

KAMU'DA SOSYAL POLİTİKA

Yıl/Year: 3 • Sayı/No:11 • 2009 / 4

ISSN:1306-8334

Grevli - Toplu Sözleşmeli Kamu Sendikacılığı ve Çalışma Hayatı



Memur-Sen Adına Sahibi
Ahmet Gündoğdu

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü ve Editör
Halit Ortaköy

Genel Yayın Yönetmeni
Mustafa Güçlü

Yayın Kurulu
Mahmut Kaçar
Ahmet Yıldız
Yusuf Yazgan
Hacı Bayram Tonbul
Ahmet Kaytan

Danışma Kurulu
Prof. Dr. Naci Bostancı (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali Seyyar (Sakarya Üniversitesi)
Doç. Dr. Mustafa Şentop (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Yasin Aktay (Selçuk Üniversitesi)
Prof. Dr. Kadir Arıcı (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer Çaha (Fatih Üniversitesi)
Prof. Dr. Mümtaz'er Türköne (Gazi Üniversitesi)
Doç. Dr. Oya Akgönenç (Ufuk Üniversitesi)
Yrd. Doç. Dr. Cengiz Anık (Gazi Üniversitesi)
Yrd. Doç. Dr. Veysi Erken
Yrd. Doç. Dr. Erdinç Yazıcı (Gazi Üniversitesi)
Alaettin Şahin
Şahin Ali Şen

Bilimsel makaleler ile ilgili
tüm soru ve yazışmalarınız için; Mustafa Güçlü
m.guclu@memursen.org.tr

Yayın İdare Merkezi:
Memur-Sen
GMK Bulvarı Özveren Sokak No:9/4
Demirtepe/Ankara
Tel: (0312) 230 09 72-73 - 230 48 98
Bürocell: (0533) 657 97 03-04
Faks: (0312) 230 39 89
www.memursen.org.tr

Grafik Tasarım&Baskı
Hermes Ofset Ltd. Şti.
Kazım Karabekir Cad. Murat Çarşısı
39/16 İskitler / Ankara
Tel: 0312 341 01 97 - 384 34 32

Yayın Türü:
Yaygın - Süreli

Basım Tarihi:
26 Aralık 2009
5000 adet

Ücretsiz Dağıtılır.

EDİTÖRDEN

Halit ORTAKÖY

Genel Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Sekreteri

ÇÖZÜME PAYDAŞ OLMAK

Sendikal örgütlenmemizi gerçekleştirmeye başladığımız doksanlı yıllarda yüklendiğimiz, "kamu sendikacılığına dair yeni ve güçlü bir algı oluşturmak" misyonunu, siyaset ve bürokrasi menşei her türlü engele rağmen bugün de devam ettiriyoruz. "Hak" kın verilen değil çetin mücadeleler sonunda "alınan" bir değer olduğu bilincini de barındıran bu misyonumuzla, kamu çalışanları adına elde ettiğimiz "hak"ları korumak ve geliştirmek adına yapılması gerekenlerle birlikte insanımızın ve içinde yaşadığımız toplumun sorunlarına, taleplerine ve beklentilerine de, "önce insan" vizyonuyla hassasiyet göstermekteki öncülüğümüzü sürdürmenin çabası içinde olduk.

Kurumsal kimliğimiz haline gelen bu öncülüğümüzün ve sosyal sorumluluğumuzun gereği, bir önceki sayısında "Dünya'da ve Türkiye'de Kamu Sendikacılığı" konusunu işlediğimiz "Sosyal Politika" dergimizin bu sayısını, "Çalışma Hayatımız, Toplu Sözleşme ve Grev Hakkımız" konusunu inceleme ve tartışma zemini olarak kullanmayı uygun bulduk.

"Sabır, şükür, kanaat, hoşgörü," gibi inanç ve medeniyetimizin kök kavramlarının, özleriyle örtüşmez anlam kaymalarına tabi tutularak insanımız ve toplumumuz tarafından, haksızlıklar karşısında duyarsızlığın, dayatma karşısında sessiz kalmanın, zorbalık karşısında sorgusuz-sualsiz itaat, hukuk dışı ve karanlık emeller karşısında boyun eğmenin makul gerekçesi ve haklı dayanağı olarak görülmeye başlanması oldukça düşündürücüdür.

Halbuki, asırlar boyu taşıdığımız/taşıyacağımız değerler manzumesinin prensipleri; sürekli daha iyiyi, daha doğruyu arayıp bulma gayretini, tüm olumsuzluklara karşı gücü yettiğince mücadele etmeyi ve direnç göstermeyi, yanlışlı düzeltmek için de katkıda bulunmayı öğütlüyor; kayıtsızlığı, duyarsızlığı, sorumsuzluğu yeriyor; hak arama cehdini, insanı ve insanlık haysiyetini korumayı da teşvik ediyor ve övüyor.

Bu prensipleri özellikle çalışma hayatı olmak üzere hayatın her alanına yansıtmayı ilke edinenler olarak, ülkemizin gerek siyasal gerekse sosyo-ekonomik bakımdan içinde bulunduğu bu tarihi değişim sürecinde çözüme dair sorumluluklarımızın ne denli önem taşıdığını bir kez daha hatırlamak zorundayız. Bu hatırlama, "Sorunun parçası olmak" mağduriyeti yerine, "Çözümün paydaşı olmak" mağduriyetini yaşamamıza da vesile olacaktır.

Bu çerçevede, sendikal örgütlenmenin vazgeçilmez unsurları ve kamu çalışanlarının en temel hakkı olan "Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı" nı dosya konusu yaptığımız dergimizin bu sayısında, çözüme paydaş olma iradeleriyle fikirlerini, düşüncelerini, eleştirilerini ve araştırmalarını bizimle paylaşanlara teşekkürlerimi sunuyorum.

3

Ahmet GÜNDOĞDU - Varım ve Buradayım

7

Prof. Dr. Naci BOSTANCI - “Çalışmak” Üzerine Birkaç Söz

12

Yrd. Doç. Dr. Ali Osman SARI - ILO Normları Karşısında Kamu Görevlilerinin Toplu Sözleşme ve Grev Hakları

18

Gülay ASLANTEPE - Türkiye’de Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı ve ILO Sözleşmeleri

21

Emin ŞENVER - AB Üyesi Ülkelerde Kamu Çalışanlarının Örgütlenme ve Grev Hakkı

32

Araş. Gör. Okan Güray BÜLBÜL - Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı

37

Yrd. Doç. Dr. Cemil RAKICI - Ücretler Üzerindeki Vergi Yükünü Arttıran Bazı Nedenler

42

Prof. Dr. Ali SEYYAR - Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat

53

Araş. Gör. Burçin YILMAZ ESER - Sendikacılıkta Yaşanan Değişim ve Yeni Yönelimler

60

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN - Türkiye’de İşgücü Piyasasının Dinamikleri ve Mesleki Eğitim Sorunu

67

Araş. Gör. Volkan IŞIK - Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları

VARIM VE BURADAYIM

İnsanların sahip oldukları kültür; potansiyellerinin farkına varmalarında ve kendi seçenekleri içinde özgürce seçimler yapabilmelerinde en belirleyici unsurdur, yaşadıkları dünyayı anlamlandırmalarında, orada egemen olan güç-iktidar ilişkilerinin sınırlarını görmelerinde en etkili araçtır; bütün hak arama mücadelelerinde olduğu gibi, sendikal mücadelenin uzun menzilli yürüyüşünün de en büyük kozudur; böylesi yürüyüşlere katılan bireylere “ Buradayım!” dedirten en büyük inşacıdır.

Buradayım (bu yerdeyim), bir sınır durumudur: kendi sınırlarının farkında olma halinin dışı vurumdur, bir bilinçlenme içeriğinin, bilinçlenme gereksinimi ile kesiştiği yerdur; aynı zamanda bir başkasına seslenmedir, hazır olmayı dile getirir; başlangıç olma anlamı taşır. Ve zaman içinde ön görülmüş bir hedefe (ora’ya) doğru ilerlemeyi muhtevasında taşır.

Buradayım, geçmişten geleceğe doğru akışın şimdide odaklaşan sesidir. Başka bir deyişle üç ayrı bilinç boyutunun bu yoğun noktadaki kesişmesidir: Bilinçlenme yürüyüşü sırasında dönüp geriye bakma: Nereden geldim, ne kadar yol aldım? İleriye bakma: Nereye doğru gidiyorum? Ne kadar yolum kaldı? Ve şimdi: Ne yapıyorum, niçin yapıyorum?

Şimdi, insanın kendi yaşadığı deneyimlerden ve içinde yaşadığı toplumun ona aktardığı atalarının geçmişinden oluşur. Başka bir söyleyişle, her geçmiş başka bir geçmişin yaşanmışlıklarıyla örülüdür. Çünkü hayat, aralıksız bir yürüyüştür. Hayat için sürelerden, aşamalardan, dönemlerden söz ediliyor olsa bile, gerçekte hayat, bir noktadan başka bir noktaya kat edilen yollar, yıllar süren kesintisiz oluşumlardır. Ve bu kesintisiz akışın belli bir aşamasından sonra, yeni yönler, yeni hedefler belirlenir.

Aynı zamanda şimdi, daha önce gelişmiş ve doruğuna varmış olan bir insanlık evreninden başlar. Bu demektir ki insan için yeni bir şey icat etme gereksinimi duymadan, yalnızca içine yerleşip, bireysel gelişimine

başlayabileceği bir değer hep olmuştur. Bu yüzden insan her defasında bir kaplan gibi sıfırdan başlamak zorunda değildir, artı bir değerden başlar ve büyümesini de bu değer üzerine inşa eder; yaşadığı ve yaptığı şeylerde tüm insanlık geçmişinin kalıntılarını bulabilir. Bu anlamda geçmiş; mazide kalmış, soyut, gerçek dışı bir kavram değil, bugünü ayakta tutan canlı, etkin bir güçtür.

O halde insanlar, bugünü tanımlarken kullandığı kavramları, modelleri dünden ödünç aldı. Toplumsal hayatlarını düzenlerken, maddi kaynakların yeniden paylaşılmasını talep ederken, inancını - yaşama biçimini savunurken başvurduğu referanslar, yaslandığı temel değerler; hak talep ederken gösterdiği gerçekler geçmişte saklıdır. Ve elbette sendikal mücadelenin geleceği de geçmişinden bağımsız düşünülemez. Sendikal mücadeleye inanmış biri “Buradayım! diyorsa öncü mücadelelerden bağımsız söz söylemesi mümkün değildir.

Avrupa’da ekonomik alanda güçlenen, devrimci bir sınıf olarak tarih sahnesine çıkan burjuvazi sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan işçi sınıfının ve köylülerin desteğini de yanına alarak ekonomik temelleri sarsılmaya başlayan aristokrasinin egemenliğine son vermeyi bilmiştir. Burjuvazi, en güçlü aktör olarak yeni düzende egemenliği tekeline aldıktan sonra, ilk işi tamamı mülksüz olan işçileri ve kadınları temel haklardan- seçme ve seçilme hakkı başta olmak üzere- yoksun bırakmak olmuştur. Bu durumda işçiler için devletten ve sermayeden bağımsız bir sınıf olarak birleşip örgütlenerek sendikal mücadeleye girişmekten başka bir yol kalmamıştır. Böylelikle emek- sermaye arasında kesintisiz bir şekilde sürecek ekonomik, toplumsal ve ideolojik mücadele başlatılmış oldu. İçinde çok kanlı bir şekilde bastırılan ayaklanmaların da yer aldığı mücadeleler sonucunda çalışma hayatının düzenlenmesiyle ilgili birçok kazanım elde edilmiş, seçme ve seçilme hakkının tüm yurttaşlar için güvence altına alınması

sağlanmışır. Ve elbette bu mücadelenin sonuçları Avrupa ile sınırlı kalmamış, tüm insanlık için yeni bir başlangıç olmuştur.

Bize gelince, Cumhuriyetin başlangıç yıllarında Batılı kurumları ve normları benimsemiş, egemenliğin temel dayanağını oluşturmuş bir millet ve bu milletle bütünleşmiş bir siyasal yapının amaçlandığını söylemek mümkün. Ancak daha sonra hâkim olan tek parti döneminde(1923-1950) böyle bir anlayış hiçbir zaman hayata geçirilmemiştir. Tek parti oligarşisinin gözünde halk, topluca eğitilerek dönüştürülmesi gereken bir yığından ibarettir, bu mantık uyarınca dönüştürme işlemleri çok partili hayata geçinceye kadar aralıksız sürdürüldü. Bu diktacı yapı, eylemlerini hukuka, temel insan haklarına uygun olup olmamasına bakmaksızın, yaptıkları her şeyi meşru kabul etti; meşruyetlerinin dayanağı-kaynağı olarak da ya kendilerini ya da işaret ettikleri hedefleri dayattı.

Böylesi bir iktidar paylaşımında her türlü siyasal düşünce, siyasal örgütlerin, derneklerin yasaklanması, muhalif medyanın susturulması zor olmadı. Sivil toplum oluşumlarına takılan bu zorba tutum, bireyi yalnız, korumasız, yalın kimliğiyle; güçlü, donanımlı, ceberut bir devletle karşı karşıya bırakmıştır. Tek parti zihniyetinin yaptıkları sadece bununla da kalmamıştır. Osmanlı İmparatorluğunun yüzyıllık modernleşme çabasının sonucu ortaya çıkan birey ve devlet arasındaki aracı kurumları da ortadan kaldırmıştır. Özellikle her türlü siyasal parti, dernek ve muhalif medyanın yasaklanması toplumla devlet arasındaki bağları yok etmiştir. Böyle olunca devletin ve toplumun amaçlarında ayrışma kaçınılmaz sonuç olarak ortaya çıkmıştır: Bir yanda asker, bürokrat ve devletçi, öte yanda da seçilmiş siyasetçilerden oluşan ve gücünü toplumdaki almış olan siyasal elit biçiminde ikili blok ortaya çıkmıştır. Bu bölünme aynı zamanda referans ve söylemlerin de ayrışması demektir.

İkinci dünya savaşının demokratik rejimler lehine sonuçlanmış olmasıyla Türkiye'nin referanslarında da bir dönüşüm kaçınılmaz olmuştur. Türkiye'de hakim durumda bulunan devletçi anlayışın tersine, sivil topluma dayanarak oluşturulan bireyci bir anlayış, dünyayla eş zamanlı olarak, yükselen bir değer(paradigma) haline gelmiştir. Ancak vesayetçi bürokrasi, dünyadaki ve Türkiye'deki gelişmeler karşısında boş durmadı: Merkezîyetçi bir ekonomi, yönlendirici akıl, militan bir laiklik, homojenlik içeren bir cumhuriyet ve bütün bunların simgesi olarak da "Kemalizm" diye bir ideo-

loji üretti. Ve bu ürettikleri ideoloji, Batılı değerlerden ayrı bir öz taşıyormuş gibi topluma dayatıldı. Hatta "Kemalizm" vesayetçi bürokratların elinde; her türlü gelişmenin, özgürleşmenin, demokrasinin, insanlığın evrensel gelişim sürecinin nihai noktasıymış gibi gösterildi. Bunlar da yetmedi, her on yılda bir askeri darbe yapıldı. İnsanlar, en ağır işkencelere maruz bırakıldı, idam edildi, maddi- manevi sermayelerine el konuldu, makamlarından uzaklaştırıldı. Yetinmediler, geliştirdikleri ve uygulamaya soktukları plan ve programlarla çocukları- ailelerin iradelerine rağmen- darbeci zihniyeti içselleştirmeye zorladılar.

Her şeyi bir mühendislik olayı gibi gören bu vesayetçi bürokrasinin statükocu anlayışının aksine, dünyadaki gelişmeleri doğru okuyan, kimi aydınlar ve sivil toplum kuruluşları, liberalizm ve özgürlük gibi kavramların savunucusu haline geldi; bürokratların bazıları da siyasal iktidara, dolayısıyla siyasal partilere bağlanmaya başladı; AB yolunda gerçekleşen reformların bir sonucu olarak da sosyal katılım da sistemin önemli belirleyicilerinden biri oldu. Bu gelişmelerin sonunda "toplumsal katılım"ı sisteme taşıyan sivil toplum örgütleri, doğal olarak daha da güçlenmiş, ön plana çıkmıştır.

Ancak tüm dünyada yaşanan politik ve ekonomik yönelimler karşısında sendikaların içine düştüğü durum, kaybettikleri mevziler, konuyla ilgilenen herkesin malumudur. Bu durumun, filizlenmeye başlayan kamu sendikacılığı için de riskler taşıdığı çok açık. Çünkü hem büyük şirketlerin hem de şirket gibi hareket eden devlet yapılanmasının elinde "işsizlik" gibi güçlü bir silah var; işsizlik bütün dünyada "yedek işçi-memur ordusu"nu elinin altında, hazırda tutmaktadır. Dolayısıyla emeğini ücret karşılığı satanlardan çok emeğini satmaya çalışanların mevcut olduğu bir dünyadayız. Mevcut yapıya ilaveten ideoloji- etnik kimlik gibi mücadele ve çatışma alanlarının yaygınlık kazanması, emek-hak ve özgürlük arayışında, çalışanların iç ve dış dünyalarında bölünme ve yabancılaşmaya yol açtığı söylenebilir.

Her şeye rağmen mevcut şemaya direnen örgütlü insan tipi de ortaya çıktı. Bu insan tipi, insanı insan olmaktan alıkoyan, onu bir sayı-sistemin sıradan bir bileşeni düzeyine indirgemeye çalışan, onu varoluşunun anlamından yoksun bırakmaya çalışan güçlere karşı koyma iradesinin bir sonucudur. Aslında bu yeni insan tipi yeni bir toplumsal öznenin ilanıdır. Bir yerde başkaldırı, direniş varsa orada bir özne vardır. Özne,

kendi var oluşunu, kendi gerçekliğini, kendi seçimlerini hiçbir zorba güce bırakmamasıyla diğer insanlardan ayrılır. Düşünürün “Gündelik hayatı belirleyen genel geçer yasalar onun için belirleyici olamaz. Sıradan bir hayatın güçlü akıntılara karşı durmasını bilir. Bu karşı koyma bilinci, derin bir haklar ve ödevlerde, ahlaklılık düzeyinde gerçekleşir.”¹ diyerek özetlediği yeni insan, birey olarak özneye, aynı zamanda da sendikali olmaya giden yolun başlangıcını işaret etmektedir.

Ancak toplumsal özne olmak öyle kolay elde edilebilecek bir duruş değildir. Çünkü ülkemizdeki siyasal kültürün oluşmasında ve kurumsallaşmasında tek parti zihniyetinin baskıcı, taraflı tutumu; son elli yılda nerdeyse her on yılda bir tekrarlanan darbelerin yaşattığı travmalar, öncesi ve sonrasıyla darbe iklimi, kendini devletin sahibi gören derin yapılanmanın keyfince iktidar ve itibar dağıtması; fişlemeler, yargısız işten el çektirmeler ve infazlar... Sonuç olarak insanlar, örgütlenme açısından, sahip oldukları erdemlerin en önemlilerinden biri olan “güven” duygusunu yitirmeye zorlandılar.

Güven, sivil toplumun kurucu temeli, mayasıdır. “Kendilerini güvensiz hisseden, geleceğin getirebileceklerine sakınarak bakan ve emniyetlerinden endişe eden insanlar, kolektif eylemin gerektirdiği riskleri göze alacak kadar özgür değillerdir. Bu insanlar birlikte yaşamının alternatif yollarını hayal edecek cüretten ve zamandan yoksundurlar ve kimseyle paylaşamayacakları işlerle o kadar meşguldürler ki, bırakın ortaklaşa girişilebilecek türden işlere enerji ayırmayı, bunlar hakkında düşünmezler bile.”²

Bunun yanında toplumun büyük bir kesimi devlet merkezli düşünmeye devam ediyor. Çünkü devlet, hala temel ayrışmaların belirleyicisi olma konumunu sürdürüyor. Böyle olunca da insanlar arasındaki ilişkiyi sosyo-ekonomik faktörlerden çok devletle kurulan ilişkiler belirleyebilmektedir. Bu durum sendikal açıdan en büyük handikaplardan biri olmaya devam etmektedir. Çünkü bu yapı siyasal sistem içinde despotik ve totaliter baskın değerler” de üretmeye devam edecektir. Sendikacılık adına karşılaştığımız en büyük engellerden biri de Osmanlı'nın sön dönemlerinde başlamak üzere etkisini üzerimizde hala sürdüren Fransız etkisiyle geliştirilen egemenlik paylaşımının birbirini yok etmeye dönük sınıflar üzerinden yürütülmesidir.

Örgütlü mücadele açısından gerek dünyadaki gerekse ülkemizdeki gelişmeleri dikkate aldığımızda en

temel yasanın sendikalardan yana olduğunu söyleyebiliriz: “ Haksızlığa uğrayanların koalisyonu kendiliğinden oluşur.” Tarihin her döneminde bu böyle olmuştur. Eşitliği, özgürlüğü ve hakça paylaşımı ortadan kaldıran güçler karşılarında hep birilerini bulmuşlardır. Bu karşı koyma biçimi, günümüze ve demokratik yönetim biçimine yaklaştıkça daha örgütlü bir güce dönüşmektedir. Ve böylesi örgütlü devletlerde toplumsal düzenin bozulması son derece zordur. Çünkü sınırsız sayıda ekonomik, siyasal, ahlaki örgütlenmeler bir ideal uğruna sürekli çalışırken toplumsal düzeni bozacak eylemlere- buna her türlü cuntacılık da dâhil- izin vermezler.

Bizim gibi ülkelerde sendikacılar için en vazgeçilmez ilke birleştirici bir demokrasi olmalıdır. ‘Eşitlikçi sosyal birlik’ ideali üzerine inşa edilen birleştirici demokrasi, katılım ve ortak yarar ilkeleri, müzakereci siyaset temeline dayanır. Ortak yararın belirlenmesi sürecine sivil toplum ve piyasanın dâhil edilmesi, iktidarın meşruluğunun kolektiflikle sağlandığı bir yönetim biçimi öngörür. Bu yolla, toplumsal, siyasal ve ekonomik iktidarı “merkezi devletten” olarak gönüllü gruplar arasında dağıtır. Bu anlayış bizi “Fransız toplumsal yapısının temelini oluşturan sınıf temelinin etkisiyle ikincil grupların (sivil toplum içindeki yapıları) “birbirlerinin boğazlarına yapışan” topluluklar haline”³ dönüşmekten, dolayısıyla örneklerini daha önce yaşadığımız, darbe gerekçesi olan çatışma kültürünün insanı yok etmeye ayarlanmış örgütlü mücadele biçiminden koruyacaktır.

Elbette birleştirici demokrasi ideali yetmeyecektir. Sendikalar öne sürdükleri görüşlerin gücünü, gerçekliğini, çözüm üretme yeteneğini yaşanan hayatın içinde, yani pratikte kanıtlamalıdır. Ayağa kalkıp: “İnsanlık tarihinden aldığımız mirasla, ellerimizi bir birimize uzattık ve birlikte ne kadar güçlü olduğumuzu gördük. Biz yaptık, biz gerçekleştirdik, yok sayıldığımız, üç beş bürokratin insafına terk edildiğimiz günlerin sonunu biz getirdik, ilk defa kendi tercihlerimizi yaşıyoruz; her şey bizim irademiz, bizim meziyetlerimiz, bizim emeğimizle gerçekleşti. Biz aynı zamanda “büyük ve özgür okul olduk.” diyebilmelidirler. Bunun için de sendikalar, mücadelelerine bir “vatan” boyutu katmalıdır. Ancak vatan sadece bir toprak parçası olmamalıdır. Vatan: Toplumun birlikte sahip olduğu geçmiş, şimdi ve gelecektir. Böyle bir tutum sendikal mücadeleyi kısır döngüden de kurtarır. Bu da “buradayım” diyebilen “özne”lerle mümkün olacaktır.

Sendikalar, aranılmasına bile gerek duyulmadan, insanların ayağına giderek onlara ortak sorunlarda birlikte hareket etme, dayanışma, hukuki yardım gibi seçenekler sunmalıdır. Geleneksel bağların zayıfladığı bir yerde, sahici dostluklar sunabilmelidir. Ve bu çabaların bir sonucu olarak ortaya çıkacak birliktelik, ayrı ayrı bireylerin yerini aldığı anda, insanlar, söyledikleri dinlenen, karşı konulması zor bir güç olabildiklerinin farkına varacaklardır. Böylelikle varoluşlarının öznel konumuna yerleştiklerinde, küstah egemenlik biçimlerinin, adaletsiz paylaşımların önüne geçilebilirler.

Ancak geleneksel vesayetçi egemenlik biçimi, öylesine bir toplumsal kabul görmüş ki insanların önemli bir kısmına bu rejim, bu paylaşım doğal, aynı zamanda da metafizik değer olarak kabul görebilmektedir. Bunun sonucu olarak eleştirel akıl - yaşanan her türlü hukuksuzluğa rağmen- işlemez hale gelebilmektedir. Bu haksız yapının içselleştirildiği ve gizlendiği yerden açığa çıkarılması ve ortadan kaldırılması sendikaların faaliyetleri arasında önemli bir hedef olarak durmaktadır.

Her türlü olumsuzluklara rağmen “ insanlar, hiçbir zaman haklı direnişlere sağır kalamazlar” yasası kayıtsızlık ya da geliştirilen zorbaca egemenlikler yüzünden uzun süre işlememiş olabilir. Böylesi durumlarda sendikalara düşen görev, ihmalin ya da zorbalığın etkilerini silebilecek oranında çaba sarf etmelidirler.

Sonuç olarak, hayatın bütün alanlarını kendi mülkü gören paranın, gücün, iktidarın ve itibarın, rüyaların, arzuların, doyumsuz efendisini yerinden etmenin en güçlü aracının hâlâ sendikal mücadele olduğunu; insanların karşı koyma ve yenme becerisini belirleyen şeyin, örgütlü üyelerin kendilerini “buradayım” diyebilen özneler olarak yetiştirmeleriyle mümkün olabileceğini düşünüyorum. Ve unutmayalım:

Ne zaman genç bir kuşak canla başla uğraş verirse dünya değişir.

DİPNOTLAR

1. bk. Touraine Alain (2007), Bugünün Dünyasını Anlamak İçin Yeni Bir Paradigma
2. bk. Gülgün SİVİL TOPLUM DERGİSİ OCAK - MART 2003
3. bk. Alexis de Tocqueville, çev. Taner Timur, İstanbul, 1962

Prof. Dr. Naci BOSTANCI
Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Dekanı

“ÇALIŞMAK” ÜZERİNE BİRKAÇ SÖZ



“Çalışma” kavramı, ekonomiden felsefeye, tarihten hukuka kadar birçok disiplinin ilgi gösterdiği bir anlamlar dizgesine ve pratiğine sahiptir. Kavramın bu kadar yoğun bir ilgiyi hak etmesi şaşırtıcı değildir; çünkü bireysel ilişkilerden tutun toplumsal ilişkilere kadar her yerde çalışmanın önemli bir karşılığı vardır. Gündelik hayat içinde yeni birisiyle tanıştığımızda ona dair ilk merak ettiğimiz husus, ne iş yaptığıdır. İşini öğrendiğimizde onun kimliği, dili, sosyal bağları hakkında da bir fikir sahibi olacağımızı düşünürüz ve bunda da ciddi bir haklılık payı vardır. Kişinin işi adeta onun toplumsal hiyerarşideki yerini tayin eder ve yeni ilişkiler kurulurken bu yere dair dikkat mühim bir arka plan olarak devreye girer. Ciddiye alınması gereken bir işi olduğunu düşündüğümüz kişiye karşı tavrımızla sıradan bir işi olduğunu öğrendiğimiz kişiye karşı tavrımız birbirinden farklılık arz eder. “İnsanlara eşit şekilde davranmak” ahlaki bir ilkedir fakat ahlak her zaman sorgusuz sualsiz hayatımızın içinde olsaydı elbette bu kadar çok ahlaktan bahsetmek lüzumunu duymazdık.

Evlenmek için bir kıza talip olan kişiye ebeveynlerin ilk sorusu ne iş yaptığıdır. Exupery'nin Küçük Prensinde “Güzel bir evden bahsedildiğinde yetişkinlerin aklına gelen ilk düşünce onun kaç para olduğudur.” şeklindeki eleştirel bakış, gündelik hayatın teorisinde az sayıda yandaş bulsa da, pratiğinde daha da az uygulayıcısının olduğu unutulmamalıdır. Ebeveynler de kızlarına talip olan damat adayının hangi çiçeği sevdiğini, kişiliğinin ilginç yanlarının neler olduğunu öğrenmeyi önlerindeki muhtemel uzun zamana bırakırken bu “çok gerçek hayatın kritik hususlarını” öncelikle öğrenmek isterler. Bir işi, toplumda bir yeri olan ve böylelikle saygınlığa kavuşmuş bir damat adayının bu türden nesnel kriterleri, özel dünyasının özelliklerinden çok daha ilgi çekici bulunur.

Exupery'nin insani ilişkiler bağlamında bu çok anlamlı ve derin vurgusu bir yana, işle kişilik ve o kişinin toplumdaki yeri arasındaki bağlar tarih kadar eskidir. Elbette bu ilişkide “çalışma” her zaman aynı türden bir anlam içinde mütalaa edilmemiştir.

İnsanoğlunun kabile dönemine ilişkin çözümlerinde, kadın ve erkek arasındaki biyolojik ayrılığa paralel olarak kesin hatlarla ayrılmış ve adeta doğallaştırılmış bir iş ayrılığının da toplumsal hiyerarşiye yerleştirildiğini görürüz. Erkek avla uğraşacak, buna karşılık kadın meyve ve kök toplayacaktır. Erkeğin işini, üretimini ve toplumdaki anlamını tayin eden kritik araç yay iken, kadın için bu sepettir. Kadını yaya dokunamadığı gibi, çünkü tabudur, erkek de sepete dokunamaz. İşin bu temel aracına farklı cinsin dokunması kutsal bir yasanın ihlali-dir. Amacın cinslerin toplumdaki yerini şaşmaz ve değişmez kurallarla tayin etmek olduğu ortadadır. Erkek savaşçı kimliğini, yiğitliğini, cesaretini avda göstermeli, kendisini böylelikle ispat etmelidir. Vahşi tabiat şartları içinde hayatını sürdürmek isteyen bir kabilenin güce, cesarete, savaşçılığa böylesine yüceltici anlamlar yüklemesi anlaşılabilir bir durumdur. Hayatta kalmak için kabile erkeklerinin bu niteliklerde rekabetçi bir şekilde davranmaları çok önemlidir. Bu vurgu bize işe atfedilen değerler, arkasına yerleştirilen ahlaki normlarla toplumsal ihtiyaçlar arasındaki bağı hatırlatır. Buna karşılık kadın yaptığı iş üzerinden erkeğe benzer bir onurlandırmayla karşılaşmaz.. İşinin risk içermemesi bu tür bir onurlandırmanın yokluğu için bir ölçüde açıklayıcı olabilir fakat bu yaklaşımın diğer yanında kadının toplum içindeki yeri vardır. Bu yer, adı konmasa da, düşük statülü bir çalışan konumudur.

Kabile hayatında insanların "iş"e bakışı, hayatı sürdürmek için gerekeni üretmekle sınırlıdır. Onun ötesinde "biriktirmek" için çalışmak, zenginlik edinmek bir amaç değildir. Hem üretim şartları buna izin

vermez hem de kabilenin kolektif kimliği kişiler arasında derin uçurumların şöyle ya da böyle oluşmasına imkân vermez. Avcılık ve toplayıcılık döneminde yaşayan insanların daha fazla avı ellerinde tutmaları, bunun üzerinden bir zenginlik edinmeleri düşünülemez. Esasen birçok kabilede avcıya kendi vurduğu avı tabu kabul edildiği için kişinin üretimini kendisini aşkın bir şekilde kabile için yapması adeta kutsal bir kurala dönüşmüştür. Kabilenin hayatini sürdürmesi için

o çok gerekli olan "dayanışma" duygusunu sağlayan önemli unsurlardan birisi, elbette bu tabudur. Herkes başkaları için avcılık yaptığında, üretim biçimi insanların arasında maddi ve moral sürekli güncellenen güçlü bağlar oluşturur.

P. Clastres, Amazon yerlileri üzerine yapmış olduğu çalışmada, batılı ilerlemeci tarih anlayışını nakzeden ilginç bir örnekten bahseder. Avcılık ve toplayıcılık ile uğraşan bir kabile tarımı öğrenir. Şüphesiz tarımsal üretim daha istikrarlı ve daha fazla zenginlik vaat eden bir üretim biçimidir. Ancak buna karşılık avcılık ve toplayıcılığa göre insanlardan çok daha fazla çalışma talep etmektedir. Bu kabile tarımsal aşamaya geçmiş, bir ölçüde üretim de yapmış, ancak bu hayat tarzının kendilerinden çok fazla çalışma talep ettiğini gördüklerinde yeniden

eski avcılık toplayıcılık hayatlarına dönmüşlerdir. Böylelikle ilerlemeci tarih anlayışına uymayan bir geri dönüş gerçekleştirmişlerdir.

Kabile hayatında erkek üyenin avcılığı aynı zamanda savaşçılığı ima eder. Avcılık üzerinden elde edilen şan ve şeref, muhtemel savaşların moral arka planını oluşturur. Av hem hayatı sürdürmek için gereklidir hem de başka kabilelerle yapılacak kaçınılmaz savaş-

Avcılık üzerinden elde edilen şan ve şeref, muhtemel savaşların moral arka planını oluşturur. Av hem hayatı sürdürmek için gereklidir hem de başka kabilelerle yapılacak kaçınılmaz savaflara bir hazırlık olarak değerlendirilir. İşin, toplumsal hayatın sürekliliği açısından kritik bir anlamla donatılması, günümüz dünyasında da kılık değiştirmiş bir şekilde karşımızdadır. Üretici güçler bunu kendi geçimleri ve zenginlikleri için yaparlarken, aynı zamanda güçlü ve rekabetçi üretimin uluslar arası arenada ülkelerine üstünlükler kazandıracağını düşünürler. Anlamların ölçeği değişmiştir ama temeldeki imarlığını sürdürmektedir.

lara bir hazırlık olarak değerlendirilir. İşin, toplumsal hayatın sürekliliği açısından kritik bir anlamla donatılması, günümüz dünyasında da kılık değiştirmiş bir şekilde karşımızdadır. Üretici güçler bunu kendi geçimleri ve zenginlikleri için yaparlarken, aynı zamanda güçlü ve rekabetçi üretimin uluslar arası arenada ülkelerine üstünlükler kazandıracığını düşünürler. Anlamaların ölçeği değişmiştir ama temeldeki imanın varlığını sürdürmektedir.

Yerleşik hayata, yani tarıma ve hayvancılığa geçildiğinde, yapılan işin insanların bu hayat karşısındaki tutumlarını, toplumsal ve politik örgütlenmelerini nasıl belirlediğini bir kere daha görürüz. Toprakla uğraşan kişi, artık sürekli ava çıkarak savaşıklık kabiliyetini her gün vahşi tabiatta tecrübe eden kişi değildir. Kılıç yerine orakla çalışan, üretiminde hayati risk bulunmayan,

bizatihi işi sebebiyle sürekli ölümle yüzleşmenin getirdiği bir cesareten ve gözü karalıktan yoksun tarım toplumunun insanı, daha barışçı niteliklere sahiptir. Başka toplumlar onların gözünde aynı ava ortak bu yüzden hasım potansiyeli taşıyan çevreler değil, tarım ve hayvancılığın hemen yanı başında yükselmeye başlayan "ticaret" nedeniyle, ticaret üzerinden birlikte zenginleşecekleri "yabancı" ortaklarıdır. Keza tarım toplumunun insanı, üretiminin biriktirmeye ve zenginleşmeye, böylelikle toplumsal

hiyerarşide daha yukarılara tırmanmaya imkân verici niteliği sebebiyle yüzünü daha fazla dünyaya dönmüş olan kişidir. Onun beklentisi sürekli ekonomik şartlarını iyileştirmek, daha iyi refah şartları yakalamak ve gelecek kuşaklara bunları aktarmaktır. Oysa avcılık toplayıcılık döneminin insanı için bugünle yarın arasında bir fark yoktur. Kendisi her ne yapıyorsa gelecek kuşaklar da aynısını yapmak ve aynı yöntemlerle ekmeceklerini kazanmak zorundadırlar. İyileştirilecek refah şartları da yoktur. Sadece zorlu tabiat şartlarında hayatta kalmak için kudrete, cesarete, hayatlarını riske ederek kazanabilecekleri "ekmeğe" ihtiyaçları vardır.

