kurulması⁵

Kemalist ulusçu söylem "Kürt meselesi" diye bir problem tanımaz, "Dirlik ve birliği" sağlamada 'karşılaşılan problemler güvenlik ve asayiş konusu olarak tanımlanır. Ülkede yalnızca Türk etnik varlığı söz konusu olduğu/olabileceği için herhangi bir etnik probleminden de bahsedilemez. Doğu-Güneydoğu Anadolu'daki isyanlar ise "şekavet" ötesinde bir anlam taşımamaktadır. Ancak Kürt etnik kimliğinin kurucu unsurlarına bakıldığında, Kemalist ulusçuluğun aslında meselenin etnik boyutuna büyük önem atfettiği ve bunu ortadan kaldırmaya dönük politikalar uyguladığı görülmektedir. İslama dönük politikalar, aşiret yapısının kaldırılmasının hedeflenmesi, vergilendirme ve zorunlu askerlik politikaları aslında Kürt kimliğine de dönük politikalarlardır. Kürtlük resmi söylemde geleneksel din, hiyerarşik aşiret yapısı, kaçakçılık ve vergi vermeme gibi unsurlar üzerinde temellendirildiği için, bu sosyal ortamları hedefleyen politikalar aslında Kürt etnik kimliğini hedeflemiş, yalnızca isimlendirmede "asayiş" söylemi devreye sokulmuştur.

Kemalist ulusçu literatür, Kürt meselesinin irticai siyaset, aşiret yapısı ve bölgesel gerilik meselelerinin bir türevi olarak kurgulandığını gösteren metinlerle doludur. Bu açıdan bakıldığında Türk etnikliği, laiklik ve batılılaşma olarak anlaşılan çağdaşlaşmanın Kemalist ulusçuluğun kurucu unsurlarını oluşturduğu görülmektedir.

AKP: Yeni Sağın Yükselişi ve Neoliberal Siyaset

AKP'nin tarihsel olarak tam anlamıyla rakipsiz bir merkez partisi olduğunu ve bu şansı çok iyi kullanma yönünde kararlı bir iradesinin bulunduğunu teslim etmek gerekmektedir. Türkiye'de merkez partisi olmanın ilk akla getirdiği husus, oyları en fazlaya çıkarmanın, dolayısıyla çok geniş bir seçmen tabanına yayılmanın stratejik konumuna sahiptir. Bu doğrultuda AKP, pragmatist-hâkim bir parti tipolojisine ve kendisini mümkün olduğu kadar bir ideolojiden arındırma sürecine uygunluk göstermiştir. Bu ise reel siyaset açısından, AKP'nin "gücü" olarak birkaç katmanda tezahür eden durumlara tekabül etmektedir.

Siyasal katmanda, AKP'nin pragmatist yüzü, en fazla Özal liderliğindeki ANAP'ı çağrıştırmaktadır. Buna rağmen, tarihsel koşullar ve ortam açısından farklılıklar mevcuttur. O dönemin ANAP'ı "dört eğilimi birleştirme" gibi siyasal bir misyonu *ideolojiden arınma* olarak sunmadı; tam tersine, söz konusu eğilimlerin "liberal" unsurları temelinde yeni bir *ideolojikleştirmeye* yöneldi. Yeni sağın dünya çapında gösterdiği yükselme trendi bir yandan, Türkiye'de askerî rejimin yarattığı ortam öbür yandan, ANAP'ı kitleler nezdinde umut yaptı ve bu umudu Özal'ın siyasi zekâsı kuvveden file geçirdi.

5- Kaynak: Yıldız (2010, s. 242-243).

AKP'nin yükseldiği dönemde ise yeni sağın dünyada büyük ölçüde pekişmişliği söz konusuydu, fakat Türkiye'de bu pekişmeye paralel bir yapılanmayı hayata geçirecek partiler özgül siyasal koşullardan dolayı yıpranmışlardı. Geriye "İslamcılığını sorun etmeme" koşuluyla AKP kalıyordu. AKP, "yenilikçi" yaftası aracılığıyla siyasal geleneğinden kopuş imgesini çok iyi resmederek, bu potansiyeli başarılı şekilde kullandı ve zaten siyaseten mecali kalmamış rakiplerinin önüne fırladı.

Bu bakımdan AKP, son tahlilde nevi şahsına münhasır bir parti olarak siyasal hayata doğdu. Dolayısıyla DP, ANAP gibi partilerle ilk bakışta çağrışımına benzerliklerine rağmen, onlardan birçok açıdan farklılıklar gösterdi, çünkü doğduğu ortam çok farklıydı, işin ilginç yanı, AKP liderliği bu ortamın farklılığını, daha çok içine doğdukları anda fark etmişler ve kendilerine özgü rotayı bu sayede çizmeye girişmişlerdir. Bu rota, AKP'nin Milli Görüş'ten koptuğunun belirgin bir göstergesidir. Bu durum, AKP'nin omuzlarına şöyle bir siyasal misyonu da yüklemiştir: Kendisi dönüşürken, dayandığı tabanı da dönüştürmek ve bu yolla tam bir *siyasi* mutasyonu gerçekleştirmek; dolayısıyla merkeze tam anlamıyla yerleşmek ve yerini pekiştirmek.

AKP, bugün bunu başarmış görünmektedir. Buna karşılık, AKP, politik mutasyona uğradıkça, bir yandan "İslami kesim" in hışmına maruz kalmış; öbür yandan uzun dönemde kendi iktidarını pekiştirmede dayanacağı diğer kesimleri de "pragmatik" bir parti olduğuna ikna etmiştir. Ya da şöyle diyelim: AKP, kendisinin pragmatist olduğunu düşünenler nezdinde, kendisini radikal bir mutasyona uğratarak meşruiyetini konsolide etmenin yollarını bulmuştur. Bu tutumu, aynı şekilde çekirdek tabanın zihniyet kalıbını mutasyona uğratmada da takınmıştır.

Siyasal katmanın bu zemini üzerine inşa olmuş AKP'nin, bir kısmı çekirdek tabanını oluşturanları, diğer kısmı dayanmayı düşündüğü muhtemel sosyal kesimleri hedefleyerek, geniş kitlelerin sosyal dışlanmışlık duygularını yatıtma girişimleri, kendisinin ekonomik katmanda performansının kaynağını oluşturmuştur, AKP'nin iktidara geldiğinden bu yana uyguladığı politikaların, iktisatçı Amartya Sen'in (2004) deyimini ödünç alarak söyleyecek olursak, insanların eylem (*action*) kapasitelerini geliştirme yollarını göstermeye ve/veya sağlamaya tekabül ettiğini görmek gerekir. Bu doğrultuda AKP'nin yaptığı, gelir eşitsizliğinden daha fazla eşitsizlik içeren durumun; kapasitelerin, dolayısıyla bu kapasiteleri gerçekleştirmeye yarayan hakların dağılımındaki eşitsizlik olduğuna, özellikle sosyal dışlanmışlık duygusu içinde olan (başta Güneydoğu Anadolu'da yaşayanlar olmak üzere, dolayısıyla "Kürt meselesi" ne bir yaklaşım sergileyerek) insanları ikna etmek olmuştur.

Başka ülkelerde de gördüğümüz benzer durumları, siyasal bilim diliyle "vatandaşlık teknolojileri" uygulamaları diye adlandırmak mümkündür. Vatandaşlık teknolojileri, bir toplumdaki sosyal sermayeye (yani insanların iletişim ağı şeklinde birbirine bağlanarak aile, eğitim, cemaat hayatı, çalışma, örgütlenme yeteneği... gibi maddi varlıklar dışındaki ortak değerleri paylaşımlarından hasil olan çıktılar) yaygın ve etkin şekilde işlerlik kazandırmayı esas alan; bunun sonucunda ekonomik ve toplumsal bütünleşmeyi sağlayan politikalar demetidir.

Bu açıdan bakıldığında, AKP'nin uygulamalarının kendine özgü uygulamalar olmayıp, daha geniş bir bütünleşme sürecinin (global kapitalizme eklemelenmenin) parçası olduğunu görebiliriz. Nitekim, sosyal sermaye ile ilgili geliştirici ve pekiştirici programlar Dünya Bankasının uzun süredir üzerinde hassasiyetle durduğu ve hükümetlere telkin ettiği politikalar paketinin en önemli unsurudur. Örneğin, Dünya Bankası projeleri içinde sosyal sermaye, yoksulluğu azaltıcı bir stratejik araç olarak önemli bir yer edinirken, aynı zamanda sivil toplumun piyasa ekonomisine zemin teşkil edecek yapılanmaları sağlayıcı rolü de ön plana çıkarılmaktadır.

Dünya Bankasının telkinleri, Türkiye'de Şubat 2001 ekonomik krizinin aşılmasının çaresi olarak hükümetlerin gündemine oturmuştur. 2001'de başlayan süreç, global kapitalist piyasalarla bütünleşmenin şüphesiz ekonomik tedbirleri zorunlu kıldığı kadar; o tedbirlerin alınmasının önünde engel görülen politik kısıtların da demokrasinin genişletilmesini kaçınılmaz hâle getirdiği bir durumu ortaya çıkarmıştır. AKP, bu sürecin başlamasının akabinde iktidara gelmiş ve yüz yüze olduğu ekonomik, sosyal ve politik telkinleri dikkate alarak kendi yol haritasını çizmiştir. Bu açıdan, AKP'nin uyguladığı politikalar demetini "sosyal liberalizm" olarak nitelemenin yanlış olmayacağı söylenebilir. *Sosyal liberalizm*, yukarıda değinilen sosyal sermaye ekseninde özellikle dezavantajlı toplum kesimlerini (fırsatları teşvik ederek, sosyal güvenliği yaygınlaştırarak, dolayısıyla halk kesimlerini güçlendirerek) ekonomiye dâhil etmenin politik öğretisidir. Bu öğretinin öngörüsü, hem global bütünleşmenin ağ şeklinde sağlam düğümlenmiş olacağı hem dışlanmışları içe(ri) alma yoluyla piyasanın meşruiyetinin yaygınlaşacağıdır.

AKP, içinden çıktığı ideolojik gelenek itibarıyla ağ düzeni (network) şeklindeki mekanizmaları (bu noktada özellikle belediyelerin ve yerel cemaatlerin oynadığı rolü hatırlamak gerekir) yetkin bir şekilde çalıştırmayı bilmiş ve beklediği başarıyı elde etmiştir. Ekonomik katmandaki bu görüntü, bizi tekrar siyasal katmana döndürerek, AKP'nin "ileri demokrasi" olarak adlandırdığı tasavvurunu anlamamıza ipucu sağlar.

AKP'nin demokrasi tasavvurunun, *siyasal birliği* esas alan bir mahiyette olduğu belirtilmelidir. Demokrasi, ilk ve her şeyden önce, siyasal bir beraberlik formu olduğu için bu nokta, hem AKP'nin konumunu anlamak hem bu doğrultuda özellikle Kürt meselesi ile ilgili muhtemel siyasal gelişmelerin yönünü saptayabilmek açısından önemlidir.

Demokrasinin başlangıç imkânı belli bir demosun (halk topluluklarının) homojenliğini ve bu homojenliğin somut tezahürü olan bir birliği gerektirir. Çünkü yurttaşların eşit özneler olarak muamele görmeleri, onların ortak bir öze katılmalarıyla mümkün hâle gelir. Ancak, burada demokrasiyi tesis eden bir unsurun (ortak özün), onu tahrip etme potansiyeli taşıdığını da göz önünde tutmak gerekir. Bir etnisiteyi, bir ırkı, bir kültürü, ideoloji veya doktrin formunda tek bir hakikati demosun ortak özü olarak tayin etmek; demokrasiye değil, beraber yaşama formu olarak devlete tekabül eder. Oysa daha önce belirttiğimiz gibi, *siyasal birlik*, devleti önceler: Devletin, bir beraber yaşama formu olarak siyasal birliği içermediği, tersine siyasal birliğin tarihsel bir uğrak noktası olduğu. Si-

yasal birliğin, Cari Schmitt'in tanımladığı anlamda, kendi içindeki karşıtlıkları aşabilecek karar gücüne sahip birlik olarak algılanması, onun devlet ile özdeşleştirilmesi gibi bir hataya yol açmamalıdır.