Avcılık toplayıcılık dönemindeki insanlarla tarım toplumuna ait insanların karşılaşmalarında, üretim

biçimlerinin belirlediği dünya tasavvurları nedeniyle çatışmanın yaşanması, bir egemenlik ilişkisinin kurulması büyük ihtimaldir. Burada barışçı, üretiminde cesarete ihtiyacı olmayan tarım insanı, gözü kara ve savaşçı avcılık toplayıcılık dönemindeki insan karşısında son derece dezavantajlıdır. Göçer bir şekilde yaşayan ve ekonomik üretimlerini hayvancılık üzerinden gerçekleştiren topluluklar, tabiatla ilişkilerinde ve üretim biçimlerinin değerleri ve karakterleri üzerindeki etkileri bakımından avcılık ve toplayıcılık dönemi insanlarına daha yakındırlar. Bu da onlara yerleşik kültürler, tarım toplulukları üzerinden uzun asırlar boyu süren egemen olma ve onları vergiye bağlama gücünü bahşetmiştir. Tarih kitaplarında bahsedilen Asya bozkırlarının göçer kabilelerinin adeta Nuh tufanı gibi dünyanın her tarafına genişlemelerinde, yerleşik medeniyetlere baş

eğdirmelerinde ve savaşçı nitelikleriyle imparatorluklar kurmalarında "üretim biçimlerinin" yani işlerinin önemli yeri vardır.

İşin, üretim biçiminin her zaman insanlar için aynı anlama gelmediği muhakkaktır. Bugünkü dünyamızda çalışmaya, hayatımızı sürdürmek için gerekli olan bir uğraştan öte ahlaki bir anlam atfediyoruz. İnsan çalışmalıdır, çünkü bu onun üstüne düşen ahlaki bir görevdir. Fakat tarih kitapları Eski Yunan'da, sitelerde yaşayan az sayıdaki "vatandaş"ın işe öyle bakmadıklarını, daha doğrusu çalışma biçimleri arasında

çok temel bir ayırım yaptıklarını söylüyor. Bunun ne olduğundan bahsetmeden önce vatandaşların sitelerdeki yeri üzerine birkaç söz gereklidir. Vatandaşlar, sadece erkek, yetişkin, yerleşik insanlardan müteşekkil bir kesimdir. Yerleşik olmak uzun yıllar boyu o şehirde oturmak, oralı olmak anlamına geliyor. Vatandaşların sayısını sınırlı tutmak için özel bir gayret olduğu anlaşılıyor. Meşhur Atina sitesinde, nüfusun üç yüz bine ulaştığı vakitlerde bile vatandaşların sayısı bunun kırkta birininin daha üzerinde değildir. Yani yedi bin beş yüz erkek yetişkin vatandaş sayılmaktadır. Onlar çeşitli ritüellerle kendilerini ötekilerden ayırmakta, şehrin asıl sahibi olarak kendilerini görmektedirler. Zaten



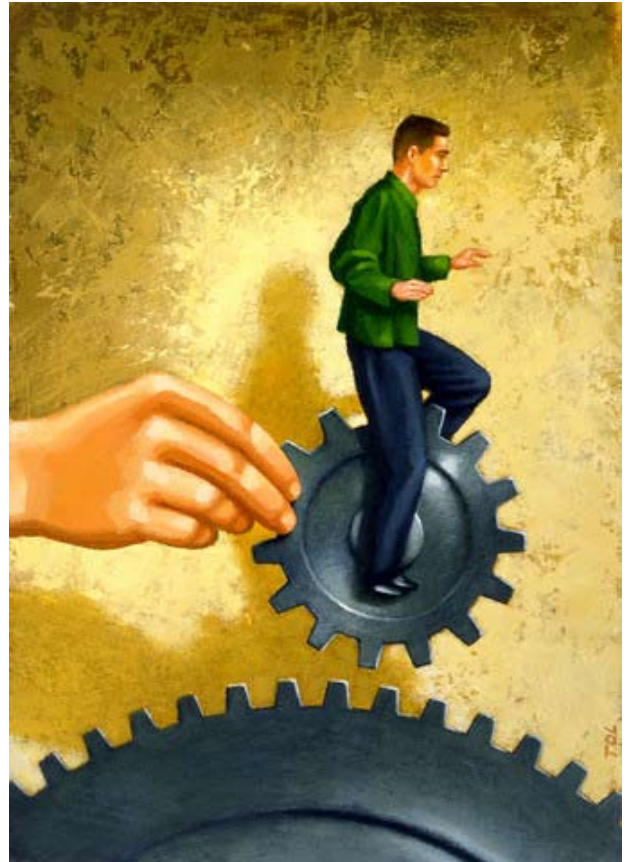
askerlik, vergileme, hukuk vatandaşların elindedir. Yabancılar ve köleler ise sitenin geçici sakinleri olarak değerlendirilirler. Yabancılar her neyse, köleleri aslında insan olarak kabul ettikleri de kuşkuludur.

Vatandaşlar, kas gücüne dayalı yapılan işlerin insanları soysuzlaştırdığı kanaatindedirler. İnsan olmak, çalışma zorunluluğundan bağımsız olmakla, felsefe ve sanatlarla, nihayet politika ve retorikle uğraşmakla mümkündür. Vatandaş soyut konularda dilediği gibi davranmalı, serbestçe üretimini yapmalı ancak kendisini soysuzlaştıracak, felsefeden, retorikten uzaklaştıracak, kaba bir işçi konumuna düşürecek kol gücüne dayalı işlerden kaçınmalıdır. O tür işler ayak takımlarına aittir. Yabancılar ve köleler site hayatı için gerekli üretimi sağlayacak çevrelerdir. Vatandaşlar, mülkün sahipleri olarak üretim için gerekli zemini hazırlayabilirler fakat doğrudan üretimde yer almazlar.

Eski Yunan’da vatandaşların keyfi, sanat ve estetik alanına yönelik üretimin ötesinde doğrudan geçinmek için çalışmayı hakir görmeleri ve bundan kaçınmaları, ilk bakışta modern zamanlardaki çalışmayı yücelten anlayışla bir karşıtlık oluşturur gibi görünür. Nitekim para para para diyen Napolyona karşı günümüzün parolası çalışma çalışma çalışmadır. Ancak bu kutsal üçlemenin seslendiği insanlar kimlerdir? Her ne kadar bazen toplumun ekonomik elitleri Weber’in bahsettiği tarzda çalışmak için çalışma diyebileceğimiz, kar ve kazancı kutsallaştıran bir mistik anlayışla davranmışlarsa da bunun tüm elitler için aynı tarzda kabul gördüğünü söyleyemeyiz. Asketik hayat tarzından zevk alan, kazancı biriktirmeyi bir tür kutsal anlayışla sürdüren bu elitlerin yanı sıra çalışmaktan kaçınan, bir şekilde oluşmuş zenginliklerini serbestçe, günlerini gün ederek harcayan bir başka elit kesim de türemiştir. Özellikle ileri kapitalizm döneminde sermaye sahipliği ile menajerliğin birbirinden ayrıldığı dönem, çalışmadan, profesyonel yöneticilerin ürettiği zenginlik üzerinden hayat sürdürmeye gerçekçi bir zemin kazandırmıştır. Kapitalizmin bolluk toplumu, 19. ve 20. yüzyılda çalışma hayatına ait gelişmelerin de işaret ettiği gibi daha az çalışmayı hedeflemiştir. Kapitalizmin ilk dönemlerindeki 18 saatlik çalışma süresi ile günümüzün sekiz saati buna örnektir. Keza Türkiye’de dahi yakın zamanlara kadar cumartesi günleri öğleye kadar çalışma varken haftada iki günlük tatil “başka türlü düşünülemez şekilde” yerleşmiştir. Ancak ileriki dönemlerde part time çalışmaların egemen hale gelmesi ve hafta tatilinin üç güne çıkması karşısında da şaşırılmamalıdır.

Hem tüketime dolayısıyla çalışmaya vurgu yapması buna karşılık aynı zamanda bolluk toplumu üzerinden çalışma saatlerinin azaltılması istikametinde değişim göstermesi kapitalizmin bir çelişkisi değildir. Her medeniyet nihai hedefinde zorunlu çalışmayı reddeden buna karşılık gönüllü, kişinin dilediği gibi üretmesini esas alan bir anlayışı dile getirir. Kapitalizmin kendi tarihsel seyri içinde yürüdüğü bu istikameti daha radikal yöntemlerle Komünizm de işaret eder. Marks komünizmi, insanın üzerindeki maddi şartların tahakkümünü ortadan kaldıracak ve onu insani özünü buluşturarak özgürleştirecek bir düzen olarak selamlar. İnsanlar komünizm gerçekleştiğinde diledikleri kadar üretecekler ve istedikleri kadar tüketeceklerdir. Bu bolluk toplumunda kimse tüketmek için üretmek zorunda kalmadığı için bu tür ekonomik ilişkiler marifetiyle insanlar üzerinde egemenlik kurma, onları kendi amaçları için araçlaştırma da ortadan kalkacaktır.

Marks’ın hayalini kurduğu ve İngiltere’de gerçekleşmesini beklediği komünizm ortaya çıkmadı. Toplumun “bilimsel kurallar” esasında analizi işe yaramadı. Ancak komünizm hakkındaki kanaatimiz ne olursa olsun, zorunlu çalışmanın insanın üzerinde oluşturduğu tahakküm, onu köleleştirme etkisi son derecede önemlidir ve kişinin özgürleşmesi ile çalışma şartları



arasındaki ilişkinin bağları ortadadır. Bugün içinde bulunduğumuz gündelik hayatın içinde dahi insanların çalışırken bir gün “emekli olmayı” ve çalışmanın belirleyiciliğinden uzak bir “emeklilik hayatı yaşamayı” hayal ederek güçlüklerle göğüs gerdiklerini biliyoruz. Keza yine çalışma hayatının ağırlığı karşısında insanlar için önemli bir telafi unsuru yine kapitalizmin bir yan unsuru olarak ortaya çıkan yaz tatilleridir.

Marks’ın damadı Lafarague, bütün dünyada çok yüksek miktarlarda satmış bir risale kaleme almıştır. “Tembellik Hakkı” isimli bu kitapçık, işi reddetmeye, tembellik etmeye devrimci bir misyon yüklemektedir. Lafarague, sendikaların kurulmasını ve işçilerin daha yüksek ücret daha düşük çalışma saatleri için çalışmalarını bir bakıma devrime ihanet olarak değerlendirir. Bu talepler zincirlerinden başka kaybedecek bir şeyi olmayan işçi sınıfını evcilleştirmiş, kapitalizme eklemlemiştir. Çalışmanın insanı soysuzlaştırdığını düşünen eski Yunanlılar haklıdır ve çalışma ile insanın insani özü ve özgürlüğü arasındaki derin bağı fark etmişlerdir. Lafarague’ın kitabının bu kadar yüksek bir ilgi görmesi, en azından teorik düzeyde tembelliğe yönelik o derin ilgiyi gösterir.

Yine tarihsel şemaya dönecek olursak, avcılık toplayıcılıktan sonra tarım ve hayvancılık, ondan sonra da ticaret, sanayileşme nihayet bilgi veya bilişim çağı gelir. Her birindeki çalışma örgütlenmesi, insanların çalışma usulleri, çalışmaya atfedilen anlam, iş ve kazanç arasındaki bağlar değişmektedir. Tarım toplumunda toprağa dayalı zenginlik anlayışı ticaret ve sanayide sermayeye, bilgi çağında ise adı üzerinde bilgiye dayanmaktadır. Ayrıca ticaret ve sanayi ile birlikte tüm toplumsal süreçleri anlamlandırmak için kullanılan modernleşme, çalışma hayatına önemli bir ayırım getirmiştir. Artık ev ve çalışma mekânı hem kurulumu, hem örgütlenmesi hem de kriterleri bakımından değişmiştir. Aile esaslı üretim, ilişkilerin hukuk ve gelenekle tayin edildiği profesyonel bir ilişkiye dönüşmüştür. Tıpkı insanın ev ve işyeri kıyafetinin birbirinden ayrılması gibi bu iki üretim biçimi de birbirlerinden derin bir şekilde ayrılmışlardır.

Bilgi çağının geçmişe nispetle önemli bir özelliği, mavi ve beyaz yakalıları çok kesin bir şekilde birbirinden ayırması, beyaz yakalıları adeta eski Yunan sitelerindeki vatandaşlara benzer bir kategoriye yükseltmesidir. Onlar için çalışma daha sofistike, daha soyut, daha akla, dehaya dayalı bir iş haline gelmiştir. Google, Windows gibi markaların ifade ettiği kuruluş, üretim ve zenginlik ölçüsü bize bu ayırım hakkında iyi bir fikir verebilir. Kas gücüyle çalışanın ancak sürekli çalışarak

elde edeceği cüzi değere karşılık beyaz yakalıları daha sınırlı bir çalışma ile yüksek düzeyde değer üretme kapasitesine sahip olmuşlardır. Bu da onları çalışmanın tahakkümünden bir ölçüde çıkartmış, zamanlarının daha geniş bir kısmını hayatlarını tabir caizse daha estetik düzeyde yaşamalarına imkân vermiştir.

Modern bürokrasilerin de bu açıdan ilginç bir özelliğini vurgulamak yerinde olacaktır. Weber’in ifade ettiği şekliyle rasyonel yapılar olan bürokrasiler, işleri yürütmek için dikkatle düzenlenmiş görevler ve yetkiler dağılımına sahiptirler. Bu da onları hiyerarşik örgütler haline getirir. Bu hiyerarşi dikkatle incelendiğinde aşağıdan yukarıya doğru gerçekleştirilen işin niteliği aynı zamanda somuttan soyuta doğru bir değişim gösterir. En altta yer alanlar en somut işleri yaparlarken yukarıdakiler için iş daha soyut ve teorik bir hale dönüşür. Keza buna paralel olarak en çok işi en alttakiler gerçekleştirirler. Bu bürokratik hiyerarşide yukarıya doğru tırmanma aynı zamanda daha az iş yapma anlamını taşır. Elbette bununla çelişen örnekler vardır fakat zikrettiğimiz bu husus dikkate değer ölçüde misale sahiptir. Bu yapılanma da bize iş ile insan arasındaki bağın istenilen, aranılan, zevk alınan bir bağ olmadığını, insanın esas itibarıyla işten kaçındığını, mümkünse hiç çalışmadan hayatını sürdürmek istediğini, çalışma ile ancak bir takım motivasyonlar sayesinde barışabildiğini gösterir. Bu motivasyonlar, toplumda bir yer işgal etme, statü kazanma, başkalarının saygılarını elde etme, evlenme, zenginleşerek daha fazla tüketme, nihai olarak da bir çeşit emeklilikle çalışmadan tamamen kurtulmadır.

Bir İngiliz lordu, çalışmak insanın doğasına aykırıdır, der. Niçin diye sorduklarında ilave eder: Çünkü yorulurlar. İngiliz lordunun dediği gibi konuyu insanın doğasına indirgemesek bile, çalışmanın bize ezberletildiği gibi tüm varlığımızla istediğimiz, aradığımız, talep ettiğimiz bir husus olmadığını, çeşitli zorlukların ve zaruretlerin işin içine girdiğini biliyoruz. Dünya bu konuda önemli bir değişim göstermediği, insan için işi bir zevke dönüştürecek bolluk toplumu kurulmadığı sürece de bu şartlar devam edecektir. Elbette çalışmaya devam edeceğiz fakat bu husus çalışma ile aramızdaki bağları eleştirel bir gözle görmemize mani olmamalıdır. Böylelikle hiç olmasa çalışma hayatının tahakkümünden kurtulmasak bile onu kısmen telafi edecek yeni yol ve yöntemler geliştirebiliriz.

Yrd. Doç. Dr. Ali Osman SARI

Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Öğretim Üyesi
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eski İş Müfettişi

ILO NORMLARI KARŞISINDA KAMU GÖREVLİLERİNİN TOPLU SÖZLEŞME VE GREV HAKLARI



I. GİRİŞ

Türkiye’de kamu görevlilerinin sendikal hakları, özellikle de toplu sözleşme ve grev haklarının bulunup bulunmadığı uzun bir zamandan beri tartışma konusu olmaktadır. Aynı tartışma, kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme mücadelesi verdiği yıllarda, kamu görevlilerinin sendika kurma haklarının bulunup bulunmadığı konusunda da yaşanmış, hatta kamu görevlilerinden bazıları sendika kurma hakkını tanıyan özel bir yasanın çıkarılmasını beklemeden fiili durum yaratarak 1990 yıllarda sendikalarını kurmuşlardır. İşte bu nedenle, Türkiye’de memur sendikacılığının ikinci döneminin başlangıcını 1990 yılları olduğu ileri sürülmüştür¹. Bilindiği gibi, memur sendikacılığında birinci dönem, 1961 Anayasası’nın tüm çalışanlara sendikal örgütlenme hakkı verdiği, 1965 tarihli 624 sayılı Devlet

Personel Sendikaları Kanunu’nun yürürlükte olduğu yedi yıllık süreyi kapsayan dönemdir.

1991 yılının sonlarında, iktidarı oluşturan DYP-SHP koalisyonu, kamu görevlilerine, işçiler gibi, sendikal hakların verilmesini hükümet programına almış, daha sonra da Demirel hükümeti, kamu görevlilerinin sendikal haklarıyla ilgili yaşanan tereddütleri aşmak amacıyla Danıştay’a başvurmuş, “Anayasa’nın 51. maddesinin kamu personelinin de içerecek derecede geniş bir şekilde yorumlanıp yorumlanamayacağı” konusunda resmi görüş istemiştir. Danıştay 1. Dairesi ise 22 Nisan 1992 tarihli oybirliği ile verdiği kararda, Anayasa’nın 51. maddesinin kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesine bir engel teşkil etmeyeceğini belirtmiştir.²

Böylece Danıştay’dan sendikal haklar konusunda olumlu görüş alan Hükümet, kamu görevlilerinin örgütlenmesiyle doğrudan ilgili olan Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında 87

Sayıli Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ile 151 Sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarını Belirleme Yöntemleri Hakkında Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin kabulü için gerekli hazırlıklara başlamış ve nihayet bu iki sözleşme TBMM tarafından kabul edilerek 21.5.1992 yılında Resmi Gazetede yayınlanmıştır³. Daha sonra, Anayasa'nın toplu iş sözleşmesi hakkını güvence altına alan 53.maddesinde 23.7.1995 tarihinde 4121 sayılı Kanunla bir değişiklik yapılmış ve bu değişiklikle kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı değil de toplu görüşme yapma hakkı tanınmış fakat toplu pazarlıkta söz ve yetki yine kamu idaresine bırakılmıştır.

Kamu görevlileri sendikacılığında geline bu toplu sözleşmesiz ve grevsiz kuru bir toplu görüşme hakkı, kamu görevlileri yanında bilim çevrelerince de tepki ve eleştiriyi karşılanmıştır. Fakat gerçekten de grev hakkıyla donatılmış bir toplu sözleşme düzeni veya rejimini memur sendikacılığı alanına taşımanın kamu görevlileri sendikacılığını olağanüstü ölçüde güçlendireceğini ve böylece güçlenen memur sendikalarının devlet içinde devlet konumuna yükseleceği, yükselen ve iyice kuvvetlenen her gücün kendi grup çıkarına öncelik vermesiyle kamu veya toplum çıkarını hatta kamu düzenini ikinci plana itebileceğini asla hatırdan çıkarmamalıdır.

Fakat memur sendikalarının olağanüstü güçlenmesi gerekçe gösterilerek, çalışanların emeğinin günümüzde olduğu gibi sömürülmesine de sürekli göz yumulamaz. Çalışanların bilinçli ve örgütlü gücünün bir çığ gibi büyüyüp, azmanlaşıp, toplumsal çıkarları veya kamu düzenini bir kaosa sürüklemesini istemiyorsak, çalışanların emeğinin çok kutsal bir değer olduğunu, toplumun ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetlerin de esasen çalışanların emeği tarafından üretildiğini, dolayısıyla toplum ekonomisinin çalışanların emeğine dayanmış olduğunu gözden uzak tutamayız. Tarih içinde, genel olarak, bizim uygarlığımızın emeğe çok büyük bir değer vermiş olduğunu asla hatırdan çıkarmamak gerekir. Dolayısı ile bu makalede, gerek Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) belgelerinde, gerek iç hukukumuzda kamu görevlileri sendikalarının toplu sözleşme ve grev haklarının nasıl ele alınmış olduğu konusu üzerinde durmaya çalışacağız.

II. İLO Sözleşmelerinde Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı

İç hukukumuzdaki toplu sözleşme ve grev hakkının kamu görevlileri yönünden nasıl düzenlenmiş ol-

Fakat memur sendikalarının olağanüstü güçlenmesi gerekçe gösterilerek, çalışanların emeğinin günümüzde olduğu gibi sömürülmesine de sürekli göz yumulamaz. Çalışanların bilinçli ve örgütlü gücünün bir çığ gibi büyüyüp, azmanlaşıp, toplumsal çıkarları veya kamu düzenini bir kaosa sürüklemesini istemiyorsak, çalışanların emeğinin çok kutsal bir değer olduğunu, toplumun ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetlerin de esasen çalışanların emeği tarafından üretildiğini, dolayısıyla toplum ekonomisinin çalışanların emeğine dayanmış olduğunu gözden uzak tutamayız.

duğuna geçmeden önce, İLO sözleşmelerinde bu hakkın nasıl yer aldığına bir göz atmak konunun daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunacaktır.

A. Uluslararası Çalışma Örgütünün 87 Sayılı Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütünün 31. Konferansında 17.6.1948 tarihinde kabul edilen "Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme" Türkiye tarafından ancak kırk beş yıllık bir gecikme ile Anayasa'nın 90.maddesi uyarınca bir yasa ile onaylanmıştır⁴.

87 Sayılı İLO Sözleşmesi'nin temel özelliği, onun, temel insan hakları kapsamında bir uluslararası sözleşme olmasıdır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nden sonra, 87 sayılı sözleşme sendika hak

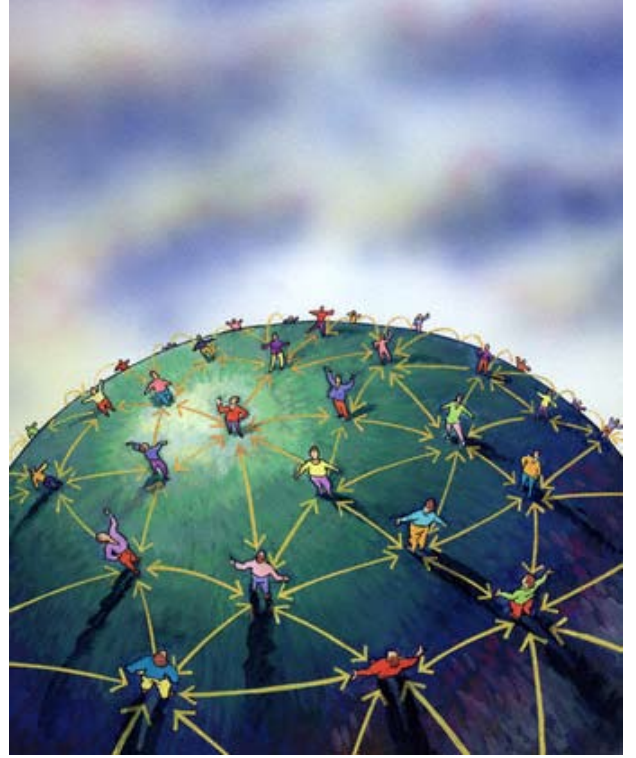
ve özgürlüğünü sözleşme kapsamında uluslararası düzeyde ele alan ilk ve en önemli belgedir.⁵ Bu sözleşmenin diğer önemli bir özelliği, sendikal örgütlenme hakkının sadece işçi ve işverenlere değil, kamu görevlileri de dahil olmak üzere tüm çalışanlara tanınmış olmasıdır. Sözleşme, sendika kurma ve sendika üyeliği açısından, hiçbir ayırım gözetilmemesi, önceden izin alınmaması ve istenilen sendikal örgütün kurulması ve bunlara üye olunmasına ilişkin güvenceleri kapsamaktadır (Sözleşme madde 2 vd.)

Sözleşmede sendikaların toplu iş sözleşmesi ve grev hakları ile ilgili açık bir hükmün veya düzenlemenin mevcut olmadığı görülmektedir⁶. Fakat doktrinde sendikal hakların, temel hak ve özgürlüklerin bir bütün olduğu, özellikle sendikal örgütlenme hakkının sendikal haklar denilen sendika kurma, toplu sözleşme yapma ve grev haklarını da kapsayan bir hak olduğu genellikle kabul edilmektedir. Özellikle Anayasa'nın 48-65.maddelerinde düzenlenen ekonomik ve sosyal hakların bir biriyle çok yakın ilişki içinde olduğunda şüphe yoktur. Hatta sosyal haklar içerisinde Anayasa'nın 51. ve 52.maddesinde yer alan sendika hakkı ve 53.maddede yer alan toplu iş sözleşmesi hakkı ve 54.maddede yer alan grev hakkı bir bütünün parçalarıdır⁷. Başka bir şekilde belirtmek gerekirse, bu haklardan birinin yokluğu diğer hakkın kullanılmasını, etkinliğini hatta varlığını ortadan kaldırmakta ya da önemli ölçüde azaltmaktadır⁸. Sonuç olarak, toplu pazarlık ve grev hakkından yoksun kalmış bir toplu sözleşme düzeni, sendikaları, kendisinden beklenen fonksiyonları bir türlü yerine getiremeyen her hangi bir dernek düzeyine düşürmektedir.

87 Sayılı Sözleşme'nin 3.maddesinin kamu çalışanlarının grev hakkına da yer vermiş olduğu, doktrinde ifade edilmektedir. Bu maddeye göre "çalışanların ve işverenlerin örgütleri, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, etkinliklerin ve iş programlarını serbestçe belirlemek hakkına sahiptirler(m.3/1). Sendikaların üyelerinin hak ve menfaalarını korumak ve geliştirmek için sahip oldukları en etkili araç grev hakkı olduğuna göre, bu hakkın kullanılması da iş programlarını serbestçe düzenleme hakkının bir parçası olduğu açıktır"⁹.

B. 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi

Bu sözleşme, Türkiye tarafından, 08.08.1951 tarihli ve 5834 Sayılı Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Mütteallik 98



Numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Onanması Hakkında Kanun'la¹⁰ kabul edilmiştir. ILO'nun bu sözleşmesi, sadece işçilerle işverenlerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını kapsamakta olup kamu görevlilerinin sendikal haklarını kapsamaz ve hiçbir surette onların haklarına veya statülerine hâle getirmez (m.6).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 sayılı sözleşmesini onaylayan her üye devlet "çalışma koşullarını toplu sözleşmelerle düzenlemek üzere işverenler veya işveren örgütleri ile işçi örgütleri arasında gönüllü müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve geliştirmek için lüzumu halinde millî şartlara uygun tedbirler alınacaktır" hükmü getirilmiştir. Sözleşmenin bu hükmü, her üye ülkeye çalışma koşullarını toplu sözleşmelerle düzenlemek üzere serbest pazarlık usulünü geliştirme ve gerçekleştirme" (m.4) yükümlülüğü altına sokmaktadır¹¹.

C. 151 Sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşme

ILO'nun Genel Konferansında 1978 yılında kabul edilmiş olan bu sözleşme Türkiye tarafından 1993 yılında onaylanmıştır. Kamu kesimine yüklenen sorum-

lulukların artması,kamusal faaliyetlerin alanının iyice genişlemesi,buna bağlı olarak da kamu görevlileri veya çalışanlarının sayısının artması sonucunda,bu konuda da bir sözleşme kabul edilmesi gereği ortaya çıkmıştır¹². 151 Sayılı Sözleşme'nin giriş bölümünde, 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri varken,niçin ayrıca böyle bir sözleşmenin varlığına ihtiyaç duyulduğu açıklanmaktadır: "Bir çok ülkede kamu sektöründeki çalışmayla özel sektördeki çalışma arasında mevcut farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan sorunları gidermek" sözleşmenin kabulündeki asıl gerekçeyi oluşturmaktadır. Sözleşmede buna örnek olarak 98 sayılı sözleşmenin kamu görevlilerine uygulanması konusunda ortaya çıkan yorum güçlükleri gösterilmektedir. Bazı devletler,kamu çalışanlarının büyük bölümünü 98 Sayılı Sözleşme'nin kapsamı dışında bırakınca Uluslararası Çalışma Örgütü örgütlenme hakkının her türlü kamu görevlisini kapsadığını göstermek, bu konuda ortaya çıkan yorum farklarını ortadan kaldırmak veya azaltmak amacıyla 151 Sayılı Sözleşmeyi çıkartmak gereği duyulmuştur¹³.

Sözleşmenin 1.maddesine göre,kamu yetkililerince çalıştırılan bütün kişilere uygulanan 151 Sayılı Sözleşme yedek bir sözleşmedir.Çünkü bu sözleşme,diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde kamu çalışanlarına uygulanabilecek daha elverişli hükümler bulunmadığı hallerde, kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanır. Hem 87, hem 98 Sayılı Sözleşme, daha ileri bir muhteva ve kapsamla düzenlendiğinden, yapılacak bir yasal düzenlemede öncelikle 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin göz önüne alınması gerektiği gibi, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikası Kanunu hazırlanırken de aynı şekilde davranılması gerekirken,buna riayet edilmemiş, kanunun bir çok hükmü bu sözleşmelere aykırı olarak çıkarılmıştır¹⁴.

151 Sayılı Sözleşme kural olarak "kamu makamlarınca çalıştırılan herkesi kapsamakta (m.1/1),fakat bazı kamu görevlilerinin yasa hükümlerinin kapsamı dışında tutulma yetkisini ulusal yasa koyucuya bırakmaktadır. Sözleşmeye göre, nitelikleri belirtilen üst düzey görevlilerle, çok gizli nitelikte görevleri yerine getirenler (m.1/2),silahlı kuvvetler mensupları ve polisler (m.1/3 için istisnai düzenlemeler getirilebilir.

Sözleşmede iş uyuşmazlıklarının çözümü için, tarafların güvenini sağlayacak şekilde kurulan arabuluculuk, uzlaştırma ve tahkim gibi barışçı çözüm yollarından yararlanılacağı belirtilmiş, böylece, barışçı usullerle daha çok tarafların anlaşmasına dayanarak veya tarafsız mekanizmalardan yararlanılarak iş uyuşmazlıklarının kamusal hizmetlerin aksamasına yol açmadan sonuçlandırılması arzu edilmektedir.¹⁵

III.İç Hukukumuzda Kamu Görevlilerinin Toplu Sözleşme ve Grev Hakkının Düzenlenişi

Bu gün yürürlükte olan iç hukukumuzda kamu görevlilerinin toplu sözleşme haklarının bulunduğu konusunda her hangi bir hükme rastlanmaz. Her şeyden önce Anayasa'ya 23.07.1995 tarihinde Anayasa'nın 53.maddesine eklenen 3. fıkrasında "kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan ve toplu iş sözleşmesi ve grev yapma haklarına sahip olmayan sendika ve üst kuruluşlarının" idareyle toplu görüşme yapabileceklerini belirtmiştir. Dolayısıyla Anayasa, kamu görevlileri için ancak toplu görüşme yapabilme hakkına yer vermiştir.Bu toplu görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılırsa, bunun toplu sözleşme değil de "mutabakat metni" olduğunu açıkça belirtmiştir.Anayasa, kurulacak sendika veya üst kuruluşunun "toplulu sözleşme ve grev hakkına sahip olmayan " bir sendika veya üst kuruluştan söz ederek, kamu görevlilerinin Anayasa'da böyle bir hakka yer verilmemiş olduğunu net bir şekilde ifade etmiştir.

Ayrıca Anayasa'nın 128.maddesine göre, memurların ve diğer kamu görevlilerinin hak ve yükümlülüklerinin, aylık ve ödeneklerinin ve diğer özlük haklarının"kanunla" düzenlenebileceğini (toplulu sözleşmeyle değil) ifade etmiştir. Sonuç olarak 1982 Anayasası'nın 1995 yılında değiştirilmiş metninin toplulu sözleşme ve grev hakkına tüm kapıları kapatmış olduğunu söyleyebiliriz.

İkinci olarak Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu (25.6.2001 tarih ve 4688 sayılı) yönünden konuya bakılacak olursa, bu kanunda da 1982 Anayasası'na paralel olarak yine toplulu sözleşme ve grev haklarının hiç yer almadığı görülür. Adı geçen kanun sadece toplulu görüşmeyi tanımlayarak, bunun usul ve esaslarını düzenlemiştir(m.3/h ve m.28).

Üçüncü olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre devlet memurları, Anayasa'da ve özel kanunda belirtilen hükümler uyarınca sendikal örgütlenme hakkına sahiptirler.Fakat aynı kanun devlet memurlarına kamu hizmetlerini aksatma yasağı ve grev yasağı getirmiştir. Adı geçen kanuna göre,devlet memurlarının kasıtlı olarak

- 1.Birlikte çekilmeleri (istifaları),
- 2.Görevlerine gelmemeleri,
- 3.Veya görevlerine gelip de, devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır(m26).

Devlet Memurları Kanunu, bu işi aksatma yasağı yanında ayrıca kapsamdaki kamu görevlilerine grev yasağı da getirmiştir. Adı geçen kanuna göre devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplemeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları her hangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler(m26). Devlet memurlarının 26. ve 27.maddelere aykırı bu davranışları, aylıktan kesme,devlet memurluğundan çıkarılma yaptırımıyla karşı karşıya kalma sonucunu doğurmaktadır(m.125).

Adı geçen kanunun bu maddelerinde açıkça görüldüğü gibi, iç hukukumuzda işçi sıfatını haiz olmayan devlet memurlarına ne toplu sözleşme ne de grev hakları tanınmıştır.

Dördüncü olarak, konu Ceza Hukukunu da ilgilendirmektedir. Çünkü 5237 sayılı yeni Türk Ceza Kanunu, hukuka aykırı olarak ve toplu biçimde, görevlerini terk eden, görevlerine gelmeyen, görevlerini geçici de olsa kısmen veya tamamen yapmayan veya yavaşlatan kamu görevlilerinin her biri hakkında üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verileceğini(m.260) hüküm altına almıştır¹⁶.

IV. Sonuç ve Değerlendirme

Ülkemizde kamu görevlilerinin sendika ve toplu sözleşme haklarının bulunup bulunmadığı ile ilgili başlıca iki görüşün ortaya çıkmış olduğunu belirtebiliriz. Bunlardan birisi,kamu görevlilerinin her ne kadar iç hukukumuzda düzenlenmemiş veya yer verilmemiş de olsa toplu sözleşme ve grev haklarının bulunduğu diğeri de bu hakların onlara tanınmamış olduğu yönündedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre devlet memurları, Anayasa'da ve özel kanunda belirtilen hükümler uyarınca sendikal örgütlenme hakkına sahiptirler.Fakat aynı kanun devlet memurlarına kamu hizmetlerini aksatma yasağı ve grev yasağı getirmiştir.

A. Kamu görevlilerinin toplu sözleşme ve grev haklarının mevcut olduğu görüşü

Bazı yazarlara veya hukukçulara göre, kamu görevlileri toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler. Çünkü Uluslar arası sözleşmeler, bu arada ILO Sözleşmeleri de Türkiye tarafından onanmakla iç hukukumuzun bir parçası oldukları gibi,bunların Anayasaya aykırılık nedeniyle dava açılmaması ve kurallar hiyerarşisinde en üst düzeyde hukuk normları olduklarından hukuki ilişki ve uyumsuzluklarda doğrudan uygulanması gereken kurallardır.Nitekim 151 Sayılı Sözleşmenin "bu sözleşme,diğer uluslar arası çalışma sözleşmelerinde bu kesime uygulanabilecek, daha elverişli hükümler bulunmadığı durumlarda kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanır" hükmünden (m.1/1) hareketle onun yedek bir sözleşme olduğunu,asıl sözleşmeler olan 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerinin kamu görevlilerine sınırsız bir toplu sözleşme hakkı tanıdığını,hatta daha da ileri giderek,bu sözleşmelerin yorumundan kamu görevlilerinin grev hakkına bile sahip olduğunu,dolayısıyla 151 Sayılı Sözleşmeyi bırakıp, 87 sayılı sözleşmeyi esas almanın gerektiğini ileri sürmektedirler¹⁷.

B. Kamu Görevlileri Sendikalarının Toplu Sözleşme ve Grev haklarının bulunmadığı görüşü

İkinci bir görüş sahiplerine göre Türkiye'de kamu görevlileri sendikalarının toplu pazarlık ve grev hakları mevcut değildir. Bu görüşte olanlara göre, "ne 87,ne de 98 sayılı sözleşmelerde ,değil grev, grevi çağrıştıran bir söz dahi yoktur.Sadece ILO Uzmanlar Komitesi, İşverenler Grubu tarafından da kabul edilmemiş olan ve grev hakkının, sendika hakkından ayrılmaz bir hak olduğuna ilişkin raporu vardır ki Komite 87 sayılı sözleşmeden böyle bir anlam çıkarmaktadır. Fakat bu raporun bağlayıcılığı yoktur. Kaldı ki 151 sayılı sözleşmenin 1/1.maddesinde ,diğer sözleşmelerde daha elverişli hükümler bulunmadığı durumlardan söz edilirken bu sözleşmeyi kabul eden ILO Genel Kurulunun daha önce kabul ettiği diğer sözleşmelerde nelerin bulunduğunu bilmediği söylenemez. Öyle olsaydı, 87 sayılı sözleşmeye gönderme yapar ya da açıkça grevden söz eder, barışçı çözüm yolları önermezdi. Yine de 4688 sayılı kanunla getirilen ve son sözü Bakanlar Kuruluna ve TBMM'ne bırakan sistemin ne 98 sayılı ne de 151 sayılı sözleşmelerle tam olarak uyduğu söylenemez"¹⁸.