Hâl böyle ise AKP'nin demokrasi tasavvurunun, mevcut telakkilerden daha "açılımcı" mahiyeti teslim edilmelidir. O da şudur: AKP tasavvuruna karşı ileri sürülen mevcut demokrasi telakkisi, devleti siyasal birliğe önceleyen bir mahiyettedir. Böyle bir telakki, AKP'nin "devlet karşıtlığı" şeklinde ifade edilen muhalif yaklaşımların dayanak noktasını da teşkil etmektedir. Muhalefet, demosu, son tahlilde tek bir boyuta indirgeyerek o tek boyutu da demosu bir arada tutan öz olarak formüle etmektedir. Bu bağlamda, örneğin BDP'nin derdi, Kürt etnikliğine dayanan ayrı bir demos inşasıdır. MHP, Türk etnikliğini demosun özü sayan bir formülasyon peşindedir. CHP ise tarihsel olarak demosa (halka) etnik bir öz atfederek, konjonktüre bağlı olarak o öze farklı unsurlar ekleyen ve "altı ok" şeklinde ifade bulmuş, neticede demosu devlet ile özdeş gören bir anlayışın temsilcisidir.

Fakat unutulunan nokta şudur: Bir demosun temeli olan homojenliğin, esasında çok ve farklı biçimlerinin olabileceği ve bunların hepsinin ancak daha kapsayıcı bir çerçeve içinde ifade imkânı bulabileceğidir ki bu çerçeve *siyasal birliktir*. AKP'nin muhaliflerinden farklı tarafı da tam bu noktada belirlemektedir: Demosun yerine *medeniyet* mefhumunu ikame etmeye girişmesi. Bir başka deyişle, demosta tek boyutlu bir özcülüğün son tahlilde farklılıkları darlaştırmaya çalışması, medeniyete referansla aşılabileceği umudunun yaratılmaya çalışması; devletten ayrılmış bir varlık alanına imkân tanınması. Bu imkânı yaratmada medeniyet, demostan çok daha kapsayıcı, dolayısıyla farklılıkların bir arada var olabilmelerine imkân sağlamada çok daha derinliklidir. Çünkü *medeniyet*, belirli geniş bir coğrafi alanda, çeşitli insan topluluklarının, maddi (dünyevi) ve maddi olmayan (manevi) alanları birbirleriyle irtibatlandırma kapasitesine sahip olarak zaman içinde birikimsel şekilde inşa ettiği toplumsal pratikler, değerler ve anlamlar (teknolojiden İktisadiyata, bilimden sanata, inançtan sembolik ritüellere kadar) bütünüdür.

Bu anlamda tesis edilmeye çalışan bir siyasal birlik, esasen etnik, kültürel, dinsel, dilsel bir homojenliği demostaki olduğu gibi şart görmez. Bunu sağlama da ise muhtaç olunan siyasi müşevvik, *asabiye*dir. İbni Haldun'un bu kavramını, burada, bir topluluğa aidiyet bilinci ve grup dayanışmasını da içerecek şekilde *müşterek eylemde bulunma kapasitesi* olarak tanımlıyoruz. Yukarılarda İktisatçı Sen'e atfen belirttiğim gibi; AKP politikalarının insanların eylem kapasitelerini geliştirme yollarını sağlayıcı yanı, aynı zamanda, toplumsal kültürdeki asabiye-yi diriltme, dolayısıyla bu yolla bir medeniyetin mensubu olma hissini edinmeyi uyarmaktır da. Bir başka deyişle, bir medeniyetin öznesi olan toplulukların kendi nomosunu (yasal kuruluşunu) siyasal birlik içinde yaratmaya yönelme arzusunun uyandırılmasıdır, bu aynı zamanda siyasetin antagonist mahiyet kazandığı tarihsel andır.

AKP'nin gelişmesi ve vardığı nokta, böyle bir ana karşılık gelen hegemonik lider konumunu ifade eder. Semantiğine bağlı kalarak yaklaşırsak, hegemonyanın bütün (halk) içindeki bir parçanın (tarafın) durumsal olarak ön plana çık-

mayı, lider konuma yükselmeyi içerdiğini görebiliriz. Bu açıdan hegemonya kurucu (constituting) bir potansiyel gücü bağrında taşır. Öte yandan, bütün içinde bir parçanın lider konuma yükselmesinin hiçbir zorunluluğu olmadığı için, hegemonyanın kurulma imkânını *geçici (contingent)* nitelikte görmek gerekir. Bu ise meselenin bam teli niteliğindeki bir açmazı da bağrında taşır: AKP'nin, hegemonik liderlik bağlamında kendisini vazgeçilmez gören bir vehme (hatta kibre) kapılarak ufkunu daraltması ile bu vehimden hareketle, AKP'nin konumunu "sivil vesayet" yaftası altına yerleştirenlerin, aslında onun demokrasi tasavvuruna katmaya çalıştığı boyutun açtığı ufku görememenin yarattığı açmaz. Tarih, çoğul süreçler şeklinde bir arada işlediği için; AKP'nin tarihte alacağı yer ve geleceğe bırakacağı siyasal miras da söz konusu açmazın ne şekilde aşılabacağına bağlı kalmaya mahkûm gözükmektedir.

Demografinin Değişimi ve Siyasal Yapıya Yansımaları⁶

Osmanlı topraklarına yönelik göçün sermaye ve beceri transferi açısından da yaran olmuştur. 1878 Berlin Antlaşması ve daha önce Rusya ve diğer ülkelerle göç konusunda imzalanmış olan öteki antlaşmalar göçmenlerin kendi ülkelerindeki mülklerini satıp paralarını Türkiye'ye getirmelerine olanak vermektedir. Bulgaristan'daki Türklerin arazi satışlarıyla ilgili rakamlar ve Rusya'dan göç eden ve tazminat isteyen göçmenlerin verdikleri mülk listeleri 1878-1914 dönemindeki sermaye transferinin birkaç yüz milyon dolara ulaştığını göstermektedir. 1880'den sonra Türk ticaret ve girişimci sınıfının hızla artması ve İstanbul'da bir Ticaret Odası'nın kurulması bu sermaye transferinin bir sonucu olabilir. Ayrıca, göçmenlerin çoğu çaresiz insanlar olmasına ve köylere gitmelerine rağmen, önemli bir bölümü yüzyıllar boyunca Rumeli, Kafkaslar ve Kırım şehirlerinde önemli konumlarda olmuş sanatkarlardı. (Bu, hemen araştırılması gereken önemli bir konudur.)

Göçmenlerin büyük bir çoğunluğunun yüzyıllarca Osmanlı politik kültürünü ve aynı kanun ve aile sistemini paylaşmış Müslümanlar olmaları (Yahudilerin ve Almanların çoğu Osmanlı yönetimini Hristiyan otoriteye tercih etmiştir-Kırım Yahudilerinin kısmi listelerine bakınız), yeni çevre ve kaynaştırma sürecine daha rahat uyum sağlamalarına yol açmıştır. Gerçekten de kelimenin en basit anlamıyla "asimilasyon" söz konusu olmamış, yalnızca Anadolu'da yaşayanlar ile zaten çoğu Türk olan yeni gelenler, Türkiye Cumhuriyeti oluşumu içinde tam olarak ifade bulan yeni bir toplum ve yeni bir kimlik yaratma çabasında yer almışlardır. (Bu, çok önemli bir konudur, fakat burada anlatılan konunun dışında kalmaktadır.) Bu göçmenler Osmanlı Devleti'nin tam anlamıyla bir Müslüman devlet haline gelmesine yol açmıştır.

Sonuç olarak, onbeşinci ile ondokuzuncu yüzyıllarda oldukça istikrarlı yaşamış olan Anadolu halkının esas itibarıyla 1850'den sonra köklü bir yapısal değişime uğramış olduğunu söyleyebilirim. Yüzyılın sonlarına doğru, Anadolu'nun bazı kesimlerindeki halkın neredeyse % 80'i göçmenlerden oluşmaktaydı; genel olarak, 1900'ban itibaren Anadolu'nun % 40'ı göçmenler veya onların çocuklarıydı. Göçlerin amacı tarımsal üretimi artırmak ve böylece hükümete gelir kaynağı sağlamak olduğundan göçmenler daha çok tarıma elverişli topraklara yer-

6- **Kaynak:** *Karpat* (2006, s. 454-457).

leştirilmişlerdir. Demiryollarının yapılması ve bir karayolu ağının oluşturulması (karayolları 1858'deki 6.500 km'den 1895'te 14.395 km'ye ve 1905'te 23.675 km'ye çıkmıştır) iletişimi artırmış ve Osmanlı toplumunda yaşanmakta olan değişime yeni bir boyut ve yeni bir hız getirmiştir. Yalnızca birkaç sahil bölgesinde değil bazı iç bölgelerde de şehirleşme oranı artmıştı Bu göçler ve yerleştirmelerle birlikte yaşanan mesleki değişim de dikkate alınacak olursa, Osmanlı Devleti'nin ondokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında gerçekten köklü, bir değişim geçirdiği söylenebilir. Değişim göçün büyük bir bölümünün kanaliz edildiği tarım sektöründe başlamış ve Batıdaki endüstriyel devrimden çok farklı yollarla kendini göstermiştir. Aslında, bunu anlatmak için 1880'lerdeki ve jön Türkler dönemindeki liderlik kadrolarının göçmen tarım sektörünün şehir kesimlerinden çıktığını söylemek yeterlidir. Atatürk bunlardan biridir. Enver Paşa'nın ailesi Kili'den (Tuna'nın kuzey kolu üzerinde bir şehir) ve Talat Paşa'nın ailesi Bulgaristan'dan gelmiştir. Özetle, ondokuzuncu yüzyıldaki nüfus hareketleri modern Türkiye'nin oluşmasına zemin hazırlayan değişim ve gelişme sürecinin iç dinamiklerini sağlamıştır (çoğu Zaman yanlış anlaşılmıştır).

Osmanlı İmparatorluğu'ndaki nüfus hareketleri, toprak dağıtımı, tarımsal gelişme ve bir ölçüde sermaye birikimiyle birlikte oluşmasaydı, etkileri bazı bölgelerde görüldüğü gibi oldukça sınırlı kalacaktı. Bu sermayenin belli bir bölümü ticarete ve hatta çok daha az bir bölümü endüstriye gitmiştir; bu, gerçekten bütünsel ulusal bir ekonominin olmayışına bağlanabilir. 1913'te yapılan endüstriyel sayımlar bu sermayenin, hangi büyüklükte olursa olsun, ayrıcalıklı yabancı rekabetin olmadığı endüstriyel bölgelere (gıda işleme) akmaya başladığını göstermiştir.

Tarımsal gelişmenin sayısal sonuçları oldukça etkileyicidir. Hükümet kaynakları H.1290'da (M.1875-76) 697.000 km² olan ekili alanların H.1310'da 984.650 km²'ye ulaştığını göstermektedir. 1290'da (1875/76) tahıl üretiminin tahmini değeri 2.5 milyon lirayken (bir lira 22 frank veya 4,3 dolar) on yıl sonra bu değer 3.2 milyon liraya yükselmiş ve bir sonraki on yıl zarfında düzenli bir şekilde 8.4 milyon liraya ulaşmıştır. Aynı bir bölüm halinde verilen özet liste 1894/95'teki Osmanlı ekonomisinin genel durumunu göstermektedir.

Son olarak değinmek istediğim husus, C. Black tarafından ortaya atılan önemli noktayla, yani yukarıda anlatılan değişimin gelişme sürecini nasıl etkilediği ve değişim süreciyle nasıl bütünleştiği ile doğrudan bağlantılı. Bu gelişmelerin bir boşlukta cereyan etmediği ve sosyal yapı içine çeşitli yollarla ve çeşitli derecelerde yayıldığı ortada. Osmanlılara gelince, bu konu farklı bir şekilde formüle edilmiştir. Bunu aşağıdaki soruları sorarak anlatmak istiyorum:

Osmanlı siyasi liderleri kendi toplumlarında olup bitmekte olan değişikliklerin ne ölçüde farkındaydılar ve bu değişiklikleri bilinçli bir şekilde dikkate alan ve sağlayacağı yararları artırmaya çalışan politikalar üretmeye çabaladılar mı ya da bu politikaları üretmede ne ölçüde başarılı oldular? Bu iki soruya da verilecek cevap, "hiçbir şekilde" dir, Birkaç istisna dışında Osmanlı yönetim kadrosu bu değişikliklerin anlamını kavramadı. Müslüman sosyal tabakalaşma kuramında odaklanmış ve Batılı seçkinlerin renkleriyle renklendirilmiş sınıf anlayışları ve kendilerini ideolojik açıdan geniş bir sosyal yapının parçası olarak görme ye-

tersizlikleri ve bir de bürokrasiyi mistik bir devlet statüsüne „ulaştırma çabaları onların toplumda oluşan ruha ve ondan-çıkarılacak amaçlara uyum sağlama-ları konusunda yetersiz kalmalarına neden olmuştur. Değişmeye devam eden toplum içten gelen güçlere maruz kalırken hükümet esas değerlerden yoksun, oradan buradan derlenmiş fikirler üzerine politikalar oluşturmuştur. Toplum ile hükümet arasındaki temel ayrılık bunun esas sonucudur. Osmanlı liderlerinin Jön Türk.er) ve daha sonra Cumhuriyet'in en yaratıcı çabaları toplum ile hükümet arasındaki ikiliği düzeltme çabalarından doğmuştur. Fakat bu da tümüyle ayrı bir konudur.