DİPNOTLAR

1. Mahiroğulları, Adnan. "1965'den Günümüze Türkiye'de Memur Sendikacılığı ve ILO normları", Kamu'da Sosyal Politika, Yıl 3, Sayı 10, 2009, s.22.
2. Gülmez, Mesut. Türkiye'de Memurlar ve Sendikal Haklar 1926-1994, TODAİE Yayını, Ankara 1994, s.185-193, Mahiroğulları, s.22.
3. 22.4.1992, E.136, K.147, İş Hukuku Dergisi, Temmuz 1992, s.439.
4. ILO'nun 87 sayılı bu sözleşmesi 25.11.1992 tarih ve 3847 sayılı yasayla kabul edilmiştir. Resmi Gazete 11.12.1992, No 21432.
5. Gülmez, Mesut. Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye, Ankara 1988, s.34. Ertürk, Şükran. "Türkiye'de Sendikal Yaşam Türkiye'nin Onaylamış Bulunduğu 87 ve 151 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu", Seyfullah Edis'e Armağan, İzmir 2000, s.726 vd.
6. Sütçü, Nezih. "Kamu Çalışanlarının Toplu Pazarlık ve Grev Hakkı", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2008, s.3.
7. Ulucan, Devrim. "İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi", İş Hukuku Dergisi, Cilt II, Sayı 2, Nisan -Haziran 1991, s.86-87. Tanör, Bülent. Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul 1978, s.111. Kandemir, "Murat. Grev Hakkı, Niteliği ve Sosyal Haklarla İlgisi", Kocayusufpaşaoğlu Armağanı, Ankara 2004, s.601.
8. Şahlanan, Fevzi. Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1982, s.2. Kandemir, s.601.
9. Kutal, Metin. "Grev Hakkının Uluslararası Normları ve Türk Mevzuatının Bunlara Uyumu", Sicil, Yıl 3, Sayı 12, Aralık 2008, s.136.
10. 10 Resmi Gazete 14 Ağustos 1951 Sayı 7884.
11. Kutal, Metin. "Uluslararası Çalışma Normları Karşısında 4688 Sayılı kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu", Sicil, Eylül 2007, yıl 2, sayı 7, s.66. Ertürk, s.737.
12. Ünsal, Engin. Sendika Özgürlüğü ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile T.C. Hükümetleri İlişkileri, İstanbul 2003, s.34,35.
13. Kutal, Metin. "151 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu, ILO Normları ve Türk İş Hukuku", Kamu-İş, Ankara 1997, s.126,127. Ertürk, s.731.
14. Gülmez, Mesut. "Aykırılıklarla Dolu Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası", Cilt 34, Sayı 3, Eylül 2001, s.5.
15. Aktay, Nizamettin. "Kamu Görevlileri sendikaları ve Getirilmek İstenen Yasal Düzenleme" Mercek, Nisan 1988, s.48.
16. Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi ve çeşitli yargı kararları için bkz. Başterzi Süleyman. "Uluslararası Sözleşmeler ve İç Hukuk Kuralları Çerçevesinde Kamu Görevlilerinin Toplu Pazarlık ve Toplu Sözleşme Sorunu", Tisk Akademi, 2006/II, s.15-48. Sütçü, s.89 vd.
17. Gülmez, "Mesut. Aykırılıklarla Dolu Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası" Amme İdaresi Dergisi, Cilt 34, Sayı 3, Eylül 2001, s.5,6. Gülmez, Mesut. "Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?" Çalışma ve Toplum, 2008/3, s.163 vd. Gülmez, "Mesut. Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu" Ankara 2006, s.83 vd.
18. Tuncay, A.Can. "Kamu Görevlilerinin Sendikalaşması ve Toplu Pazarlık Hakkı", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 9, Özel Sayı, 2007, s.174,175.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

1. Aktay, Nizamettin. "Kamu Görevlileri sendikaları ve Getirilmek İstenen Yasal Düzenleme", Mercek, Nisan 1988, s.48.
2. Başterzi, Süleyman. "Uluslararası Sözleşmeler ve İç Hukuk Kuralları Çerçevesinde Kamu Görevlilerinin Toplu Pazarlık ve Toplu Sözleşme Sorunu", Tisk Akademi, 2006/II, s.15-48.
3. Ertürk, Şükran. "Türkiye'de Sendikal Yaşam, Türkiye'nin Onaylamış Bulunduğu 87 ve 151 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu" Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan, İzmir, 2000, s. 723-738.
4. Gülmez, Mesut. "Aykırılıklarla Dolu Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası", Amme İdaresi Dergisi, Cilt 34, Sayı 3, Eylül 2001, s.1-21.
5. Gülmez, Mesut. "Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?" Çalışma ve Toplum, 2008/3, sf.137-170
6. Gülmez, Mesut. Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu, Ankara 2006
7. Gülmez, Mesut. Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye, Ankara 1988
8. Gülmez, Mesut. Türkiye'de Memurlar ve Sendikal Haklar 1926-1994, TODAİE Yayını, Ankara 1994
9. Kandemir, Murat. "Grev Hakkı, Niteliği ve Sosyal Haklarla İlgisi", Kocayusufpaşaoğlu Armağanı, Ankara 2004. s.589-.
10. Kutal, Metin. "151 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu, ILO Normları ve Türk İş Hukuku", Kamu-İş, Ankara 1997, s.126,127.
11. Kutal, Metin. "Uluslararası Çalışma Normları Karşısında 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu", Sicil, Eylül 2007, Sayı 7.
12. Kutal, Metin. "Grev Hakkının Uluslararası Normları ve Türk Mevzuatının Bunlara Uyumu", Sicil, Yıl 3, Sayı 12, Aralık 2008.
13. Mahiroğulları, Adnan. "1965'den Günümüze Türkiye'de Memur Sendikacılığı ve ILO Normları", Kamu'da Sosyal Politika, Yıl 3, Sayı 10, 2009.
14. Sütçü, Nezih. "Kamu Çalışanlarının Toplu Pazarlık ve Grev Hakkı", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2008.
15. Şahlanan, Fevzi. Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1982.
16. Tanör, Bülent. Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul 1978,
17. Tuncay, A.Can. "Kamu Görevlilerinin Sendikalaşması ve Toplu Pazarlık Hakkı", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 9, Özel Sayı, 2007, s.157-175.
18. Ulucan, Devrim. "İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi", İş Hukuku Dergisi, Cilt II, Sayı 2, Nisan -Haziran 1991.
19. Ünsal, Engin. Sendika Özgürlüğü ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile T.C. Hükümetleri İlişkileri, İstanbul 2003.

Gülay ASLANTEPE
ILO Türkiye Temsilcisi

TÜRKİYE'DE ÖRGÜTLENME VE TOPLU PAZARLIK HAKKI VE ILO SÖZLEŞMELERİ



Bu yıl 90. kuruluş yıldönümünü kutlamakta olan Uluslararası Çalışma Örgütü, kurulduğu 1919 yılından bu yana dünyada sosyal adaletin ve çalışma barışının sağlanması hedefiyle çalışmaktadır. Hükümet, işçi ve işveren örgütleri temsilcilerinin yer aldığı üçlü yapısı ile özel bir öneme sahip olan ILO, insan haklarının ve çalışma haklarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla uluslararası sözleşmeler ile çalışma standartları oluşturmaktadır. Bugüne kadar imzalanan 188 sözleşme ile vücut bulan uluslararası çalışma standartlarının içinde yer alan sekiz temel sözleşme özel bir öneme sahiptir¹. 1998 yılında ILO tarafından kabul edilen Çalışmaya İlişkin Temel Hak ve İlkeler ILO Deklerasyonu ile aşağıda isimleri yer alan sekiz ILO sözleşmesi özel güvence altına alınmıştır. Buna göre, ILO'ya taraf olan ülkeler, söz konusu sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi, ILO'nun üyesi olmakla bu sözleşmelerde düzen-

lenen temel hak ve ilkeleri güvence altına almak ve geliştirmekle yükümlüdürler. Bu sözleşmeler içerisinde, Türkiye tarafından 1992 yılında onaylanan 87 Sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması ile 1951 yılında onaylanan 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı sözleşmeleri ülkemizdeki sendikal hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması açısından büyük bir öneme sahiptir.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde bir insan hakkı olarak görülen sendikal hak ve özgürlükler, ILO'nun ilgili sözleşmelerinde ve Avrupa Sosyal Şartının 5. ve 6. maddelerinde yer alan sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ile çalışma yaşamımızın vazgeçilmez unsurları haline gelmiştir². Ancak, ülkemizde, ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinde güvence altına alınan sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının düzenlendiği 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda halen ILO normları çerçevesinde uyumsuzluklar devam etmektedir. Uzun yıllardır süren bu uyumsuzluklar nedeniyledir ki, 2009 yılının 3-19 Haziran tarihleri arasında Cenevre’de gerçekleşen 98. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda toplanan Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi’nde Türkiye mercek altına alınmış ve Komite ILO normları ile uyumsuz olan alanların düzenlenmesi için Türkiye’ye Doğrudan Temas Heyetinin (direct contact mission) gönderilmesine karar vermiştir. Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi’nde gündeme gelen ve ILO standartlarına aykırılıkları nedeniyle eleştiri konusu olan başlıca konular şöyledir:

1. 87 Sayılı Sözleşme açısından:

- a. Bir işyerinin dahil olduğu işkolunun Çalışma Bakanlığı tarafından belirlenmesine ilişkin kriterlere ilişkin yaşanan sorunlar (2821 sayılı yasa, 3 ve 4. md.).
- b. Sendikaların kendi iç işleyişine ve faaliyetlerine ilişkin ayrıntılı hükümlerin varlığı (2821 sayılı yasa).
- c. Sendikaya üye olabilmek için noter koşulunun getirilmesi (2821 sayılı yasa, 25. md.).
- d. Sendikaların genel kurullarına valilikçe gözlemci gönderilmesine ilişkin hükümün varlığı (2821 sayılı yasa, 14. md.).

2. 98 Sayılı Sözleşme açısından:

- a. Toplu iş sözleşmesinde baraj uygulaması: Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikanın, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %10’unu ve toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını temsil etme zorunluluğunun bulunması (2822 sayılı yasa, 12. md.).
- b. Grev yasaklarının çok geniş tutulması: Su, elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde, banka ve noterlik hizmetlerinde, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, sehirçi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde grev ve lokavt yapılamaz (2822

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde bir insan hakkı olarak görülen sendikal hak ve özgürlükler, ILO’nun ilgili sözleşmelerinde ve Avrupa Sosyal Şartının 5. ve 6. maddelerinde yer alan sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ile çalışma yaşamımızın vazgeçilmez unsurları haline gelmiştir. Ancak, ülkemizde, ILO’nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinde güvence altına alınan sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının düzenlendiği 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda halen ILO normları çerçevesinde uyumsuzluklar devam etmektedir.

sayılı yasa, 29.md.). Buna ek olarak, ilaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde, mezarlıklarda, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde grev ve lokavt yapılması yasaklanmıştır (2822 sayılı yasa, 30. md.).



c. Politika amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevlerinin yasaklanması (2822 sayılı yasa, 25. maddede).

d. Grev kararının alınmasından önceki uzun bekleme dönemi.

3. 151 Sayılı Sözleşme Açısından:

Kamu hizmetinde örgütlenme hakkının korunmasını düzenleyen 151 sayılı Sözleşme, başlangıç bölümünde, örgütlenme hakkının korunması açısından 87 sayılı Sözleşmeye, toplu pazarlık hakkının korunması açısından da 98 sayılı Sözleşmeye gönderme yapmaktadır. Sözleşme kamu görevlilerine ve kamu görevlilerinin örgütlerine sağlanacak güvenceleri, çalışma koşullarının belirlenmesi yöntemlerini ve uyuşmazlık halinde izlenecek yöntemleri düzenlemektedir. Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı açısından 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerin esas itibarıyla kamu görevlilerine de uygulanacağından hareketle Sözleşme, 1. maddesinin 2 ve 3. fıkralarında, üst düzey kamu erki (otoritesi) kullanan kamu görevlileriyle silahlı kuvvetler ve polise bu Sözleşmeyle sağlanan güvencelerin (örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı) nasıl uygulanacağını ulusal yasalara bırakmıştır. 4688 sayılı Yasa'da ILO Uzmanlar Komitesi tarafından eleştirilen hususlar:

a. Meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulumaması (Madde 4),

b. Sendika kurucusu olabilmek için öngörülen en az 2 yıldan beri kamu görevlisi olarak çalışmak (Madde 6),

c. Genel Kurulun toplantı zamanı ve karar sayısı; yönetim kuruluna işten el çektirilmesi (Madde 10 son fıkra, tüzüklerde düzenlenmesi gerektiği gerekçesiyle eleştirilmiştir),

d. Madde 15'deki düzenlemenin çok geniş tutulduğu eleştirisi,

e. Farklı işkoluna atanma halinde sendika üyeliğinin sona ermesi (Madde 16),

f. Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesini garantiye alacak yaptırımın Yasa'da düzenlenmemiş olması (Madde 18),

g. Uyuşmazlığın tespiti, çözümü ve Uzlaştırma Kurulu'nu düzenleyen Madde 35 grev hakkını öngörmemekte. ILO Uzmanlar Komitesi grev yasağının devlet adına kamu otoritesi kullanan sınırlı bir gruba uygulanabileceğini, bu grup dışındaki memurlara da grev yasağı uygulanmasını haklı bulmamıştır.

Bu bilgiler ışığında bir noktanın gözden kaçırılmaması gerekmektedir. 2004 yılında Anayasa'nın 90. maddesinde yapılan değişiklikle birlikte, "Usûlüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz. Usûlüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esasa alınır" hükmü getirilerek uluslararası sözleşmeler kanun hükmünde sayılmıştır. ILO sözleşmelerince belirlenen standartlarının güvence altına alınması ve uygulanması da bu hüküm bağlamında değerlendirilmelidir.

DİPNOTLAR

- 29 Sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930), 87 Sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948), 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi (1951), 105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi (1957), 111 Sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958), 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi (1973) ve 182 Sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi (1999).
- 2006 yılında gözden geçirilen Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. ve 6. maddelerine Türkiye çekince koymuştur.

Raporu Hazırlayan

Emin ŞENVER

Memur-Sen AB Projeleri Danışmanı

AB ÜYESİ ÜLKELERDE KAMU ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTLENME VE GREV HAKKI



Türkiye’de kamu görevlisi devlet memurlarına toplu sözleşme ve grev hakkı verilip verilmemesi uzun zamandır gündemdedir. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Kanunu hem İLO hem Avrupa Sosyal Şartları’nın çizdiği çerçeveye uyumlu değildir. Türkiye 1951 yılında 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı ile 1992 yılında İLO’nun 87 Sayılı Örgütlenme Özgürlüğü Hakkının Korunması’yla ilgili olarak onayladığı sözleşmelere uyumlu yasal düzenlemelere gitmemiştir. Avrupa Sosyal Şartının 5 ve 6. maddelerinde yer almış olan “sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık” haklarına uyumlu bir çalışma hayatı da tesis edememiştir. Uluslar arası Çalışma Konferansı’nda bir araya gelen Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi ülkemizdeki mevcut durumun incelenmesi için Doğrudan Temas Heyeti’nin Türkiye’ye gönderilmesine karar vermiştir.

Tüm bu gelişmeler neticesinde 2009 yılında yapılan toplu müzakereler esnasında hükümet ile sendikalar ve diğer sosyal tarafların kamu çalışanlarına grevli ve toplu sözleşmeli sendikal haklar verilmesine yönelik olarak 2010 senesinin başlarında bir çalıştay yapılması kararlaştırılmıştır.

Her konuda açılımların konuşulduğu ülkemizde de kamu çalışanlarına grevli ve toplu sözleşmeli sendikal hakların verilmemesini yadırgadığımızı burada bir kez daha tekrarlamak isteriz.

Bu açıklamaların ışığında çalışmamızda Avrupa Birliği üyesi ülkelerdeki kamu çalışanları sendikacılığına ülke bazında göz atılacaktır. Çalışmamızda 22 üye ülke kamu sendikacılığı ele alındığından dolayı verilen bilgiler çok genel ve özet olacaktır.

ALMANYA

Sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı polis ve silahlı kuvvetler mensupları da dâhil bütün kamu

çalışanlarına verilir (hem kariyer sahibi devlet memurlarına hem de kamu sektörü çalışanlarına). Hiçbir devlet memuru sendika üyeliği ve sendikaya üye olmama ve sendikal faaliyetleri yerine getirme gerekçesi ile az veya çok kayırlmaz veya disiplin işlemine tabi tutulamaz.

Ortak danışma ile ilgili olarak, sendikalar ve işveren örgütlerinin çalışma şartları hakkındaki yönetmeliklerin hazırlanması ve uyarlanmasında bazı rolleri vardır: Onlar bütün yasal prosedürlerin erken aşamalarında bilgilendirilirler (İstihdam, Mesleki Eğitim ve Rekabet gücü kapsamında sosyal taraflarla işbirliğine referans yaparak).

Gönüllü müzakere mekanizmasının tesisine gelince, Alman yetkililer 1961 yılında Avrupa Sosyal Şartı ile uyumlu olarak devlet memurlarının toplu pazarlık hakkından hariç tutulduğunu beyan etmiştir.

Öne sürülen sorunların toplu iş sözleşmelerince bir karara bağlanması şartıyla, grev hakkı Alman devleti tarafından yaygın bir şekilde tanınmıştır. Fakat kamu çalışanları için istihdamın kayıt ve şartları mevzuat tarafından belirlenir ve sonuç olarak bütün kamu çalışanları bu hakkın kullanılmasından istisna tutulurlar. Bu nedenle de Almanya grev hakkının kullanılması konusunda Avrupa Sosyal Şartı ile uyumlu değildir.

Toplu iş sözleşmesi ile bağlantılı olmayan grev yasaklanmıştır. İşlevleri ne olursa olsun memurlara kati bir grev yasağı uygulanır. ITUC'un 2006 ve 2005 araştırmalarına göre, tekrarlanan İLO eleştirilerine rağmen kamu sektöründeki öğretmenlerin hala toplu iş sözleşmesi hakkı yoktur.

Almanya raporuna dayanarak, İLO Uzmanlar Komitesi birliklerin özgürlükleri ve toplu pazarlıkla ilgili olarak bazı ihlaller belirlemiştir.

AVUSTURYA

Bu ülkede kamu çalışanlarının örgütlenme haklarının yanında silahlı kuvvetler mensuplarının da örgütlenme hakları vardır. Ayrıca ortak danışma mekanizması da mevcut olup fonksiyonel haldedir. Avusturya'da toplu iş sözleşmesi mekanizması özel sektördekiyle aynı esaslara göre yürütülmektedir.

Bunların yanında toplu sözleşme kapsamına giren kamu personeli sayısı %1 civarındadır. Bu da kamu çalışanlarının önündeki önemli engellerden birisini oluşturmaktadır.

Kamu çalışanları için Avrupa Sosyal Şartında (Madde 6 IV) yer alan toplu grev hakkı verilmemiştir. Bu ne-

denle de gerek Avrupa Sosyal Haklar Komitesi gerek İLO'dan eleştiriler almaktadır.

Bütün devlet memurlarına İLO'nun 87, 98 ve 151 sayılı anlaşmalarınca tanınan sendikal hakların tamamı verilmediği için Avusturya birlik kurma ve toplu pazarlık özgürlükleri ile ilgili olarak uluslararası kurallarla uyumlu değildir.

BELÇİKA

Belçika Anayasasında örgütlenme ve sendika kurma hakkı teminat altına alınmıştır. Sendikalar hükümet müdahalesi olmadan örgütlenmede ve kendi örgütlerini yönetmede serbesttirler. Belçika'da çalışan nüfusun %80'i bir sendikaya üyedir ve sosyal taraflar çalışma hayatının çeşitli alanlarında aktif bir gücü temsil ederler.

Belçika'da kamu çalışanlarına örgütlenme hakkı verilmiştir. Ayrıca askeri personelde olduğu gibi, ulusal polis mensupları da belli şartlar altında sendika kurabilir veya sendikaya üye olabilirler. Değişik düzeylerde ve alanlarda ortak danışma mekanizması mevcuttur. Gönüllü müzakereler için de bir mekanizma vardır. Uzlaştırma ve tahkim usulleri tatminkârdır. En önemlisi devlet memurlarının grev haklarının olmasıdır.

Silahlı kuvvetler mensuplarının grev yapma hakkı yoktur. Polislerin belli sınırlamalarla grev yapma hakkı

Belçika'da kamu çalışanlarına örgütlenme hakkı verilmiştir. Ayrıca askeri personelde olduğu gibi, ulusal polis mensupları da belli şartlar altında sendika kurabilir veya sendikaya üye olabilirler. Değişik düzeylerde ve alanlarda ortak danışma mekanizması mevcuttur. Gönüllü müzakereler için de bir mekanizma vardır. Uzlaştırma ve tahkim usulleri tatminkârdır. En önemlisi devlet memurlarının grev haklarının olmasıdır.

vardır. Adli olarak grev hakkı kısıtlanabilir. Grevdeki personelin işten çıkarılması hakkında yasal bir kısıtlama yoktur.

Ortak danışma yöntemleri değişik düzey ve alanlarda mevcuttur: çalışanların sendika temsilcileri danışmaya ve karar alma sürecine de dâhil edilirler. Daimi Danışma Komiteleri Kurulu üç düzeyde mevcuttur. İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamının geliştirilmesi ile ilgili konularda özel danışma komiteleri kurulabilir.

Bununla birlikte, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi durumun iki nedenden dolayı Avrupa Sosyal Şartının 6.ıncı maddesinin 4 paragrafı ile uyumlu olmadığını düşünmektedir:

1. Kanun açıkça grev hakkını tanımaz: Bazı yargı kararları Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 31.inci maddesinde kabul edilen sınırların ötesinde grev hakkının kullanılmasını kısıtlamaktadır.

2. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi Belçika yasaları grevdeki personelin işten çıkarılmasını yasaklamadığı için Avrupa Sosyal Şartı ile uyumlu olmadığını da düşünmektedir.

BULGARİSTAN

26 Eylül 2003 ve 25 Şubat 2005 tarihlerinde değiştirilen Bulgaristan Anayasası işçiler ve işverenler için birlik kurma özgürlüğü verir. Anayasanın 49. maddesi işçilerin mesleki çıkarılarını savunmak üzere sendikal örgüt kurmada özgür olduklarını belirtir. İşverenler de ekonomik çıkarılarını savunmak için birlik kurabilirler.

Polisler de dâhil, kamu görevlileri sendika kurma ve üye olma hakkına sahiptirler.

Üçlü danışma giderek artan bir şekilde etkisiz hale gelmektedir. Hükümet sosyal taraflarla önceden danışmaksızın tek taraflı kararlar almaktadır. Avrupa Konseyi 2004 yılındaki gözlemlerinde sendikaların, Kamu Hizmetleri Kanununun bazı sendikaların örgütlenme haklarını zayıflatan ve toplu pazarlıklarda yer almalarını imkânsız kılan aşırı genel mahiyetleri hakkında şikâyetçi olduklarını tespit etmiştir. Bu iddiayı destek-

leyecek yetersiz delil nedeniyle, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi (ECSR) durumun açıklığa kavuşturulması için bilgi sormuş ve 2006 yılında kendisi durumun tatminkâr olduğunu beyan etmiştir. Silahlı kuvvetlerde halen aktif olarak görev yapan personel sendika üyesi olamaz. Askeri personelin toplu grev yapma hakkı yoktur Kamu görevlilerinin genel anlamda toplu pazarlık hakkı yoktur. Kamu görevlileri sadece sembolik olarak grev yapabilirler. Uzlaştırma, danışma veya hakemlik usulü ile ilgili herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Genelde Anayasanın 50 inci bölümü işçilere ve çalışanlara ekonomik ve sosyal çıkarılarını korumak için yasal şartlar ve yöntemlere uygun olarak grev yapma hakkı verir.

Çek Cumhuriyeti'nde sağlık ve sosyal bakım elemanları ve iletişim operatörlerinin grev haklarında sınırlama vardır.

Grev hakkının kullanılmasına sadece toplu iş sözleşmelerinin sonuçlandırılmasında anlaşmazlıklara düşülmesi durumunda izin verilir.

ÇEK CUMHURİYETİ

Güvenlik ve İstihbarat servisi elemanlarının ekonomik ve sosyal çıkarılarını korumak için sendika kurmalarına veya bir başka şekilde birlik kurmalarına izin verilmez.

Gönüllü müzakereler mekanizması işler durumdadır. Arbuluculuk, uzlaştırma ve tahkim usulleri mevcuttur. Grev sadece bir sendika tarafından ilan edilebilir.

Yargıçlar, savcılar, silahlı kuvvetler mensupları ve nükleer güç istasyonlarında, petrol ve doğal gaz boru hatlarında çalışan güvenlik güçleri ve hava trafik kontrolörleri, itfaiyecilerin grev hakkı yoktur.

Sağlık ve sosyal bakım elemanları ve iletişim operatörlerinin grev haklarında sınırlama vardır.

Grev hakkının kullanılmasına sadece toplu iş sözleşmelerinin sonuçlandırılmasında anlaşmazlıklara düşülmesi durumunda izin verilir.

Grev kararının onaylanmasında ilgili sektörde çalışanların 2/3'sinin oyunun gerekliliği Avrupa Sosyal Haklar Komitesi (ECSR) tarafından fazla olarak değerlendirilmektedir.

ITUC'un 2006 ve 2005 yıllarına ait yıllık araştırmalarına göre, kamu sektöründe toplu iş sözleşmeleri İş Kanunu ve uygulama yönetmeliklerince düzenlenir. Fakat bu düzenlemeler tam olarak çalışanların maaşla-

rını belirler. Küçük istisnalar dışında, maaşlar üzerinde toplu müzakere yapmak mümkün değildir. Temelde, görünüşte aynı kurallar, diğer bazı kamu sektörü işçi hakları için de geçerlidir. 1 Ocak 2005 tarihinde yeni bir yasa yürürlüğe girmiş fakat bu yasanın yürürlüğe girişi bütçe imkânları nedeniyle 2007 yılına kadar er-telenmiştir.

Uzlaştırma teşebbüslerinin başarısız kabul edilebilmesinden ve grev kararı alınabilmesinden önce 30 gün geçmesi zorunludur.

DANİMARKA

Danimarka Anayasasının 78.inci maddesi yetkililerin müdahalesi olmaksızın bütün vatandaşların örgüt kurma hakkını teminat altına alır.

Danimarka genelde örgütlenme hakkıyla ilgili olarak uluslararası standartlarla uyumludur. Ortak uzlaştırma usulü işlemektedir. Kamu sektöründeki bütün çalışanlar toplu iş sözleşmeleri kapsamı içerisinde. Uzlaştırma ve tahkim mekanizması iyi düzenlenmiştir.

Danimarkanın toplu iş sözleşmeleri ve danışmayla ilgili olarak köklü bir geleneği vardır. Ortak danışma yöntemi ile ilgili olarak, Danimarka'da durum Avrupa Sosyal Şartı ile uyumludur.

Toplu eylem ve grev hakkıyla ilgili olarak durum Avrupa Sosyal Şartı ile uyumlu değildir. Devlet Memurları Kanunu altında istihdam edilen kamu çalışanlarına grev hakkı verilmez. Silahlı kuvvetler mensupları, deniz kuvvetleri ve polis mensupları, yargı mensupları, örneğin, demiryolları ve posta hizmetleri çalışanları gibi diğer çalışanlara grev hakkı verilmiştir.

İLO da sözleşmeli kamu çalışanlarından farklı olarak devlet memurlarının grev hakkı olmadığını belirtmiştir. Devlet memuru statüsündeki öğretmenler de grev hakkı olmayanlar kategorisine girerler.

FINLANDİYA

Polis ve silahlı kuvvetler mensupları da dâhil kamu görevlilerinin örgütlenme hakkı ve sendika üyeliği gerekçesiyle ayrımcılığın her türlüsüne karşı korunma hakkından yararlanmaları garanti altına alınmıştır. Ortak danışma ve katılım hakkı vardır. Müzakere mekanizması işlemektedir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesine göre Finlandiya'da örgütlenme özgürlüğü ile ilgili durum Avrupa Sosyal Şartı ile tam uyumlu bir çerçevededir.

Devlet memurları ve belediye görevlileri sadece bir toplu iş sözleşmesinde düzenlenebilecek hedefler uyarınca greve gidebilirler. Buna ilave olarak, çalışanlar

sadece sendikalar tarafından ilan edilen grevlerde yer alabilirler.

Hizmetlerin organizasyonu, işlerin oluşturulması ve lağvedilmesi, bir görev için gerekli olan beceriler ve devlet memurlarının görevleri ve emeklilikler gibi konuların istisnası ile ödeme ve istihdamla ilgili diğer bütün şartlar üzerinde müzakere mekanizması sağlanmıştır.

Devlet memurları ve belediye görevlileri toplu iş sözleşmelerince kapsanan hedeflere uygun olarak grev ilan edemeyecekleri için Avrupa Sosyal

Haklar Komitesi 2006 yılında toplu grevin izin verilen hedefler temelinde Avrupa Sosyal Şartı ile uyumlu olmadığını belirtmiştir.

Kamu görevlileri, yerel hükümet görevlileri ve devlet adına yetki kullanmayan ruhban sınıfının grev hakkı üzerine aşırı kısıtlamalar koyan toplu sözleşmeler hakkındaki yasal düzenlemeler söz konusu olduğunda Finlandiya mevzuatı ve uygulamaları İLO sözleşmeleri ile uyumlu değildir.

FRANSA

Memurlar ve kamu işçileri sendikal özgürlüklerden özel sektör işçilerinde olduğu gibi aynı şartlarda yararlanırlar. Polisler de sendikal özgürlüklerden yararlanırlar. Ortak danışma mekanizması mevcuttur.

Finlandiya'da hizmetlerin organizasyonu, işlerin oluşturulması ve lağvedilmesi, bir görev için gerekli olan beceriler ve devlet memurlarının görevleri ve emeklilikler gibi konuların istisnası ile ödeme ve istihdamla ilgili diğer bütün şartlar üzerinde müzakere mekanizması sağlanmıştır.

Gönüllü müzakerelerle sonuçlanan anlaşmaların yasal olarak hiçbir yaptırım gücü yoktur ve şayet sadece yasal düzenlemeler ve yönetmeliklerle ilişkili olursa yürürlüğe girer. Uzlaştırma ve tahkim mekanizması işlemektedir.

İllerin üst düzey personelinin örgütlenme hakkı yoktur. Askeri personelin ve Jandarmanın da sendika kurma hakkı yoktur. Güvenlik kuvvetleri, diğer polis organları, İçişleri Bakanlığının iletişim personeli, cezaevi hizmetlerinin yerel birimler çalışanları, yargı mensupları ve silahlı kuvvetler mensuplarının grev yapmaları yasaktır.

İçtihat nedeniyle, yetkili konumdaki personel (idari mekanizmanın parçası olarak değerlendirilenler) ve kamu hizmetlerinin kesintisiz sürdürülebilmesi için işyerinde bulunması zorunlu olan personelin grev yapmaları yasaktır.

Yeni yasal düzenleme, yönetime grevin üzerinden bir hafta geçtikten sonra grevin devam edip etmeyeceğini anlamak için gizli oylamada ısrar etme hakkı ve bireysel işçiler için ihbar süresi vermektedir.

HOLLANDA

Hollanda'da yasaları altında endüstriyel örgütlerin kuruluşu ve faaliyetleri, örgütlerin özgürlüğü hakkında ki uygulamalar genel anayasal kurullarca düzenlenir.

Kayıt ve ücretlerle ilgili olarak, sendikaların üyelemini ve temsilcilerini seçme, yönetimlerini ve faaliyetlerini organize etme veya ulusal ve uluslar arası kuruluşlara iştirak etme konuları Avrupa Sosyal Şartının 5.inci maddesi ile daima uyumlu bulunmuştur.

Ortak danışma mekanizması mevcuttur. İş konseyi yönetmeliği savunma ve kısmi olarak da eğitim dışında kamu sektörüne doğru genişletilmiştir. Memurlar

için bireysel haklar ve ücretler üzerinde toplu pazarlık hakkı vardır. Uzlaştırma ve tahkim prosedürü mevcuttur. İçtihat aracılığı ile memurlara grev hakkı da verilmiştir.

Yargıçlar bir grev başvurusunun vakitsiz olup olmadığına karar verebilirler.

Hollanda'da kamu hizmetleri bir istihdam sistemidir. Kamu görevlilerinin iş güvencesi olmasına rağmen, garantili bir kariyer sistemi yoktur.

Hollanda kamu görevlilerinin tanımı için işlevsel bir yaklaşımı tercih eder: kamu görevlilerinin birçok tanımı olmasına rağmen en genel olanı "kamu görevlileri kamu sektöründe çalışan kişilerdir" şeklinde olanıdır.

Ortak danışma ile ilgili olarak, hükümet ile sosyal taraflar arasında ulusal düzeyde senede iki sefer sosyal politika tartışmaları yapılır. Özel politika alanlarında yıl boyunca daha fazla istişareler de yer alır.

Toplu Grev Hakkının kullanılmasına gelince memurlara özgü olarak Hollanda Krallığı kendisinin genelinde Avrupa Sosyal Şartının 6.ıncı maddesince bağlandığını kabul etsede devlet memurlarını Avrupa Sosyal Şartının 6.ıncı maddenin 4.üncü paragrafının uygulamasından hariç tutar.

İNGİLTERE

Sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı vardır.

Ortak danışma, gönüllü müzakereler, uzlaştırma ve tahkim usulleri mevcuttur.

Sendikalar, işçi temsilcileri veya ortak danışma kurulu ile ortak danışma kamu sektöründe (işyerlerinin %82'si) özel sektörden (firmaların %43'ü) daha yaygındır.

1982 tarihli İstihdam Kanunu grev hakkının kullanılması üzerine oldukça sıkı şartlar koymaktadır. 2004

Hollanda kamu görevlilerinin tanımı için işlevsel bir yaklaşımı tercih eder: kamu görevlilerinin birçok tanımı olmasına rağmen en genel olanı "kamu görevlileri kamu sektöründe çalışan kişilerdir" şeklinde olanıdır.

Ortak danışma ile ilgili olarak, hükümet ile sosyal taraflar arasında ulusal düzeyde senede iki sefer sosyal politika tartışmaları yapılır. Özel politika alanlarında yıl boyunca daha fazla istişareler de yer alır.

yılında 1999 tarihli gözden geçirilmiş İstihdam İlişkileri Kanunu bazı değişiklikler getirmiştir. Bununla birlikte grev hakkının kullanılması ile ilgili durum üç sebepten dolayı Avrupa Sosyal Şartı ile uyumlu değildir. Grev, eğer işçi ve işveren arasındaki anlaşmazlıkla sınırlı ise yasaldir. Her durumda sendikalar grev başlamadan önce ek bir grev bildirisi yayınlamak zorunda oldukları için, bir işverene grev için gizli oylama yapmak üzere bildirimde bulunma zorunluluğu daima gereksiz bulunmuştur.

Polis teşkilatı üyeleri, belirli bir organizasyona katılmakla yükümlüdürler.

Sendikaların kendi üyelik şartlarını belirleme hakkı kısıtlanmıştır: örneğin sendikalar temelde sadece belirli bir siyasi partinin faaliyetlerinde yer alanları üyelikten hariç tutabilirler.

Toplu grev, işçiler ve işveren arasındaki anlaşmazlıklar ile sınırlıdır.

İşçiler sadece 12 hafta için korunduğu ve grevin yasal ve resmi olması zorunlu olduğu (bir sendika tarafından izin verildiği) halde grevde yer alanların istihdamının korunması yetersizdir.

İRLANDA

İrlanda Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde Anayasası kamu hizmetleri hakkında hükümler kapsamayan tek devlettir.

Örgütlenme hakkı sadece Garda Siochána (ulusal polis) içerisindeki birliklere verilir. Ortak danışma prosedürü mevcuttur.

Uzlaştırma ve tahkim kamu sektörünün belirli kategorileri için sözkonusudur.

Grev hakkı Garda Siochána (ulusal polis) ve silahlı kuvvetler dışında kamu sektörünün bütün branşları için teminat altına alınmıştır.