Sonuç: Türkiye'de Siyasal Değişim ve Dünyaya Açılma

Türkiye'nin siyasal değişim süreci, tarihsel olarak, dünyaya açılma veya dünya-sallaşma serüvenidir, imparatorluktan cumhuriyete geçiş bu değişimin mahiyetini farklılaştırmıştır ama yönünü sabit kılmıştır. Bir siyasi format olarak ulus devlet, içerdiği siyasi meselelerle söz konusu mahiyet farkını ve yönü sorunlaştırmacı rol ifa etmektedir. Ulus devletin siyasal-sosyolojik boyutları, bu sorunlaştırmacının belli bir katmanda sebepleri, belli bir katmanda da sonuçları şeklinde kendini göstermektedir. Bunun teorik bir çerçevelemesi yukarılar-da yapılmaya çalışılmıştır. Pratikte de günümüz Türkiye'sinin siyasal değişimi, bir yandan bu değişimin sonucu olarak ortaya çıkan ama aynı zamanda mevcut değişim sürecini yönlendirici mertebede etki gösteren Kürt meselesine değine-rek; öbür yandan, son on yılın temel siyasal aktörü olan AKP'yi kısmen odağa alarak resmetmeye girişilmiştir. Bu iki olgunun tahlili, ulus ile devlet iktidarı iliş-kisi eksenini etrafında dönerek yapılmak istenmiştir. Kısmi tahlillerimiz bize ulus devlet arasındaki ilişkinin, tarihin çoğul süreçler şeklinde işleyişine uygun şekil-de bir yapılanmaya yöneldiğini göstermiştir. Bu yönelişin diyalektiğini, AKP'nin globalleşme sürecinde dışa yönelirken ne kadar içteki siyasal birliği tesis etmeyi "demokratik" doğrultuda başarabileceği ile Kürt siyaset aktörlerinin bu siyasal birliğin tesisine ne oranda "demokratik" katkı yapabilecekleri tayin edecektir. Bunun olmazsa olmaz koşulu ise her siyasal kesimin, millet (toplum) ile devlet-i özdeşleştiren bir görüş ve tutumdan kaçınmasıdır.

Temel Kavramlar

Cemaat: Cemaat kelimesi sosyolojik manada toplum (cemiyet) ile karşıt-lık içerisinde kullanılır. Toplum daha geniş kitleleri ifade ederken cemaat belir-li bir gaye etrafında birincil ilişkilere dayalı olarak bir araya gelmiş bir grubu ifade eder. İslâmî terim olarak ise "bir lider (imam) etrafında toplanmış müslümanla-rın birliği"ne verilen isimdir. Kavram Türkiye'de gündelik hayatta genellikle bu ikinci anlamda kullanılmaktadır.

Meşrulaştırıp: Rutin toplumsal işleyişte meşru olmayan bir şeyin politik güç ve aygıtlar kullanılarak olağan hâle getirilmesidir. Meşrulaştırma bir taraftan normallığın ayırt edici mekanizmasına tabi iken, diğer taraftan da akla uygun hâle getirme ile işler ve her daim iktidar ile yakından ilişkilidir.

Modernleşme: Avrupa'da ortaya çıkan moderniteyi kendi toplumuna uygu-lama amacıyla genellikle Batı dışı dünyada yaşanan süreçte verilen addır. Genel

anlamda gelenek ile karşıtlık ve ondan kopuşun; bireysel, toplumsal ve politik yaşam alanlarının tamamındaki değişimi ifade eder. Türkiye'de modernleşme Tanzimat ile başlamış ve günümüze kadar devam etmektedir.

Tanzimat: Osmanlı İmparatorluğu'nda 1839 yılında Tanzimat Fermanı olarak bilinen Gülhane Hatt-ı Şerif-i'nin okunmasıyla başlayan modernleşme ve yenileşme döneminin adıdır. Sözcük anlamı "düzenlemeler, reformlar" demektir.

Tebaa: Bir devletin uyruğu altında yaşayan halka verilen addır. Osmanlı siyaseti içerisinde sultana bağlılıkla şekillenen siyasi mensubiyete verilen özel ad olarak bilinmektedir.

Uyum yasaları: Türkiye'nin üyelik sürecinde Avrupa Birliği hukuk sistemi-ne ve siyasal yapısına uyum sağlamak üzere Anayasa'da ve diğer müktesebatta yaptığı değişikliklere verilen teknik isimdir. Siyasi manada daha geniş bir anlam kazanarak Türkiye gibi ülkelere Batılı ülkeler tarafından yapılması tavsiye edilen ve yapılması yönünde baskı yapılan uygulamalar anlamında kullanılır. Türkiye'nin Tanzimat'tan beri bir uyum sürecinde olduğu söylenebilir.

İLERİ OKUMA ÖNERİLERİ

- Cizre, Ü. (2008). *Secular and Islamic politics in Turkey the making of the justice and development party*. London; New York; Routledge.
- Heper, M. (2010). *Türkiye'de devlet geleneği*. İstanbul: Doğu Batı Yayınları.
- Kahraman, H. B. (2008, 2010). *Türk siyasetinin yapısal analizi* (2 cilt). İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Kalaycıoğlu, E. (1995). *Modernleşme, milliyetçilik ve Türkiye*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Karpat, K. H. (2013). *Türk siyasi tarihi: Siyasal sistemin evrimi*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Köker, L. (2010). *Modernleşme, Kemalizm ve demokrasi*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Sarıbay, A. Y. (2000). *Global bir bakışta politik sosyoloji*. İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Yıldız, A. (2010). *Ne mutlu Türküm diyebilene: Türk ulusal kimliğinin etno-sektüler sınırları (1919-1938)*. İstanbul: İletişim Yayınları.

KAYNAKÇA

- Göle, N. (1992, Kış). 80 sonrası politik kültür. *Türkiye Günlüğü*, 21, 49-54
- Heper, M. (1974). *Bürokratik yönetim geleneği*. Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi.
- Kalaycıoğlu, E. ve Sarıbay, A. Y. (2009). *Tanzimat: Modernleşme arayışı ve politik değişim*. E. Kalaycıoğlu ve A. Y. Sarıbay (Ed.), *Türkiye'de politik değişim ve modernleşme içinde* (s. 9-39), Bursa: Dora Yayıncılık.
- Karpat, K. H. (2006). *Osmanlı'da değişim, modernleşme ve uluslaşma*. Ankara: imge Kitabevi.
- Sarıbay, A. Y. (2000). *Küreselleşme, postmodern uluslaşma ve İslâm*. F. Keyman ve A. Y. Sarıbay (Ed.), *Global / yerel eksende Türkiye içinde*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Schmitt, C. (2006). *Siyasal Kavramı* (çev. E. Göztepe), İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Sen, A. (2004). *Özgürlükle kalkınma* (çev. Y. Alogan). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sennett, R. (2002). *Kamusal insanın çöküşü* (çev. S. Durak ve A. Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Yıldız, A. (2010). *Ne mutlu Türküm diyebilene: Türk ulusal kimliğinin etno-sektüler sınırları (1919-1938)*. İstanbul: İletişim Yayınları.

KÜRESEL SİYASET VE DIŞ POLİTİKA

Yard. Doç. Dr. Sezgin KAYA

TEMEL KAVRAMLAR

Bir devletin başka bir devlete veya devletlere ya da daha geniş anlamıyla, uluslararası alana karşı izlediği politikaya **dış politika** denilir. Burada bir devlet, kendi dış politika çıkarlarını gerçekleştirmek maksadıyla bir takım stratejik ve politik tercihlerde bulunmakta ve ona göre hareket etmektedir. Devletlerin dış politikalarındaki temel stratejinin, mini-max (olası kar ya da çıkarı maksimize etmek) ve maxi-min (zarar ya da riski minimize etmek) şeklinde ifade edilebilir. Anlaşılabacağı üzere dış politika, aslında devletlerin hem pratiğiyle (eylemleri) hem de amaçlarıyla (ulusal çıkarlar) ilgili bir kavramdır.

Amaçları doğrultusunda hareket eden devletlerin, daha doğrusu devletler adına hareket ettiğini varsaydığımız karar vericilerin (amiller) rasyonel aktörler olduğunu varsayabiliriz. Bu aktörlerin uluslararası arenada tek taraflı ya da çok taraflı olarak, girişimci (pro-aktif) veya tepkisel (reaksiyoner) nitelikte davranışlar sergiledikleri görülür. Dış ilişkilerin ve dış politikanın yürütülme biçimine ilişkin kaidelerinin tümüne ise **diplomasi** denilir.

Uluslararası politika ise içeriği bakımından biraz daha geniş bir kavramdır. Zira devletlerin dış politikaları, uluslararası politikanın girdisi durumundadır. Elbette uluslararası politika, teker teker devletlerin dış politikaların toplamından ibaret bir kavram da değildir; çok daha fazlasını ifade eder. Burada, devletler arasındaki karşılıklı siyasal etkileşimlerin bütününe bir göndermede bulunulmaktadır. Devlet dışı aktörlerin ki, bunlar aslında devletlerin içinde yer alan özel ya da tüzel (bireyler, çok uluslu şirketler, hükümet-dışı organizasyonlar, sivil toplum kuruluşları vs.) kişiliklerdir, dışa dönük yani sınır aşan faaliyetlerine ve karşılıklı etkileşimlerine ise **uluslar aşırı** (trans-national) politika denilmektedir.

Devletlerin veya devlet dışı aktörlerin ve uluslararası kuruluşların birbirleriyle temaslarını, karşılıklı etkileşimlerini (kısacası siyasi, askeri, diplomatik, mali, ticari vs. her türlü ilişki) ise **uluslararası ilişkiler** kavramıyla tanımlamaktayız. Bu anlamda uluslararası ilişkiler, diğer tüm kavramlardan daha geniş ve onları da kapsayan bir mahiyete sahiptir.

KÜRESELLEŞME VE ULUSAL DEVLET

Günümüz dünyasında, özellikle iletişim ve ulaşım teknolojilerinde yaşanan gelişmelere bağlı olarak, geçmişe oranla çok daha "küreselleşmiş" bir dünyada yaşıyoruz. İnsanların, sermayenin, malların ve hatta fikirlerin (dolaşımın dört temel özelliği) dolaşımı geçmiştekinden çok daha az maliyetle ve çok daha hızlı bir

şekilde gerçekleşmektedir. Bu dönüşüm bir yandan "mesafeleri" kapatırken, diğer yandan da "devlet-dışı" aktörleri güçlendirmektedir. Günümüzde bu tip aktörlerin de uluslararası ilişkilerde etkili oldukları açıktır. Örneğin çeşitli uluslararası/aşırı örgütler, çok ulusu şirketler, sivil toplum kuruluşları ve hatta terör şebekeleri gibi bir takım devlet-dışı aktörler sistemde önemli etkiler yaratabilmektedirler.

Küreselleşme olarak adlandırılan bu süreçler nedeniyle günümüz dünyasının geçmişe nazaran çok daha farklı bir görünümüne sahip olduğu açıktır. Örneğin; *Vietnam: 263 milyar dolar, Wall Mart: 319 milyar dolar.*

Irak: 88 milyar dolar, Toyota: 205 milyar dolar.

Arnavutluk: 20 milyar dolar, Sony 71 milyar dolar.

Şüphesiz bu örnekleri arttırmak mümkündür. Günümüz dünyasında en büyük 100 ekonominin 51'nin şirketlere ait olduğu söylenmektedir. Bununla birlikte, geçmişten gerçekte ne kadar farklı ya da ileri bir noktada olduğumuz hususu, aslında tartışmalıdır. Küreselleşme süreçlerinin dış politika üzerindeki etkisi, örneğin ulus devletlerin rolünü azaltmış mıdır? Sorusu, bu bakımdan önemlidir.

Bu açıdan baktığımızda, uluslararası ilişkilerin bazı yönlerinin belki de binlerce yıldır hiç değişmediği iddia edilebilir. Bu sürekliliğin en önemli nedeni ise kimilerince bir kurgu (fiksiyon) olarak da ifade edilen devletlerin varlığıdır.