İrlanda mevzuatına göre bir sendikanın toplu pazarlıklara katılabilmesi için yetkili olması ve müzakere belgesine sahip olması gerekli olduğu için Avrupa Sosyal Haklar Komitesi İrlanda'da toplu pazarlık hakkıyla ilgili durumun Avrupa Sosyal Şartı ile uyumlu olmadığını düşünmektedir.

İSPANYA

İspanya Anayasasının 28 inci, maddesi herkesin serbestçe birlik kurma hakkına sahip oldukları hükümünü getirmiştir. Anayasa silahlı kuvvetler mensuplarının veya askeri kurumların yahut askeri disipline tabi

diğer birliklerin bu hakkı kullanmasına sınır getirebilir veya bu hakkı kullanmaktan hariç tutabilir ve kamu görevlileri için bu hakkın kullanılması hususlarını düzenler.

Danışma, gönüllü müzakereler (özel sektördeki ne benzer) ve anlaşmazlıkların çözümü mekanizması mevcuttur.

Silahlı kuvvetlerin sivil çalışanlarının pazarlık hakkı vardır.

Adli teşkilat, sulh hâkimleri, hâkimler, cumhuriyet savcılarını profesyonel birliklere üye olabilirler fakat sendikalara üye olamazlar.

Ulusal polis memurları sendika kurabilirler fakat bu sendikalara sadece ulusal polis mensupları katılabilirler.

Silâh altındaki askerler, mülki muhafızlar, ulusal polis ve bazı bölgesel polis kuvvetleri sendikalara üye olamazlar ve sendikaların faaliyetlerine katılmalarına izin verilmez.

Grev yapması yasaklananlar: silahlı kuvvetler mensupları ve mülkü muhafızlar, yargıçlar, sulh hâkimleri ve bölge savcılarıdır.

İstihdamın genel kayıt ve şartları toplu iş sözleşmelerince belirlenmesine rağmen ödeme mekanizmaları devlet tarafından belirlenir.

Hükümetin istisnai durumlarda bir grevi sonlandırmak için yasal olarak konuyu tahkime götürme yetkisi vardır.

İSVEÇ

Çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakları teminat altına alınmıştır.

1 Ocak 1975 tarihli İsveç Anayasasının 17.inci maddesi: 'Bir kanun veya anlaşma aksini belirtmedikçe çalışanların örgütlerinin, işverenlerin veya işveren örgütlerinin iş anlaşmazlığına giden hususlarda tedbir alma hakkına sahip olduğunu belirtir.

Gönüllü müzakereler, uzlaştırma ve tahkim yöntemleri mevcuttur. Özel sektörde greve izin verilir.

Grevin bir örgüt tarafından ilan edilmesi gerekir.

Finlandiya'da olduğu gibi, toplu sözleşmeler çoğunlukla birliklerin özgürlüklerini tanımlama mekanizması olarak kullanılır.

Merkezi yönetimde karar alma yöntemi ve yapısı oldukça âdemi merkezîyetçi bir durum arz eder. İşveren olarak devleti genellikle kurum müdürleri temsil ederler. Merkezi yönetimde çalışanlar için istihdamın kayıt ve şartları özel sektörde çalışanlarla aynıdır.

İsveç'te kamu yönetimleri çalışanlarının çoğunluğu sözleşmeli çalışanlar olarak kabul edilebilir ve onların statüleri kamu yasasınca düzenlenir. Ortak danışma ile ilgili olarak 1965 tarihli toplu pazarlık hakkı reformu İsveçte çalışanlara pazarlık ve toplu sözleşmeleri sonuçlandırmak için geniş kapsamlı bir hak vermiştir. Özel olarak yasaklanmadıkça İsveç yasalarına göre grev yasal bir haktır. Yasalar ve anlaşmalar tarafından yasaklanmadıkça herhangi bir sendika ve işveren veya işverenler birliği grev yapmaya yetkilidir.

İsveç'te kamu yönetimleri çalışanlarının çoğunluğu sözleşmeli çalışanlar olarak kabul edilebilir ve onların statüleri kamu yasasınca düzenlenir.

Ortak danışma ile ilgili olarak 1965 tarihli toplu pazarlık hakkı reformu İsveçte çalışanlara pazarlık ve toplu sözleşmeleri sonuçlandırmak için geniş kapsamlı bir hak vermiştir.

Özel olarak yasaklanmadıkça İsveç yasalarına göre grev yasal bir haktır. Yasalar ve anlaşmalar tarafından yasaklanmadıkça herhangi bir sendika ve işveren veya işverenler birliği grev yapmaya yetkilidir.

Hedefi yasal ve devam eden grevi desteklemek olmak şartıyla ikincil veya dayanışma grevleri de yasaldir.

1994 yılından bu yana, devlet artık işveren değildir. Devlet yetkisini İsveç Hükümet Çalışanları Ajansına aktarmıştır (SAGE). Kurumlar tarafından seçilen ve hükümet tarafından atanan 80 temsilciden oluşan bu ajans üyelerince (üyelik zorunludur) yönetilir ve finan-

se edilir. Ajansın amacı üyelerinin menfaatlerini koordine etmek ve merkezi düzeyde toplu pazarlıklarda onları temsil etmektir.

İTALYA

Örgütlenme hakkı genellikle Anayasasının 39.uncu maddesi ve 300/1970 sayılı İşçilerin Statüsü Kanunu tarafından teminat altına alınmıştır.

Polis ve silahlı kuvvetler mensupları temsilci organlara seçebilirler.

Toplu iş sözleşmeleri pazarlıkları ulusal ve ademi merkezi düzeyde yapılır. Toplu eylem/grev esnasında asgari hizmet düzenlemeleri toplu iş sözleşmelerinde belirtilmek zorundadır.

11 Nisan 2000 tarihli yasaya göre, grev hakkı ve kamu hizmetlerinin devamı arasında bir denge gerekir. Bu kanunun amacı herhangi bir kişi veya örgütü grevden mahrum bırakmak değil temel kamu hizmetlerinin devamını sağlamaktır.

Yargıçlar, diplomatlar ve valiler için toplu iş sözleşmesi hakkı yoktur ve silahlı kuvvetler ve polis için sadece belirli formlarda toplu iş sözleşmesi müzakereleri hakkı vardır.

Zorunlu kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde hükümetin grevi kısıtlama yetkisi vardır. Temel kamu hizmetlerinde grev hakkı üzerindeki kısıtlamalarla ilgili olarak yasal düzenlemelerde değişiklik yapılması için sendikaların eyleme geçmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

İtalya'da toplu iş sözleşmeleri pazarlıkları ulusal ve ademi merkezi düzeyde yapılır. Toplu eylem/grev esnasında asgari hizmet düzenlemeleri toplu iş sözleşmelerinde belirtilmek zorundadır.

LÜKSEMBURG

Devlet memurları ve kamu çalışanları örgütlenme özgürlüğüne sahiptir. Silahlı kuvvetler ve polis mensuplarına sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı verilmiştir. Sendika temsilcileri sendikal faaliyetle-

rinden dolayı özel korunma hakkına sahiptirler. Ulusal düzeyde ortak danışma prosedürü ve uzlaştırma ve tahkim prosedürü mevcuttur. Kamu sektöründe prensipte grev hakkı teminat altındadır.

Prensipde devlet ve kamu kurumlarında çalışanların tamamının grev hakkı vardır. Bununla birlikte diplomatlar, yargı mensupları, üst düzey devlet memurları, silahlı kuvvetler, polis, temel hizmetleri sundukları esnada sağlık ve güvenlik personeli grev yapması yasaklananlar arasında yer alırlar.

Toplu müzakerelerle ilgili olarak, kamu hizmetleri, kamu sektörü ve taşıma sektöründe ortak danışma yöntemi ulusal düzeyde Ekonomik ve Sosyal Konsey içerisinde mevcuttur. Devlet memurlarının profesyonel örgütleri hükümete tekliflerde bulunabilirler.

Lüksemburg'da devlet memurları (kamu kurumları haricinde, merkezi yönetimde çalışanlar) üç kategoriye ayrılırlar: devlet memurları, çalışanlar ve işçiler.

MACARİSTAN

Polisler (silahlı kuvvetlerin bir kısmı) ve askeri personel, 1996 tarih ve 46 sayılı Yönetmeliğe uygun olarak, sendika kurma hakkına sahiptirler, çalışanlar üyeliklerini ifşa etmeye zorlanamazlar ve sendika üyelikleri nedeniyle ayırma karşı korunurlar.

Ulusal düzeyde danışma mekanizması mevcuttur. Kamu sektöründe toplu iş sözleşmeleri sıkı şartlara bağlıdır ve bu nedenle kapsamı daha dardır.

Kamu sektöründeki sendikalardan bir tanesinin veya ortak heyetin toplu iş sözleşmelerini sonuçlandırabilmeleri için ilgili sektördeki iş gücünün en az %25'ini kapsaması/kapsamaları gerekir.

Uzlaştırma ve tahkim kuralları sadece kamu sektörü çalışanlarına uygulanır fakat devlet memurlarına uygulanmaz.

Yargı mensupları, silahlı kuvvetler mensupları, yasa uygulama organları, ulusal kamu hizmetleri ve temel işlevleri yerine getiren kamu görevlilerinin grev yapmaları yasaktır.

Grevin ilgili sektördeki devlet memurlarının çoğunluğu tarafından onaylanması gerekir.

Sendikaların yetkili olarak tanınması için belirli kriterler vardır.

Anayasanın 70.inci maddesi ve 1989 tarih ve VII sayılı Grev Kanunuyla verilen grev hakkı toplu pazarlık kapsamı ile sınırlı değildir.

MALTA

Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 5.inci maddesi altında Avrupa Konseyindeki problem Polis mensupları ile ilgilidir. 2002 yılında değiştirilen Polis Kanununa göre polisler, üyelerinin refahlarını ve profesyonel yeterliliklerini geliştirmek için birlikler kurabilirler, çalışma saatleri, izin, ödemeler ve tahsisatlar, emekli aylıkları ve genel olarak hizmet şartları ve disiplin kuralları, disiplin işlemlerinde bireyleri savunmalarına izin verilir.

Üçlü danışma organlarının devlet memurları ile ilgili konuları kapsayıp kapsamadığı belli değildir.

Benzer şekilde uzlaştırma ve tahkimin de kamu

sektöründeki bütün çalışanlar ve işçiler için mevcut olup olmadığı açık değildir.

Devlet memurları için genel müzakere organı yoktur.

1976 tarihli Endüstriyel İlişkiler Yasası kamu görevlilerinin şartları ile ilgili konular için bir Endüstriyel Mahkeme olarak üçlü bir organın ve bir Ortak Müzakere Konseyinin kurulmasını sağlamıştır. Hükümetin verdiği bilgilerde konseyin şekli hakkında bilgi eksikliği olduğu için Avrupa Sosyal Haklar Konseyi duru-

Lüksemburg'da devlet memurları ve kamu çalışanları örgütlenme özgürlüğüne sahiptir. Silahlı kuvvetler ve polis mensuplarına sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı verilmiştir. Sendika temsilcileri sendikal faaliyetlerinden dolayı özel korunma hakkına sahiptirler. Ulusal düzeyde ortak danışma prosedürü ve uzlaştırma ve tahkim prosedürü mevcuttur. Kamu sektöründe prensipte grev hakkı teminat altındadır.

mun Avrupa Sosyal Şartı ile uyumlu olmadığını düşünmektedir.

Doktorlar, cerrahlar, silahlı kuvvetler, polis, itfaiyeciler, hapisane memurları, hava trafik kontrolörlerinin grev hakları kısıtlıdır.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, doktorlar ve cerrahlar gibi bazı kamu görevlilerinin grev haklarındaki kısıtlamaların İctihatla uyumlu olduğunu değerlendirmiştir.

POLONYA

Anayasa ve Sendikalar Kanunu tarafından sendika kurma ve üye olma hakkı verilmiştir. Bununla birlikte, Polonya'da bazı kurumların çalışanlarına örgütlenme hakkı verilmediği için örgütlenme özgürlüğü ile ilgili durum Avrupa Sosyal Şartının 5.inci maddesi ile uyumlu değildir.

Gönüllü müzakereler mekanizması mevcuttur. Ortak danışma öngörülür. Bütün devlet memurları için arabuluculuk ve tahkim mevcuttur.

Atama esasına göre istihdam edilen devlet memurları, İç Güvenlik Ajansı görevlileri, üst denetleme kurulu başkanı ve danışmanı, başkan yardımcısı ve genel müdürleri, üst denetleme kurulu örgütsel birimleri, Ulusal Radyo ve Televizyon Üst Kurulu üyeleri, yargıçlar, vatandaşlık hakları komiseri, merkez bankası başkanı, profesyonel askerler, aktif görevde olan askerler ve sivil savunma birliklerinde görevli askerler sendika kuramazlar ve sendikalara üye olamazlar.

Devlet yönetimi ve özerk kurumlarda çalışanlar, yargıçlar ve savcılar; polis görevlileri ve hapisane görevlilerinin toplu olarak pazarlık hakları yoktur.

Silahlı kuvvetler mensupları, polis, sınır koruma ve hapisane hizmetleri çalışanları sadece tek bir sendika altında örgütlenebilirler, ancak devlet memurlarının aksine onların grev hakları yoktur.

ITUC'un 2005 ve 2006 yılı araştırmalarına göre, sağlık sektörü, su ve orman gibi kamu iktisadi teşebbüslerindeki pek çok çalışanın iş akitleri sonlandırılmış ve bireysel sözleşme ile yenilenmiş olduğundan, bunlar sendika kuramazlar veya sendikalara üye olamazlar.

Toplu grev hakkı ile ilgili olarak Polonya Avrupa Sosyal Şartının 6.ıncı maddesinin 4.üncü paragrafının kendisini bağlamadığını düşünür ve bu konudaki raporlama ve gözden geçirme prosedürüne katılmaz.

PORTEKİZ

Kamu personelinin örgütlenme hakkı vardır. Portekiz Anayasası bütün vatandaşları için örgütlenme hakkını teminat altına almıştır.

Danışma mekanizması mevcuttur. Kamu Güvenliği Polisi-büyük kentsel alanlarda çalışan Portekiz polis gücü, toplu müzakerelere katılabilir ve toplu müzakerelerle ilgili olarak silahlı kuvvetler mensuplarına danışılabilir.

Kamu hizmetlerinde görevli bütün çalışanlar için gönüllü müzakere mekanizması işlemektedir.

Uyuşmazlıkların çözüm yöntemleri mevcuttur. Kamu çalışanları da dâhil bütün çalışanlar için grev hakkı tanınmıştır.

Silahlı kuvvetler mensupları birlikler kurabilirler fakat sendikalar kuramazlar. Polisler sadece polislerin üye olabildikleri profesyonel birlikler kurabilirler.

Toplu pazarlık ve grev haklarının kullanılmasını düzenleyen hükümler hükümetin bu konularda tek taraflı ve nihai kararı almasına imkân verir. Yasa grev durumunda asgari hizmetlerin yanı sıra güvenlik ve

gerekli hizmetlerin sağlanması ve ekipmanların bakımı ve kurulumu şartlarıyla ilgili hükümleri belirlemektedir.

Uygulamada polis kuvvetlerinin toplu pazarlığı problemlidir. Silahlı kuvvetler mensuplarının toplu pazarlık yapmalarına izin verilmez. Silahlı kuvvetler ve polis mensuplarının grev yapmaları da yasaktır.

ROMANYA

2003/54 sayılı yeni Sendikalar Kanununun 2.inci bölümü altında çalışanlara ve devlet memurlarına sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı verilmiştir. Bunun yanında, yeni yasanın memurların statüleri hakkındaki 27.inci bölümü (344/2004) örgütlenme özgürlüğünü teminat altına alır.

Gönüllü müzakerelerle ilgili olarak, kamu hizmetleri çalışanları özel sektörde çalışanlar gibi aynı haklardan yararlanırlar ve prensipte hükümet tarafından belirlenen maaşlar dışında her konuda pazarlık yapabilirler. Uyuşmazlıkların çözüm yöntemleri mevcuttur.

Üst kademe devlet memurları, yönetim görevinde veya üst düzey kamu görevinde bulunanlar, yargıçlar, cumhuriyet savcıları ve Adalet Bakanlığı personeli, Milli İstihbarat Hizmetleri, Koruma ve Güvenlik Hizmetleri, Dış İstihbarat Hizmetleri, Özel İletişim Hizmetleri veya bunların bağlı teşkilatları mensuplarına örgütlenme hakkı verilmez.

Polislerin Milli Polis Birliğine üye olmaları zorunludur ancak Birliğin sendikal hakları yoktur. Etkin hizmetteki askeri personele sendikaya üye olma izni verilmez.

Bir sendika sadece temsil kriterlerini yerine getiriyorsa toplu eylem yapabilir. Greve gitmek için sendika

üyelerinin %50'den fazlasının oyu gerekir. Bu oran Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ve İLO tarafından fazla bulunmaktadır.

Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığındaki devlet memurlarının grev yapma hakları yoktur.

ITUC'ün 2006 yılı araştırmasına göre, sağlık hizmetleri, eczaneler, okullar, iletişim, radyo ve televizyon, taşıma ve temel hizmet tedarigi (petrol, elektrik vb.) çalışanlarının grev durumunda normal hizmetlerinin 1/3'ünü vermeleri gerekir.

SLOVAK CUMHURİYETİ

Anayasa, sayıları üzerinde herhangi bir kısıtlama olmaksızın ve belirli sanayi şirketlerinde özel sendikaları teşvik etmesizin ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak üzere bütün bireylerin serbestçe birlik kurma haklarını teminat altına almıştır.

Devlet memurlarının ve merkezi veya yerel düzeylerde devlet hizmetlerinde istihdam edilen diğer personelin örgütlenme özgürlüğü ile ilgili durum genellikle Avrupa Sosyal Şartının 5.inci maddesi ile uyumludur.

Sendikal faaliyetler nedeniyle misillemeye karşı korumayla ilgili yasal düzenleme mevcuttur, fakat uygulamada problemler devam etmektedir.

Memurlar için ortak danışma ve gönüllü müzakerelerin yanında uzlaştırma ve tahkim prosedürleri mevcuttur.

Ortak danışma ile ilgili olarak toplu pazarlıklar için 585/2004 sayılı kanun Slovakya'da Ekonomik ve Sosyal Ortaklığı kurmuştur. Bu ortaklık devletin, çalışanların ve işverenin eşit sayıdaki temsilcilerinden oluşur.

Devlet memurlarının ve çalışanların belirli kategorilerine grev hakkının kullanılmasında yasak olup olma-

Slovak Cumhuriyetin'de devlet memurlarının ve merkezi veya yerel düzeylerde devlet hizmetlerinde istihdam edilen diğer personelin örgütlenme özgürlüğü ile ilgili durum genellikle Avrupa Sosyal Şartının 5.inci maddesi ile uyumludur.

Sendikal faaliyetler nedeniyle misillemeye karşı korumayla ilgili yasal düzenleme mevcuttur, fakat uygulamada problemler devam etmektedir. Memurlar için ortak danışma ve gönüllü müzakerelerin yanında uzlaştırma ve tahkim prosedürleri mevcuttur.

diğını değerlendirmek mümkün olmadığı için Avrupa Sosyal Haklar Komitesi Slovyakya'da durumun Avrupa Sosyal Şartı ile uyumlu olmadığını beyan etmiştir. Grevlerin toplu sözleşme ile bağlantılı olması gerekir.

Toplu grev hakkı sağlık, telekomünikasyon, gaz ve petrol üretimi ve nükleer sektörler gibi sosyal hizmetlerde kısıtlanmıştır. Anayasa yargıçlar, savcılar, silahlı kuvvetler mensupları ve silahlı birlikler, itfaiyeciler, hava trafik kontrolörlerinin de grev yapmalarını yasaklamıştır.

Aktif hizmetteki askeri personel ve İstihbarat Servisindeki görevliler sendika kuramazlar. Polis sendikaları ile müzakere yer almaz, polisler için anlaşmazlıkların çözülmesi mekanizması da uygulanmaz.

SLOVENYA

Devlet Çalışanları Kanunu ve İstihdam yasasından doğan Temel Haklar uyarınca kamu sektörü çalışanlarının birlik kurma hakları teminat altına alınmıştır. Polis ve silahlı kuvvetler mensuplarının sendika kurma ve sendikalara üye olmalarıyla ilgili olarak yasalarda herhangi bir kısıtlama yoktur. Bu nedenle de Slovenya'da örgütlenme hakkıyla ilgili durum Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 5.inci maddesi ile uyumludur.

Sendikaların faaliyetleri ve kurulmaları demokratik bir toplumda milli güvenliği, kamu yararını veya diğerlerinin hak ve özgürlüklerini korumak için gerekli olması durumunda bir tedbir icap ettiği hallerde kısıtlanabilir.

Ortak danışma ve gönüllü müzakereler, uzlaştırma ve tahkim prosedürleri mevcut olup Avrupa Sosyal Şartı ile uyumludur.

Müzakerelerle veya toplu iş sözleşmelerinin eki ile ilgili olmadığı durumlarda greve izin verilmez, sadece sendikaların ulusal veya yerel branşları yasal olarak grev çağrısı yapmak için yetkilidirler.

Toplu iş sözleşmeleri, devlet memurlarıyla ilgili sendikalar ve işveren tarafında hükümetin atadığı temsilcilerce her düzeyde müzakere edilir.

Yargıçlar, savcılar, ceza savcıları, acil sağlık hizmetleri, silahlı kuvvetler mensupları, itfaiyeciler, hava trafik kontrolörlerinin grev yapmaları yasaktır.

Polis, ceza savcıları, acil sağlık hizmetleri, gümrük ve demiryolu taşıma çalışanlarının grev yapmaları yasalarla yasaklanmış veya sınırlandırılmıştır.

Grev hakkı ile ilgili olarak Slovenya'da durum Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 5.inci maddesi ile uyumludur.

Slovenya'da polis, ceza savcıları, acil sağlık hizmetleri, gümrük ve demiryolu taşıma çalışanlarının grev yapmaları yasalarla yasaklanmış veya sınırlandırılmıştır. Grev hakkı ile ilgili olarak Slovenya'da durum Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 5.inci maddesi ile uyumludur.

YUNANİSTAN

Avrupa Sosyal Şartı'nın 5.inci ve 6.ıncı Maddeleri Yunanistan tarafından onaylanmamıştır. Devlet memurları örgütlenme özgürlüğüne ve grev yapma hakkına sahiptirler fakat bunlar yasalarla kısıtlanabilir. Memur sendikaları yetkilileri misillemeye karşı korunur.

Silahlı kuvvetler: sivil askeri personelin sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı vardır. Askeri personelin de bu hakkı vardır ancak belirli kısıtlamalara tabidir. Polis teşkilatı da sendika kurabilir ve sendikaya üye olabilirler ancak grev yapma hakları yoktur.

Kamu yönetiminde toplu pazarlık ve kamu görevlilerinin ve sözleşmeli personelin süresiz olarak işe alınması hakkında 2738/99 sayılı Kanunun 2000 yılında kabulünden beri, kamu görevlilerine toplu pazarlıklarda istihdam kayıt ve şartlarını müzakere etme izni verilir.

Anayasanın 23.üncü maddesinin 2.inci paragrafı ve 1264/82 sayılı Kanunun 19.uncu bölümü grev hakkını garanti eder. Bu maddeler, grevin sendikalar tarafından kullanılan, çalışanlara ait bir hak olduğu hükmünü getirmiştir.

Araş. Gör. Okan Güray BÜLBÜL

Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

TÜRKİYE'DE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI



“Hürriyetten doğan buhranlar ne kadar büyük olursa olsun, hiçbir zaman fazla tazyikin temin ettiği sahte güvenlikten daha tehlikeli değildir.”

Mustafa Kemal ATATÜRK

GİRİŞ

Kamu görevlileri sendikacılığı, tüm dünyada, işçi sendikacılığına oranla daha geç başlayan ve bazı ülke örnekleri istisna kabul edildiğinde işçi sendikacılığı kadar gelişme gösteremeyen bir süreçtir. Bunun nedeni, sendikalaşması söz konusu olan kitlenin statüsü ve verdiği hizmetin niteliğidir. Ancak, sadece bu durum ileri sürülerek kamu görevlilerini insan haklarından sayılan sendika hakkından mahrum bırakmak sosyal devlet anlayışı ile bağdaşmamaktadır. Tüm bunlar göz önüne alındığında, kamu görevlilerinin sendikal hakları konusunun hassasiyeti ön plana çıkmaktadır.

Uluslararası insan hakları sözleşmelerine de konu olmuş sendika hakkı, muhakkak ki kamu görevlilerinin özellikleri göz önüne alınarak bazı sınırlamalar olmak kaydıyla, ancak tamamen yasakçı bir tutum güdülmeye

den tanınmalıdır. Bahsedilen sendika hakkı, tam anlamıyla toplu pazarlık ve toplu pazarlık sonunda grev hakkını da içeren bir sendika hakkı olmalıdır. Kamu görevlileri sendikacılığı birçok yönüyle işçi sendikacılığından farklı olup bu yönüyle ayrıca incelenmesi gereken bir konudur¹.

Kamu görevlileri sendikacılığının hem dünyada, hem de Türkiye'deki gelişimine bakıldığında önce bir yasaklama evresi yaşandığı, daha sonra ise devletin bazı yetkilerinden vazgeçmesi suretiyle demokratikleşme sürecine girildiği gözlenmektedir. Türkiye'de ilk kez 1961 Anayasasında öngörülen sendikal haklarına 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu'yla kavuşan kamu görevlileri, 12 Mart 1971 sonrasında yapılan Anayasa değişikliği ile bu haklarını kaybetmişlerdir. Değişiklik ile sendikal haklar yalnızca işçiler için öngörülmüş olup, 624 sayılı Kanun doğrultusunda kurulan kamu görevlileri sendikalarının faaliyetleri sona

endirilmiştir. Bu noktadan sonra 22 Eylül 1971’de yürürlüğe giren değişikliklerle kamu görevlileri sendikaları ile ilgili Medeni Kanun uyarınca gerekli tedbirlerin alınması ve kamu hizmeti kuruluşlarının kurulması ile ilgili hükümlerin kanunla düzenleneceği belirtilmiştir². Buna rağmen 1980 yılına kadar herhangi bir düzenleme yapılmamış ve kamu görevlilerinin örgütlenmesi yasaklanmıştır. Yasaklama evresinden sonra gelen devletin bazı yetkilerinden vazgeçmesi ise hiçbir ülkede gözümlü olmamış, muhakkak bir mücadelenin sonucunda gerçekleşmiştir.

Türkiye’de kamu görevlilerinin sendikal hakları, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu çerçevesinde düzenlenmektedir. Kanun ile ilgili doktrindeki görüşlerden en geniş çerçevede olanı, Kanunun çıkarılması ile birlikte kamu görevlileri üzerinde günümüze kadar egemen olan “hükümdar devlet” anlayışının yerini “koruyucu devlet” anlayışına bırakacağı görüşüdür³. Kanunun çıkarılmasından bu yana geçen süre içindeki gelişmelerin bu yönde olmadığını belirtmek gerekmektedir. Kamu görevlileri sendikalarına bazı haklar verilmiş ancak Kanunun sağladığı bu sınırlı hakların kullanılmasında dahi baskılar uygulanmıştır.

Bununla birlikte belirtmek gerekir ki, Kanunun çıkarılması sürecinde yaşananlar hukuka uygun değildir. Fazilet Partisinin kapatıldığı güne rastlayan Kanun teklifinin görüşülmesinde partililer T.B.M.M. oturumunu protesto ederek katılmamış ve toplantı yeter sayısı bulunmamıştır. Buna rağmen, hiçbir milletvekilinin görüşme esnasında yoklama istememiş olması Kanunun kabul edilmesini sağlamıştır⁴.

Kamu görevinin niteliği gereği, kamu görevlileri sendikacılığı hiçbir ülkede, birkaç ülke istisna kabul edilirse, işçi sendikacılığındaki kazanımları elde ede-

memiştir. Kamu görevlisi ve kamu görevlisi tanımı içinde memur tanımının dar olduğu ülkelerde dahi dar tutulan memur tanımı içindekilerin sendikal haklarının sınırlı olduğu görülmektedir.

Kamu görevlileri, hukuku önceleyen bir olgu olarak başlattıkları hareketlerini, hükümetlerin baskısı altında kalmadan, haklarının önemini ve gerekliliği kavramış ve kullanımında sorumluluk duygusunu öne çıkararak, gerekirse bazı zorluklara katlanarak sürdür-

meli ve insan haklarının bir gereği olan grevli toplu sözleşmeli sendika hakkını kazanmalıdırlar. Bu hem kamu görevlileri için, hem de Türkiye’nin sendikal tarihi için çok önemli bir misyon ve gerekliliktir.

Kamu görevlileri çıkarılması dahi hukuki olmayan bir Kanunla sendikal haklarının düzenlenmesini hak etmemektedirler. Ülkelerine bağlılıklarını defalarca ispat etmiş kamu görevlileri, sendikal haklarını sınırlı da olsa ilerleterek grevli toplu sözleşmeli sendika hakkını elde etmelidirler. Bu noktada kamu görevlileri sendikalarının önündeki en büyük engel ne yazık ki siyasi iktidarlar değil, ideolojik ve siyasi partilerin dümen suyunda izlenen sendikal politikalarıdır.

Bu nedenle kamu görevlileri sendikalarının yapması gereken, yerel yö-

netim hizmetleri hizmet kolunda fiili durum yaratılarak toplu sözleşme hakkının elde edilmesinin sağlanması amacıyla mücadele edilmesidir. Kamu görevlilerinin siyasi görüşlerinden bağımsız olarak gerçekten sendikal mücadele içine girecek sendika ve konfederasyonlara üye olmaları ve idarenin de sendikalar üstündeki baskısını azaltması, kamu görevlileri sendikacılığının ilerlemesinde en önemli adımlar olacaktır. Sendikal hakları elde etmek kamu görevlileri sendikalarının en büyük hedefi olmalı ve bu misyon ile kesin bir hedefe adım adım yürünmelidir. Elbette ki geçmişi çok eskile-

Türkiye’de kamu görevlilerinin sendikal hakları, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu çerçevesinde düzenlenmektedir. Kanun ile ilgili doktrindeki görüşlerden en geniş çerçevede olanı, Kanunun çıkarılması ile birlikte kamu görevlileri üzerinde günümüze kadar egemen olan “hükümdar devlet” anlayışının yerini “koruyucu devlet” anlayışına bırakacağı görüşüdür. Kanunun çıkarılmasından bu yana geçen süre içindeki gelişmelerin bu yönde olmadığını belirtmek gerekmektedir.

re dayanmayan kamu görevlileri sendikacılığında bu kadar önemli bir misyonu gerçekleştirmesini beklemek kısa vadede çok mümkün değildir. Ancak küçük ve kararlı adımlarla yürütülecek bir sendikal bilinçlenme hareketi, siyasi partilerin uzağında ancak önemli bir baskı grubu niteliğinde devam edilecek sendikal anlayış, sendikal zemini güçlendirici hukuk kurallarının oluşmasını sağlama gibi yöntemlerle bu hedefe ulaşılması mümkündür.

Kamu görevlileri sendikacılığın hedefi kesinlikle grevli toplu sözleşmeli sendika hakkı olmalı ve bu hakkı, Türkiye'nin koşulları göz önünde bulundurularak ama asla sınırlayıcı anlayışla hazırlanmamış yeni bir kanunla elde etmeye çalışmalıdır. Türkiye'nin tarihi geçmişinde önemli emekleri bulunan kamu görevlileri bu hakkı çoktan hak etmişlerdir. Bu hakkı toplumsal dengeler ve sorumluluk bilinci çerçevesinde kullanabilecek topluluk kesinlikle kamu görevlileridir ve sorumluluk vermeden kamu görevlilerine güvenmemek, devletin kendi işlerini yaptırdığı gruba yönelik tutumunu belirleyeceği için son derece yanlış bir tutum olarak değerlendirilmelidir⁵.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, kamu görevlilerinin sendikalaşmasını yasal temel oturtması ve bir mücadelenin sonucu elde edilmesi açısından önemli, ancak kesinlikle yeterli de-

ğildir⁶. Daha önce de değinildiği üzere Kanun, kamu görevlilerinin hak kazanımını değil, kamu görevlileri sendikalarını denetim altında tutmayı amaçlamaktadır. Bununla ilgili en önemli gösterge, Kanunun amaç, tanım, kapsam, yürürlük tarihi ve çıkarılacak yönetme-

likler gibi her kanunda bulunması gereken maddeleri bir kenara bakıldığında %63.15'inde kamu görevlileri sendikalarının kendi iç tüzüklerinde saptayabileceği hususları düzenlemesidir. Kanunun sadece 6 maddesinde hak arama mekanizması olarak toplu görüşme düzenlenmektedir. Kanunun ILO'nun denetim organları kararlarında uyumsuzluğunun önemli bir bölümü de bu maddelerde ortaya çıkmaktadır.

Bu doğrultuda yapılması gereken, bu Kanun ile hak elde edilemeyeceğinin kabulü görüşünde birleşerek, yeni bir Kanunun çıkarılması sürecine hazırlanmaktır. Ancak daha önce de belirtildiği üzere bu, mücadele vermeden olmayacaktır. Mücadele ise yine bu Kanun çerçevesinde yapılacaktır. Buna göre Kanundaki eksikliklerin giderilmesi ve fiili durum yaratılarak toplu sözleşme hakkının elde edilmesi sağlanmalıdır. Ulaşılması gereken asıl hedef noktasında Kanundaki hükümlerin değiştirilmesi hedefe ulaşmakta önemli adımlar olacaktır.

SONUÇ

Kamu görevlileri sendikacılığı anlamında Türkiye'de kısa dönemde önemli adımlar atılmıştır. Bu adımların atılmasında mağrur ve dik bir duruşun önemli payı söz konusudur. Ülkesine bağlılığını defalarca hizmetleri ile göstermiş kamu görevlileri, bu süreçten sonra sendikal mücadelesine hız vererek, grevli toplu sözleşmeli sendika hakkını mutlaka elde etmelidir.

Bu noktada öncelikle 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda bazı değişiklikler yapılmalı sonrasında ise yeni bir Kanunla grevli toplu sözleşmeli

Kamu görevlileri sendikacılığın hedefi kesinlikle grevli toplu sözleşmeli sendika hakkı olmalı ve bu hakkı, Türkiye'nin koşulları göz önünde bulundurularak ama asla sınırlayıcı anlayışla hazırlanmamış yeni bir kanunla elde etmeye çalışmalıdır. Türkiye'nin tarihi geçmişinde önemli emekleri bulunan kamu görevlileri bu hakkı çoktan hak etmişlerdir. Bu hakkı toplumsal dengeler ve sorumluluk bilinci çerçevesinde kullanabilecek topluluk kesinlikle kamu görevlileridir ve sorumluluk vermeden kamu görevlilerine güvenmemek, devletin kendi işlerini yaptırdığı gruba yönelik tutumunu belirleyeceği için son derece yanlış bir tutum olarak değerlendirilmelidir.

sendika hakkı düzenlenmelidir. Bu çerçevede 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda yapılması gerekli değişiklikleri şunlardır;

- Kanunun 3. maddesindeki kamu görevlisi tanımı yeniden yapılarak, adaylık veya deneme süresini tamamlamamış kamu görevlilerinin de kamu görevlileri sendikalarına üye olabilmesi sağlanmalıdır.
- Kanunun 6. maddesindeki sendika kurucusu olabilmek için aradığı iki yıldan beri kamu görevlisi olmak şartı kaldırılmalıdır.
- Kanunun 15. maddesindeki geniş sendika yasağı, askeri kurumlarda ve emniyet teşkilatındaki sivil memurlar kapsamayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir. Bununla beraber, kamu gücünü doğrudan kullanan kamu görevlilerinin tespit edilmesi suretiyle, sadece bu kesime yönelik, bu kesime kendi aralarında örgüt kurabilmeleri şartını öngören bir sendika yasağı öngörülmelidir. Bununla beraber polisler ve askeri personel de sendika hakkının içinde olmalıdır. Bu noktada bu konuların tartışılması, sosyal diyalog mekanizması etkin kullanılarak, tüm kesimlerin katılımı ve kararı ile belirlenmelidir.
- Kanunun 18. maddesinde belirtilen sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvenceleri somut önlemler belirlenerek sağlanmalıdır. Maddedeki güvenceler yaptırımları ile birlikte Kanunda yer almalıdır.
- Kurum idari kurulları işlevsel hale getirilmesi ve kamu görevlilerinin yönetime katılmaları teşvik edilerek kamu görevlilerinin veriminin artırılması sağlanmalıdır.
- Hizmet kollarının sayısı azaltılmalı ve sendikaların etkin olduğu hizmet kolları yaratılmalıdır.
- Kanunun öngördüğü toplu görüşmeler, muhakkak toplu pazarlık seviyesine getirilmeli ve toplu görüşmelerin etkisizliği önlenmelidir. Bu noktada yapılabilecekler ise; toplu görüşmelerin bütçe görüşmelerine yakın bir tarihte yapılması, toplu görüşmelerin hem sosyal ve maddi haklar olarak ikiye, hem de konfederasyonlar ve hizmet kollarındaki kurulu sendikaları içeren şekilde ikiye ayrılmasıdır. Bu uygulama ile birlikte, hem temsil kabiliyeti genişleyecek, hem de maaş pazarlığında tıkanan görüşmelere yeni açılımlar sağlanacaktır. Kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının katılımı ile yapılan görüşmeler sosyal ve maddi konular olarak ikiye ayrılarak sosyal hakların gelişimi sağlanacaktır. Bununla beraber, hizmet kollarındaki kamu görevlileri sendikaların katılımı ile daha etkin görüşmelerde, hizmet koluna ilişkin daha işlevsel kararlar alınabilecektir.