Devlet, öncelikle bir takım iç unsur üzerine kurulu bir yapıdır:

- Devlet fikri,
- Fiziki temel (nüfus, kaynaklar, coğrafya, teknoloji vs.)
- Kurumsal yapı (idari ve siyasi sistem – bürokrasi)

Dünya politikasına bir bütün olarak bakıldığında, yaşanan her türlü gelişmeye ve dönüşüme rağmen devletlerin uluslararası ortamın temel aktörleri olmaya devam ettikleri görülür. Bunun temel nedenlerini ise devletlerin hala;

- etkin bir şekilde sınır denetimi yapabilen,
- düzenli ordu besleyebilen,
- vergilendirme ve geniş çaplı kamu harcamaları gibi mali politikalar gerçekleştirebilen,
- yasa çıkartan ve bunları uygulayabilen yegâne aktörler oluşuyla açıklanabiliriz.

Devlet kavramı, uluslararası ilişkiler bakımından iki ayırt edici yönü olan siyasi bir kavramdır: teritoryallik (mülkiyet ve alansallık) ve egemenlik (yani mülkün kullanımı). Devletler, mülkiyet haklarını kullanırlarken, en azından teorik anlamda, bir üst otoriteye bağımlı değildirler. Yani uluslararası ilişkilerde, devletlerin üzerinde bir otorite yoktur. **Uluslararası anarşi** kavramıyla ifade edilen bu durum, günümüz dünyasını anlamak bakımından son derece önemlidir.

Egemenliğin kaynağı, geçmişte ve monarşik düzenlerde genellikle yöneten (kral, padişah, imparator vs.) iken, günümüzde ve demokratik düzenlerde halktır. Dolayısıyla devletler, halktan aldıkları bu yetkiyi, ilgili kurumları aracılığıyla kullanırlar. Egemenliğin kullanımı, büyük ölçüde hükümetler aracılığıyla olur. Her devletin bir hükümeti vardır ve bunlar güvenliği sağlamak, düzeni korumak ve işleri görmekle mükelleftirler.

Bu bağlamda devletlerin dış politikalarını uygulamak da en temelde hükü-

metlerin görevidir. Hükümetlerin, dış politikada kuramsal açıdan son derece tartışmalı bir kavram olan **ulusal çıkarları** elde etmek için mevcut şartlar dâhilinde ve en rasyonel biçimde hareket ettiği düşünülmür.

Uluslararası politikanın binlerce yıldır değişmeyen bir diğer yönü ise devletlerin kendi aralarındaki ilişkileri büyük ölçüde "güvenlik ikilemi" dediğimiz bir mantıkla yürütüyor olmalarıdır. Bu mantığın bir yansıması olarak ittifaklar, güç dengesi arayışları, savaşlar ve ardından gelen barışlar binlerce yıldır uluslararası ilişkilerin değişmez unsurları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ancak, özellikle silah teknolojilerinde görülen muazzam gelişmeler ve ulaşılan yıkım kapasitesi, devletler arasındaki güç kullanımını sınırlandırıcı bir etki de doğurmuştur. Örneğin, 1989 yılından beri dünya üzerinde 78 bölgede meydana gelen 116 çatışmadan sadece 7 tanesi devletler arasında cereyan etmiştir. Bunlardan 20 tanesi ise yabancı güçlerin müdahalesiyle gerçekleşmiştir.

Görüldüğü üzere artık çatışmalarının çoğu ya bir "iç savaş" ya bir "etnik çatışma" ya da "dinci/radikal terör" hareketleri biçiminde ortaya çıkmaktadır. Kimlik sorunu ekseninde yaşanan bu dönüşüm, dünyanın güvenlik algılayışını da değiştirmiştir. Devletler, tıpkı ulusal çıkar gibi, bir başka büyüklü kavram olan *ulusal güvenlik* ile kendi güvenlik arayışlarını meşrulaştırıp bunu kamuoyunun desteğine açmaktadırlar. Öyle ki, sanki maruz kaldığımız her risk düşman birliklerinin sınırlarımızdan geçmesi kadar "net" ve "bariz" imişçesine kamuoyuna yansıtılır. Zira devletler dış politikalarını genellikle "hayati çıkarlar", "makul düşmanlar" ve "muhtemel senaryolar" üzerine oluşturur ve uygularlar.

Fakat şunu da belirtmek gerekir ki, günümüz dünyasında devletler arası ilişkilerin hep çatışma biçiminde cereyan etmez. Sanılanın aksine, devletlerin temel dış politik tercihleri işbirliği yapmaktır. Her gün yeryüzünde milyarlarca işbirliği gerektiren işlem gerçekleşmektedir. Bu da bizim devletler arası ilişkileri hep çatışmacı bir mantıkla yorumlamamızın doğru olmayacağının gösterebilir.

Elbette bu da hayal edildiği gibi barışçıl bir "uluslararası toplumun" oluştuğu şeklinde yorumlanamaz. Bunun en açık delili, uluslararası hukukun az gelişmişliği ve etkinsizliğidir. Günümüzde hala "kılıcın sözü olmadıkça ahitler, sözlerden ibarettir ve insanı güvence altına almaya yetmezler – Leviathan/Hobbes" mantığı geçerliliğini korumaktadır. Yani insanlar dünyayı herkesin herkesle savaş halinde olduğu (bellum omnium contra omnes) bir ortam olarak görme eğilimindedirler. Yani güvensizliği gösteren "güçlü olan gücü yettiğini yapar ve zayıf olan da zayıf olduğu için bunu kabul etmektedir – Melian Diyalogu" anlayışı hâkimdir.

KÜRESELLEŞME VE TÜRK DİŞ POLİTİKASI

Her ülkede, anayasal düzene bağlı olarak, dış politikanın oluşturulmasından, uygulanmasından ve denetlenmesinden sorumlu olan farklı yapılar bulunabilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti açısından düşünüldüğünde, dış politikanın oluşturulması ve uygulanmasından birinci derece sorumlu olan mercii, Dışişleri Bakanlığı'dır. Bununla birlikte Cumhurbaşkanının, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin, farklı bakanlıkların ve Genel Kurmay gibi bazı kurumların da bu süreçte çeşitli rolleri bulunmaktadır.

Elbette her ülke, kendi dış politikasını belirlerken, yine kendine has unsurları

da dikkate alarak hareket eder. Bu bağlamda Türk dış politikasının temel çerçevesini belirleyen birtakım **kültürel, tarihsel ve stratejik** unsurlardan da bahsetmek gerekir. Kültürel açıdan Türkiye; hem Asyalı, hem Batılı hem de Ortadoğulu (ve dolayısıyla İslami) bir kimliğe sahiptir. Üstelik Türkiye, bu üç farklı kimliğin sadece bir kesişimi değil ama aynı zamanda sentezidir.

Stratejik açıdan bakıldığında ise Türkiye Avrupa, Akdeniz, Kafkasya, Balkanlar, Orta Doğu gibi farklı bölgesel güvenlik çemberlerinin ve Doğu-Batı, Kuzey-Güney gibi küresel güvenlik eksenlerinin tam göbeğinde yer almaktadır. Bu, onun eşsiz bir **jeopolitik konuma** sahip olduğunu göstermesi bakımından da önemlidir.

Tarihsel açıdan bakıldığında ise Türkiye, Osmanlı devletinin bir devamı görünümündedir. Bu devamlılığı en açık şekilde görebileceğimiz alan ise dış politika-dır. Unutmamak gerekir ki, bugün Türkiye'nin çevresinde cereyan eden sorunların birçoğu, Osmanlı'nın sağlıklı bir şekilde dağılmış olmasının sonucudur.

TÜRK DIŞ POLİTİKASININ TEMEL İLKELERİ VE GENEL GÖRÜNÜMÜ

Cumhuriyet Türkiye'sinin dış politikasının en genel manada iki temel ilke üzerine oturduğu söylenebilir: **batıcılık ve statükoculuk**. Batılılaşma, iki yüzyılı aşkın bir süredir devam eden bir süreçtir. Daha Osmanlı'nın son döneminden itibaren Türkiye, hep Avrupa devletler sisteminin bir parçası olmak için çaba sarf etmiştir. Statükoculuk ise iki özel anlama sahiptir. Bunlardan ilki, **mevcut sınırları korumaktır**. Bu açıdan bakıldığında Türk devleti, asla irredentist (yayılmacı) politikalar izlememiştir. Statükoculuğun ikinci anlamı ise, **mevcut dengeleri korumaktır**. Bu ise tarihsel süreçte karşımıza iki biçimde çıkmıştır: Batı ile karşıtları (genelde Doğu) arasında denge oluşturmak; Batı'nın kendi içindeki dengeleri gerektiğinde birbirine karşı kullanmak.

Öte yandan, dış politika kararlarının alınması ve uygulanmasında bazı iç politik dinamiklerin ve uluslararası sistemde yaşanan dalgalanma ile değişikliklerin de etkisi olduğunu hatırlamak gerekir. Bu bağlamda liderlik, bürokratik yapı, basın ve kamuoyu gibi içsel unsurlar da dış politika sürecini etkilemektedirler. Bunlardan hangisinin, hangi dönemde ve ne ölçüde etkili olduğu ise ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilmektedir.

Genel bir bakış açısıyla söylemek gerekirse, Türk dış politikasında;

- a) 1919-50 dönemi liderlerin, (Atatürk - İnönü)
- b) 1950-60 dönemi dışişleri bakanlığının, (Köprülü - Zorlu)
- c) 1960-80 dönemi kamuoyunun ve muhalefet partilerinin, (iç siyasi karışıklıklar)
- d) 1983-91 dönemi iş dünyasının, (Özal)
- e) 1991-03 dönemi ordunun (TSK) ön plana çıktığı zamanlar olarak dikkat çekmektedir.

Yeni bir dönem olarak adlandırılan 2003 sonrası dönem için ise dikkat ise şu tespitleri yapmak mümkündür:

- Ordunun rolünün azalmıştır,
- Dışişleri bürokrasi genişlemiştir,
- Erdoğan-Davutoğlu çizgisinin belirleyicidir,

■ Yeni bir elit sınıfın öncülüğü söz konusudur.

2000'li yıllarla birlikte, Türk dış politikasında aslında iddia edildiği kadar köklü değilse bile önemli bazı değişikliklerin yaşandığı söylenebilir. Bu dönemde özellikle Orta Doğu bölgesi dış politikanın odak noktası haline gelmiştir. Bu durum, kimi zaman **eksen kayması**, **model ülke** olma isteği ve **yeni Osmanlılık** gibi bir takım ithamları da beraberinde getirmiştir. Orta Doğu'ya odaklanmış gibi görünen bir dış politikanın takip ediliyor olmasından kaynaklanan bu türden değerlendirmelerin aslında ciddi bir geçerliliği yoktur. Zira bu durum, kabul etmek gerekir ki, bir tercih olmanın ötesinde aynı zamanda bir zorunluluktur.

Bu kadar tarihi gelişmelerin yaşandığı ve bu denli önemli kaynaklara sahip bir bölgeye ilgi gösterilmesi, dış politikanın doğası ile uyumludur. Burada sorgulanması gereken şey, belki de 1990'larda Balkanlar ve Orta Asya & Kafkasya gibi bölgelere ağırlık veren dış politikamızın bugün farklı bir çizgiye kaymış olmasında **ideolojinin rolünün** ne olduğudur. Bugün her ne kadar aksi söylense de tarihsel süreçte Türk Dış Politikası hep **ideolojik olmaktan ziyade pragmatik** olmuştur. Bu tespit, bugün için de büyük ölçüde geçerliliğini korumaktadır.

Dış politikada AK Partili yıllar olarak da ifade edilen yeni dönemin tanımlanmasında, teorik açıdan iki kilit ama sorunlu kavramın ön plana çıktığı görülür. Her ikisi de Dışişleri Bakanı Ahmet Davutoğlu'na ait olan bu kavramlardan ilki **stratejik derinlik** iken, ikincisi ise **komşularla sıfır** sorundur. **Stratejik derinlik**, Türkiye'nin jeo-politik, jeo-kültürel ve jeo-ekonomik düzeylerde sahip olduğu konumunun, dünya siyaseti ve uluslararası sistem açısından çok önemli olduğu varsayımına dayanmaktadır.