Tüm bu değişiklikler daha önce de değinildiği üzere, asıl hedefe ulaşmakta bir basamak olarak değerlendirilmeli ve grevli, toplu sözleşmeli sendika hakkı için mücadele vererek sendikaların hem kamu görevlileri nezdinde, hem de toplumdaki imajı düzeltilmelidir. Bu noktada belirtilen asıl hedef için yapılması gerekenler ise şunlardır;

- Kamu görevlisi kavramı daraltılmalı, 4/C statüsünde istihdam kaldırılmalı ve sadece kamu gücünü kullananlar ile gizli statüde görev yapanların oluşturduğu bir memur tanımı oluşturulmalıdır. Tanımlanan memur statüsü için, hiçbir sendikal hak öngörülmeli, ancak bu kesimin ücret rejimi herhangi bir mücadeleye gerek bırakmayacak şekilde belirlenmelidir. Ayrıca bu kesime kendi aralarında örgüt kurma hakkı tanınmalıdır.
- Memur tanımı dışında kalan tüm kesimlere sendika hakkı tanınmalıdır. Polisler ve askeri personel de bu kesimlere dahil edilmelidir. Sendika hakkı, sosyal devletlerde en önemli haklardandır. İnsan haklarına saygılı devlet ilkesinin gereği olarak sendika hakkı, kamu hizmetinin devamını aksatmamak kaydıyla ve bazı zorunlu sınırlamalar dışında tüm çalışanlara tanınmalıdır.
- Toplu pazarlık hakkı, belirtilen memurlar dışında kalan tüm kamu görevlilerine öngörülmelidir. Polis ve askeri personelin maaşlarının belirlenmesinde, askeri personel için emir komuta zinciri dışında kalan çalışanlar ve polislerin gizli görev ifa edenleri haricindeki için toplu pazarlık kapsamında bir mekanizma belirlenerek bu kesimlerin de ücret pazarlığında rol almaları sağlanmalıdır.
- Belirtilen memur tanımında görev yapanlar, askeri personel ve polisler dışında çalışan kamu görevlilerine, grev oylaması dâhilinde ve grev yapılamayacak hizmet kolları belirlenmek şartıyla, idarenin de lokavt hakkı bulunmak koşuluyla grev hakkı sağlanmalıdır. Bu noktada belirtilen grev hakkı, tehdit amaçlı değil, sendikal mücadelenin en önemli aracı olarak bulunmalıdır. Bu noktada belirtmek gerekir ki, memurların sahip olduğu iş güvencesi toplu pazarlık ve grev hakkının diyeti olarak görülemez, görülmemelidir. Kamu hizmetinin niteliği ise, grev hakkının kısıtlanabilirliğinin ifadesi olarak yorumlanmalı, tamamen yasaklamayı öngörmemelidir. Muhakkak ki bazı kamu hizmetlerinin durması söz konusu değildir. Ancak bu tamamen grev hakkının kısıtlayıcı bir unsuru olarak kullanılamaz. Sosyal diyalog mekanizmaları ve tüm tarafların bir araya gelmesiyle, grev yapılamayacak hizmet kolları belirlenmeli ve bu doğrultuda karar alın-

Grev hakkı, bir tehdit unsuru değil, insan haklarına saygılı devlet ilkesinin bir gereği ve demokratik hakların başlangıcı sayılabilecek bir insan hakkıdır. Kendisine kamu hizmeti vermek konusunda güvenilen, ancak ülkesini tehlikeye atıp sosyal dengeleri bozma noktasında güvenilmeyen bir kamu görevlisi anlayışı kabul edilemez. Grev hakkının toplumsal dengeleri bozabileceği görüşü en temelinden zayıf ve realiteden uzaktır.

malıdır. Ayrıca daha önce belirtildiği gibi grev hakkı, bir tehdit unsuru değil, insan haklarına saygılı devlet ilkesinin bir gereği ve demokratik hakların başlangıcı sayılabilecek bir insan hakkıdır. Kendisine kamu hizmeti vermek konusunda güvenilen, ancak ülkesini tehlikeye atıp sosyal dengeleri bozma noktasında güvenilmeyen bir kamu görevlisi anlayışı kabul edilemez. Grev hakkının toplumsal dengeleri bozabileceği görüşü en temelinden zayıf ve realiteden uzaktır.

• Tüm belirtilenlerden sonra, kamu görevlileri sendikacılığında atılması gereken adımların hedefi belirlenmeli ve her ne olursa olsun belirtilen hedeften sapılmamalıdır. Bu hedef daha önce de belirtildiği üzere grevli, toplu sözleşmeli sendika hakkıdır. Bu doğrultuda kamu görevlileri sendikalarının ve konfederasyonlarının yapması gereken en önemli husus, siyasal çizgilerini bırakıp, siyasal partilerin geleceğine hizmet etmektense, kamu görevlilerinin çıkarlarına hizmet ederek onların haklarını geliştirmektir. Eğer siyasi çizgiler bırakılıp gerçekten mücadele verilirse, tüm kamu görevlileri bu sürece dahil olacak ve hakların kazanımı kolaylaşacaktır. Ancak diğer çalışan kesimlerden gıpta ile bakılan kamu görevlileri bir de toplumuzda daha önce denenmiş siyasi sendikacılığa çekilmek istenirse, sendikacılığın en önemli dayanağı olan

kamuoyu desteği de sağlanamayacak ve “devletine ihanet eden memur” tanımlamalarına geri dönecektir.

Bu noktada daha önce de belirtildiği gibi yapılması gereken, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin yolunu açtığı yerel yönetimler hizmet kolunda toplu sözleşmelerin parasal hükümlerinin yerine getirilmemesi durumunda tazminat hakkından ilerlemeler sağlanmalı ve fiili durum yaratılarak kararın arkasının gelmesi sağlanmalıdır. Bu hizmet kolunda imzalanabilen toplu sözleşmeler diğer hizmet kollarına da sirayet ederek, genel anlamda toplu sözleşme hakkının dayanağını oluşturabilir. Mücadele edilmesi gereken nokta, hukuken mevcut olup olmadığı tartışılan bir grev hakkının peşinden koşmaktansa, hukuki olarak elde edilmiş bir kararın arkasını getirmek olmalıdır. Tüm bunlarla beraber öncelikle yapılması gereken, kamu görevlisi imajını toplumda temize çıkarmak ve yaşanan zorlukları anlatarak kamuoyu yaratmaktır. Sendikal bilinç eksikliği kamu görevlileri sendikacılığının önündeki en büyük engeldir.

Son söz olarak, kamu görevlileri sendikacılığının hukuku önceleyen yapısından ve adım adım ilerlemesinden dolayı yüklendiği misyon çok önemlidir. Bu bakımdan kendine has bir sendikal çizgisi olan hareket, asıl hedefe mutlaka ulaşmalı ve Türkiye’de sendikalara olan bakış açısını değiştirmeyi de vizyon edinmelidir.

DİPNOTLAR

1. Tutum, Cahit. “Türkiye’de memur sendikaları”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, Eylül 1968. s. 32.
2. Gülmez, Mesut, “Memur sendikacılığının hukuksal temelleri”, Türk İdare Dergisi, Sayı: 412, Eylül 1996, s. 3.
3. Turan, Kamil. “Dünya’da ve Türkiye’de kamu görevlileri sendikalarının hukuki gelişmeleri”, Kamu - İş Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 4, Ocak 1999, s. 1.
4. <http://yenisafak.com.tr/arsiv/2002/ocak/23/g6.html> 18.11.2008. “Resul Akay ile Yapılan Röportaj”.
5. Koç, Yıldırım. “Memur sendikacılığında ulaşılan nokta ve sorunlar”, Mülkiyeliler Birliği Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 146, s. 7.
6. Gülmez, Mesut. Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku 788’den 4688’e 1926 2001, Ankara, Todaye Yayınları, 2002, s. 325.

KAYNAKÇA

1. Tutum, Cahit. “Türkiye’de memur sendikaları”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, Eylül 1968.
2. Gülmez, Mesut, “Memur sendikacılığının hukuksal temelleri”, Türk İdare Dergisi, Sayı: 412, Eylül 1996.
3. Turan, Kamil. “Dünya’da ve Türkiye’de kamu görevlileri sendikalarının hukuki gelişmeleri”, Kamu - İş Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 4, Ocak 1999.
4. <http://yenisafak.com.tr/arsiv/2002/ocak/23/g6.html> 18.11.2008. “Resul Akay ile Yapılan Röportaj”.
5. Koç, Yıldırım. “Memur sendikacılığında ulaşılan nokta ve sorunlar”, Mülkiyeliler Birliği Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 146.
6. Gülmez, Mesut. Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku 788’den 4688’e 1926 - 2001, Ankara, Todaye Yayınları, 2002.

Yrd. Doç. Dr. Cemil RAKICI
KTÜ İİBF Maliye Bölümü

ÜCRETLER ÜZERİNDEKİ VERGİ YÜKÜNÜ ARTTIRAN BAZI NEDENLER



Giriş

Ücret, üretim faktörlerinden emeğin karşılığında elde edilen iktisadi değerlerdir. Yani, geniş anlamda, kişinin emeği ile çalışması sonucu para veya mal şeklinde bir takım ekonomik değerlere sahip olması ücreti oluşturmaktadır. Vergisel anlamda ise ücret GVK'nın 61.maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır. "Ücret, işverene tabi ve belli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir". Vergi ise kamu hizmetlerinin finansmanını sağlamak için vatandaşlardan karşılıksız ve zorla tahsil edilen iktisadi değerlerdir. Vergi karşılıksız olması ve vatandaşlardan zorla alınması gibi özellikleri nedeniyle öteden beri varlığı ve meşruiyeti tartışma konusu olmuştur. Günümüzde ise vergiler meşruiyeti açısından değil de daha çok vergi yükü açısından tartışma konusu olmaktadır.

İşte bu noktada sürekli tartışma konusu olan noktalardan bir tanesi ücretler üzerindeki vergi yükünün ağırlığıdır. Her nedense sürekli tartışma konusu olan ücretler üzerindeki vergi yükünün azaltılması konusunda çok ciddi tedbirler alınmadığını görmekteyiz.

Son 30 yıllık periyot dikkate alındığında, 1980 sonrasında bazı dönemler hariç ülkemizde ücretlilerin vergi yükünün azaltılmasında çok ciddi önlemler alınmadığını söyleyebiliriz. 1981 yılında gelir vergisi tarifesi, indirim ve istisnalarda yapılan bazı güncelleştirmeler nedeniyle ücretler üzerindeki vergi yükünde belli azalma meydana gelmiştir. Ayrıca, söz konusu dönemde özel indirim tutarlarının yüksek olması sonucu asgari ücret üzerindeki gelir vergisi yükü sıfırlanmıştır¹. Fakat, daha sonraki dönemlerde ücretler üzerindeki vergi yükünde artış meydana gelmeye başlamıştır. Enflasyon nedeniyle tarifedeki gelir dilimlerinin aşınması, özel indirim tutarındaki artışların enflasyondaki

artışın altında kalarak anlamını yitirmesi, nominal ücretlerdeki artışlar mali sürüklenmeye yol açarak ücretlilerin daha yüksek oranda vergilendirilmesi ücretliler üzerindeki vergi yükünü arttırmıştır². Hatta bir dönem Türk Vergi Sistemi büyük ölçüde Gelir Vergisine dayandığı, Toplam Gelir Vergisi içinde kesinti yoluyla alınan vergilerin %84'e ulaşması ve ücretlilerin vergisinin stopaj içindeki payının da % 68'e kadar çıkması, Gelir Vergisi'nin bir yerde ücretliler üzerinden alınan bir vergi haline gelmesine neden olmuştur³. Günümüzde de bazı nedenlerden dolayı ücretliler üzerindeki vergi yükünün fazla olduğunu söyleyebiliriz. Söz konusu bu nedenlerin bazıları; Vergi tarifesi kaynaklanan nedenler, emek gelirinin sermaye gelirin'e göre daha yüksek oranda vergilendirilmesi, en az geçim indirimi uygulamasının tam anlamıyla uygulanmaması ve vergi tahsilat yöntemindeki farklılıklar gibi nedenlerdir.

Vergi Tarifesi Kaynaklı Nedenler

Vergi tarifesi, vergi miktarının hesaplanmasında kullanılan ölçüler olup, vergi borcunun belirlenmesindeki en önemli unsurlardan birisidir. Çünkü, vergi tarifesi yapısına göre vergi borcunun azalması veya artması söz konusudur. Doğal olarak vergi borcunun yüksek çıkmasına neden olan tarife yapısı vergi yükünün de artmasına neden olacaktır. Aksine vergi borcunun düşük çıkmasına neden olacak tarife yapısı ise vergi yükünün azalmasına neden olacaktır.

Günümüzde ücretliler üzerindeki vergi yükünün artmasına neden olan temel faktörün tarife kaynaklı olduğunu görmekteyiz. 1980 sonrası dönemde ücretliler lehine yapılan en önemli değişiklik ikili tarife yapısına geçilmesi olmuştur. Söz konusu değişiklikle 1998 yılından itibaren ikili tarife yapısına geçilmiş ve ücret geliri elde edenlere uygulanacak tarifedeki oranlar % 5 düşürülerek uygulanmıştır. Bu nedenle ücretlilerin üzerindeki gelir vergisi yükünde azalma meydana gelmiştir⁴. Yani, ücretlilerin ödediği gelir vergisinin toplam gelir vergisi içindeki payı azalmıştır. Fakat, toplam ödenen gelir vergisi içinde ücretlilerin payındaki azalmanın en önemli nedenlerinden biri de ücretlilerin milli gelirden aldıkları paydaki azalmadır⁵. Her ne kadar ücretlilerin gelir vergisi yükünde azalma meydana gelmişse de farklı dönemlerde alınan tasarruf teşvik kesintisi, işsizlik sigortası ve sürekli alınan sosyal güvenlik kesintileri gibi nedenlerle ücretlilerin üzerindeki toplam yük artmıştır⁶.

Ücret gelirlerine uygulanan ikili tarife yapısı olumlu karşılanan ve ücretliler üzerindeki gelir vergisi yükünü görece olarak azaltan bir uygulama olmasına rağmen, söz konusu bu uygulama en son 2005 yılı gelirlerine uygulanmıştır. 2006 yılından sonra ücret geliri ve ücret dışı gelir elde edenler tek bir tarife kapsamında vergilendirilmektedirler. Dolayısıyla, ücret geliri elde edenlerin lehine olan bu uygulamanın kaldırılması ücretlilerin aleyhine bir durum meydana getirmiştir. Yani, ücretler lehine oluşturulmuş %5'lik avantaj ortadan kaldırılmış oldu. Aşağıda verilen, 2009 yılı gelirleri için uygulanacak gelir vergisi tarifesi ücret gelirleri dahil tüm gelir unsurlarına aynı vergi oranlarının uygulanmakta olduğunu göstermektedir.

2009 Yılı Gelirlerine Uygulanacak Gelir Vergisi Tarifesi			
8.700 TL'ye kadar			%15
22.000 TL'nin 8.700 TL'si için	1.305	Fazlası	%20
50.000 TL'nin 22.000 TL'si için	3.965	Fazlası	%27
50.000 TL'den fazlasının 50.000 TL'si için	11.525	Fazlası	%35

Gelir vergisinde ikili tarife yapısının uygulandığı dönemde ücretlilerin %5 oranında, diğer gelir unsurlarına göre daha düşük vergilendirilmeleri sonucu ortalama vergi oranlarını da ücretliler lehine düşürmüştür⁷. Oysa ikili tarife yapısının kaldırılarak ücret ve ücret geliri dışında gelir elde edenlerin vergi oranlarının eşitlenmesiyle, yani tekli bir tarife yapısına geçilmesiyle ücretlilerin ortalama vergi oranıyla diğer gelir unsurlarından gelir elde edenlerin ortalama vergi oranları eşitlenerek ücretliler lehine olan avantajlı durum ortadan kaldırılmıştır.

Gelir Dilimleri (2009)		VO (%)	DV	KG	DKV	OVO (%)
İlk	8.700	15	1.305	8.700	1.305	15
Sonra gelen	13.300	20	2.660	22.000	3.965	18,02
" "	28.000	27	7.560	50.000	11.525	23,05
50.000'den fazlası	-	35	-	-	-	-

Kaynak: GVK 103. madde kullanılarak hazırlanmıştır.

Yukarıdaki tabloda 2009 yılı gelir vergisi tarifesine göre hesaplanan ortalama vergi oranlarından da anla-

şılacağı üzere ücret ve ücret dışı gelirlere uygulanan vergi oranlarının eşitlenmesiyle ortalama vergi oranları da doğal olarak eşitlenmiştir. Vergi yükünün bir göstergesi olan ortalama vergi oranlarının eşitlenmesi ücretlilerin aleyhine bir uygulama olmuştur.

İkili tarifenin kaldırılması yanında gelir vergisi tarifesinde son yıllarda yapılan bir takım değişikliklerde düşük gelirli grupların, dolayısıyla ücretlilerin aleyhine bir durum meydana getirmiştir. İlk olarak tarifedeki dilim sayısı 6'dan 5'e ve en üst dilimde yer alan matrah da azaltılarak tarife basıklaştırılmıştır. Bunun yanında ilk kez 2006 gelirlerine uygulanmak üzere vergi oranlarında indirimde gidilmiştir. Fakat sözkonusu vergi oranı indiriminden ücretlilerin herhangi bir menfaat elde etmediğini söyleyebiliriz. Çünkü, ücret geliri elde edenlerin ilk gelir dilimine uygulanan vergi oranı %15 olarak aynı kalmıştır. Fakat en üst gelir dilimine uygulanan %40'lık vergi oranı %35'e düşürülmüştür. Ülkemizde ücretlilerin elde ettiği ortalama geliri göz önünde bulunduracak olursak vergi oranının indirilmesinden ücretliler herhangi bir avantaj elde edemediği görülmektedir. Sözkonusu oran indiriminden bir ücretlinin yararlanabilmesi için yıllık 50.000 TL'nin üzerinde gelir elde etmesi gerekir ki şu an için pek olası bir durum değildir.

Tarifede en üst vergi diliminin düşük tutulması ücret dışı gelir elde eden gruplar lehine bir sonuç ortaya çıkarmaktadır. Çünkü, 50.000 TL'nin üzerinde gelir elde edilmesi durumunda ortalama vergi oranları azalan oranlarda artacaktır. Dolayısıyla, ülkemizde ücretlilerin 50.000 TL'lik sınırı aşamayacağını göz önünde bulunduracak olursak, bu avantajlı durumdan yararlanamayacaklarını söyleyebiliriz. Netice itibarıyla, gerek gelir vergisi tarifesinde son yıllarda yapılan değişiklik-

ler, gerekse mevcut gelir vergisi tarifesinin yapısı ücret geliri dışındaki kesimlerin lehine işlemektedir.

Asgari Geçim İndirimi Uygulamasındaki Eksikliklerden Kaynaklanan Nedenler

Asgari geçim indirimi, ücretlilerde vergi indiriminin yerine getirilmiş bir uygulama olup, ilgili kanunun gerekçesinde emek gelirinin sermaye gelirinine oranla farklı vergilendirilmesini öngören "Ayrırma Kuramına" atıfta bulunulmuştur. Kanun gerekçesinde ayırma kuramına atıf yapılması ücretlilerin lehine bir durum oluşturulduğu izlenimini vermektedir. Oysa bazı nedenlerden dolayı söz konusu uygulama ücretlilere çok ciddi menfaat sağlamamaktadır.

Asgari geçim indirimi uygulaması mevcut haliyle, birçok batılı ülke tarafından uygulanan ve adil bir vergilemenin önemli unsurlarından sayılan "En Az Geçim İndirimi" uygulamasıyla farklı özelliklere sahiptir. Vergi adaletinin gereği sayılan en az geçim indirimi bir mükellefin kendisi ve ailesinin zaruri ihtiyaçlarını karşılayacak kadar gelirin vergi dışı bırakılmasını şart koşmaktadır⁸. Yani, gelirin marjinal faydasının en yüksek olduğu kısım vergi dışı bırakılmaktadır. Ülkemizde uygulanan asgari geçim indirimi ise mevcut ekonomik şartlar göz önünde tutulduğunda kişinin zaruri ihtiyaçlarını karşılayacak gelir kısmının vergi dışı bırakılmadığını görmekteyiz. Çünkü, asgari geçim indiriminde indirim tutarının hesaplanması için brüt asgari ücret kullanılmaktadır. Örneğin, 2009 yılı için evli, eşi çalışmayan ve iki çocuklu bir mükellef, gelirinin aylık 500 TL civarındaki kısmı için indirim tabi olacaktır. Söz konusu bu indirim tutarının ücretlinin zaruri ihtiyaçlarını karşılayacak gelir olmadığı ortadadır. Bu indirim tutarını Memur-Sen

Asgari geçim indirimi, ücretlilerde vergi indiriminin yerine getirilmiş bir uygulama olup, ilgili kanunun gerekçesinde emek gelirinin sermaye gelirinine oranla farklı vergilendirilmesini öngören "Ayrırma Kuramına" atıfta bulunulmuştur. Kanun gerekçesinde ayırma kuramına atıf yapılması ücretlilerin lehine bir durum oluşturulduğu izlenimini vermektedir. Oysa bazı nedenlerden dolayı söz konusu uygulama ücretlilere çok ciddi menfaat sağlamamaktadır.

tarafından Ekim 2009 için hesaplanan dört kişilik bir ailenin aylık açlık ve yoksulluk sınırı ile karşılaştırdığımızda 500 TL'lik tutarın ne kadar düşük kaldığını görebiliriz. Memur-Sen tarafından hesaplanan Ekim 2009 ayı aylık açlık sınırı 869.616 TL'iken, yoksulluk sınırı ise 2.332 TL civarındadır. Bu verilerde göstermektedir ki asgari geçim indirimi tutarları oldukça düşük seviyede kalmaktadır.

Asgari geçim indirimi daha önce var olan ve ücretlilerin yararlandığı ücretlilerde vergi indirimi sisteminin yerine getirildiği için ücretli kesime çok fazla bir katkı yaptığı söylenemez. Çünkü, bir önceki uygulamayla da ücretli kesim belli bir miktar iade almaktaydı. Ancak, asgari ücretliler yeni uygulamadan en karlı çıkan kesim olmuştur⁹.

Ayırma Kuramını Bozan Nedenler

Ayırma kuramı, vergilendirme sürecinde gelirin elde edildiği kaynağın dikkate alınmasını ifade eder. Bu kapsamda emek gelirinin sermaye gelirine oranla daha düşük bir seviyede vergilendirilmesi gerekmektedir¹⁰. Türk Gelir Vergisinde sermaye geliri elde edenlere bir takım avantajlar sağlayan uygulamalar, ücretlilerin vergi yükünü görece olarak arttırmaktadır. Oysa, asıl olması gereken ayırma kuramı kapsamında emek gelirinin sermaye gelirine oranla daha az vergilendirilmesidir. Fakat, uygulamadaki bazı faktörler tam aksine sermaye geliri elde edenleri avantajlı kılmaktadır.

Verginin tahsil edilme biçimi ücret gelirini nispeten diğer gelir unsurlarına oranla dezavantajlı kılmaktadır. Çünkü, ücretlilerin vergisi tevkifat yöntemiyle peşin olarak tahsil edilmektedir. Beyan yöntemiyle vergisini ödeyen mükellefler ise bir sonraki takvim yılında vergisini ödemektedir. Bunun yanında, beyan yöntemiyle vergisini ödeyenler vergiden kaçınma, vergi kaçakçılığı gibi yollara başvurarak vergi yükünü azaltabilmektedirler¹¹.

Ücretlilerin aleyhine olan diğer bir uygulama da, ücret dışındaki tüm gelir unsurlarının işle ilgili yapılan harcamaları, indirim konusu yapılabilmektedir. Fakat, ücretlilerin bu tür bir indirimden yararlanmaları söz konusu değildir.

Menkul sermaye gelirlerinin vergilendirilmesindeki bir takım uygulamalar da ayırma kuramını olumsuz yönde etkilemektedir. Menkul sermaye gelirlerinin büyük bir kısmı tevkifat yöntemiyle vergilendirilmekte-

dir. Örneğin, mevduat faizi, repo geliri elde eden bir kişi bu gelir türlerinden ne kadar gelir elde ederse etsin %15 oranında tevkifata tabi tutulmaktadır. Tevkifat ise nihai vergilendirme olduğundan düz oranlı bir vergi tarifesinin uygulandığını söyleyebiliriz. Buna karşın ortalama gelir elde eden bir ücretli ise artan oranlı vergi tarifesine göre vergilendirilmektedir. Dolayısıyla, ücret geliri belli bir seviyenin üzerine çıkması durumunda bir üst vergi oranından vergilendirileceği için daha fazla vergi ödeyerek gelir kaybına uğramaktadır.

Gerek daha önce bahsettiğimiz bir takım nedenlerle gerekse ayırma kuramını zedeleyen faktörler nedeniyle emek gelirlerinin diğer gelirlere oranla daha fazla bir vergi yüküyle karşılaştığını görmekteyiz. OECD tarafından yayınlanan bir raporda Türkiye OECD üyesi ülkeler içerisinde ücretlilerin vergi yükünün en yüksek olduğu ülkelere bir tanesidir. Söz konusu raporda işçi sosyal güvenlik payı ile birlikte, ortalama gelir elde eden ücretlilerin toplam gelir vergisi yükü %30,5 olarak gösterilmiştir. Bu haliyle Türkiye'de ücretliler üzerindeki vergi yükü OECD ortalamasının üzerindedir¹².

Vergi adaletinin sağlanması açısından önemli bir faktör olan ayırma ilkesi, emek üzerindeki vergi yükünün sermaye geliri üzerindeki vergi yükünden daha az olmasını öngörmesine rağmen, Türk Gelir Vergisi'nde genel anlamda ayırma ilkesine tam olarak yer verilmediğini söyleyebiliriz. Dolayısıyla, bu durum ücret geliri elde edenler aleyhine, sermaye geliri elde eden bazı gruplar lehine sonuçlar ortaya çıkartarak, ücretler üzerindeki vergi yükünün artmasına neden olmaktadır¹³.

Sonuç

Vergi, günümüzde kamusal hizmetlerin finansmanında kullanılan birincil derecede kamu geliri türünü



Vergi, günümüzde kamusal hizmetlerin finansmanında kullanılan birincil derecede kamu geliri türünü oluşturmaktadır. Aynı zamanda vergi, gelir içerisinde yer alan en önemli maliyet unsurunu oluşturmaktadır. Dolayısıyla, vergi maliyetinin düşük veya yüksek olması geliri doğrudan etkileyeceğinden vergilendirme sürecinde bir takım hususlara dikkat edilmesi vergi yükünün dağılımı açısından önem taşımaktadır.

oluşturmaktadır. Aynı zamanda vergi, gelir içerisinde yer alan en önemli maliyet unsurunu oluşturmaktadır. Dolayısıyla, vergi maliyetinin düşük veya yüksek olması geliri doğrudan etkileyeceğinden vergilendirme sürecinde bir takım hususlara dikkat edilmesi vergi yükünün dağılımı açısından önem taşımaktadır.

Verginin karşılıksız olarak alınıp, kamusal hizmetlerin finansmanında kullanılması vergi yükünün adil bir şekilde toplum içerisinde dağıtılmasını zorunlu kılmaktadır. Çünkü, kamusal hizmetlerden vatandaşların eşit bir şekilde yararlandığı kabul edildiğinden, sözkonusu hizmetlerin ortaya çıkardığı yükün mümkün olduğu kadar adalet prensiplerine uygun bir şekilde topluma dağıtılması gerekmektedir. Bu nedenledir ki, bir çok ülke anayasasında bu konuda hükümlere yer verilmiştir. Ülkemiz anayasasının 73. maddesinde "Herkes, kamu giderlerini karşılamak üzere, mali gücüne göre, vergi ödemekle yükümlüdür. Vergi yükünün dengeli ve adaletli dağılımı, maliye politikasının sosyal amacıdır" şeklinde bir hüküm getirilerek vergi yükünün dengeli ve adaletli dağıtılması gerektiğine anayasal düzeyde vurgu yapılmıştır.

Vergi yükünün dengeli ve adil dağıtılması herne kadar anayasal düzeyde ele alınmış ise de maalesef bazı nedenlerle vergi yükü ülkemizde adil bir şekilde dağılmamaktadır. Bazı kesimler oldukça yüksek vergi yüküne maruz bırakılmaktadır. Ücretliler vergi yükünün dağılımından en fazla olumsuz yönde etkilenen kesim olarak karşımıza çıkmaktadır.

DİPNOTLAR

1. Haydar L. EJDİR-Özgür ŞAHAN, "Türkiye'de 1980'den Günümüze Ücretliler Üzerindeki Vergi Yükünün Değerlendirilmesi", *Türk Harb-İş*, 2004, s. 51.
2. Burhan GÜNDOĞDU-Zeliha BEKTAŞ, "Türkiye'de 1980 Sonrası Uygulanan Vergi Politikaları ve Gelir Dağılımı Üzerindeki Etkisi", *Vergi Dünyası*, Sayı: 294, 2006, s. 94.
3. Emine KOBAN, "Vergi Reformları ve Türk Vergi Sisteminde Reformların Genel Bir Değerlendirilmesi", <http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/3/koban/koban1.html>.
4. EJDİR-ŞAHAN, a.g.m., s.51.
5. GÜNDOĞDU-BEKTAŞ, a.g.m., s. 95.
6. EJDİR-ŞAHAN, a.g.m., s.51.
7. Cemil RAKICI, *Gelir Dağılımının Düzenlenmesinde Gelir Vergisinin Rolü: Türkiye Örneği*, D.E.Ü. / S.B.E (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir 2008, s. 185.
8. Osman PEHLİVAN, *Kamu Maliyesi*, Trabzon 2009, s. 153.
9. Fatih SARAÇOĞLU, "Asgari Geçim İndirimi", http://w3.gazi.edu.tr/web/fatihsaracoglu/dosyalar/Akademik_Calismalar/Makaleler/Makale_27.pdf.
10. İsa SAĞBAŞ, *Vergi Teorisi*, Ankara 2008, s.44.
11. RAKICI, a.g.t., s., 205.
12. OECD, "Special Feature: The Tax Treatment of Minimum Wages", *Taxing Wages*, 2005/2006.
13. RAKICI, a.g.t., s., 204.

KAYNAKÇA

1. EJDİR Haydar L. - ŞAHAN Özgür, "Türkiye'de 1980'den Günümüze Ücretliler Üzerindeki Vergi Yükünün Değerlendirilmesi", *Türk Harb-İş*, 2004.
2. GÜNDOĞDU Burhan - BEKTAŞ Zeliha, "Türkiye'de 1980 Sonrası Uygulanan Vergi Politikaları ve Gelir Dağılımı Üzerindeki Etkisi", *Vergi Dünyası*, Sayı: 294, 2006.
3. KOBAN Emine, "Vergi Reformları ve Türk Vergi Sisteminde Reformların Genel Bir Değerlendirilmesi", <http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/3/koban/koban1.html>.
4. OECD, "Special Feature: The Tax Treatment of Minimum Wages", *Taxing Wages*, 2005/2006.
5. Osman PEHLİVAN, *Kamu Maliyesi*, Trabzon 2009.
6. RAKICI Cemil, *Gelir Dağılımının Düzenlenmesinde Gelir Vergisinin Rolü: Türkiye Örneği*, D.E.Ü. / S.B.E (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir 2008.
7. SAĞBAŞ İsa, *Vergi Teorisi*, Ankara 2008.
8. SARAÇOĞLU Fatih, "Asgari Geçim İndirimi", http://w3.gazi.edu.tr/web/fatihsaracoglu/dosyalar/Akademik_Calismalar/Makaleler/Makale_27.pdf.

Prof. Dr. Ali SEYYAR

Sakarya Üniversitesi; İİBF; Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü;
Sosyal Siyaset ve Sosyal Güvenlik Ana Bilim Dalı Başkanı

ÇALIŞMA HAYATINDA VE İŞYERİNDE MANEVİYAT



GİRİŞ

Modern çağın sosyal sorunlarının başında çalışma hayatının insanî ve manevî değerlerden halen uzak olması gelmektedir. Bu bağlamda çalışmak ve üretmek gibi emek yoğun işlerin ne anlama geldiği sorusu, hem etik (ahlâkî), hem de psikolojik (manevî) açıdan cevaplandırılması gereken konular arasına girmektedir. Çalışmak ve çalışma hayatının içinde bulunmak hangi ulvî gayeye hizmet etmektedir? Çalışmanın aslı gayesine yönelik bir soru, aynı zamanda üretim faktörü emeğin değerine, üretimin ve üretilen ürünün tüketim boyutuna ilişkin olarak gelecekteki muhtemel konuma yönelik soruları da içinde barındırmaktadır. Bir ürünün ve dolayısıyla bu ürünün üretildiği işyeri ile ilgili gelecekteki konumu, geçerliliği ve fonksiyonu, sadece ekonomi ve ekoloji ile arasındaki bağın dengeli olmasına bağlı değildir. Toplumsal değişim ekseninde fertlerin hayata bakışı ve değerlere önem vermesi veya vermemesi gibi karmaşık gelişmeler, çalışma hayatının

işlevselliğini ve yeniden yapılandırılmasını da gündeme getirmektedir. Çalışma hayatında artan rekabet, stres, mobbing ve işini kaybetme gibi güven ortamını sarsan sorunlar, riskler ve endişeler, hem işverenleri, hem de işgücünü tedirgin edebilmektedir. Sağlıklı ve insana yaraşır bir üretim sürecinin ve çalışma ilişkilerinin sosyal taraflarca aynı derecede arzu edilmesi durumunda, çalışma hayatının insanileştirilmesi kapsamında ahlâkî ve manevî değerlere müracaat da kaçınılmaz olacaktır. Son yıllarda buna bağlı olarak özellikle Batı dünyasındaki çalışma hayatının ve somut olarak işyerinin ahlâkî ve manevî yapısına yönelik bilimsel çalışmalarda önemli bir artış görülmektedir. Ne var ki ülkemizde çalışma hayatı (işyeri) ve maneviyat ekseninde hemen hiçbir bilimsel çalışmanın yapılmadığını da tespit edebiliriz. Dolayısıyla bu makalenin temel amacı, çalışma hayatının (işyerinin) manevî boyutunun ana hatlarını tanıtmak ve bu alanda yapılacak (yapılması gereken) teorik ve uygulamalı araştırmalara hem zemin oluşturmak, hem de teşvik sağlamaktır.

1. Çalışma Hayatının Manevî Boyutuna Yönelik Bilimsel ve Kurumsal Çalışmalar

Son dönemlerde çalışma hayatının insanileştirilmesi bağlamında maneviyat odaklı yaklaşımlara ve uygulamalara bilimsel ilgi artmaktadır. İnternet ortamında bir araştırma yapıldığında “İşyeri ve Maneviyat” (Workplace and Spirituality) üzerine yüzlerce bilimsel çalışma ve kitap bulmak mümkündür. Batı’da işyerinde maneviyat ile ilgili bazı kitaplar, en çok satanlar listesinde bile yer alabilmektedir.¹

Amerika’nın en büyük iktisat dergilerinden biri olan Business Week, “Amerika’nın Ekonomi Hayatında Maneviyatın Önemi Artmaktadır: İşyerinde Din” başlığını taşıyan özel bir sayı çıkartmıştır.² Diğer yandan Fortune dergisi de “Tanrı ve İş: Amerikan İşyerlerinde Manevî Açılıma Dönük Sürpriz Talep” başlığını taşıyan bir yazıda yenilikçi firmaların işyerlerinde manevî değerlerin yaşatılmasına açık olduğunu dile getirmiştir.³

Batı dünyasında son yıllarda üniversitelere bağlı olarak maneviyatı iş dünyası ve çalışma hayatı açısından ele alan birçok araştırma merkezi açılmıştır.⁴ Değişik bölümlerden gelen (ilahiyat, iktisat, işletme, yönetim ve organizasyon vb.) bilim adamları, bu araştırma merkezlerinde multi disiplinler bir anlayışla genelde çalışma hayatının manevileştirilmesi özelde işyerinde manevî açılım ve destek hizmetleriyle ilgili yüzlerce makale ve kitabı yayın dünyasına kazandırmıştır.