Geçmiş dönemlerde izlenen dış politikanın (statükocu ya da reaksiyoner olmakla itham edilir), Türkiye'nin bu zengin tarihsel ve coğrafi derinliğinin yeterince yararlanamadığı iddiası burada ön plandadır. Türkiye'nin tarihsel, coğrafi ve kültürel olarak hem bölgesel hem de küresel ölçekte uluslararası sistemin "merkez" ülkelerinden biri olduğu söylenmektedir. Buna göre, Türkiye sadece bir "bölgesel güç" değildir, çok daha önemli bir "küresel güçtür" ve ender görülen "merkez güçlerden" biri olacaktır.

Stratejik derinlik kitabında Davutoğlu, büyük ölçüde "devletin bekası" ve "ulusal çıkar" gibi kavramlar çerçevesinde açıklamalarda bulunmaktadır. Bu yönüyle eser, son derece realist ve realpolitik bir tablo çizmektedir. Ancak kabul etmek gerekir ki, kitap aynı zamanda romantik diyebileceğimiz kadar soyut bir dile de sahiptir. Bir takım büyük ülkülerden ve gerçekleştirilmesi imkânsız gibi görünen hedeflerden bahsediyor oluşu önemli bir eleştiri konusudur.

Komşularla Sıfır Problem ise komşu ülkelerle mevcut sorunları minimuma indirmek şeklinde özetlenebilir. Daha teknik bir tanımla ifade etmek gerekirse, sıfır problem siyaseti "Türkiye'nin etrafı sürekli düşmanlarla çevrilidir" psikolojisinden (saplantılı ve paranoyak olmakla itham edilir) ve buna bağlı gelişen defansif reflekslerden kurtulup, bütün komşuları ile ilişkilerini iyi düzeye getiren bir ülke olma" fikri savunulmaktadır. Bu anlamda, sıfır sorun ilkesiyle öncelikle mevcut sorunların kabul edilmesi ve bunların çözülmesi için çaba sarf edilmesi hedeflenmektedir. Bu dış politika ilkesinin bir diğer amacı da Türkiye'nin etrafında bir istikrar kuşağı oluşturulmasıdır.

Herkes için eşit güvenlik, ekonomik entegrasyon, farklı kültürlerin saygı içinde bir arada yaşaması, en yüksek düzeyde siyasi işbirliği gibi bir takım unsurlara dayanılarak bu hedeflerin gerçekleştirilebileceği düşüncesi burada ağır basmaktadır. Şüphesiz pratikte gerçekleştirilmesi zor bir hedeftir ve uygulamada da istenilen düzeyde başarılı olamamıştır. AK Parti dış politikasına yönelik her türlü aktüel eleştirinin temel kaynağı, biraz da iddialı bir biçimde ilan edilmiş olan bu ilkeler ile ilintilidir.

EKONOMİ: DÜN – BUGÜN – YARIN

Prof. Dr. İsmail TATLIOĞLU

Ekonomik gelişmeler her durumda politik etkilere sahip olmuştur. İster bireysel ve isterse toplumsal açıdan ele alalım, bu etkileşim yeryüzünün gerçeği gibi durur.

Diğer taraftan politika da bir güç kazanımı olarak tanımlanabilmektedir. En azından, böyle bir cephesinin varlığını inkar etmemiz mümkün değildir.

"Dünya Ekonomisi Nereye Koşuyor?" şeklinde de başlıklandırabileceğimiz çalışma, bu nedenle "**Ekopolitik**" bir çizgiye sahiptir. Gücün şekillenişini ve güç kaynaklarını ana hatlarıyla ele almaktadır.

Bu haliyle dünden bugüne dünya ekonomisindeki gelişmeler bazı kavramlar üzerinden izlenecek, ne oldu, neden oldu ve ne oluyor sorularına cevaplar bulunmaya çalışılacaktır. Söz konusu cevaplama kısmen politik alana yansımaları da kendiliğinden kapsayacaktır.

Bin Yıllık Güç Değişimi

Dünyanın en büyük üç ekonomisini hangi toplumlar oluşturmuştur ? Şeklinde bir soruya bin yıl gibi hayli uzun sayılan bir zaman dilimi içerisinde ele alan bir çalışmaya odaklanırsak, güç değişimine de şahit oluruz.

Aşağıdaki tablo, son bin yıldır dünya ekonomisinin üç büyük gücü üzerine yapılmış bir çalışmanın ürünüdür.

Bin yılın 900 ü gibi kapsayıcı bir kısmında, Çin ve Hindistan'ın yine kapsayıcı bir ağırlığa sahip olduğu görülüyor.



11,17 ve 18.yüzyıllarda Türkler olarak kısmi bir güç kazanımına sahibiz. Büyük değişim 20.yüzyıl (1900-2000)'dir. 19 yüzyılda, 1820'den itibaren bu günkü İngiltere'nin sahne alışı, adete bir güç kayışının göstergesi gibi. 20. yüzyılın hemen başlarında, dünya sahnesine İngiltere'den daha güçlü bir giriş var, o da Amerika Birleşik Devletleri.

Yüzyılın başlarında üç büyükler sırası ile ABD, Çin ve İngiltere olarak yer alıyor. Asrın ortalarında ABD dünya gücü haline dönüyor. İngiltere, mevcudiyetini korumakla birlikte, güç kaybediyor. Sahneye ikinci büyük güç şeklinde o günkü adıyla Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği giriyor.

Yarım asır içerisinde değişimin hızlandığını görüyoruz. 2000'lere doğru Sovyetler dağılıp Rusya ve diğerleri haline dönüşünce, tablodan çıkıyor. ABD gücünü azaltmakla beraber, birinciliğini koruyor. Ancak Çin tekrar ikincilikle sahne alıyor. Bir uzak doğu ülkesi olan Japonya üçüncü büyük şeklinde kendini gösteriyor.

Günümüze geldiğimizde, ABD farkla birinci, Çin ikinci, eski medeniyet Hindistan üçüncü sıradan yerini alıyor.

Bin yıllık güç değişiminde dikkate değer hususlardan birincisi; Çin ve Hindistan'ın baskın varlığı. Bunu coğrafya ve insan gücü ile ilişkilendirmek mümkün. İkinci olarak; son iki yüzyılda değişimin hızlı olduğu, ancak son 50 yılda bu hızın çok arttığı şeklinde bir tespitte yer vermek gerekir. Son yüzyılın ana aktörü, iki cihan savaşının bir dünya devleti olarak ortaya çıkardığı ABD'dir.

Son tahlilde, yukarıdaki tabloyu, gücün kadim dünyaya hızla kaydığına bir resmi olarak da kabul etmemiz mümkündür.

Dünya Finans Mimarisi: Ödemeler sistemi

17. yüzyılda İngiltere'nin ekonomik güç olarak sahne almasının arkasında, Avrupa'da Rönesans'la beraber gelen bilim ve sanayileşme dalgasının olduğu bir gerçektir.

Bilimsel gelişmeler, teknoloji olarak elektrik, buhar gücü, makineleşme, vb birçok alanda kendini göstermiştir. Akabinde, üretim emeğe bağlı olmaktan çıkıp makineleşme üzerinden seri ve kütleli hale gelmiştir. Üretim iç piyasayı aşmış dünya pazarlarına yönelmiştir. Aynı zaman dilimlerinde buhar gücünün deniz ve demir yolu alanında baş döndürücü mesafe kat etmesi, küresel piyasa sürecini başlatmıştır.

Daha önceki dönemlerde de uluslararası ticaret vardı. Özellikle coğrafi keşifler denizci ülkesi sayılan İspanya, Portekiz, Hollanda ve İngiltere'nin dünya coğrafyasında, sömürgeler şeklinde hakimiyet alanları kurmasına neden olmuştur. Ancak, ticaret ya takas veya altın ve gümüş gibi kıymetli madenler üzerinden yapılabiliyordu. Kütleli üretim ve bunun dünya pazarlarına dağılımı, takas ve kıymetli maden sınırlamalarını aşmak zorundaydı. Öyle de oldu. 18. yüzyılın ikinci yarısından 20 yüzyılın ilk çeyreğine kadar (1750-1915) İngiltere'nin (Birleşik Krallık) ilk küresel güç olarak tarih sahnesinde yer aldığını görüyoruz.



Avustralya'nın doğusundan, Kanada'nın batısına kadar geniş alanda hakimiyet sahalarna sahip İngiltere bir küresel güç haline gelmişti. Tabii olarak parası pound (sterling) uluslararası kabul görüyordu ve Londra dünya finans merkezi rolünü üstlenmişti.

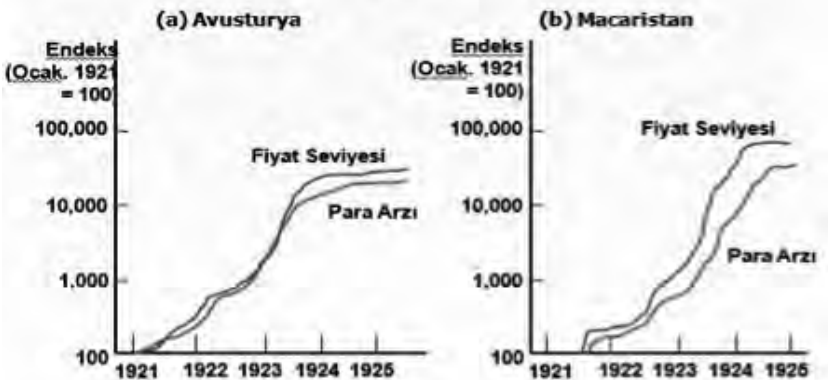
Teknolojik ilerlemeyle beraber hacmini arttıran dünya serbest ticareti etkin işleyiş sağlayıcı bir ödemeler sistemine kavuşmuştu. Teknolojik ilerlemeyle beraber hacmini hızlı artırır.

Ekonomik güç ve bunu kollayan siyasal güç örtüşmesi söz konusuydu. Alanda, Hollanda Florini, İspanyol Pezo su da vardı, ancak bunlar kısmi ve destekleyici bir role sahip bulunmuyordu.

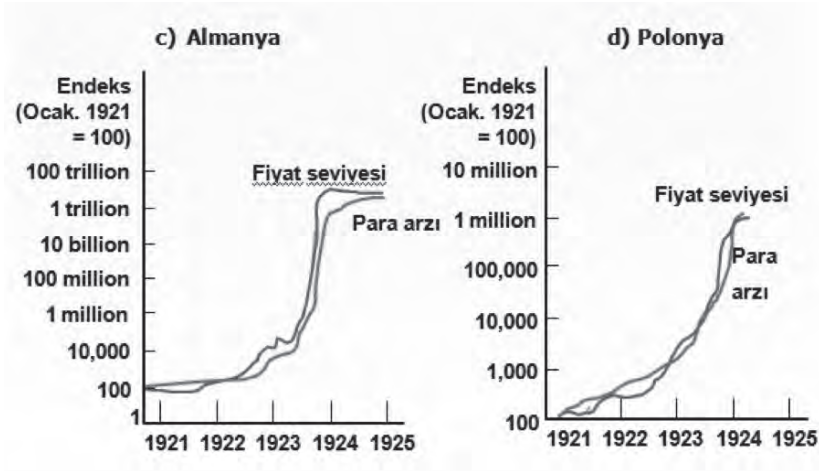
Birinci dünya savaşının, galip sayılmasına rağmen en çok hırpaladığı güçlerden biri İngiltere olmuştur. Savaşın maliyeti ve dünyanın her yerinde başlayan bağımsızlık hareketleri, İngiltere'nin gücü hızla eritti, hakimiyetini daralttı. Neticede, dünya ticaretini istikrarını sağlanan, Pound'a dayalı ödemeler sistemi çöktü.

Savaş sonrası, gelişmiş ülkelerin toparlanma iştahları yüksekti. Ancak, ödemeler sistemi yokluğu bir dünya oluşumunu mümkün kılmıyordu. Bu dönemin en belirgin özelliği, uluslararası rekabetin zorladığı "kur savaşları" ve Avrupa'daki tarihi enflasyonist süreçtir.

Dört Hiperenflasyon Sırasında Para ve Fiyatlar



1920'li yıllar Avrupa ekonomilerinde devalüasyon yarışı ve tarihi zirveler yapan enflasyon tablolarının varlığına şahit olunuyor.



1930'a doğru Almanya hariç, batıda tarihi resesyon ortaya çıkıyor. Batı 200 yıllık ekonomi politikalarını değiştirmek zorunda kalıyor. Sadece Almanya, otomatik yapı içinde başlattığı alt yapı ve silahlanma seferberliği nedeni ile, bu süreçten diğerleri kadar etkilenmiyor. Zaten bu yüzdendir ki, 30'ların sonunda, Avrupa'nın büyük gücü olarak kalıyor.