Gelişmiş ülkelerde araştırma merkezleri ve(ya) dinî kurumlar aracılığıyla son yıllarda artan bir oranla maneviyatla ilgili sempozyumlar ve kongreler tertiplenmektedir. Mesela Almanya’da 2009 yılında tertiplenen “VI. Hıristiyan Yöneticiler Kongresi”ne bilim, din ve iş dünyasından 3.800 kişi katılmıştır.⁵ Almanya’da çalışma hayatını ve insan kaynakları yönetimini manevî değerler ekseninde oluşturmak isteyen 40’ın üzerinde Hıristiyan işadamları derneği mevcuttur.⁶

İşyerlerinde ahlak ve maneviyata önem veren ve personelin huzurlu bir ortamda çalışmasına manen yardımcı olan şirketlere 2002 yılından beri her yıl “İşyerinde Maneviyat Uluslararası Ödülü” (International Spirit at Work Award), **Dünya İş Akademisi** (World Business Academy) tarafından verilmektedir. **Şimdiye kadar 9 ülkeden 22 başarılı işletmeye her yıl düzenlenen “Spirit in Business” konferansı çerçevesinde bu ödül verilmiştir.**

2. Maneviyatın Kavramsal Çerçevesi

Batı dünyasında maneviyat kavramının kesin bir tanımını yapılamadığı için, buna bağlı objektif unsurlar da henüz belirlenememiştir. Bununla birlikte maneviyatın kişi ve kurumlar üzerindeki müspet etkileri bilinmektedir. Dolayısıyla kişilerin özel inançları doğrultusunda gelişen maneviyat, farklı bir şekilde de algılansa, her bir ferdin şahsî dünyasını, yaşama tarzını ve hakikati anlama biçimini temsil etmektedir. Manevî alandaki bireysel tecrübelerin birbirinden farklı olması, maneviyat ile ilgili tanımların sayısını da arttırmaktadır. Nitekim hizmet içi eğitim programları çerçevesinde Mercedes-Benz şirketinde çalışan üst düzey yöneticilere maneviyatın meslekî eğitim programlarına entegre edilebilirliği ile ilgili birçok soru yöneltilmiştir. Aşağıda maneviyata yüklenen anlamlar, maneviyatın geniş açılımlı zengin bir kavram olduğunu göstermektedir.⁷

a) Heyecan duyarak ve benimseyerek değerlere (fikirlere, ideallere, kurumlara) yönelmek ve bu uğurda çalışmak.

b) Gündelik işlere bir mana vermek suretiyle günlük hayatın ötesinde geleceğe umut ile bakabilmek.

c) Güven, duruş, mana, fedakârlık, hayırseverlik, tutum ve davranış gibi şahsî dünyamızı ve kimliğimizi oluşturan ahlâkî ve sosyal unsurların toplum hayatına yansıtılabilmesi.

d) Güçlü ve zayıf yönlerimizin varlığını bilmek ve vicdanî muhasebede bulunabilmek.

Şahsî tecrübelerle dayanan manevî açılımların her birisi ayrı anlamlar taşısa da ortak bir özellik ortaya çıkmaktadır. Modern toplumların materyalist ve mekanik dünya görüşlerinden tamamen farklı olarak maneviyat, yaşamanın ve bu bağlamda çalışmanın gerçek anlamını ve hikmetini ortaya çıkartma ihtiyacının zihni bir arayışı olarak tanımlanabilir. Hakikati bulma çabası, çoğu zaman kaçınılmaz olarak insanın fitrî derinliklerinden gelen bir arzudur. Gözlerimizin göremediği ve fakat kalbî duygularımızla hissettiğimiz varlık ötesi bir âlemi görebilmek ve hayata bu yönüyle bir anlam yükleyebilmek, ancak manevî açılımlarla mümkündür. Dolayısıyla manevî arayışlar ve keşifler, sadece insanın hakikat merakını gidermekle kalmamakta, insanın sağlığını ve huzurunu da temin etmektedir.⁸

Yaratılış hikmeti ne olursa olsun, kişi bunun farkına varsın veya varmasın, her insan kaderini yaşamakta ve dünyada yaşadığı sürece görevini iyi veya kötü ifa etmektedir. Bir sosyal varlık olan insan, belirli bir toplumun ferdi olarak hak ve mükellefiyetler çerçevesinde genelde insanlığa önemli katkılarda bulunmaktadır. Bunun ötesinde insan, insanlığın bir gereği olarak ken-

di iç dünyasına yönelme ihtiyacı duymakta ve manevî benliği ile ilgili arayışlara girmektedir.⁹

Maneviyat, kişinin metafizik tecrübesine dayanan bir idrak, içsel ilham kaynağı,¹⁰ şahsî benliğini de aşan, onun üzerinde olan bir gerçek olduğu kadar¹¹ insanın kendisi ve diğer insanlarla münasebetlerini, kendi dışındaki canlılarla ve tüm evrenle bütünleşme hissi,¹² hayat boyu kazanılan bilgilerin bir sonucu olarak hayatın derin manasını anlama ve kabul etmeye yönelik bir mücadele sürecidir.¹³ Maneviyat, kişinin davranışları ile kanıtlanmış bir iç deneyim olarak tarif edilebileceği gibi¹⁴, yaşadığı müddetçe hayatına bir anlam verebildiği ve bundan dolayı da benimsediği ve sınıksız bağlandığı değerler olarak da görülebilir.¹⁵

Bütün bu tanımlamalardan yola çıkarak, maneviyatın davranışlarımızı önemli derecede biçimlendirdiği şahsî özümüz, değerlerimiz, inancımız ve duygularımızdan ibaret olduğunu söyleyebiliriz. Dolayısıyla insana anlamlı gelen unsurların yanında hayatın gagesine yönelik olarak hissedilen her şey ve her soru, maneviyatın bir parçasıdır.

“Hayat ve ölüm nedir?”, “Ölüm sonrası ben ne olacağım?”, “Ben kimim?” “Ben niçin varım?”, “Benim varlığımın hikmeti nedir?” gibi sorular karşısında rasyonel dünya ve bilimsel (pozitivist) bilim, tatmin edici cevaplar verememektedir. Ama akıl sahibi ve düşünen bir insan, cevapsız kalan bu soruları zihninden atamakta ve manevî zekâsıyla hakikat yolcusu olabilmektedir. Bu yönüyle manevî tecrübe ve uygulama, bu gibi sorulara ve konulara kalbi akıl ile yönelmek ve barışık bir ruh hâli ile Yaratan’a kulluk görevini ifa etme gayretidir diyebiliriz.

Nitekim din psikoloğu Öznur Ozdoğan’a göre “maneviyat, insanın var edenle olan bağıdır ve dolayısıyla ilahî kaynaklıdır. Çünkü özü, ilahî olanın niteliklerini taşımaktadır. ‘Ben size kendi ruhumdan üfledim’ dediğine göre, insan kendisiyle, yani özüyle iletişime geçtiğinde ilahî olanla da iletişime geçmiş olur”.¹⁶ Mutlak anlamda dinî kaynaklı olması gerekmediği halde maneviyat, farklı itikadî boyutlar içerirse de bütün dinlerin ortaklaşa benimsediği bir değerdir.

3. Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyatın Kavramsal Boyutu

Rekabetin yoğun olduğu kapitalist çalışma hayatında işgörenler, hırslı olmaya kamçılanırken, gayri ihtiyari olarak stres altında da ezilmektedir. Çalışanların ruh dünyalarını sarsan bu kaotik ortamdan kurtulmak ve huzur içinde çalışabilmek için, insanî ve manevî değerlere dayanan bir çalışma atmosferine ihtiyaç vardır.

Bu bağlamda çalışma hayatının insanileştirilmesi, maneviyata bağlı olarak gerçekleştirilmektedir.

Genelde çalışma hayatı, özelde işyeri bağlamında maneviyat, çalışma ilişkilerinde ve işletmelerinde kabul edilen bütün değerlerdir. Yerel kültürün veya dinî inançların bir yansıması olarak ortaya çıkan bu örgütsel ve organizasyonel değerler, işyerindeki beşerî ilişkileri düzelttiği gibi çalışanların motivasyonunu, başarı duygusunu ve dolayısıyla iş memnuniyetini de artırmaktadır.¹⁷ Plowman ve Duchon’a göre işyerinde maneviyat, anlamlı bir iş yapmaktan ve(ya) işi anlamlı hâle getirmekten dolayı, personelin zihninde ve manevî dünyasında oluşan bir bilinç ve duyarlılık düzeyidir.¹⁸ İşyerinde maneviyat, iş sürecinde bulunanlar arasında karşılıklı güven, iyi niyet, dayanışma ve dolayısıyla ekip ruhu esaslarına dayanan etkili bir sosyal bağdır. İşyerinde maneviyat sayesinde çalışanlar arasında şahsî sorumluluk şuurunun oluşması ile birlikte kurum kültürü ve örgütsel performans da arzu edilen bir noktaya gelebilmektedir.¹⁹

Yukarıdaki tanım ve açıklamalardan yola çıkarak, işyerinde maneviyat ile ilgili birkaç ortak özellik belirlemek mümkündür: Çalışanlar, sadece özel hayatlarında değil toplumsal ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı çalışma hayatında da manevî değerlerin varlığından kendilerini güvende hissetmektedir. Çalışma hayatında manevî duyguların varlığı ve bunların yaşatılması, güven iklimini pekiştirdiği için, hem işletme içi sosyal barışı temin etmekte, hem personelin şahsî mutluluğunu ve sevincini artırmakta, hem de örgütsel performansın gelişimine katkı sağlamaktadır.

İşyeri faaliyetlerinin manevî boyut kazanabilmesi, bir başka ifadeyle işyerinde maneviyat odaklı faaliyetlerin olabilmesi, bazı program ve hizmetlerin kurum kültürünün (kurum maneviyatının) bir parçası olmasına bağlıdır. Buna göre maneviyat dostu bir işletme, şu programları ve hizmetleri benimseyerek gerçekleştirmelidir:²⁰

- İşyerinde vefat eden personel veya yakınları için cenaze merasimi ve(ya) anma programları yapılmalıdır.

- Personele ve yakınlarına psikolojik destekli manevî danışmanlık ve rehberlik hizmetleri tertiplenmelidir.

- Dinî ve özel günlerde (aylarda) esnek çalışma imkânları ve(ya) personele isteğe bağlı olarak izin günleri verilmelidir.

- Çalışanların ahlâkî ve manevî değerlerine saygı ekseninde her inanç grubuna yönelik işletme içinde ibadet yerleri açılmalı ve (birlikte) ibadet etme imkânları sağlanmalıdır.

- İşletme içinde ve dışında çalışma ilişkilerinin sağlıklı ve etkili olmasını sağlayan, çalışanlar arasında ve

işçi ile işveren arasında sosyal ve manevî dayanışmayı pekiştiren sosyo-kültürel faaliyetler düzenlenmelidir.

- Manevî değerleri ve gelişimi dikkate alan bir insan kaynakları yönetimi uygulanmalıdır.

3.1. Çalışma Hayatının Manevîleştirilmesinin Önemi

Kapitalist zihniyetin kaçınılmaz bir yansıması olarak helal haram ayrımı yapmaksızın daha çok kazanç elde etme hırsı, hem çalışma hayatını, hem de ekonomi sistemlerini manevî değerlerden uzaklaştırmıştır. Manevî değerlerden mahrum bir çalışma hayatı ve düzeni ise, hem çevre kirliliğine, hem çalışanların sömürüsüne, hem de gelir dağılımının adaletsizliğine yol açmıştır. Çalışma hayatında sosyal barışın tesisi bu yüzden hiçbir zaman sağlam temeller üzerine oturtulamamıştır. Sosyal tarafların, yani işçi ve işverenlerin karşılıklı sosyal sorumluluk anlayışı, manevî bilinç eksikliğinden dolayı hep sınırlı kalmıştır. Grev ve lokavt hakkı, çoğu zaman mücadelenin ve kamplaşmanın bir aracı hâline ge(tiri)lmıştır.

Küresel ekonomik krizler, doğal çevreye yönelik tahribatlar ve toplumdaki sosyal ve ahlâkî çözümler, fitrat ve adalet duygularına uygun sosyo-ekonomik sistem arayışlarına yol açmaktadır. Üretimin, gerek doğal çevre şartlarının, gerekse toplumsal taleplerin değişimine bağlı olarak dış çevreye uyum sağlamak zorunda olması, aslında ekonomi sistemlerinin aslına rücu etmesi için bir fırsattır. Yeter ki toplumsal değişim, müspet anlamda bir gelişme göstere. Toplumsal anlamda müspet gelişim, toplumların evrensel manevî değerleri esas alan bir ilerleme arzudur.

Bu çerçevede çalışma hayatına ve düzenine yeniden bir manevî boyut kazandırmak, işçi ve işverene yaratılış maksadına uygun gerçek bir sosyal sorumluluk bilincini yükleyecektir. Tabiatın korunması, işverenlerin çalışanların emeğine saygı göstermesi, işçilerin kâra ortak olabilmesi, sosyal diyalog ekseninde işçi ve işverenin aynı sorumluluk duygusu ile işletmeyi birlikte yönetebilmeleri, topluma faydalı ürünlerin üretilmesi ve tüketilmesi, kısacası çalışma hayatının sosyal adalet ilkeleri ile işleyişi, bütün sosyal tarafların manevî duyarlılıklarına bağlıdır.

Maneviyat ekseninde oluşturulmuş ve geliştirilmiş bir çalışma hayatı, kendisinden beklenen aslî fonksiyonunu gerçek anlamda hayata geçirebilir. Maneviyat ile gerçek anlamını bulan bir çalışma hayatı, insan fitratına da uygundur. Üretim sürecinde bulunan bütün bireylerin kaygılardan uzak mutlu ve huzurlu olabilmesi, buna bağlıdır. Sosyal fayda sağlayan işler, aynı

zamanda hayırlı ve kutsal işlerdir. Faydalı bir hizmet sunan, helal bir iş yapan veya helal bir mamul üreten kişi, aynı zamanda ibadet etmişçesine sevap da kazanır. Bu yönüyle üretim sürecinde bulunan işverenler de işçiler de hayırlı işler-hizmetler yaptıkları gibi iş dünyalarında da huzur bulurlar.

Üstelik işçilerini kârına (zararına da belirli bir oranda) ortak eden sosyal ve manevî duyarlı işverenler, sosyal diyalog mekanizmalarını güçlendirerek, işletmelerini daha da güçlendirirler. Kâr elde etmelerine yardımcı olan işçilerini koruyan ve kayıran işverenler, sosyal ve manevî sorumluluğun bir gereği olarak ekonomik ve idarî güçlerini özellikle işçileriyle de paylaşmak isterler. Dolayısıyla maneviyatın hâkim olduğu bir çalışma hayatında çalışan bir işçi, bir üretim faktörü ve(ya) bir insan kaynağı olmaktan ziyade şahsiyetiyle birlikte bir insandır ve hatta üretim sitesinin vazgeçilmez bir üyesi olarak işletmenin tabii ortağıdır.²¹

3.2. Çalışma Hayatının Manevî Boyutunun Evrensel Çerçevesi

Bir hukuk devletinde yaşayan her bir vatandaşın izzeti, haysiyeti ve şerefi dokunulmazdır. Dolayısıyla toplumsal ilişkiler açısından insanın manevî şahsiyetinin korunması, çalışma hayatı açısından da insana yakışır bir işyerinde istihdam edilmesinin temini, hem hukuk sitesinin, hem de bütün kurumların görevidir. İnsana dair bu temel hedefin sosyal hayatımızın bütün alanlarında geçerlilik kazanabilmesi için, herkese sosyal ve manevî sorumluluk düşmektedir. Bu durum, çalışma hayatı için de geçerlidir. Buna göre kişinin çalışma hayatında onurlu ve şahsiyetli bir fert olarak yer alabilmesi, çalışma ilişkileri sürecinde onun haysiyetine zarar ge(tiri)lmemesine bağlıdır. Bu yönüyle çalışma, kişiye onurlu bir hayatın idamesini sağlayabilmelidir. Kişinin sosyal hayatını ahlâkî ve manevî yönden tahrip eden bir çalışma ilişkisi, bir anlam ifade etmekten uzaktır. Sosyal devletler, anlam yüklü iş ve istihdam alanlarının yaygınlaşmasına bu yüzden destek vermek durumundadırlar.²²

Anglikan kilisesine mensup ve-fakat Hıristiyanlık dışı ritüelleri benimsemesinden dolayı papanın talebi üzerine Katolik kilisesinden ve bu kiliseye bağlı olarak çalıştığı üniversiteden uzaklaştırılan bilim adamı Matthew Fox'un tespitlerine göre, ekonomik krizlerin ve işsizlik korkusunun etkileri altında kalınarak ne pahasına olursa olsun işyerlerinin korunmasına dönük her türlü istihdam politikalarına ağırlık verilirken, işin mahiyeti ile ilgili bir sorgulama boyutu ihmal edilmektedir. Niçin insan çalışır, nasıl ve kimin için çalışmalıdır gibi so-

rularda cevap verilmeden, çalışma hayatının düzeni de sarsıntıya uğratılmaktadır. Fox'a göre, işyerlerinin iş ile bağlantısı, yaprakların ağaç ile ilişkisine benzemektedir. Ağaç, hastalandığında yaprakları da sararıp düşmektedir. Ağacın yapraklarını tedavi etmeye kalkışmakla ağacın iyileşmesi sağlanamamaktadır. Nasıl ki ağacın tedavisi, köklerinde ve gövdesinde ortaya çıkan rahatsızlıkları gidermekle mümkün ise çalışma hayatında ortaya çıkan krizin giderilmesi de çalışmanın asıl gayesinin bilinmesi ve anlaşılması ile mümkündür. İşyerlerinin oluşturulması, çalışmaya atfedilen değer ve hayata verdiğimiz anlamla yakından ilgilidir. Hasta bir ağaca, yaprak yerleştirmekle ağacı kurtarmak mümkün olmadığı gibi, anlamsız ve maneviyattan uzak bir istihdam anlayışı ile işyerlerinin kalıcı olması düşünülemez. İşyerlerinin varlığı, sürekli olarak tehdit altında ise bu, istihdam politikalarının insanî ve manevî boyuttan mahrum olduğunun bir işaretidir.²³

Çalışma alışkanlıklarımızın ve çalışma hayatına klâsik bakışımızın değişik alanlarda ve farklı yöntemlerle devrimsel bir yaklaşımla değiştirebileceğini savunan Fox, bunun ilk başta her bir ferden ruh ve gönül dünyasında gerçekleşmesini önermektedir. Ruh ve gönül ilişkilerini doğru düzenleyen her bir insan, yaşama ve çalışma sevkini de her zaman koruyabilecektir. Manevî dünyasını zenginleştiren bir insan, sahip olduğu mesleğini daha çok sevecek ve mesleğinin hakkını verecektir, çalıştığı işyerinde ayrı bir neşe kaynağı olacak, topluma faydalı olabilmenin manevî hazzını yaşayacaktır.²⁴

Manevî çalışma hayatına dönük bilim adamlarının bireysel çalışmalarının yanında kurumsal nitelikte bilimsel araştırmalar da yapılmaktadır. Şöyle ki Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO), insan onuruna yakışır çalışma hayatının (Decent Work)²⁵ sağlanmasına yönelik temel değerleri oluşturmak adına 2004 yılında, bütün

büyük monoteist dinlerin yanında hümanistik, felsefik ve manevî grupların temsilcilerini bir araya getirerek, önemli bir çalışmanın altına imza atmıştır. İnsan onuruna yakışır bir çalışma hayatı konseptinin oluşturulmasına yönelik olarak ortak evrensel değerlerin tespiti yapılırken, ILO, insan onuruna zarar vermedikçe diğer dinlerin-inanç sistemlerinin farklı görüşlerine de saygı göstermektedir. Ne de olsa örgütlenme hakkı, çocuk çalıştırma ve zorla çalıştırma (angarya) yasağı, işyerinde ayrımcılık yapmama ve çevre dostu üretim gibi ilkeleri dikkate alan her türlü felsefî ve dinî yaklaşımlar,

insana yakışır iş konseptinin oluşmasına katkı sağlayabilmektedir. Genelde bütün gelişmiş toplumlarda, çalışma hayatının bir ahlâkî boyutunun olduğu kabul edilmektedir. Özellikle çalışan (işçi) ve çalıştıran (işveren) açısından her iki sosyal tarafa da hak ve sorumluluklar düşmektedir. Dolayısıyla değişik dinlerin temsilcileri ve diğer inanç ve düşünce grupları arasından oluşacak (oluşturulan) bir forum sayesinde insana yakışır iş konseptinin içeriğinin de katılımcıların dünya görüşlerine uygun bir zeminde hazırlanması mümkün olacaktır. Böylece evrensel manevî ve felsefik değerler ekseninde insan onuruna yaraşır bir çalışma hayatında siyasî, kültürel, hukukî ve sosyal araçların belirlenmesi de sağlanabilmektedir.²⁶

Manevî çalışma hayatına dönük bilim adamlarının bireysel çalışmalarının yanında kurumsal nitelikte bilimsel araştırmalar da yapılmaktadır. Şöyle ki Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO), insan onuruna yakışır çalışma hayatının (Decent Work) sağlanmasına yönelik temel değerleri oluşturmak adına 2004 yılında, bütün büyük monoteist dinlerin yanında hümanistik, felsefik ve manevî grupların temsilcilerini bir araya getirerek, önemli bir çalışmanın altına imza atmıştır.

3.3. İşyerinde Kurum Kültürü ve Maneviyat Arasındaki Bağ

Kurum kültürü, "bir kuruluştaki çalışanların iş performansını ideal bir seviyeye çıkartmak amacıyla, üst yönetim tarafından tanımlanan ve uygulanması istenilen davranışların, inançların ve kuruma-örgüte işletmeye ait spesifik değerlerin toplamıdır". Bir başka ifadeyle kurum kültürü, herhangi bir kurumun kendi tarihi içinde, kurumda vazife alanların ortak bilgi ve

kültür birikimi, hâkim normları, ahlâk anlayışları, örf-leri, dünya görüşleri, insana yönelik bakış açıları, değerleri, idrakleri, kendilerine has lisanları, sembolleri ve yorumları ile birlikte meydana getirdiği tutum ve davranış birliğidir".²⁷

Kurum kültürü, çoğu zaman kurum liderlerinin ve kurucularının sahip olduğu dünya görüşleri ve manevî değerlerinden oluşmaktadır. Kurumun misyon, vizyon, politika ve çalışma kuralları gibi temel stratejik değerleri, kurum kültürünün önemli unsurlarındandır. Kurum kültürünün sürdürülebilirliği de kurumun başındaki en etkin pozisyonda olan liderinin kendi değerlerine gösterdiği sadakatıyla yakından ilgilidir.²⁸

Maneviyat içerikli kurum kültürünün, evrensel değerler ile bütün felsefik ve dinî inançlara aynı saygıyı göstermesi durumunda, çalışan personel kendi manevî değerlerini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya gelmeden kuruma uyum sağlayabilecektir. Bu, kurum içinde çok katmanlı ve plüralist bir manevî kültürün varlığı anlamına gelmektedir. Çoğulcu kurum kültürünü geliştiren işletmeler, personelin farklı inançlarına saygı göstermekte ve yeni personel alımında da (dinî) inançlar bağlamında hiçbir ayrımcılık yapmaksızın işletmelerine kendi dünya görüşlerine yakın olanlardan ziyade liyakatli olanları tercih etmektedir.²⁹

Böyle bir yaklaşım ve politika, çalışanın fizikî, sosyal, zihni ve manevî kapasitesini güçlendireceğinden kurumun örgütsel performansını da artıracaktır. Bir başka ifadeyle kişisel manevî değerlerin saygı görmediği ve yaşatılmadığı işyerlerinde personelin stresten uzak huzur içinde çalışması ve verimli olması da mümkün görünmemektedir. İşyerinin manevîleştirilmesinin

teşvik edilmesi ise, verimlilik, iş memnuniyeti, meslekî etik değerler ve demokratik katılımçılık açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır.

3.4. İşyerinde Manevî Sosyal Hizmetler

Batı dünyasında değişik Hıristiyan mezheplerine bağlı hemen her Kilise Kurumu çatısı altında özel ve

kamu sektörüne ait bütün işletmelere dönük manevî sosyal hizmetler³¹ (Betriebsseelsorge) sunan birimler mevcuttur. Bu birimler sayesinde özellikle ekonomik krizlere bağlı olarak işsiz kalma riski ve (ya) tehdidi altında çalışmak ve (ya) mobbing kurbanı (psiko-sosyal terör mağduru) olmak gibi işyerinde değişik türde sorunlar yaşayan insanların yanında iş arayan işsizlere sosyo-ekonomik ve psikolojik ağırlıklı manevî destek hizmetleri verilmektedir.³²

Kilisenin temsilcisi olan manevî danışmanlar, sık sık işletmeleri ziyaret ederek, sendika temsilcileri ve işyeri konseyi üyeleriyle işletme içi gelişmeler hakkında bilgi edinmekte ve görüş alışverişinde bulunmaktadır. İşçi ve işveren ilişkilerinde yaşanan psiko-sosyal sorunların giderilmesinde gerektiğinde arabuluculuk görevini de üstlenebilmektedir. Bu çerçevede manevî danışmanlar, hem İnsan Kaynakları Yönetimi müdürleri ile görüşmekte,

özel sorunları olan işçilere manevî danışmanlık ve rehberlik hizmetleri vermekte, hem de hizmet içi eğitim programlarına aktif eğitimciler olarak katılmaktadır.³³

Çalışma hayatında yaşanan yapısal ve organizasyonel değişimlerin doğurduğu olumsuzlukları âdil, sosyal ve insan onuruna yakışır bir şekilde yeniden düzenlemeyi ve çalışma ilişkilerinde sosyal barışı ve da-

yanışmayı temin etmeyi amaçlayan işyerinde manevî sosyal hizmetlerin temel hedefleri ve bu bağlamda faydaları şu şekilde özetlenebilir:

a) Çalışanların, psiko-sosyal ve manevî risk ve hastalıklara karşı sürekli olarak teyakkuz hâlinde olmalarını sağlamak ve değişik manevî tehdit ve tehlikelere karşı direnç gösterebilmelerine yardımcı olmak.

b) Çalışanları, ahlâkî ve manevî sorumluluk üstlenebilecek konuma getirmek. Çalışanların tutum ve davranışlarında sağlam bir istikrar göstermelerine, genel anlamda güzel ahlâk, dar anlamda iş ve meslek ahlâkî ilkelerine gönülden bağlı kalmalarına ve bu yönde bir davranış göstermelerine destekçi olmak.

c) Duygu, kalp ve vicdanın oluşturduğu "iç kontrol" eğitimleri sayesinde çalışanların, davranışlarını ahlâkî ve manevî değerlere göre tanzim edebilmelerini temin eden KURUM KÜLTÜRÜ'nü (KURUM MANEVİYATI'nı) oluşturmak.

d) Çalışanların, kendi ruh âlemleriyle barışık olmalarına, çalışmaktan manen haz almalarına, diğer iş arkadaşları ve üstleriyle birlikte huzur içinde çalışmalarına yardımcı ve destekçi olmak.

3.5. Manevî Sosyal Hizmetler Açısından İşsizlik

Manevî sosyal hizmetler, çalışma hayatında aktif olarak yer alanların sorunlarına dönük danışmanlık hizmetlerinde bulunduğu gibi, henüz emek piyasasına girememiş ve bundan dolayı da maddî yönden sıkıntı içinde olanlara da yönelmektedir. İşsizlik ve buna bağlı olarak gelir kaybı, önemli bir sosyal risk türüdür. Hakikaten çalışma gücü ve iradesine sahip olan insanların, geçimlerini sağlayabilecekleri bir işe sahip olamamaları, kişiler ve toplum açısından maddî ve manevî tehlikeler barındıran bir durumdur. Gelir kaynağının ortadan kalkması ile işsiz kalan bir insanın sadece sosyal statüsü ortadan kalkmamakta aynı zamanda toplum içindeki sosyal münasebetleri de gerileyebilmektedir. Buna bağlı olarak kişinin zaman duygusu, düzen algısı ve sorumluluk anlayışı da olumsuz yönde değişmektedir. Bir başka ifadeyle topluma ve sosyal çevreye faydalı olma duygusu kaybolmaktadır. Sosyal çevreden uzaklaşma eğilimlerinin baş göstermesi ile yalnız olma duygusu, kötümser yaklaşımlar ve psiko-somatik rahatsızlıklar da kendisini gösterebilmektedir. Bazen de öz saygının zedelenmesine bağlı olarak kişi içine kapanmakta ve(ya) manevî, ahlâkî ve sosyal sapmaların içine girebilmektedir.

Gerek bireysel, gerekse toplumsal boyutlarıyla ortaya çıkan bütün bu psiko-sosyal olumsuzluklar, neti-

ce itibarıyla sosyal düzeni ve beşerî kaynakları tahrip edebilmektedir. Peki işsizlik olgusuna sosyo-ekonomik tahlillerin yanında manevî boyutuyla da bakmak gerekirse olguya farklı bir anlam yüklemek mümkün müdür? İşsizliğin yol açabileceği maddî olumsuzluklar ve kaymalar, manevî bakış yöntemleriyle engellenebilir mi? Genelde işsiz kalan bir insan, psikolojik olarak birden yoksullaşacağını düşünmekte ve kişilik yapısına göre iç dünyasında az veya çok gelecek (rızk) endişesi taşıyabilmektedir.

Halbuki kişi, daha önceden elde ettiği gelirlerinden (belki de) bir tasarrufa sahiptir ve bu sayede yeni bir iş bulana kadar rızkını garanti altına alabilecektir. Dürüst bir şekilde sosyal sigortalı olarak çalış(tırıl)mış ise (belki de) işsizlik sigortası fonundan işsizlik ödeneği bile elde edebilecektir. İhtimal ki sosyal devletin ve(ya) STK'ların sosyal yardımlarından da yararlanabilecektir. Sivil sosyal dayanışma mekanizmalarından olan akraba veya dost ilişkilerine bağlı olarak (belki de) geçici bir süre için hayırseverlerden maddî destek görebilecektir. Ve belki de hiç ummadığı bir anda sürpriz bir şekilde yeni ve daha uygun bir iş bulabilecektir. Kişi, azmini ve umudunu yitirmediği müddetçe, her türlü girişimin olumlu sonuçları er veya geç kendisini gösterecektir.

Mesela işsiz bir kişi, bu dönemde İŞ-KUR'a veya belediyelerin tertiplemediği meslek kurslarına müracaat ederek, yeniden bir meslek öğrenebilir veya iş becerilerini geliştirebilir ve emek piyasasında daha yüksek ücretli bir iş bulabilir. Ahmet Selim'in de ifade ettiği gibi, "boş vakit, mecburiyetlerden sonra kullanabileceğimiz ve istediğimiz gibi doldurabileceğimiz çok değerli bir fırsattır. Düşünebileceğin, hayal kurabileceğin, okuyabileceğin, kendini yenileyip onarabileceğin zamanı o boş vakitlerde bulacaksın."³⁴

İşsizlik döneminde kişi, bu boş vakitlerini iyi değerlendirmese, kendini maddî ve manevî yönden yeniden keşfetme ve geliştirme yöntemlerine başvurmazsa hayat ışığını kaybedebilir, karamsarlığa düşüp meşru olmayan yollara düşebilir. İnsan, yaratılışı gereği acelecidir ve hemen her konuda süratli bir şekilde olumlu bir sonuç bekler. Ancak bazı işler, bazen kişinin arzuluğu gibi cereyan etmez ve bu durumlarda kişiye tevekkül ve sabır gerekebilir. Bu durumlarda kişi, aktif bir sabırla rızkını ararken, asla ümitsizliğe düşmemeli ve asla haram yollardan rızkını aramamalıdır. Aksi takdirde gelir elde edeyim derken, hem dünyasını, hem de ahiretini tehlikeye sokabilir. C. Hak, bu gibi durumlara düşen kişileri uyarmaktadır:

"Şeytan içinize yoksulluk korkusu düşürür ve çirkin şeyler yapmanızı emreder. Allah ise kendinden bir başlangıçlama

ve lütuf sözü vermektedir. Allah, her şeyi kuşatmakta ve her şeyi bilmektedir".³⁵

Demek ki, şeytan özellikle ekonomik krizlerin yol açtığı işsizlik gibi zor durumlarda boş durmamakta ve işsiz kişilerin psikolojilerini yoksulluk tehdidi ile bozabilmektedir. Yoksulluk ve açlık korkusu ise, manevî boyutuyla yersiz korkuların başında gelmektedir. Çünkü Allah, Rezzak ismiyle her yaratılanın rızıkına tekeffül olmaktadır. Hadiselere bu yönüyle bakan sabırlı ve ferasetli insanlar, C. Hakk'ın lutfuna da er veya geç mazhar olabilmektedir. Nitekim İslâm Peygamberimi de C. Hakk'ın bu müjdesini şu şekilde teyit etmektedir:

"Ruhulkudüs (Hz. Ceb-rail), kalbime şu bilgiyi getirdi: Hiçbir kimse rızıkını tüketmeden ölmeyecektir. Şu halde Allah'tan korkunuz ve rızıkınızı güzel, meşru yollardan talep ediniz. Rızık gecikmesi, sizi Allah'ın emirlerini çiğneyerek onu elde etmeye itmesin. Çünkü Allah katında bulunanlar ancak O'na itaatle elde edebilir".³⁶

Buna göre bazen C. Hak, bizim teslimiyet durumumuzu ve aktif sabır anlayışımızı denemek ve bu şekilde manevî gelişimimize yardımcı olmak ve bizi kendisine daha çok yaklaştırmak maksadıyla, rızıkını bilerek geciktirmektedir. İnsanın, işsizlikten ve gelir kaybından kurtulmasını bir süre için istemeyen C. Hak, bu yöntemle kişinin Kendisine yönelik itaat derecesini ölçmek istemektedir. Yeni gelir kaynaklarının peşinde koşan işsiz insanın, helal kazanç elde etme noktasında sebat göstermesi halinde, Allah'ın teslimiyet imtihanını başarı ile tamamlayacaktır.

Her para getiren iş, meşru olmamakla beraber kişiye hayır da getirmemektedir. O halde bazen onurlu ve vakarlı bir şekilde yoksul kalmak, izzetini ve şerefini yitirmekten daha iyidir demek mümkündür. Yoksulluk, açlığa ve ölüme yol açmadığı sürece zor da olsa yine

de tahammül edilebilir geçici bir durumdur. Ancak yoksulluk geçici olmalıdır, kişinin gayreti ve azminin yanında sosyal çevrenin duyarlılığı ile geçici olmalıdır. Helal rızık konusunda hassas olan ve bunun gereklerini yerine getiren işsiz bir insan, er veya geç işsizlikten ve yoksulluktan kurtarılmalıdır.

Diğer taraftan işsiz iken helal yoldan iş arayan insanların cihat edercesine sevap kazanacakları da başka hadislerde zikredilmiştir. Ama haram yollardan rızıkını

elde edip zenginleşen bir insan, itibarını, şerefini ve haysiyetini de yitirebilir. Toplum nezdinde bu her zaman böyle değilse de Allah nezdinde bu mutlaklıktır. Maddî meselelerde Allah'a itaat etmemek, kişiye dünyevî zenginlik ve şöhret getirirse dahî netice itibarıyla kişi farkına varmadan manevî yönden kayıptadır. İslâm'ın sosyal ve ticarî hayata dönük temel yaklaşımı, hem maddî, hem de manevî zenginlik üzerine kurulmuştur. Bu da helal kazanç getiren işlerin ifasıyla ancak mümkündür.³⁷

SONUÇ

Materyalizm ve buna bağlı olarak maddî (iktisadî) rasyonellik (akılcılık), iddialı ve nefse hoş gelecek bir biçimde modern insanı zihnen ve manen ablukaya alarak, çalışmayı, para kazanmayı, hırsı, kariyeri, tüketmeyi ve rekabeti sorgusuz ve sualsiz olarak adeta

putlaştırmıştır.³⁸ Böyle belirsiz ve karışık bir zamanda yoksulluk içinde kıvrananların yanında maddî zenginliğe ulaştığı halde bir türlü huzur bulamayan ve dolayısıyla kendi insanlık durumu üzerinde düşünmeye ve kendini yeniden keşfetmeye yönelen insanlar, gayri ihtiyari olarak manevî arayışlara girmişlerdir.