Yeni Ekonomik ve Siyasi Yapı

İkinci Dünya Savaşı'nın birinciden çok farklı yönü yok aslında. Sanayileşmiş dünya birbirini tahrip etmek için ne gerekiyorsa yaptı. ABD hariç Avrupa, Polonya, Rusya, Japonya büyük şehirler ile barajlar tahrip oldu. 50 milyon can kaybı yıkılmış şehirler savaşın bitiminde ABD başta müttefikleri olmak üzere, ileri gelen ülkeleri bir toplantıya çağırdı. **Bretton Woods** kasabasında yapılan toplantı üç ana başlığa sahipti.

Birincisi, ülkeler arasındaki siyasi sorunların sıcak çatışmaya dönmesini önlemek ve uluslararası ortak sorunları konuşmak üzere bir platform oluşturmalı.

Bu amaca yönelik olarak 24 Ekim 1945 tarihinde 51 kurucu üyenin katılımıyla "**Birleşmiş Milletler**" kuruldu. Son olarak Güney Sudan'ın katılımıyla 193 üye ulaşan Birleşmiş Milletler aşağıda yer alan 17 bağlı kuruluş ile faaliyet göstermektedir.

BM'ye Bağlı Kuruluşlar

No	Kısaltması	Bayrak	Kuruluş	Merkez	Başkan	Kurulduğu yıl
1	FAO		Gıda ve Tarım Örgütü	 Roma, İtalya	 Jacques Diouf	1945
2	IAEA		Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu	 Viyana, Avusturya	 Yukiya Amano	1957
3	ICAO		Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü	 Montreal, Kanada	 Raymond Benjamin	1947
4	IFAD		Uluslararası Tarımsal Kalkınma Fonu	 Roma, İtalya	 Kanayo Nwanzö	1977
5	ILO		Uluslararası Çalışma Örgütü	 Cenevre, İsviçre	 Guy Ryder	1919
6	IMO		Uluslararası Denizcilik Örgütü	 Londra, Birleşik Krallık	 Koji Sekimizu	1948
7	IMF		Uluslararası Para Fonu	 Washington, D.C., ABD	 Christine Lagarde	1945
8	ITU		Uluslararası Telekomünikasyon Birliği	 Cenevre, İsviçre	 Hamadoun Touré	1947
9	UNESCO		Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü	 Paris, Fransa	 Irina Bokova	1946
10	UNIDO		Birleşmiş Milletler Endüstriyel Gelişme Örgütü	 Viyana, Avusturya	 Kanden Yunkella	1967
11	UNWTO		Dünya Turizm Örgütü	 Madrid, İspanya	 Taleb Rifai	1974
12	UPU		Dünya Posta Birliği	 Bern, İsviçre	 Edouard Dujardin	1947
13	WB		Dünya Bankası	 Washington, D.C., ABD	 Jim Young Kim	1945
14	WFP		Dünya Gıda Programı	 Roma, İtalya	 Ertharin Cousin	1983
15	WHO		Dünya Sağlık Örgütü	 Cenevre, İsviçre	 Margaret Chan	1948
16	WIPO		Dünya Fikri Mülkiyet Örgütü	 Cenevre, İsviçre	 Francis Gurry	1974
17	WMO		Dünya Meteoroloji Örgütü	 Cenevre, İsviçre	 Alexander Bedritsky	1950

İkinci gündem maddesi, savaş sonrası yıkımın ortadan kaldırılması, şehirlerin ve diğer altyapının yeniden imarının sağlanmasıydı.

Gerçekten de Avrupa'nın bilinen bütün şehirleri ulaşım hatlarıyla beraber harabeye dönmüştü. Bu manzaraya Japonya'yı da eklemek gerekiyor. Böyle bir yenilenme maliyet olarak ülkelerin tek başlarına kaldırabilecekleri hacmin üstündeydi.

Önce, 1945'de "**Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası**" kuruldu. Bankanın kuruluş amaçlarının başında, "savaşta yıkılmış şehirlerin yeniden imarı" yer alıyordu. Daha sonra faaliyet alanında genişleme ihtiyaç baş göstermiştir. Dolayısıyla ;

- Uluslararası kalkınma birliği
- Uluslararası finans kurumu
- Çok taraflı yatırımla garanti ajansı
- Uluslararası yatırım anlaşmazlıkları

Adıyla yeni kurumlar oluşturuldu. 5 kurumdan oluşan grup "**Dünya Bankası**" üst çatısı altında faaliyet göstermektedir.

Üçüncü olarak, dünya ödemeler sisteminin oluşturulması ve yönetilmesi sorunu yer almaktaydı.

Dünya ticareti yaklaşık 25 yıldır sağlıklı bir ödemeler sisteminden yoksundu. Ayrıca, hem yaşanan büyük dünya krizi ve hem de savaş, siyasi ve ekonomik dengeleri yeniden dağıtmıştı. Bütün ülkeler açısından şimdi yeni bir düzen kurmanın zamanıyla bütün ülkeler arasında.

Bu amaca yönelik olarak, İngilizlerin Keynes tarafından önerilen " takas " sistemi taraftar bulamadı. ABD'nin **Dr. White planı** olarak tasarladığı altın kambiyo şeklinde de tanımlanabilecek sistem kabul edildi.

Buna göre, ABD elindeki altın stokuna dayalı (dönem itibari ile, dünya altın rezervlerinin 2/3 ü ABD'nin sahipliğindeydi) dolar tedavüle çıkaracak ve 1 ONS altın = 35 ABD Doları şeklinde parite eşitliğinde esas kabul edilecekti.

ABD elindeki altın rezervlerinin üç katını geçmeyecek şekilde dolar çıkarılması ve dünyanın neresinden 35 Dolar gelirse 1 ONS altın vermeyi kabul etmişti.

Sistem kabul edildi ve kuruldu. Bunu yönetmek amacı ile uluslararası para fonu IMF teşkil edildi. IMF dünya ticaretinin liberalleşme sürecini terkip edecek, döviz ve gümrük kısıtlamalarının kaldırılması için çalışılacaktı. Eğer bir ülke döviz yetersizliği nedeni ile uluslararası taahhütlerini yerine getirmezse, ülkenin başvurusu durumunda kısa vadeli kredilendirme yaparak, dünya ticaretinde bir tıkanma oluşumuna müsaade etmeyecekti.

Bretton Wood sistemi olarak bilinen kambiyo rejimi 1973 yılına kadar devam etti. 1960'ların sonuna doğru ABD'nin taahhütlerinin çok üzerinde dolar tedavüle sürdüğünü düşünen Avrupalı müttefikler ABD'yi sıkıştırdılar ve nihayetinde, ellerindeki dolar rezervleri karşılığı altın değişimi talep ettiler. 1973 yılında ise Birleşik Devletler, Bretton Wood sisteminin sonlandığını ilan etti.

Sistemin sonlanmasından sonra ödemeler sistemini anın yapısını oluşturan dünya para birimleri dolar karşısında dalgalanmaya bırakıldı. Temel soru, doların piyasa itibarı üzerine yoğunlaştı.

Gerçekten komplo teorilerini haklı çıkarır şekilde, dünya petrol fiyatları, birkaç kat artış şeklinde hızla yükseldi. Benzer yükselişi 1977'de tekrar ettiği gözlemlendi. Petrol piyasası dolar talebini oldukça arttırdı. Tabi ki sistem çok yönlü çalışan bir özelliğe sahip. Petrol dolarları finans kurumlarına, oradan da gelişmekte olan ülkelere petrol için kredi olarak geri dönen bir döngü oluşturuyordu. Neticede dolar piyasa itibarını çok yitirmeden fonksiyonlarını görmeye devam etti.

IMF'nin işlevselliği, Bretton Woods sisteminin çöküşünden sonra da devam etti. Döviz yetersizliklerini giderici roller üstlenmeye, krizden çıkış politikalarını yönetmeye çalıştı.

Aralık 2000'li yılların başından itibaren dünyadaki yeni finans düzeni içerisinde, etkinlik alanı hem azaldı ve hem de değişti. Kurumun 2008 gelişmiş ülke krizleriyle beraber, bu tür piyasa sorunlarının çözümüne yönelik fonlamalara yöneldiğini görüyoruz.

Yüzyılın Yol Haritası: Hızlı Değişim

Çalışmanın başındaki "1000 yıllık güç değişimi" tablosuna dikkatlice baktığımızda şöyle bir tespit yapmamız mümkündür;

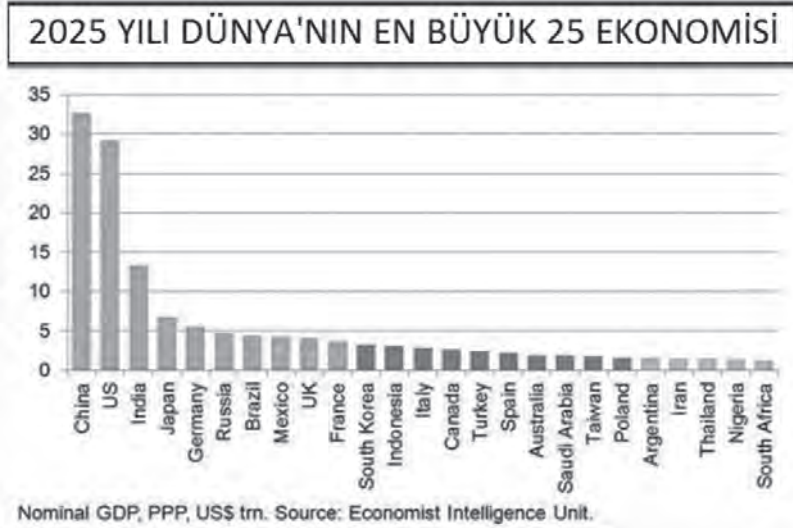
Dünya ekonomisinin paylaşımında ilk 800 yılda önemli bir farklılık yok. Sonraki yüzyılda dikkate değer değişimler var. Ancak 20.yüzyıl ve özellikle de ikinci yarıdan itibaren adeta birkaç asırlık değişimin, yarım asırdan daha kısa bir zaman dilimine sığdırıldığına şahitlik ediyoruz.

IMF'nin 1995-2015 arasını kapsayan, Dünya'nın ilk 20 ekonomisini sıralayan aşağıdaki tablodaki değişim, hız itibarıyla de nasıl bir geçişin içerisinde olduğumuz açıkça göstermektedir.

ÜLKELER	1995	(SIRA)	2015	(SIRA)
ABD	22,961	(1)	18,281	(1)
ÇİN	5,677	(3)	16,917	(2)
JAPONYA	8,726	(2)	5,879	(4)
HİNDİSTAN	3,219	(8)	6,123	(3)
ALMANYA	5,602	(4)	3,438	(5)
İNGİLTERE	3,646	(6)	2,807	(7)
RUSYA	2,953	(10)	2,933	(6)
FRANSA	3,808	(5)	2,649	(9)
BREZİLYA	3,181	(9)	2,774	(8)
İTALYA	3,621	(7)	2,117	(11)
MEKSİKA	2,283	(11)	2,164	(10)
GÜNEY KORE	1,783	(14)	1,980	(12)
İSPANYA	2,096	(12)	1,644	(14)
KANADA	2,066	(13)	1,683	(13)
ENDONEZYA	1,370	(15)	1,495	(15)
TÜRKİYE	1,193	(17)	1,204	(16)
İRAN	1,011	(18)	1,112	(17)
AVUSTURALYA	1,194	(16)	1,090	(18)
TAYVAN	0,968	(19)	1,017	(19)
POLONYA	0,868	(20)	0,953	(20)

20.yüzyılın lideri İngiltere oldukça güç kaybetmiş görünüyor. ABD hariç G7 ülkeleri toplamı (Japonya, Almanya, İngiltere, Fransa, İtalya, Kanada) Çin'e ancak eşdeğer gibi duruyor.

The Economist tarafından yapılan verilerini aşağıdaki tabloda aktardığımız bir başka çalışmada benzer kanaatleri hakim kılıcı niteliktedir.



ABD'nin ikinciliği Almanya'nın beşinciliği dışında ilk 8 sıranın Uzakdoğu, Güney Amerika ve Rusya tarafından oluşturulacağı öngörülmektedir.

BRICS ülkeleri olarak tanımlanan Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika beşlisinin Dünya ekonomisinden aldığı payın G7 ile karşılaştırmalı olarak gelişimi şu şekildedir;

	1980	2015	2020
BRICS	15	31	34
G7	52	31	29

The International Spectator tarafından aktarılan bu gelişim seyri, diğer iki tablo verilerini doğrular niteliktedir.