Genel anlamda maneviyat, dar anlamda din(ler), çarpık toplum hayatı ve buna bağlı olarak çalışma iliş-

kilerinin ortaya çıkarttığı sosyo-ekonomik ve ahlâkî sorunların çözümünde önemli bir yer teşkil etmektedir. Bir hakikat, huzur ve iç denge ölçüsü olarak maneviyat (manevî rasyonellik), toplumun bütün fertlerini sosyal sorumluluk içinde toplumsal ilişkilerini sağlıklı bir şekilde yeniden düzenlemesini ve dolayısıyla sosyal sermayenin güçlenmesini sağlayan bir unsur olduğu kadar çalışma hayatında bozulan işçi-işveren ilişkilerini de yeniden düzene koyan bir araçtır. Çalışma ilişkilerinin sağlıklı ve etkin bir şekilde işleyebilmesi, bundan böyle sosyal tarafların maneviyata verdikleri değer nispetinde mümkün olacaktır. Bu bağlamda çalışma hayatının manevîleştirilmesine yönelik olarak aşağıdaki önerilerin ülkemiz açısından da sosyal faydası olacaktır:

- İslâm'ın manevî haritası, itikat ve ibadet içerdiği kadar, toplum içinde sosyal ve ahlâkî ilişki ağlarını da düzenleyen bir yapıya sahiptir. Buna bağlı olarak İslâm'ın evrensel manevî mesajlarının insanî ve toplumsal boyutu, gerek ilahiyatçılar, gerekse sosyal bilimciler tarafından günümüzün diliyle anlatılmalı ve bu bağlamda çalışma hayatının manevî ilkeleri belirlenmeli, uygulamaya dönük projeler geliştirilmeli ve sosyal tarafların da desteği alınarak, uygun bir iş mevzuatı oluşturulmalıdır.

- Diyanet İşleri Başkanlığı ve(ya) diğer dinî kuruluşlar, özel ve kamu sektörüne ait işletmeler ve fabrika-

Genel anlamda sosyal hayata, dar anlamda çalışma hayatına ve bu bağlamda işyerlerine yönelik manevî danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin daha planlı, kapsamlı ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için, profesyonel eleman yetiştirilmeli ve maneviyat alanında ortaya çıkan yeni metot ve anlayışların takibine ve uygulanmasına yönelik araştırma merkezleri oluşturulmalıdır.

lardaki ilgililerin talepleri ve ihtiyaçları doğrultusunda dinî esaslara uygun çalışma düzeni ve ilişkilerine dönük manevî danışmanlık ve rehberlik hizmetleri sunabilecek bir altyapıya kavuşturulmalıdır.

- Genel anlamda sosyal hayata, dar anlamda çalışma hayatına ve bu bağlamda işyerlerine yönelik manevî danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin daha planlı, kapsamlı ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için, profesyonel eleman yetiştirilmeli ve maneviyat alanında ortaya çıkan yeni metot ve anlayışların takibine ve uygulanmasına yönelik araştırma merkezleri oluşturulmalıdır.

- Temiz bir doğal çevre ve ekolojik denge, manevî sorumluluğun bir gereği olarak korunması gereken ilahî bir emanettir. İşletmelerin, doğal çevreye karşı sosyal ve manevî duyarlılık gösterebilmesine yönelik olarak sosyal devlet, sosyal tarafların yanında resmî ve özel dinî kurumların temsilcileriyle birlikte çevre ve maneviyat dostu sosyal politikalar geliştirmelidir.

- Bir işletmede çalışan bütün personelin düşünce, algılama ve davranışlarının bütünü, kurum kültürünün bir parçasıdır. Kendini yenilemek ve huzurlu bir çalışma atmosferini yakalamak isteyen işletmeler, çalışanlarının duygusal, rasyonel (akademik) ve manevî zekâlarını dikkate alarak, güven temelli ve çok boyutlu bir kurum kültürü oluşturmalıdır. Kısacası çalışanların manevî dünyaları, kurum kültürüne entegre edilmeli ve kurum politikalarına yansıtılmalıdır.

- Maneviyat içerikli kurum kültürüne sahip olan işletme yönetiminin kararları, sevgi, saygı, umut, nezaket, hoşgörü, merhamet, adalet, şeffaflık, dürüstlük ve güvenilirlik gibi sosyal ve manevî değerlerle bir tutarlılık içinde olmalıdır. Yönetim, bu tutarlılık doğrultusunda güven ortamı oluşturarak, çalışanların korkmadan dile getirdiklerini samimî bir şekilde dinlemeli ve taleplerini mümkün mertebe karar mekanizmalarına dâhil etmelidir.

- Çalışanlara belirli bir inancı veya manevî düşünceyi dikte etmek, çalışma atmosferini ve üretimi olumsuz yönde etkileyeceğinden dolayı işletmeler, bunun yerine herkesin dinî görüşlerini ifade edebilecek bir yönetim anlayışını desteklemeli ve çalışanların farklı manevî ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olmalıdır.

- İnsan sermayesi, yani fertlerin (çalışanların) bilimsel-teknik-meslekî bilgi ve becerileri, manevî kaynak, donanım ve tecrübeleriyle desteklenmelidir ki, (dar anlamda) çalışma ve (geniş anlamda) toplum hayatında sosyal sermaye, yani fertlerin güven ortamında oluşturabilecekleri ilişki ağları daha da güçlenebilsin. Maneviyat içerikli insan sermayesi güçlü olan fertler, sosyal sermayelerini daha kolay oluşturabilecek, bir

başka ifadeyle çalışma hayatında iş verimliliklerini arttırabilecek ve toplumsal refah ve huzura daha büyük katkıda bulunabilecektir. Manevî sermayesi azalan fertlerin ise bireysel gelişimleri ve dolayısıyla topluma yönelik sosyal faydaları da gerileyecektir. Ezcümle sosyal devlet, gerek çalışma, gerekse toplum hayatında yer alan kişilerin manevî sermayelerini koruyacak, geliştirecek ve sosyal faydaya dönüştürecek insan ve fitrat odaklı sosyal politikalar üretmelidir.

DİPNOTLAR

1. İşyerinde maneviyat üzerine yazılan ve çok satan kitaplar arasında şunlar bulunmaktadır: 1) Saving The Corporate Soul (Şirketin Ruhunu Kurtarmak); Yazar: David Batstone; 2) Liberating the Corporate Soul (Şirketin Ruhunu Özgürleştirmek); Yazar: Richard Barret; 3) Spirit at Work: Discovering the Spirituality in Leadership (İşyerinde Maneviyat: Liderlikte Maneviyatı Keşfetmek); Yazar: Jay A. Conger; 4) Working from the Heart: A Guide to Cultivating the Soul at Work (Kalben Çalışmak: İşte Ruhunu Yeşertmek İçin Rehber Kitap); Yazarlar: McMakin, Jacqueline and Dyer, Sonya; 5) Jesus CEO: Using Ancient Wisdom for Visionary Leadership (Genel Müdür Hz. İsa: Ufku Gören Liderlik İçin Eski Vecizeleri Kullanmak); Yazar: Laurie Beth Jones.
2. Conlin, Michelle; "The Growing Presence of Spirituality in Corporate America: Religion in the Workplace"; (Amerika'nın Ekonomik Hayatında Maneviyatın Önemi Artmaktadır: İşyerinde Din); Business Week November 1999. Makalenin tam metnini internet ortamında okumak için ayrıca bkz.: http://www.businessweek.com/1999/99_44/b3653001.htm.
3. Fortune; "God and Business: The Surprising Quest for Spiritual Renewal in the American Workplace"; (Tanrı ve İş: Amerikan İşyerlerinde Manevî Yenilenmeye Dönük Sürpriz Talep); July 9, 2001.
4. Bunların arasında Kanada, Halifax kentinde bulunan Sobey School of Business; Saint Mary's Üniversitesinde açılan "İşyeri ve Maneviyat Araştırma Merkezi" (Research Center for Spirituality and the Workplace) gelmektedir. ABD'de bulunan diğer bazı araştırma merkezleri ise şunlardır: İnanç ve Kültür Merkezi (The Center for Faith and Culture) Yale Üniversitesi; İşyerinde Maneviyat Merkezi (The Center for Spirit at Work), New Heaven Üniversitesi; Mana ve İş Merkezi (The Center for Meaning and Work) Washington, D.C.; Maneviyat ve Organizasyonel Liderlik Enstitüsü (The Institute for Spirituality and Organizational Leadership) Californien Santa Clare Üniversitesi.
5. <http://www.christlicher-kongress.de/index.php?id=134>; Erişim: 01.11.2009.
6. http://www.jesusaufderchefetage.de/eine_weltweite_bewegung.html; Erişim: 01.11.2009.
7. Götz, K. Ve Philipp, T.; Berufliche Bildung und Spiritualität: Gedanken über Spiritualität im Raum des Bildungswesens der Mercedes-Benz AG; (Mesleki Eğitim ve Maneviyat: Mercedes-Benz AŞ'nin Eğitim Yapısı Çerçevesinde Maneviyat İle İlgili Görüşler); Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, (Meslek ve İktisat Pedagojisi Dergisi); Nr. 3, 1993, ss. 312-314.
8. Martin, Bruno; Handbuch der spirituellen Wege: Eine Entdeckungsreise; (Manevî Yollar El Kitabı: Bir Keşif Yolculuğu); Sphinx Verlag, Basel; 1993; s. 40.
9. Richmond, Lewis; Arbeit und Spiritualität: Ein buddhistischer Weg zu innerem Wachstum und Zufriedenheit im Beruf; (İş ve Maneviyat: Meslekte İç Refah ve Memnuniyete Yönelik Budist Yol.); Wilhelm Goldmann Verlag, München 2000; s. 31.
10. Dehler, G.E. and Welsh, M.A.; Spirituality and Organizational Transformation, Implications for the New Management Paradigm; (Maneviyat ve Organizasyonel Transformasyon, Yeni İdarî Paradigma İçin Açılımlar); Journal of Managerial Psychology, 9(6); 1994; ss. 1-10.
11. Walach H: Spiritualität als Ressource. Chancen und Probleme eines neuen Forschungsfeldes; (Bir Kaynak Olarak Maneviyat; Yeni Bir Araştırma Alana Yönelik Fırsat ve Sorunlar); EZW-Texte 181; 2005. s. 17.
12. Mitroff, I. I., and Denton E. A.; A study of spirituality in the workplace; (İşyerinde Maneviyata Dair Bir Araştırma); Sloan Management Review; Nr. 40(4); 1999; ss. 83-92.
13. Çetinkaya, Bengü; Altundağ, Sebahat; Azak, Arife; Spritüel Bakım ve Hemşirelik; Adnan Menderes Üniversitesi; Tıp Fakültesi Dergisi; Cilt 8, Sayı 1, 2007; s. 48.
14. McCormick, D.W.; Spirituality and Management; (Maneviyat ve İdare); Journal of Managerial Psychology; Nr. 9(6); 1994; ss. 5-8.
15. Gibbons, P.; Spirituality at Work: Definitions, Measures, Assumptions, and Validity Claims; (İşte Maneviyat: Tanımlar, Tedbirler, Tahminler, Değerler Talebi); Paper Presented at the Academy of Management; Toronto; 2000.; Neck, C. P., and Milliman, J. F.; Thought Self-leadership: Finding Spiritual Fulfillment in Organizational Life; (Kendi Kendine Liderlik Düşüncesi: Organizasyon Hayatında Manevî Tatminliği Bulmak); Journal of Managerial Psychology; Nr. 9(6); 1994; s. 9.
16. Özdoğan, Öznur; Aşkın Yanımız Maneviyat; Özdenöze Yayınları; Ankara; 2009; s. 9.
17. Giacalone, R.A. ve Jurkiewicz, C. L.; The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance, (İşyeri Maneviyatı ve Organizasyonel Performans El Kitabı); M. E. Sharpe; 2003; s. 13.
18. Plowman, Ashmos, D. ve Duchon, D. "Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance"; (Çalışırken Ruhunu Beslemek: Çalışma Performansına Etkisi); The Leadership Quarterly, Vol. 16, No: 5, ss. 808-832.
19. Marquesı Joan; "Socializing a Capitalistic World: Redefining the Bottom Line," (Kapitalist Dünyayı Sosyalleştirme: Asgari Geliri Yeniden Tanımlamak); Journal of American Academy of Business, Vol. 7, No. 1; 2005; ss. 283-287.
20. Guillory, William; "The Living Organization: Spirituality in the Workplace"; (Yaşayan Organizasyon: İşyerinde Maneviyat); <http://www.innovint.com/downloads/default.asp>; Erişim: 10.11.2009.
21. Alt, Franz; Das Ökologische Wirtschaftswunder: Arbeit und Wohlstand für alle (Ekolojik Ekonomi Mucizesi: Herkese İş ve Refah); Aufbau taschenbuch Verlag; Berlin; 2005; 149.
22. <http://www.sternenmantel.de/html/arbeit1.html>. Erişim: 08.11.2009.
23. Fox, Mathew; The Reinvention of Work: A New Vision of Livelihood for our time; (Çalışmanın Yeniden Keşfi: Günümüzün Geçimine Dönük Yeni Bir Ufuk); HarperCollins; 1994; Almanca Tercümesi: Revolution der Arbeit: Damit alle sinnvoll leben und arbeiten können (Çalışmanın Devrimi: Herkesin anlamlı bir hayat sürdürebilmesi ve çalışabilmesi için); Kösel-Verlag, München; 1996; s. 15.
24. Fox, Mathew; Spuren (İzler: İsviçre Dergisi); "Beruf und Berufung"; (Meslek ve Manevî Misyon); 1995; ss. 40-41.
25. Decent Work, "düzgün iş", "insana yakışır iş" veya "insan haysiyetine yarışır bir iş" olarak da tercüme edilmektedir.
26. "İnsana Yakışır İşle İlgili Felsefik ve Manevî Perspektifler" hakkında daha fazla bilgi için bkz.: Peccoud, Dominique (ed.); Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work; (İnternational Labour Office; Geneva; 2004.
27. Seyyar, Ali ve Selek, Cihan; İnsan Kaynakları Terimleri (Ansiklopedik Sözlük); Değişim Yayınevi; 2007; s. 245.
28. Konz, N.P.G., and Ryan, F.X.; Maintaining an organizational spirituality: no easy task.; (Organizasyon Bağlamında Maneviyat Oluşturmak: Hiçte de Kolay Bir İş değil); Journal of Organizational Change Management; 12(3); 1999; ss. 200-210.
29. Giberson, T.R., Resick, C.J., and Dickson, M.W.; Embedding Leader Characteristics: An Examination of Homogeneity of Personality and Values in Organizations; (Lider Karakterlerini Kapsam Altına Almak: Şirketlerde Şahsiyetin Tek Düzeyliliği ve Değerler Üzerine Bir Araştırma); Journal of Applied Psychology; Nr. 90(5); 2005; s. 1007.

30. Manevî sosyal hizmetler, genel anlamda psiko-sosyal rahatsızlıklara yakalanmış, kendini manen iyi hissetmeyen, inanç ve düşüncede sapkınlıklar içinde olan kişilerin yeniden eski ruh sağlığına kavuşmalarına yönelik manevî telkin ve terapi yöntemleri içeren bir hizmet anlayışıdır. İşyerinde manevî sosyal hizmetler ise çalışma hayatında ve ilişkilerinde ortaya çıkan psiko-sosyal rahatsızlıkların giderilmesinde gerek zarar görene, gerekse zararı meydana getirene yönelik olarak uygulanan sosyal içerikli manevî rehabilitasyon programlarıdır. Manevî sosyal hizmetlerin genel açıklamaları ile ilgili daha fazla bilgi için bkz.: Seyyar, Ali; (Ed.); Manevî Sosyal Hizmetler; Rağbet Yayınları; İstanbul; Kasım 2008.
31. Schrader, Harald; "Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt" (Çalışma Dünyasında Kilise Hizmetleri); Die Nordelbische Zeitung; 05.08.2007; s. 16.
32. <http://www.bistum-passau.de/gemeinschaft-glauben/pastoral-seelsorge/betriebsseelsorge>; Erişim: 10.11.2009.
33. Selim, Ahmet, "Normalleşme En Büyük İhtiyaç"; Zaman Gazetesi; 01.11.2009.
35. Kuran-ı Kerim; el Bakara Suresi; Âyet 268.
36. Heysemi; Mecma' a' uz-zevaid; II; ss. 71-72.
37. Seyyar, Ali; "Maddî ve Manevî Boyutuyla İşsizlik ve Yoksulluk"; Zabıta Gazetesi; Sayı 19; Eylül 2009.
38. Arendt, Hannah; İnsanlık Durumu; (Tercüme: Bahadır Sina Şener); İletişim Yayınları; İstanbul; 1994; ss.14-15.
- KAYNAKLAR**
1. Alt, Franz; Das Ökologische Wirtschaftswunder: Arbeit und Wohlstand für alle (Ekolojik Ekonomi Mucizesi: Herkese İş ve Refah); Aufbau taschenbuch Verlag; Berlin; 2005.
2. Arendt, Hannah; İnsanlık Durumu; (Tercüme: Bahadır Sina Şener); İletişim Yayınları; İstanbul; 1994.
3. Conlin, Michelle; "The Growing Presence of Spirituality in Corporate America: Religion in the Workplace"; (Amerika'nın Ekonomi Hayatında Manevîyatın Önemi Artmaktadır: İşyerinde Din); Business Week November 1999.
4. Çetinkaya, Bengü; Altundağ, Sebahat; Azak, Arife; Spritüel Bakım ve Hemşirelik; Adnan Menderes Üniversitesi; Tıp Fakültesi Dergisi; Cilt 8, Sayı 1, 2007.
5. Dehler, G.E. and Welsh, M.A.; Spirituality and Organizational Transformation, Implications for the New Management Paradigm; (Manevîyat ve Organizasyonel Transformasyon, Yeni İdarî Paradigma İçin Açılımlar); Journal of Managerial Psychology, 9(6); 1994.
6. Fortune, God & Business; "God and Business: The Surprising Quest for Spiritual Renewal in the American Workplace"; (Tanrı ve İş: Amerikan İşyerlerinde Manevî Yenilenmeye Dönük Sürpriz Talep); July 9, 2001.
7. Fox, Mathew; Spuren (İzler: İsviçre Dergisi); "Beruf und Berufung"; (Meslek ve Manevî Misyon); 1995.
8. Fox, Mathew; The Reinvention of Work: A New Vision of Livelihood for our time; (Çalışmanın Yeniden Keşfi: Günümüzün Geçimine Dönük Yeni Bir Ufuk); HarperCollins; 1994; Almanca Tercümesi: Revolution der Arbeit: Damit alle sinnvoll leben und arbeiten können (Çalışmanın Devrimi: Herkesin anlamlı bir hayat sürdürebilmesi ve çalışabilmesi için); Kösel-Verlag, München; 1996.
9. Giacalone, R.A. ve Jurkiewicz, C. L.; The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance, (İşyeri Manevîyatı ve Organizasyonel Performans El Kitabı); M. E. Sharpe; 2003.
10. Gibbons, P.; Spirituality at Work: Definitions, Measures, Assumptions, and Validity Claims; (İşte Manevîyat: Tanımlar, Tedbirler, Tahminler, Değerler Talebi); Paper Presented at the Academy of Management; Toronto; 2000.
11. Giberson, T.R., Resick, C.J., and Dickson, M.W.; Embedding Leader Characteristics: An Examination of Homogeneity of Personality and Values in Organizations; (Lider Karakterlerini Kapsam Altına Almak: Şirketlerde Şahsiyetin Tek Düzeyliliği ve Değerler Üzerine Bir Araştırma); Journal of Applied Psychology; Nr. 90(5); 2005.
12. Götz, K. Ve Philipp, T.; Berufliche Bildung und Spiritualität: Gedanken über Spiritualität im Raum des Bildungswesens der Mercedes - Benz AG; (Mesleki Eğitim ve Manevîyat: Mercedes-Benz AŞ'nin Eğitim Yapısı Çerçevesinde Manevîyat İle İlgili Görüşler); Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, (Meslek ve İktisat Pedagojisi Dergisi); Nr. 3, 1993.
13. Guillory, William; "The Living Organization: Spirituality in the Workplace"; (Yaşayan Organizasyon: İşyerinde Manevîyat); <http://www.innovint.com/downloads/default.asp>; Erişim: 10.11.2009.
14. Heysemi; Mecma' a' uz-zevaid; C. II.
15. <http://www.bistum-passau.de/gemeinschaft-glauben/pastoral-seelsorge/betriebsseelsorge>
16. <http://www.christlicher-kongress.de/index.php?id=134>
17. http://www.jesusaufderchefetage.de/eine_weltweite_bewegung.html
18. <http://www.sternenmantel.de/html/arbeit1.html>
19. Konz, N.P.G., and Ryan, F.X.; Maintaining an organizational spirituality: no easy task.; (Organizasyon Bağlamında Manevîyat Oluşturmak: Hiçte de Kolay Bir İş değil); Journal of Organizational Change Management; 12(3); 1999.
20. Kuran-ı Kerim; el Bakara Suresi; Âyet 268.
21. Marquesí Joan; "Socializing a Capitalistic World: Redefining the Bottom Line," (Kapitalist Dünyayı Sosyalleştirme: Asgari Geliri Yeniden Tanımlamak); Journal of American Academy of Business, Vol. 7, No. 1; 2005.
22. Martin, Bruno; Handbuch der spirituellen Wege: Eine Entdeckungsreise; (Manevî Yollar El Kitabı: Bir Keşif Yolculuğu); Sphinx Verlag, Basel; 1993.
23. McCormick, D.W.; Spirituality and Management; (Manevîyat ve İdare); Journal of Managerial Psychology; Nr. 9(6); 1994.
24. Mitroff, I. I., and Denton E. A.; A study of spirituality in the workplace; (İşyerinde Manevîyat Dair Bir Araştırma); Sloan Management Review; Nr. 40(4); 1999.
25. Neck, C. P., and Milliman, J. F; Thought Self-leadership: Finding Spiritual Fulfillment in Organizational Life; (Kendi Kendine Liderlik Düşüncesi: Organizasyon Hayatında Manevî Tatminliği Bulmak); Journal of Managerial Psychology; Nr. 9(6); 1994.
26. Özdoğan, Öznur; Aşkın Yanımız Manevîyat; Özdenöze Yayınları; Ankara; 2009.
27. Peccoud, Dominique (ed.); Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work; (İnternational Labour Office; Geneva; 2004.
28. Plowman, Ashmos, D. ve Duchon, D. "Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance", (Çalışırken Ruhunu Beslemek: Çalışma Performansına Etkisi); The Leadership Quarterly, Vol. 16, No: 5.
29. Richmond, Lewis; Arbeit und Spiritualität: Ein buddhistischer Weg zu innerem Wachstum und Zufriedenheit im Beruf; (İş ve Manevîyat: Meslekte İç Refah ve Memnuniyete Yönelik Budist Yol); Wilhelm Goldmann Verlag, München 2000.
30. Schrader, Harald; "Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt" (Çalışma Dünyasında Kilise Hizmetleri); Die Nordelbische Zeitung; 05.08.2007.
31. Selim, Ahmet, "Normalleşme En Büyük İhtiyaç"; Zaman Gazetesi; 01.11.2009.
32. Seyyar, Ali ve Selek, Cihan; İnsan Kaynakları Terimleri (Ansiklopedik Sözlük); Değişim Yayınevi; 2007.
33. Seyyar, Ali; (Ed.); Manevî Sosyal Hizmetler; Rağbet Yayınları; İstanbul; Kasım 2008.
34. Seyyar, Ali; "Maddî ve Manevî Boyutuyla İşsizlik ve Yoksulluk"; Zabıta Gazetesi; Sayı 19; Eylül 2009.
35. Walach H: Spiritualität als Ressource. Chancen und Probleme eines neuen Forschungsfeldes; (Bir Kaynak Olarak Manevîyat; Yeni Bir Araştırma Alanı Yönelik Fırsat ve Sorunlar); EZW-Texte 181; 2005.

Araş. Gör. Burçin YILMAZ ESER

Karadeniz Teknik Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

SENDİKACILIKTA YAŞANAN DEĞİŞİM VE YENİ YÖNELİMLER



1.Giriş

Sanayi Devrimi'nin yol açtığı olumsuz çalışma koşullarına bir tepki olarak ortaya çıkan sendikalar, 2. Dünya Savaşı'ndan sonra giderek güçlenmiş ve 1970'li yıllara kadar altın çağlarını yaşamışlardır. Bu dönemden itibaren giderek güçlerini kaybetmeye başlamışlar, özellikle 1980'li yıllardan sonra küreselleşmenin etkisiyle eski etkinliklerini yitirmişlerdir. Oluşan güç kayıpları 1990'lı yıllarda sendikaların geleceğine ilişkin çeşitli senaryoların ileri sürülmesine neden olmuştur. Bu senaryolar içerisinde en ağır basan görüşü gelecekte sendikaların varlıklarını sürdüremeyecekleri ve sendikasızsız bir endüstri ilişkileri sisteminin yaşanacağı oluşturmaktadır.

21. yüzyıla gelindiğinde ise, sendikaların son bulacağı yönünde yapılan tahminlerin tutarsız olduğu ortaya çıkmıştır. Küreselleşmenin ortaya çıkardığı sorunlar

ve çalışma hayatında yaşanan bir dizi olumsuzluklar bir sivil toplum örgütü olan sendikalara yeniden ihtiyaç duyulmasına neden olmuş ve yeni bir süreci başlatmıştır. Bu süreç içerisinde sendikalar eski güçlerine kavuşmak için üye sayılarını artırmak amacıyla çok çeşitli stratejiler uygulamaya başlamışlardır.

Bu çalışmada, sendikacılığın güç kaybetmesine neden olan çeşitli etkenler ortaya koyularak günümüzde sendikaların eskiye kıyasla güçlerini önemli derecede kaybettiği üzerinde durulmuş, sendikacılıkta yaşanan sorunlar ele alınarak sendikaların geleceğine yönelik beklentiler genel hatlarıyla ele alınmıştır. Ardından uygulama alanı bulan ve sendikaların yerine geçeceği düşünülen sendikasızsız endüstri ilişkileri sistemi ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarına kısaca değinilmiştir. Son olarak da bu olumsuz tablo karşısında sendikaların neler yapması gerektiği belirtilmiş ve bu bağlamda sendikaların eski güçlerini kazanmaya yö-

nelik ne tür uygulamalar içerisinde oldukları ortaya koyulmuştur.

2. Sendikalarda Değişime Neden Olan Etkenler

1970'li yıllarla birlikte birçok gelişmiş ülkede sendikalar için altın çağ sona ermiştir. Sendikalar uygulanan neo-liberal politikaların ve hemen hemen her alanda yaşanan çok sayıdaki değişim neticesinde eski güçlerini kaybetmeye başlamışlardır. 1970'lerde başlayan ve genel olarak küreselleşme olarak adlandırılan bir dizi teknolojik, demografik, kültürel ve politik bu değişiklikler dünyanın bütün ülkelerinde ekonomik yapıyı, özellikle de çalışma hayatını etkilemiş¹, izlenen neo-liberal politikalar da sendikaların güçlerini eskiye kıyasla yitirmelerine neden olmuşlardır.

ILO tarafından yayınlanan 1996-1997 yıllarına ait Dünya İstihdam Raporu'nda, sendikalaşma oranlarının gelişmiş ülkelerde azalmasına yol açan etkenler şu şekilde sıralanmıştır:²

- Mavi yakalı işgücünün, sanayideki istihdam oranlarının düşmesine paralel olarak azalması ve beyaz yakalı sendikalaşma hareketinden uzak işgücünün artış göstermesi,
- Yeni işgücü tiplerinin gelişerek (kadın, genç ve yüksek nitelikli çalışanlar) ademi merkeziyetçi bir kimliğe bürünmeleri,
- Finansal piyasaların küreselleşerek ulusal makro ekonomik politikaları etkilemesi (Keynesyen politikaların terk edilmesi),
- Üretimin yüksek işgücü maliyetlerinden kurtulmak için düşük işgücü maliyetinin olduğu ülkelere kayması,
- Kamu sektörünün sanayi üretimindeki rolünün azalması.

Sıralanan etkenler aslında, 1980'lerden sonra hız kazanan küreselleşme sürecinin beraberinde getirdiği ekonomik gelişmelere işaret etmektedir. Küreselleşme sendikaları birçok açıdan olumsuz etkilemiştir. Bu bağlamda öncelikli olarak, sendikacılığa karşı bir tür savaş açmış, artan işsizliğin sorumlusu olarak sendikacılığı göstermiş, üretimin ve yatırımların hiçbir yasal korumanın olmadığı ülkelere kaymasına neden olmuştur.³ Küresel ekonominin yaşandığı süreçte, artık mobil olan sermaye sendikalardan kaçmış ve kendine sendikaların varolamayacağı alanlar yaratmıştır. Örneğin, Amerika'daki imalat sanayi, işçi maliyetleri arttığı zaman düşük ücret cenneti olan Meksika'ya kaymıştır.

1980'li yıllardan günümüze küreselleşme eğilimi ile birlikte ulusal ve uluslararası rekabetin artması firmalarda köklü değişimleri gündeme getirmiştir. Değişen küresel ekonomi, insan kaynaklarına yeni ve gittikçe artan eğilimlerin doğmasına yol açmıştır. Böylece, yöneticiler düşünce sistemlerinde kalite ve verimlilik geliştirme amaçlı yeni yönetim tekniklerine öncelik vermeye başlamışlardır.

Amerika'daki bilgisayar yazılımcıları sendikalaştığında, işler Hindistan veya Çin'deki programcılara daha düşük bir ücretle yaptırılmıştır. Hükümetler, işçilerin haklarını savunmaları ve organize olmalarını kolaylaştıran yasal düzenlemeleri getirmeleri halinde sermayenin ülkeyi terk etmesi tehdidiyle karşı karşıya kalmışlardır. Bu da hükümetlerin ekonomilerini korumak için yasalarda yumuşamaya gitmelerine neden olmuştur.⁴

Sendikaların 1970'lerden sonra yaşadıkları güç kaybını, ülkelerin sendika yoğunluk oranlarına bakarak görmek mümkündür. Sendika yoğunluk oranı, tüm istihdam içerisinde sendikaya üye olanların oranını, yani sendikalı işçilerin yüzdesini göstermektedir. Bu bağlamda ABD, Japonya, Fransa gibi çoğu ülkede özellikle 1980'lerden sonra sendika yoğunluklarının düştüğü görülmektedir. Örneğin; 1980-1990-2000 yıllarında sendika yoğunluk oranı ABD'de %22,3 - %15,5 - %12,8, Japonya'da %31,1 - %25,4 - %21,5, Fransa'da %18,3 - %10,1 - %9,7, Almanya'da %34,9 - %31,2 - %25, İtalya'da %49,6 - %38,8 - %34,9 olarak gerçekleşmiştir.⁵ Sendika yoğunluklarında meydana gelen azalma Tablo 1'de çok daha net bir şekilde ortaya koyulmuştur. AB, ABD ve Japonya'nın ele alındığı Tablo 1'de sendika yoğunluklarının 1970 yılından itibaren önemli derecede küçülme yaşadığı açıkça gözlenmektedir. Sendika yoğunluğu 1970-2003 yılları arasında AB'de %

11,5; ABD'de % 11,1; Japonya'da ise % 15,4 oranında azalmıştır.

Tablo 1: AB, ABD ve Japonya'da Sendika Yoğunlukları (1970-2003/ %)

Yıl	AB	ABD	Japonya
1970	37,8	23,52	35,1
1980	39,7	19,53	31,1
1990	33,1	15,5	25,4
2000	27,3	12,8	21,5
2003	-	12,4	19,7
Yüzdelerik değişim			
1970-1980	1,9	-2,54	-4
1980-1990	-6,7	-45	-5,8
1990-2000	-6,7	-3,1	-5,6
1970-2003	-11,51	-11,16	-15,4

Kaynak: Jelle Visser (2006), "Union Membership Statistics in 24 Countries", *Monthly Labor Review*, p.45. ¹1970-2002, ²1973, ³1983, ⁴1983-1990, ⁵1983-1990, ⁶1983-2003

Sendika üye sayıları açısından bakıldığında da durumun değişmediği görülmektedir. Özellikle 1980 yılından itibaren AB, ABD ve Japonya'da sendikalar önemli derecede üye kaybı yaşamışlardır. Sendikalar-daki üye sayısı 1983-2003 yılları arasında ABD'de % 11,3; 1970-2003 yılları arasında ise Japonya'da % 9,3 oranında azalma göstermiştir. Diğer ülkelere nazaran AB genelinde sendikaların üye kayıpları daha az olmuş, hatta 1970 yılı ile kıyaslandığında 2002 yılında sendikaların üye sayısı % 6,8 oranında artmıştır.⁶ Bu durum, sendikaların doğdukları yer olan Avrupa'da hala diğer ülkelere göre daha güçlü durumda oldukları göstermektedir.

3. Küreselleşme Sürecinde Sendikacılıkta Yaşanan Yeni Yönelimler

Sendikalar emeği pahalılaştırdığı ve rekabeti olumsuz etkilediği düşüncesiyle küresel düzenin önünde bir engel olarak görülmüşlerdir. Bu bağlamda, sendikaları kabule dayalı anlayış yerine, günümüzde sendikasız işyerleri, insan kaynakları yönetimi gibi yeni yönetim teknikleri ortaya çıkmıştır. Yaşanan gelişmelere paralel olarak sendikalarda yaşanan sorunlar da sendikasız sivil toplumu ön plana çıkarmıştır.⁷

3.1. Sendikasız Endüstri İlişkileri

Endüstri ilişkilerindeki dönüşüm sürecinde ortaya çıkan temel eğilimlerden biri, sendikaların güç kayıplarına bağlı olarak sendikasız endüstri ilişkilerinin yaygınlaşmasıdır. Özellikle 1990'lı yıllarda, birçok firma

tarafından sendikasız endüstri ilişkileri sendikalı endüstri ilişkileri yerine ikame edilmeye çalışılmıştır. Bu dönemde ortaya atılan görüşler, sendikasız endüstri ilişkileri sisteminin gelişimini sürdüreceği ve gelecekte geleneksel endüstri ilişkilerinin yerini alacağı yönünde olmuştur.⁸

Sendikasız sistemin gelişim süreci birtakım aşamalardan geçmiştir. Bu aşamaların ilki, 1970'lerden sonra bütün dünyada ortaya çıkan ekonomik kriz ve işsizliğin arttığı dönemde olmuştur. Çünkü bu kriz sonucu çok sayıda insan işsiz kalmış ve sendikalar güç kaybetmiştir. İkinci aşama, 1980'lerden sonra artan uluslararası rekabet ve uluslararası alanda başarılı olmak isteyen firmaların başvurdukları sendikasızlaştırma politikalarıdır. Sendikasız sistemin alternatif bir sistem olarak gelişip olgunlaşması ise, 1990'lardan sonra sendikasız firma sayısında meydana gelen artış ve bu konuda firmaların sendikasız yönetim konusunda geliştirdikleri yeni yöntemlerdir.⁹

3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi

1980'li yıllardan günümüze küreselleşme eğilimi ile birlikte ulusal ve uluslararası rekabetin artması firmalarda köklü değişimleri gündeme getirmiştir. Değişen küresel ekonomi, insan kaynaklarına yeni ve gittikçe artan eğilimlerin doğmasına yol açmıştır. Böylece, yöneticiler düşünce sistemlerinde kalite ve verimlilik geliştirme amaçlı yeni yönetim tekniklerine öncelik vermeye başlamışlardır.¹⁰

İnsan kaynakları yönetimi uygulamasının sendikalara yönelik yaratacağı tehditler, üç şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi; işletmelerde insan kaynakları yönetiminin bireysel teşvikleri ve ödül sistemlerini geliştirmek ve eleman seçiminde kontrolü sağlamak için iletişim kanallarını geliştirmesi ve sendikaları bu sürecin dışında tutmaya çalışmasıdır. İkincisi; insan kaynakları yönetiminin işletmelerde gerçekleştirdiği yönetim anlayışının, çalışanların kararlara itiraz etme ve değiştirilmesini isteme gücünü zayıflatmasıdır. Bu tür işletmelerde teşvik edici ücret planları, bireyselleştirilen ödül planları, uzun çalışma saatleri ve diğer ödemelerle ilgili anlaşmaların yapılması sendikaların rolünü azaltıcı etki meydana getirmektedir. Üçüncü ise; insan kaynakları yönetiminin uygulandığı işletmelerde yeteneklere uygun yönetim anlayışının benimsenmesi sebebiyle sendikaların faaliyetlerine karşı bir mücadeleye yol açmasıdır.¹¹

Sendikaların ilgi alanına giren bütün konuların günümüzde de varlığını sürdürdüğü bir gerçektir. Sendikalar, işçi sınıfının sömürülmesine, yoksulluğa, gelir dağılımındaki adaletsizliğe ve işsizliğe karşı çıkmak amacıyla kurulmuş örgütlerdir. Bu sosyal sorunlar bugün de fazlasıyla mevcut bulunmaktadır. Dolayısıyla böyle bir ortam sendikasızlaşmaya meydan vermemektedir.