Rakamlardan arındırılmış olarak yorumlarsak, Dünya üretim ve zenginliği batıya kaydığı süreden çok daha kısa bir zaman dilimi içerisinde doğuya kaymaktadır.

Global ekonomide son 300 yıllık parlak gelişimin, coğrafi keşifler ile başlayıp, sanayileşme, mal, emek ve paranın sınır aşıcı hareketliliği ile devam ettiği ve bilginin ulaşılabilirliğindeki hızlanma ile zirveye taşındığını gözlemliyoruz.

İletişim başta olmak üzere bilgi ve teknolojilerindeki baş döndürücü ilerleme, zenginleşmenin niteliği kadar, seyyaliyetini de derinden etkilemiştir.

Aşağıda piyasa değerleri açısından dünyanın 500 büyük firma sıralamasından bir kesit aktarılmıştır.



İlk 25 firma piyasa değerleri ile yer almaktadır. Bu tabloda çeyrek yüzyıl öncesi olmayan firmalar azımsanmayacak sayıdadır. Birinci sırada **"Apple"** yer almaktadır ve tarih itibarıyla piyasa değeri 600 milyar doların üzerindedir. Yaklaşık Türkiye'nin milli gelirinin (2015: 720 milyar dolar) %85'ine tekabül etmektedir.

Dikkat çekici bir başkası **"Alibaba"** e-ticaret firmasıdır. İnternet ile beraber hayata başlamış olan şirketin piyasa değeri yaklaşık 238 milyardır. Bunu anlamlandırmak için bir karşılaştırma yapmak istersek; BIST'de kayıtlı bütün firmaların (halka arz edilmemiş kısımları da dahil) toplam değerini karşılayabileceğini söyleyebiliriz.

Yine bir e-ticaret firması olan ve bir tek satış mağazası olmayan **"Amazon"** un piyasa değerinin, 11.000 satış noktası olan Walmart'ı geçtiğini destekleyici bilgi olarak aktarabiliriz.

Gelişimin yönünü (belki de kök nedenini) göstermesi açısından aşağıdaki verilerin analiz edilmesine ihtiyaç vardır.

YÜKSEK TEKNOLOJİ İHRACATI			
	2000	2011	(Milyar \$)
ÇİN	41.7	457.1	
KORE	54.3	122.0	
MALEZYA	47.0	61.0	
HİNDİSTAN	2.0	12.9	
POLONYA	0.8	8.6	
BREZİLYA	6.0	8.4	
TÜRKİYE	1.0	1.9	

Teknolojiye dayalı ürün ihracatının Çin'deki artışı 11 yılda 11 kat gibi hayrete düşürücü yüksekliktedir. Bu oran Hindistan'da 6 kat, Polonya'da 10 kat, Kore'de 2,5 kat, Türkiye'de yaklaşık 2 kattır. Ancak yeterlilik seviyesinin oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Benzer olarak dünya teknoloji ligi sayılan Nasdaq endeksinde 2000'in üzerinde şirket kayıtlıdır. Burada yer alan Çin, Hindistan ve Kore firmalarının sayısında önemli artış söz konusudur. İlâveten, Dünya'daki 500 büyük firma sıralaması yapan bir başka şirket kuruluş Fortune'dur. Fortune 500'de yer alan firmalar içerisinde Çin 98, Brezilya 7, Hindistan 7 ve Rusya 5 firma ile yer almayı başarmışlardır.

Evet, temelini bilgi ve teknolojinin beslediği zenginleşmenin göçü başlayan belki çeyrek yüzyılı biraz aşmıştır.

Türkiye

Türkiye yaklaşık 720 milyar dolarlık milli geliri ile ekonomiliğinin 17. sırasında yer alıyor. Bu haliyle dünya ekonomisinden aldığı pay %1,40 civarında, toplam ihracattaki payı ile %1,2 civarında gözüktüyor.

Temel göstergeler tablosu üzerinden de incelediğimizde, ekonomik gelişiminde sıra dışı bir yükseliş olmasa da, ortalamanın altına inmediğimizi görürüz.

MAKRO GÖSTERGELER	Birim	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016
REEL EKONOMİ								
GSYH (TL)	Milyar TL	1.298	1.417	1.567	1.764	1.954	2.207	OVP
GSYH (USD)	Milyar USD	774	786	823	799	720	736	OVP
Kişi Başına GSYH (USD)	USD	10.444	10.497	10.822	10.390	9.261	9.364	OVP
GSYH Büyümesi	%	8,8	2,2	4,2	3,0	4,0	4,5	OVP
Gini Katsayısı	0 ile 1 Arası	0,404	0,402	0,400	0,391			
FIYATLAR ve FAİZLER								
Yİ - UFE (Yılsoru)	%	13,33	2,45	6,97	6,36	5,71	2,87	Nisan
TÜFE (Yılsoru)	%	10,45	6,16	7,40	8,17	8,81	6,57	Nisan
USD Kuru (Yılsoru)	TL	1,91	1,78	2,13	2,32	2,95	2,92	Mayıs
Gösterge Tahvil Faizi (yılsoru)	%	11,0	6,2	10,1	8,02	11,15	9,70	Mayıs
İŞSİZLİK ORANI (Yıllık Ortalama)	%	9,1	8,4	9	9,9	10,3		
BÜTÇE								Mart
Bütçe Giderleri	Milyar TL	313,3	360,5	407,9	448,4	506,0	131,7	
Bütçe Gelirleri	Milyar TL	295,9	331,7	389,4	425,7	483,4	131,7	
Bütçe Dengesi	Milyar TL	-17,4	-28,8	-18,5	-22,7	-22,6	0,0	
Bütçe Dengesi / GSYH	%	-1,3	-2,0	-1,2	-1,3	-1,2	0,0	
Faiz Dışı Bütçe Dengesi	Milyar TL	24,8	19,6	31,5	27,2	30,4	16,5	
Faiz Dışı Bütçe Dengesi GSYH	%	1,9	1,4	2,0	1,6	1,6	0,7	
BORÇ GÖSTERGELERİ								Mart
Merkezi Yönetim İç Borç Stoku	Milyar TL	368,8	386,5	403,0	414,6	440,1	448,2	
Merkezi Yönetim Dış Borç Stoku	Milyar USD	79,2	81,7	85,6	85,2	81,7	83,0	
Merkezi Yönetim Toplam Borç Stoku	Milyar TL	518,4	532,2	585,8	612,1	677,6	683,5	
Kamu + Özel Kesim Dış Borç Stoku	Milyar USD	304,4	339,0	388,2	402,4	398,1		
ÖDEMELER DENGESİ								Şubat
İhracat (FOB)	Milyar USD	142,4	161,9	161,8	168,9	152,1	22,8	
İthalat (FOB)	Milyar USD	231,6	227,3	241,7	232,5	199,9	27,6	
Dışticaret Dengesi	Milyar USD	-89,2	-65,4	-79,9	-63,6	-47,8	-4,8	
Cari İşlemler Dengesi	Milyar USD	-75,0	-48,5	-64,7	-46,4	-32,2	-4,1	
12 Aylık Cari Denge / GSYH	%	-9,7	-6,2	-7,9	-5,8	-4,5	-4,1	
MEVDUAT & FON TOPLAMI	Milyar TL	731,1	816,2	1.002,7	1.120,4	1.320,9	1.350,9	Nisan
KREDİ STOKU	Milyar TL	689,8	802,4	1.058,6	1.250,2	1.500,3	1.520,1	
Kredi/Mevduat Oranı	%	96,9	101,2	107,1	114,8	117,2	116,3	
MB Rezervleri	Milyar USD	88,7	125,4	124,2	126,4	110,5	114,6	Nisan
Döviz		78,8	105,5	104,6	106,3	92,9	95,5	
Altın		9,9	19,9	19,6	20,1	17,6	19,1	
Kaynak: TÜİK, Hazine, TCMB, Maliye, BDDK								
OVP: Orta Vadeli Program								

Uzun dönemli büyüme gelişimini şöyle özetleyebiliriz.

1961 – 2015	% 4.5
1961 – 1975	% 5.5
2003 – 2018	% 4.7

Yaklaşık 50 yılı aşan zaman dilimi içerisinde ortalama %4,5 büyüme ile 9200 dolar civarında fert başı milli gelire ulaşan bir Türkiye söz konusu. Ortalamadan ayrılan dönem 1961 – 75 arasındaki 14 yıllık süre. Ortalama büyüme %5,5 olarak gerçekleşmiş. Eğer bu oran devam ettirilebilseydi, bugün FBMG 18.000 dolar seviyelerinde olurdu. Hatta bir adım ileri giderek, eğer bir puanlık artışla ortalama büyüme oranımızı %6,5 yapabiliydik, FBMG 32.000 dolar gibi iyi bir gelişmiş ülke göstergesine denk düşecekti. Diğer ifade ile çok ileride olurduk. Tabi ki, aşağıda kalışın, ekonomik olmayan sebepleri de unutmamak gerekir.

Ülkemizin potansiyelini aşağıdaki tablo verilerinden yararlanarak değerlendirsek;

17. büyüklükte bir ekonomi olarak, nüfusun yaş ortalamasının 28,5 oluşu olumlu bir gösterge şeklinde değerlendirilmelidir. Gelişmiş ülkelerin 40 ve üstü bir ortalamaya sahip olması, potansiyel olarak düşündürücüdür. Türkiye gibi diğer gelişmekte olan ülkelerde, 30 yaş altında bir ortalamaya sahipler.

Dünyanın En Büyük 20 Ekonomisinde GSYH, Nüfusun Yaş Ortalaması, Çalışan Başına Üretim, Ortalama Eğitim Yılı, Kadınların İşgücüne Katılım Oranı Verileri,2010

	Nominal GSYH (Milyon \$)	Nüfusun Yaş Ortalaması	Çalışan başına üretim (Bin \$)	Ortalama eğitim yılı	Kadınların İşgücüne Katılım Oranı(%)
1 ABD	14,582,400	36,9	104,9	12,4	58
2 Çin	5,878,629	35,5	7,9	7,5	67
3 Japonya	5,497,813	44,8	87,9	11,5	48
4 Almanya	3,309,669	44,9	85,4	12,2	53
5 Fransa	2,560,002	39,9	99,5	10,4	51
6 İngiltere	2,246,079	40	77,6	9,5	55
7 Brezilya	2,087,890	29,3	94,8	7,2	60
8 İtalya	2,051,412	43,5	89,7	9,7	38
9 Hindistan	1,729,010	26,2	4,1	4,4	33
10 Kanada	1,574,052	41	92,4	11,5	63
11 Rusya	1,479,819	38,7	21,2	8,8	58
12 İspanya	1,407,405	40,5	76,3	10,4	49
13 Meksika	1,039,662	27,1	23,7	8,7	43
14 Güney Kore	1,014,483	38,4	42,6	11,6	50
15 Avustralya	924,843	37,7	82,2	9,8	58
16 Hollanda	783,413	41,1	91,1	11,2	60
17 Türkiye	735,264	28,5	32,5	6,5	24
18 Endonezya	706,558	28,2	6,5	5,7	52
19 İsviçre	523,772	41,7	113,4	10,3	61
20 Polonya	468,585	38,5	31,3	10	46

Kaynak: Dünya Bankası Kalkınma Göstergeleri, 2010

Tabii olarak çalışan başına üretim düşüktür. Gelişme beklenen alan burasıdır. Sadece Çin için bu rakamın 7,9 dan 20 bin dolarında üzerine çıkartması Çin'i yaklaşık 30 – 35 trilyon dolarlık bir üretim seviyesine çıkarır.

Kalkınma göstergelerinin günümüz açısından en önemlisi ortalama eğitim olmalıdır. Gelişmekte olan ülkelerde bir düşüklük söz konusudur. Ancak Türkiye, Hindistan ve Endonezya'dan sonra 6,5 ile en düşük eğitim seviyesinin sahibidir. Bizim altımızdakilerin nüfus büyüklüğünü düşünürsek 6,5 'dan 9'un üzerine çıkarma zaruretimizi daha iyi anlarız. Özellikle, zenginlik ve gelişimin bilgiye bağlandığı zaman diliminde, temel mesafenin eğitimi birikimi olduğunu açıkça ifade etmemiz gerekir.

2000'li yıllar bizim gibi gelişmiş ülkeler için yeni bir dönem başlatmıştır. Bu dönem başlıca özellikleri şunlardır;

Bütün gelişmekte olan ülkelerde;

- Yabancı yatırım girişi arttı dış finansman (döviz) ihtiyacı karşılandı
- Hiçbir ülke dış ödemeler krizi yaşamadı
- Enflasyon düştü
- Milli para değerlendirildi
- İhracat arttı
- Ekonomiler büyüdü
- Cari fazla oluştu (Türkiye hariç)

Türkiye bu süreç içerisinde tarihi enflasyon sorununu ve bunu besleyen döviz – enflasyon – faiz – borç yükü sarmalını kırdı. Ancak, büyürken cari açık, daralırken bütçe açığı şeklindeki yapısal sorunu korumuştur.

Tarihin bu günkü sürecinde, zenginlik doğruya doğru kayarken, Türkiye'nin bu eksen üzerinde yer alması kaçınılmaz. Yüzyıllara dayanan birikimi de dikkate alınarak, ülkemizin lojistik ve iş merkezi olmasına ilaveten, etrafındaki zenginlik için bir yaşam alanı oluşturması mümkündür.

Çatışmacı coğrafya dışında kalma mecburiyetinin ne derece yüksek olduğunu vurgulamaya bile gerek yok. Ayrıca, refaha giden her türlü gelişimin temel alt yapısının da hukuk ve hukukun üstünlüğünün olduğunu unutmamak gerekir.

Potansiyel olarak önemli bir kısmını harcamış olsak da Türkiye yeni dönem zenginleşmesinden pay alma imkan ve gücüne sahiptir. Yapılması gereken, hukuk başta olmak üzere evrensel değerleri içeren yapısal reformlardır.

EKLER

- 1) Sendikacılık Akademisi Ders Programı
- 2) Sınav Soruları

EK-1

Sendikacılık Akademisi Ders Programı

Sıra No	Unvan / Eğitici Adı	Kadrosunun Bulunduğu Birim	İç Hat Numarası	Eğitim Programında Anlatacağı Ana Konu Başlığı	İş Yüğü (Saat)
1	Prof. Dr. Yusuf Alper	İ.İ.B.F. Çal. Eko. Ve End. İliş.	41104	Çalışanların Sosyal Güvenlik Hakları	9
2	Prof. Dr. Aysen Tokol	İ.İ.B.F. Çal. Eko. Ve End. İliş.	41133	Türkiye'de Sendikacılık Hareketi	9
3	Prof. Dr. Aysen Tokol	İ.İ.B.F. Çal. Eko. Ve End. İliş.	41133	Sendikal Harekette Yeni Eğilimler	6
4	Prof. Dr. Tahir Baştaymaz	İ.İ.B.F. Çal. Eko. Ve End. İliş.	41137	Ekonomik Sistemler ve Sendikacılık	9
5	Prof. Dr. Tahir Baştaymaz	İ.İ.B.F. Çal. Eko. Ve End. İliş.	41137	Yeni Dünya Düzeninde Sosyal Politika	6
6	Prof. Dr. Serpil Aytaç	İ.İ.B.F. Çal. Eko. Ve End. İliş.	41131	Toplu Pazarlık Psikolojisi	6
7	Prof. Dr. Aşkın Keser	İ.İ.B.F. Çal. Eko. Ve End. İliş.	41121	Sendikal Bağlılık	6
8	Prof. Dr. Pir Ali Kaya	İ.İ.B.F. Çal. Eko. Ve End. İliş.	41142	Bireysel İş Hukuku	9
9	Prof. Dr. Pir Ali Kaya	İ.İ.B.F. Çal. Eko. Ve End. İliş.	41142	Toplu İş Hukuku	9
10	Prof. Dr. İlknur Kılıç	İ.İ.B.F. Çal. Eko. Ve End. İliş.	41132	İşçi Sağlığı ve Güvenliği Hukuku	9
11	Prof. Dr. Aşkın Keser	İ.İ.B.F. Çal. Eko. Ve End. İliş.	41132	Post-Endüstriyel Örgütlenme Sistemleri	6
12	Yrd. Doç. Dr. Şenol Baştürk	İ.İ.B.F. Çal. Eko. Ve End. İliş.	41139	Türkiye'nin Demografik Yapısı	6
13	Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran	İ.İ.B.F. Çal. Eko. Ve End. İliş.	41128	Örgüt Kültürü	6
14	Yrd. Doç. Dr. Selver Yıldız	İ.İ.B.F. Çal. Eko. Ve End. İliş.	41114	İletişim	3
15	Öğr. Gör. Dr. Aysu Serdar	İ.İ.B.F. Çal. Eko. Ve End. İliş.	41129	Çalışma Ekonomisinin Özel Konuları	6
16	Öğr. Gör. Dr. Aysu Serdar	İ.İ.B.F. Çal. Eko. Ve End. İliş.	41139	Sendikaların Ekonomik Analizi	6
17	Prof. Dr. Ali Yaşar Sarıbay	İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi	41115	Türk Siyasal Hayatı ve Demokrasi	6
18	Prof. Dr. İsmail Tatloğlu	Bahçeşehir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi		Türk Ekonomisinin Bugünü ve Yarını	6
19	Yrd. Doç. Dr. Kamil Ahmet Sevimli	Hukuk Fakültesi	63205	Temel Hukuk ve Hukuk Normları Hiyerarşisi	6
20	Yrd. Doç. Dr. Sezgin Kaya	İ.İ.B.F. Uluslararası İlişkiler Bölümü	41181	Küresel Siyaset ve Dış Politika	6
21	Yrd. Doç. Dr. Mert Gökırmak	İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi	41117	Propaganda Teknikleri	6
22		TÜRK-İŞ			3

EK-2

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ – TÜRK-İŞ SENDİKACILIK AKADEMİSİ-2015-BURSA

SORULAR

1. Ders: Çalışanların Sosyal Güvenlik Hakları

Prof. Dr. Yusuf Alper

1) Sosyal güvenlik reformunda hangi düzenlemeler yeni sistemde emekli aylıklarının düşmesine neden olacaktır? Reformun işçi olarak çalışanların sosyal güvenlik haklarını olumsuz etkileyen düzenlemelerini belirtiniz?

2) İş kazası ve meslek hastalığı meydana geldiği zaman kazaya uğrayan kişinin hakları nelerdir? Veya, 5510 sayılı Kanun iş kazası meydana gelmesi halinde hangi hakları sağlamaktadır?

2. Ders: Sendikal Harekette Yeni Eğilimler-Türkiye'de Sendikacılık Hareketi

Prof. Dr. Aysen Tokol

1) Sizce 1980 sonrası sendikaları etkileyen önemli gelişmeler neler olmuştur? Kısaca belirtiniz.

2) Sizce Türk sendikalarının temel özellikleri nelerdir? 10 madde halinde belirtiniz.

3. Ders: Yeni Dünya Düzeninde Sosyal Politika- Ekonomik Sistemler ve Sendikacılık

Prof. Dr. Tahir Baştaymaz

1) 1980 sonrasında dünyaya yayılan NEO-LİBERAL anlayışın dayandığı temel özellikleri kısaca anlatınız.

2) Yeni Dünya Düzeni olarak adlandırılan NEO- LİBERALİZMİN çalışanlar ve sendikaları üzerindeki etkilerini kısaca anlatınız.

3) Sosyal muhalefet hareketleri kapitalizmi hangi noktalarda eleştirmiştir

4) Sosyal Devletin oluşumunda devlet müdahalelerinin aşamaları kısaca anlatınız

4. Ders: Toplu Pazarlık Psikolojisi

Prof. Dr. Serpil Aytaç

Bireysel tutum ne olursa olsun, toplumsal etki sonucu çoğunluğun normlarına, ilkelerine ve kararlarına uygun davranışlar geliştirebiliriz. Böylece uymacı bir kişilik sergileriz. Çoğunluğun davranışına benzer davranışlar sergilememizin altında yatan nedenleri, uyma davranışı türlerini dikkate alarak kısaca açıklayınız.

Toplu pazarlık sürecinde, Sendika görüşmecileri, bir taraftan üyelerin hak ve taleplerini en yüksek düzeyde elde etmek için karşı tarafla müzakere ederken, bir taraftan da makul olan teklifleri işçi sendikası üyelerine kabul ettirmeye çalışmaktadırlar. Toplu görüşmeler esnasında, tarafların gerek birtakım isteklerini birbirlerine kabul ettirmeleri aşamasında gerekse tutum ve davranışların biçimlendirilmesi aşamasında "iki taraflı davranışlar bütünü" olarak adlandırılan ilişki kalıpları görülmektedir. Bu kalıpların neler olduğunu belirtip iki tanesini açıklayınız?

5. Ders: Türk Siyasal Hayatı ve Demokrasi

Prof. Dr. Ali Yaşar Sarıbay

- 1) Türk siyasal hayatının sizce en önemli meselesi nedir?
- 2) Türkiye'de demokrasinin en önemli sorunu sizce nedir?

6. Ders: Çalışma Psikolojisi- Sendikal Bağlılık

Prof. Dr. Aşkın Keser

- 1) Bir davranışın, mobbing kapsamında değerlendirilebilmesi için gerekli şartları yazarak mobbingin düzeylerini açıklayınız. Beş tane mobbing örneği yazınız?
- 2) Sendikal bağlılığı etkileyen unsurları sıralayarak kısaca açıklayınız?

7. Ders: Toplu İş Hukuku- Bireysel İş Hukuku

Prof. Dr. Pir Ali Kaya

Sendika üyesinin (sendika özgürlüğünün) güvencesini açıklayınız? Sendika üyesinin güvencesi ile iş güvencesi arasındaki ilişkiyi açıklayınız?

Toplu iş sözleşmesi nedir? Türlerini belirtiniz. İşletme toplu iş sözleşmesini açıklayınız?

8. Ders: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku

Prof. Dr. İlknur Kılış

6331 Sayılı İSG Kanununa göre

- 1) İşverenlerin yükümlülüklerini belirtiniz?
- 2) İşçinin haklarını belirtiniz?

9. Ders: Türk Ekonomisinin Bugünü ve Yarını

Prof. Dr. İsmail Tatlıoğlu

Dünya Ekonomisindeki gelişmeleri de dikkate alarak Ötümüzdeki dönemde Türkiye'nin ekonomik büyümesi ile ilgili beklentiler nelerdir? Görüşlerinizi açıklayınız?

10. Ders: İletişim

Yard. Doç. Dr. Selver Yıldız Bağdoğan

- 1) İletişim süreci içinde yer alan beş unsurun ismini yazıp, her birini kısaca açıklayınız?
- 2) Etkili dinlemeyi engelleyen beş etkeni yazınız?

11. Ders: Örgüt Kültürü- Küreselleşme ve Sosyal Değişimler

Yard. Doç. Dr. Memet Zencirkıran

1) Küreselleşme sürecinde, özellikle son kırk yılda, dünyada sosyal alanlarda ve çalışma hayatında yaşanan değişimleri, ortaya çıkan sorunları ana hatlarıyla anlatınız?

2) Bir örgüt kültüründe önem kazanan bazı unsurlar vardır. Bu unsurlardan liderliğin örgütler açısından önemini, liderlik çeşitlerini, liderliğin örgütlerin başarısı ya da başarısızlığında oynadığı rolü anlatınız. Bunun yanında örgütlerde yaşanan değişimlerin nedenlerini anlatınız. Liderler örgütlerin değişmesinde nasıl bir rol oynar tartışınız?

12. Ders: Türkiye'nin Demografik Yapısı

Yard. Doç. Dr. Şenol Baştürk

1) Türkiye'de genç nüfus oranının yüksek olmasının sağladığı potansiyel avantajlar nelerdir? Kısaca açıklayınız.

2) Nüfusun yaşlanması sorunu sosyal güvenlik politikalarını nasıl etkileyebilir? Kısaca açıklayınız.

13. Ders: Çalışma Ekonomisinin Özel Konuları- Sendikaların Ekonomik Analizi

Öğr. Gör. Dr. Aysu Serdar

1) Sendikaların, emek piyasasına etkilerini açıklayınız?

2) Sendikaların arz ve talebinin etkileyen unsurları belirterek açıklayınız?

14. Ders: Küresel Siyaset ve Dış Politika

Yard. Doç. Dr. Sezgin KAYA

1) Ulus devletlerin dış politikadaki rolünü tartışınız?

2) Türk dış politikasının temel ilkeleri hakkında bilgi veriniz?

15. Ders: Temel Hukuk ve Hukuk Normları Hiyerarşisi

Yard. Doç. Dr. K. Ahmet Sevimli

1) Normlar hiyerarşisi ne demektir? Türk Hukukundaki yazılı hukuk kuralları bakımından normlar hiyerarşisi nasıldır?

2) Bir hukuki terim olarak "sorumluluk" ne anlama gelir? Açıklayınız.