4. Sendikaların Güç Kazanmaya Yönelik Yapmaları Gerekenler

Sendikaların geleceğine yönelik olarak ortaya koyulan olumsuz senaryolara karşılık günümüzde bakıldığında, gelecekte sendikaların yerine alternatif olabilecek bir başka kurumun varlığı görülmemektedir. 21. yüzyılda oluşan genel eğilim, sendikaların üye sayılarının ve etkinliklerinin azalsa bile tamamen çökmelelerinin söz konusu olmayacağı yönündedir. 1990'ların ikinci yarısından itibaren sendikalaşma oranındaki azalma eğiliminin yavaşlaması, bu düşünceyi destekler nitelikte görülmektedir. Bu doğrultuda birçok gelişmiş ülkede sendikasız bir ekonomiden ziyade mevcut sendikaların örgüt yapılarında değişiklik yapılmaya gidilmektedir.¹²

Sendikaların ilgi alanına giren bütün konuların günümüzde de varlığını sürdürdüğü bir gerçektir. Sendikalar, işçi sınıfının sömürülmesine, yoksulluğa, gelir dağılımındaki adaletsizliğe ve işsizliğe karşı çıkmak amacıyla kurulmuş örgütlerdir. Bu sosyal sorunlar bugün de fazlasıyla mevcut bulunmaktadır. Dolayısıyla böyle bir ortam sendikasızlaşmaya meydan vermemektedir. Aynı zamanda önemli bir sivil toplum örgütü olan sendikaların, yine sivil örgütlenmenin etkin olacağı bilgi toplumunda yok olacaklarını iddia etmek

de bir çelişki olarak karşımıza çıkmaktadır.¹³ O halde 21. yüzyıla gelindiğinde sendikaların gücündeki zayıflama tamamen giderilememiş, sendikal yapı ve fonksiyonlar tam netleştirilmemiş olsa da, sendikaların sonu gibi tahminlerin geçersiz olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Küreselleşmenin ortaya çıkardığı olumsuzluklar, sendikalardan istifa eden veya ettirilenlerin içine düştükleri olumsuz şartlar, işverenlerin veya yeni yönetim tekniklerinin işçilere sunduğu sendikasız çalışma ilişkilerinin çalışanları tatmin etmemesi ayrıca sendikasız işyerlerinde toplu pazarlık sisteminin yerine geçebilecek alternatif bir sistemin kurulamaması ve çözümlerin kısa vadeli olması sendikalara duyulan ihtiyacı artırmış ve yeni bir süreci başlatmıştır.¹⁴ Bu süreçte sendikalar açısından temel sorunu ortaya çıkan yeni çalışan modeline ve işçi sınıfına uygun bir yapılanma geçirme konusunda yavaş hareket etmeleri oluşturmaktadır.¹⁵

Sendikaların yaşanan bu süreci kendi lehlerine çevirecek doğru politikalar uygulamaları güçlerini geri kazanmaları açısından son derece önemli olacaktır. Bu bağlamda, sendikaların bu süreçte geliştirecekleri yeni stratejileri dört başlık altında toplamak mümkündür:¹⁶

1) *Çalışanlara ve üyelere yeni hizmetlerin sunulması:* Bu yeni hizmetler arasında mesleki danışma hizmetleri, mesleki iletişim programlarının geliştirilmesi, üyelik aidatı ve borçlarda indirim sağlanması sayılabilir.

2) *Üye tabanını genişletmek:* Kadınlar, gençler, küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanlar, istikrarsız işlerde çalışanlar, enformel işlerde çalışanlar ve diğer marjinal işlerde çalışanlar da dahil yeni üyelere yönelmek sendikalar için önemli açılım sağlayacaktır.

3) *Uluslararası sendikal işbirliği ve örgütlenme:* Küreselleşme üretim, yatırım ve sermaye hareketleri kadar finansal akımlarda da ulusal sınırları aşmış ve sınırlar ötesi ekonomik faaliyet ağırlık kazanmıştır. Bu gelişmeler, sendikaları başka ülkelerdeki benzer örgütlerle ilişkiler kurmaya ve mevcut ilişkileri geliştirmeye yöneltmiştir. Kamuoyunu bilgilendirme ve uyarma kampanyaları uluslararası engelleri aşarak yürütülmeye başlanmış ve olumlu etkileri de ortaya çıkmıştır.

4) *Yeni birleşmelere gitmek:* Aynı amaçları paylaşan veya aynı toplum kesimlerine hitap eden sivil toplum örgütleri ile birleşmek veya işbirliği yapmak sendikalara yeni bir ses ve güç sağlayabilir.

Bunların yanında sendikalar bilgi iletişim teknolojilerinden yararlanarak sendikacılık hizmetlerini daha etkin bir şekilde sunmalıdırlar. Bilgi ekonomisinde

Sendikalar kamuoyu ve üyelerle ilişkilerini geliştirecek politikalar, örgütlenmeyi artıracak stratejiler ve teknolojiye uyum sağlayacak faaliyetler içerisinde de yer almaktadırlar. Örneğin; genç üyeler kazanmak amacıyla sendikal taban, öğrencileri ve işsizleri de kapsayacak şekilde genişletilmektedir. Örgütlenme alanı işyeri düzeyinden kurtarılıp, okullar ve sosyal faaliyetlerin gerçekleştirildiği ortamlar da örgütlenme alanı içerisine dahil edilmektedir.

gerek firmalar, gerek çalışanlar ve gerekse tüm ekonominin kazanımlar sağlaması için çalışanların haklarını, bilgi ekonomisine dönüşüm sürecinin gereklerini dikkate alarak koruyacak ve kendilerini yeni düzene uyduracak, beşeri sermaye ile firmaların birlikte ülke ekonomilerinin asli unsurları olduğunun bilincinde olan bir sendikacılık anlayışının yerleşmesine büyük ihtiyaç bulunmaktadır.¹⁷

Günümüzde sendikalar içinde buldukları bu durumun farkına varmış, güçlerini artırmaya yönelik yeni uygulamalar içerisine girmişlerdir. Bu gelişme sendikaların geleceği açısından oldukça umut vericidir. Nitekim günümüzde sendikalar azalan üye sayıları ve güçleri karşısında kadınlar, gençler, işsizler gibi bazı grupların sendikalaşmasına yönelik çeşitli uygulamalar yürütmektedirler. Ayrıca bu amaç doğrultusunda sendikalar kamuoyu ve üyelerle ilişkilerini geliştirecek politikalar, örgütlenmeyi artıracak stratejiler ve teknolojiye uyum sağlayacak faaliyetler içerisinde de yer almaktadırlar. Örneğin; genç üyeler kazanmak amacıyla sendikal taban, öğrencileri ve işsizleri de kapsayacak şekilde genişletilmektedir. Örgütlenme alanı işyeri düzeyinden kurtarılıp, okullar ve sosyal faaliyetlerin gerçekleştirildiği ortamlar da örgütlenme alanı içerisi-

ne dahil edilmektedir. Bu bağlamda, Avusturya'da ve Almanya'da meslek okullarını ve diğer okulları gezen bir sendikal bilgilendirme ve örgütlenme otobüsü kullanılmaktadır. Buna ilaveten, okullarda buldukları zaman zarfında öğrencilerin otobüs çevresinde toplanmasını ve dikkatlerini çekmek için, kalem kitap ve benzeri sendikal logoları taşıyan eşyalar dağıtmakta, müzik yayını, çeşitli içecek ve yiyecek servisi yapmaktadırlar. Bu yolla sadece Avusturya'da ve 2001 yılı içerisinde 3800 gencin sendikalara üye olması sağlanmıştır. İrlanda'da IBOA Sendikası hokey maçlarında biletlerin büyük bir kısmını almakta ve gençlerin maça daha ucuz gidebilmelerini ve sendikayla ilişkiye geçmelerini sağlamaktadır.¹⁸

Kadınların sendika yönetimlerinde daha fazla temsil edilebilmelerini sağlamak için de son dönemlerde sendikalar, yönetim organlarında kadınlara belirli sayıda sandalye ayırabildikleri gibi, kadınları nispi temsil esasına göre yönetimde bulundurabilmekte veya kadın üyeler için kota uygulamasına gidebilmektedirler. Örneğin İtalya'da CGIL'de ve Almanya ve Hollanda'nın önde gelen bazı sendikalarında delege seçimlerinde ve yönetim kurullarının oluşumunda kadınlar için olumlu eylem programları hazırlanmakta veya kota uygulanmaktadır.¹⁹

İşsizlere yönelik olarak da birçok ülkede sendikalar işsizlerden üyelik aidatı almamakta veya daha az üyelik aidatı alma yolunu tercih etmektedirler. İşsiz sendika üyeleri, örneğin Belçika'da normal aidatın üçte birini, Hollanda'da yarısını ödemektedirler. Avrupa sendikalarının bazıları ise işsizler için ayrı örgütsel yapı oluşturmuşlardır. Örneğin Belçika, Danimarka ve Fransa'da sendikaların sadece işsizleri biraraya getiren lokal komiteleri bulunmaktadır.²⁰

Bunların yanında sendikalar üye sayılarını artırmak için kamuoyu ve üyeleriyle ilişkilerini geliştirmeyi amaçlayan politikalar da üretmeye başlamışlardır. Örneğin AFL-CIO kamuoyundaki imajını düzeltmek amacıyla "sendikaya evet" kampanyası düzenlemiş, bu kampanyada sendika liderleri televizyon programları için eğitilmiş, ünlülerin kullandığı çeşitli programlar hazırlanmıştır. İngiltere'de "sendikaya evet" kampanyası ile okul ve kiliselerde sendika tanıtımları ve ulusal sendika liderleri ile toplantılar yapılmıştır.²¹

Sendikaların uluslararası düzeyde etkin örgütler kuramamaları yaşadıkları güç kaybının önemli bir nedeni olarak gösterilmektedir.²² Bu anlamda sendikalar örgütlenme açısından uluslararası düzeyde Uluslararası Sendika Ağı'nı (UNI) kurmuşlardır. UNI, 1998 yılı

boyunca süren yoğun görüşme trafiğinden sonra uluslararası dört sendika federasyonunun -CI, IGF, MEL, FIET- 1999 yılında yaptıkları kongrelerinde aldıkları karar sonrasında 1 Ocak 2000 günü resmen kurulmuştur. Böylece 140 ülkeden 800 sendikada örgütlü 15 milyon aşkın işçi gücünü birleştirmiş olmuştur.²³

Sendikalar iletişim teknolojisi alanında yaşanan gelişmeleri benimseme konusunda da ciddi mesafe almışlardır. Özellikle ABD gibi ülkelerde, sendikalar iletişim teknolojisinin unsurlarından yararlanmak için gerekli altyapıyı oluşturma konusunda ciddi faaliyetlerde bulunmaktadırlar. Bu bağlamda, sanal sendika ya da internet sendikacılığı adı verilen yeni sendika tipinin yakın bir gelecekte kamuoyunun gündemine yerleşeceği tahmin edilmektedir.²⁴ İnternet, sendikalara üç fırsat alanı sunmaktadır. Birinci olarak, bilgi sağlama fonksiyonu doğrultusunda, online kullanıcılara çeşitli bilgi kaynakları sağlamaktadır. İkinci olarak, sendika üyeleriyle direkt iletişim kurmada bir araç görevi üstlenmektedir. Elektronik mesajlar aracılığıyla, potansiyel üyelerle iletişim kurmak kolaylaşmaktadır. Üçüncü olarak, online tartışma forumlarıyla ve buralarda soruların yanıtlanarak üyelerle ya da diğerleriyle interaktif konuşmayı yaygınlaştırmaktadır.²⁵

5. Sonuç

18. yüzyıl sonlarına doğru Sanayi Devrimi'nin yarattığı olumsuz çalışma koşullarına bir tepki olarak ortaya çıkan sendikalar, büyük dünya buhranının ardından benimsenen Keynesyen ekonomik politikalarla birlikte 2. Dünya Savaşı'ndan sonra 1970'li yıllara kadar olan dönemde altın çağlarını yaşamışlardır. Keynesyen politikaların terk edilip neo-liberal politikalara geçildiği 1970'li yıllardan sonra ise güç kaybetmeye başlamışlar, özellikle küreselleşme sürecinin yaşandığı 1980'li yıllardan itibaren etkinliklerini önemli ölçüde kaybetmişlerdir.

Yaşanan güç kaybı neticesinde sendikaların geleceğine ilişkin çeşitli görüşler ortaya atılmıştır. Bunlar arasında en önemli olanını sendikaların gelecekte varlıklarını zayıf da olsa sürdüremeyecekleri yönündeki görüş oluşturmaktadır. 1990'lı yıllarda bu görüşün geçerliliğini gösteren bulgular ortaya çıkmaya başlamıştır. Sendikalar küresel düzenin önünde emeği pahalılaştırdığı ve rekabeti olumsuz etkilediği düşüncesiyle bir engel olarak görülmüşlerdir. Bu bağlamda, sendikasız işyerleri ve insan kaynakları yönetimi gibi yeni yönetim teknikleri ortaya çıkmış, sendikasız sivil toplum önem kazanmıştır.

Örneğin; yoğun şekilde işsizlik yaşanmakta, çalışanlar sömürülmekte, bu bağlamda çalışan yoksul olarak adlandırılan yeni bir sınıf doğmaktadır. ILO düzgün işlerin yaratılması hususunda önemli çabalar göstermektedir. Yapılan projeksiyonların bu sorunların daha da artacağını ortaya koyması sendikaları bir kez daha tarih sahnesine taşımaktadır. Dolayısıyla, sendikaların varlıklarını yitirecekleri yönündeki görüşlerin tutarsızlığı ortaya çıkmıştır.

21. yüzyıla gelindiğinde ise sosyal sorunların varlığını sürdürdüğü görülmektedir. Örneğin; yoğun şekilde işsizlik yaşanmakta, çalışanlar sömürülmekte, bu bağlamda çalışan yoksul olarak adlandırılan yeni bir sınıf doğmaktadır. ILO düzgün işlerin yaratılması hususunda önemli çabalar göstermektedir. Yapılan projeksiyonların bu sorunların daha da artacağını ortaya koyması sendikaları bir kez daha tarih sahnesine taşımaktadır. Dolayısıyla, sendikaların varlıklarını yitirecekleri yönündeki görüşlerin tutarsızlığı ortaya çıkmıştır.

Bu süreçte, sendikaların doğru politikalar uygulamaları halinde kaybettikleri güçlerini tekrar kazanmaya başlayacakları düşünülmektedir. Çünkü sendikaların yaşadıkları olumsuzlukların esasını ortaya çıkan yeni çalışma modellerine ve işçi sınıfına uygun bir yapılanma geçirme konusunda oldukça yavaş hareket etmeleri oluşturmaktadır. Bu anlamda sendikalar çağın değişimine süratle ayak uyduracak politikalar geliştiremezler. Günümüzde sendikalar bu durumun önemini kavramış görünmekte ve gerek kadın, genç, işsiz gibi belirli grupların sendikalaşmasına yönelik çeşitli hizmetler sunmakta gerekse kamuoyu ve üyelerle ilişkileri geliştirecek, örgütlenmeyi artıracak, teknolojiye uyum sağlayacak politikalar üretmektedirler.

Sonuç olarak günümüzde sendikalara olan ihtiyacın arttığı gözlenmektedir. Sendikalar da bu durum karşısında çeşitli stratejiler geliştirerek üye sayılarını artırmaya ve güç kazanmaya çalışmaktadırlar. Kanımızca, çağın gerekleri ve şartları gözönünde tutularak yapılacak düzenlemeler sayesinde sendikalar endüstri ilişkileri sisteminde tekrar hakettikleri yeri almaya başlayacaklardır. Yaşanılan bilgi çağının sivil toplum örgütlerini ön plana çıkardığı düşünüldüğünde, bir sivil toplum örgütü olan sendikaların da asla yok olmayacaklarını ve giderek daha önemli hale geleceklerini söylemek yanlış olmayacaktır.

DİPNOTLAR

1. Ayşe Buğra v.d., "Çalışma Hayatındaki Yeni Gelişmeler ve Türkiye'de Sendikaların Değişen Rolü", (Çevrimiçi) www.spf.boun.edu.tr/docs/BU_SPF_Arastirma_Projesi_Sendikalar.pdf, 16.05.2008.
2. Hüseyin Önlem Ersöz, (2006), "Değişen Teknoloji ve Küreselleşmenin İnsan Kaynakları Politikaları ve Sendika İlişkilerine Etkileri", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın), s. 59.
3. Metin Kutal, (2005), "Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı", Çalışma ve Toplum, Sayı: 5, s. 12.
4. Abdulkadir Şenkal, (2005), Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika, Alfa Yayınları, İstanbul, s. 544-545.
5. OECD, (Çevrimiçi) www.oecd.org/dataoecd/25/42/39891561.xls, 22.05.2008.
6. Jelle Visser, (2006), "Union Membership Statistics in 24 Countries", Monthly Labor Review, p.43.
7. Sayım Yorgun, (2007), "Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği", Sosyal Siyaset Konferansları, Prof. Dr. Haşmet Başar'a Armağan Özel Sayısı, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, 53. Kitap, İstanbul, s. 319.
8. Mehmet Hüseyin Bilgin, (2001), "Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Yeni Eğilimler", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, s. 73.
9. Abdulkadir Şenkal, (1999), Sendikasız Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye'de), Kamu-İş Yayınları, Ankara, s. 58.
10. Ahmet Selamoğlu, (2003), "İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, No: 6, s. 63.
11. Mustafa Aykaç, (2000), "Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz", Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, TÜHİS Yayını, Yayın No: 38, Ankara, s. 578.
12. Aysen Tokol, (2002), "Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar", (Çevrimiçi) http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=282&inc=arc&cilt=4&sayi=1&year=2002, 12.05.2008.
13. Şenkal, Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika, s. 548.
14. Yorgun, a.g.e., s. 324-325.
15. Şenkal, Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika, s. 548.
16. Aykaç, a.g.e., s. 584-585.
17. Mehmet Ali Kelleci, (2003), Bilgi Ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri ve Eşitsizlik: Eğilimler, Roller, Fırsatlar ve Riskler, DPT, Yayın No: 2674, Ankara, s. 54, (Çevrimiçi), ekutup.dpt.gov.tr/isgucu/kellecim/bilgiekon.pdf, 15.05.2008.
18. Fatih Aydemir, (2003), "21. Yüzyılda Sendikal Örgütlenme Sorunu ve Yeni Sendikal Stratejiler", Basın-İş Sendikası 16. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, (Çevrimiçi) http://basinis.sayfamtr.net/2003GK_organlenme.doc, 15.05.2008.
19. Banu Uçkan, (2000), "Sendikalararası Rekabet Politikalarında Yeni Arayışlar", Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, TÜHİS Yayını, Yayın No: 38, Ankara, s. 759-760.
20. Tokol, a.g.e.
21. Tokol, a.g.e.
22. Şenkal, Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika, s. 550.
23. Aydemir, a.g.e.
24. Abdulkadir Şenkal, (2003), "İletişim Teknolojisi ve Sendikalar (Sanal Sendika ya da İnternet Sendikacılığı)", Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 1, s. 44.
25. Abdurrahman Benli, (2005), "Sendikalar, Bilgi Teknolojileri ve İnternet", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan Sayısı, Cilt: 55, Sayı: 1, İstanbul, s. 225-238.

KAYNAKÇA

1. Aydemir, Fatih, (2003), "21. Yüzyılda Sendikal Örgütlenme Sorunu ve Yeni Sendikal Stratejiler", Basın-İş Sendikası 16. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, (Çevrimiçi) http://basinis.sayfamtr.net/2003GK_organlenme.doc, 15.05.2008.
2. Aykaç, Mustafa, (2000), "Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz", Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, TÜHİS Yayını, Yayın No: 38, Ankara.
3. Benli, Abdurrahman, (2005), "Sendikalar, Bilgi Teknolojileri ve İnternet", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan Sayısı, Cilt: 55, Sayı: 1, İstanbul, s. 221-249.
4. Bilgin, Mehmet Hüseyin, (2001), "Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Yeni Eğilimler", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, s. 67-74.
5. Buğra, Ayşe v.d., "Çalışma Hayatındaki Yeni Gelişmeler ve Türkiye'de Sendikaların Değişen Rolü", (Çevrimiçi) www.spf.boun.edu.tr/docs/BU_SPF_Arastirma_Projesi_Sendikalar.pdf, 16.05.2008.
6. Ersöz, Hüseyin Önlem, (2006), "Değişen Teknoloji ve Küreselleşmenin İnsan Kaynakları Politikaları ve Sendika İlişkilerine Etkileri", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın).
7. Kelleci, Mehmet Ali, (2003), Bilgi Ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri ve Eşitsizlik: Eğilimler, Roller, Fırsatlar ve Riskler, DPT, Yayın No: 2674, Ankara, (Çevrimiçi), ekutup.dpt.gov.tr/isgucu/kellecim/bilgiekon.pdf, 15.05.2008.
8. Kutal, Metin, (2005), "Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı", Çalışma ve Toplum, Sayı: 5, s.11-26.
9. OECD, (Çevrimiçi) www.oecd.org/dataoecd/25/42/39891561.xls, 22.05.2008.
10. Selamoğlu, Ahmet, (2003), "İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, No: 6, s.63-98.
11. Şenkal, Abdulkadir, (1999), Sendikasız Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye'de), Kamu-İş Yayınları, Ankara.
12. , (2003), "İletişim Teknolojisi ve Sendikalar (Sanal Sendika ya da İnternet Sendikacılığı)", Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 1, s.30-44.
13. , (2005), Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika, Alfa Yayınları, İstanbul.
14. Tokol, Aysen, (2002), "Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar", İş Güç İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, (Çevrimiçi) http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=282&inc=arc&cilt=4&sayi=1&year=2002, 12.05.2008.
15. Uçkan, Banu, (2000), "Sendikalararası Rekabet Politikalarında Yeni Arayışlar", Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, TÜHİS Yayını, Yayın No: 38, Ankara.
16. Visser, Jelle, (2006), "Union Membership Statistics in 24 Countries", Monthly Labor Review.
17. Yorgun, Sayım, (2007), "Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği", Sosyal Siyaset Konferansları, Prof. Dr. Haşmet Başar'a Armağan Özel Sayısı, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, 53. Kitap, İstanbul.

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Öğretim Üyesi

TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASININ DİNAMİKLERİ VE MESLEKİ EĞİTİM SORUNU



GİRİŞ

Eğitim, bir toplumun yaşam tarzının belirlenmesindeki zihniyetini, kültürünün gelecek kuşaklara sağlıklı olarak aktarılmasındaki milli hassasiyetini, toplum kalkınmasını ve toplumun varlığının temel varoluş ilkelerini koruyan ve geliştiren bir niteliğe sahiptir. (Akın; Şimşek;Erdem,2007;7) Bu denli toplumsal etkilere sahip olan eğitim meselesi son dönemde çalışma hayatının da önemli bir tartışma konusu olarak dikkat çekmektedir. Teknolojik değişmelerin iş organizasyonları ve işgücü piyasaları üzerindeki etkileri, çalışma hayatında koruyucu düzenlemelerin azalmasına ve bireylerin sahip oldukları beceri ve niteliklerin önem kazanmasına yol açmıştır. Küreselleşme ekseninde güç kazanan rekabet anlayışı, işgücü performansının ölçülmesine ilişkin gereklerin istihdam öncesi ve sonrasında önem kazanmasını sağlamıştır. İstihdam öncesinde işgücü piyasalarının ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik tartışmalar mesleki eğitim sistemi üzerinde yoğun-

laşırken, istihdam sürecinde de hizmet içi eğitim ve performans yönetimi uygulamaları öne çıkmaktadır.

İşletmeler sürekli performans değerlendirme çalışmaları ile sınırlı sayıda yüksek nitelikteki çalışanları ellerinde tutabilme çabası içindedirler. Yeni dönemde, iş güvencesini sağlayan özellik, örgütlenmenin verdiği güç ya da iş hukuku kurallarının korumacı niteliği değil, bireyin istihdama girmesini ve orada kalabilmesini sağlayacak bilgi, beceri ve yeteneklerindeki gelişimi ifade eden istihdam edilebilirlik kavramı olmuştur. Birey bu özelliklerini geliştirebildiği ölçüde işinde başarılı olacak, iş araması gerektiğinde iş arama süresi azalacak ve nitelikleri ile işgücü piyasasına dönebilme şansı her zaman mevcut olacaktır. Tüm bu ihtiyaçlar bireyin sahip olduğu eğitim düzeyinin önemini artırmakta ve mesleki eğitim, istihdam edilebilirliğin en önemli unsurlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Eğitim-istihdam ilişkisinin çalışma hayatının temel alanlarından biri haline gelmesi, işgücü piyasalarının etkin düzenlenmesi ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır.

I.İŞGÜCÜ PİYASALARININ DÜZENLENMESİ GEREĞİ

Emek arz ve talebinin etkin şekilde karşılaşması her şeyden önce işgücü piyasalarının doğru düzenlenmesine bağlıdır. Sosyal politika disiplini işgücü piyasalarının düzenlenmesinde çalışma hayatının sosyal ortakları olarak kabul edilen, işçi, işveren ve devlet için bazı sorumluluklar belirlemiştir. Sosyal devlet anlayışındaki değişimlere ve farklı ulusal uygulamalara karşın bu sorumlulukların yerine getirilmesi, işgücü piyasalarının daha işlevsel hale gelmesini sağlayacaktır. İşgücü piyasalarındaki tarafların rolleri ve etkinlikleri, ekonomik, sosyal ve kültürel etkenlere bağlı olarak ülkeden ülkeye farklılıklar gösterse de her ekonomik modelin şekillenmesinde önem taşır.

Kapitalizmin bir krizi olarak ortaya çıkan 1970’li yıllardaki petrol şoklarının ardından mevcut ekonomi politikalarının kriz etkilerini ortadan kaldırmada yetersiz kalması, sosyal harcamaları kontrol edemeyen devlete yönelen suçlamaların artmasını sağlamıştır. Küreselleşme etkisi ile güç kazanan ticari liberalizasyonun finans piyasaları üzerindeki etkisi, 1980’lerden sonra devletin doğrudan mal ve hizmet üreticisi olma konumunu terk etmesine neden olmuştur. Bu süreçte, devletin düzenleyici rolü eleştirilerek ekonomiye müdahale alanı daraltılmaya çalışılmış, piyasalara ve rekabet gücüne daha fazla önem verilerek devletin küçülmesi ve temel fonksiyonlarına döndürülmesi planlanmıştır.

Sanayi toplumunun çalışma sistemi; fordist üretim tekniğine, tam süreli çalışmaya ve niteliksiz işçiliğe dayanıyordu. Ancak 1970’li yılların ortalarından itibaren yönetim ve organizasyon düşüncesinde ortaya çıkan yeni yaklaşımlar, yeni bir yönetim sistemi yaklaşımını gündeme taşımıştır. Bilgi teknolojilerinin gelişimi ve bu

teknolojilerin, işletmelerin yönetsel ve örgütsel süreçlerinde kullanılması örgütsel kademelerin azalmasına ve yataylaşmasına neden olmuştur. Esnek üretim anlayışı ve değişimin yakalanması örgütlerin boyut olarak da küçülmelerine neden olmuştur. (Tutar;200:95-96)

Uluslararası şirketlerin kâr hadlerini artırmak amacıyla izledikleri stratejilere bağlı olarak yeniden yapılandırılan uluslararası işbölümünün temelini “esnek uzmanlaşma” oluşturmuştur. Çalışanların iç yapısındaki bu farklılaşma, çekirdek işgücü ile çevre işgücü arasındaki farklılığı ortaya çıkarmıştır. Geçmişte imalat sanayi işçilerinin oluşturduğu çekirdek işgücünü bugün, teknolojik ve bilgi yoğun sektörlerde yüksek ücret ve rahat çalışma koşullarında çalışan hizmet sektörü işçileri oluşturmaktadır. Hizmetler sektöründeki genişlemenin teknoloji ağırlıklı olması, nitelikli istihdamın değerini artırırken, niteliksiz işgücünde arz fazlalığı oluşmuştur. (Yalınpala;2002:281)

Yeni dönemin işgücü piyasalarındaki farklı özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür. İşsizlik gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun tüm ekonomilerde bir sorun haline alarak sürekli nitelik kazanmıştır. Sanayi Devriminin sürekli statüde çalışmaya dayalı anlayışı güç kaybetmiş ve esnek çalışma şekilleri yaygınlaşmıştır. Teknolojik gelişmeleri izleyebilmek ve rekabet gücünü yüksek tutabilmek için eğitim gerekleri artmış ve eğitimli işgücü önem kazanmıştır. Gelişen teknolojik yapı bazı meslek ve çalışma şekillerinin ortadan kalkmasına neden olmuştur. İşgücü piyasalarında kadınların oranlarında artışlar yaşanmıştır. Nitelikli ve niteliksiz çalışanlar arasında, çalışma koşulları ve ücret gibi konularda farklılıklar artmıştır. Özellikle düşük nitelik düzeyinde çalışanların oluşturduğu kayıtdışı kesim büyümüştür.

Devletin “sosyal” niteliğine yönelik eleştiriler ve piyasanın sağlıklı işleyişini engellediği iddiası, işgücü

Kapitalizmin bir krizi olarak ortaya çıkan 1970’li yıllardaki petrol şoklarının ardından mevcut ekonomi politikalarının kriz etkilerini ortadan kaldırmada yetersiz kalması, sosyal harcamaları kontrol edemeyen devlete yönelen suçlamaların artmasını sağlamıştır. Küreselleşme etkisi ile güç kazanan ticari liberalizasyonun finans piyasaları üzerindeki etkisi, 1980’lerden sonra devletin doğrudan mal ve hizmet üreticisi olma konumunu terk etmesine neden olmuştur. Bu süreçte, devletin düzenleyici rolü eleştirilerek ekonomiye müdahale alanı daraltılmaya çalışılmış, piyasalara ve rekabet gücüne daha fazla önem verilerek devletin küçülmesi ve temel fonksiyonlarına döndürülmesi planlanmıştır.

piyasalarındaki kamusal düzenleme araçlarının etkinliklerini yitirmesine ve düzenleyici gücün piyasa dinamiklerine devredilmesine neden olmuştur. Nitelikli işgücünün oluşturduğu merkez işgücü için kariyer yönetimi ve sürekli eğitim gibi insan kaynakları yönetimi uygulamaları gündeme gelirken, çevre işgücü, sosyal politikanın sınırlandırılmış koruma alanına terk edilmiştir.

Bilginin stratejik bir üretim faktörü olarak ekonomik niteliğinin ön plana çıkması, mesleki ve teknik eğitim sisteminin örgütlenmesi ve uygulanmasına yönelik ilginin artmasına neden olmuştur. İşsizliğin önlenmesi ile toplumsal, bireyin sevdiği işi yapabilmesi ile bireysel ve işletmelerdeki verimlilik düzeylerinin artırılarak kalkınmayı sağlaması ile ekonomik etkilere sahip olan mesleki eğitim sorunu, sosyal tarafların son dönemde üzerindeki en çok kafa yordukları konuların da başında gelmektedir. Konu ekonomik, sosyal ve hatta siyasal tartışma alanlarının konusu olurken, eğitim meselesinde yaşanan gelişmeler, işgücü piyasalarının dinamiklerinin dikkatle izlenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Yaşanan ekonomik krizler ve istikrarsızlık işgücü piyasalarında sürekli istihdam şansını azaltmış durumdadır. Yeni dönemde tam süreli istihdam hedeflerinde çok, işgücü piyasalarında bulunabilme becerisini ifade eden "istihdam edilebilirlik" kavramı önem kazanmıştır.

II. İstihdam Edilebilirlik

İstihdam edilebilir olma; bireyin istihdama girmesini ve çalışma hayatı boyunca istihdamda kalmasını, başka bir deyişle iş güvencesini sağlayacak bilgi beceri ve yeteneklerdeki gelişimi ifade etmektedir. (HM Treasury;1997:1) İstihdam edilebilirliğin çerçevesini Bireysel faktörler, Kişisel faktörler ve dışsal faktörler şeklinde bir analize tabi tutabilmek mümkündür. Buna göre; (Kurnaz;2007:20-21) istihdam edilebilir olmada bireysel unsurlar, İstihdam Edilebilirlik beceri ve nitelikleri: Temel nitelikler: sosyal beceriler, güvenilirlilik, çalışma isteği, olay ve sonuçlar arasında bağlantı kurabilme gibi, Bireysel yetkinlik: inisiyatif almak, kararlılık, güven, Temel kazanılabilir beceriler: sözlü anlatım- okur yazarlık, Yüksek düzey kazanılabilir beceriler: sorun çözme, uyum, takım çalışması, zaman yönetimi, liderlik yeteneği, En üst düzey kazanılabilir beceriler: rasyonel düşünme, iş odaklı olmak, ticari bilinç, Uzmanlık becerileri: akademik ve teknik niteliklilik, Temel iş ve meslek bilgisi: iş tecrübesi, mesleki beceriler (genel-özel), İşgücü piyasasına yönelik ilgi: istihdam süresi, işsizlik oranı hakkında bilgi sahibi olmak şeklinde sıralamak mümkündür. Bunun yanında demografik özellikler (Yaş- cinsiyet), sağlık ve kişi-

Bilginin stratejik bir üretim faktörü olarak ekonomik niteliğinin ön plana çıkması, mesleki ve teknik eğitim sisteminin örgütlenmesi ve uygulanmasına yönelik ilginin artmasına neden olmuştur. İşsizliğin önlenmesi ile toplumsal, bireyin sevdiği işi yapabilmesi ile bireysel ve işletmelerdeki verimlilik düzeylerinin artırılarak kalkınmayı sağlaması ile ekonomik etkilere sahip olan mesleki eğitim sorunu, sosyal tarafların son dönemde üzerindeki en çok kafa yordukları konuların da başında gelmektedir. Konu ekonomik, sosyal ve hatta siyasal tartışma alanlarının konusu olurken, eğitim meselesinde yaşanan gelişmeler, işgücü piyasalarının dinamiklerinin dikkatle izlenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

sel refah ve iş arama bilgi ve yetenekleri de İş arama kaynaklarının kullanımı, toplumsal bilgi ağlarını etkin kullanma, özgeçmiş oluşturma, mülakat yeteneği, referans kullanımı, güçlü ve zayıf yönleri bulma, iş hedefleri konusunda gerçekçi yaklaşım, işgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olmak) diğer bireysel faktörlerdir. Bireyin uyum yeteneği ve hareketliliği, ücret ve çalışma koşullarındaki esnekliği de istihdam edilebilirliğini artıran diğer unsurlardır.

İstihdam edilebilir olmada dışsal faktörler ise talebi etkileyen faktörlerdir. Bu çerçevede işgücü piyasasını etkileyen faktörler: Yerel talep düzeyi, işler için yarışma

düzeyi, rakipler, makro ekonomik faktörler:ekonomik istikrar, ulusal işgücü talebi, açık işlerin özellikleri: ücret, çalışma koşulları, çalışma saatleri, terfi, istihdam koşulları: işe alma prosedürleri, işveren tercihleri, ayrımcılık, işverenlerin belirli niteliklere yönelmesidir. Daha çok devletin düzenleme sahasını belirleyen alt-yapıya ilişkin faktörler ise; istihdam politikaları: kamu hizmetlerine erişim, iş bulma yöntemlerinin etkinliği, kurumların etkin çalışması, teşvik ve vergi indirimleri, okuldan iş piyasasına geçişin kolaylaşması, eğitime ulaşma, istihdam edilebilirliğin okul ortamına taşınması, destekleyici politikalar: toplu taşıma, çocuk bakım hizmetleri, ulaşım imkanları v.b uygulamalardır.

III. Türk Milli Eğitim Sistemi ve Mesleki Eğitim

Türk milli eğitim sistemi, örgün ve yaygın eğitim olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Örgün eğitim okul öncesi eğitim, ilköğretim, orta öğretim ve yüksek öğretim olmak üzere dört kademedan oluşmaktadır. Yaygın eğitim ise örgün eğitim sistemine hiç girmemiş veya herhangi bir kademesinde bulunan ya da ayrılmış vatandaşlara örgün eğitimin yanında ya da dışında düzenlenen eğitim, öğretim, rehberlik ve uygulama faaliyetlerinin tümünü içermektedir. (MEB;2009:XI-XV)

Türkiye’de mesleki eğitim örgün ve yaygın eğitim kurumlarında verilmektedir. Orta öğretim düzeyinde genel ortaöğretim yanında yer alan mesleki ve teknik ortaöğretim, iş ve meslek alanlarına işgücü yetiştiren ve öğrencileri yüksek öğretime hazırlayan ortaöğretim kurumlarıdır. Mesleki ve teknik ortaöğretim okulları endüstriyel ve teknik, ticaret ve turizm, sosyal hizmetler ve din hizmetleri alanlarındaki 30’ a yakın farklı türdeki okuldan oluşmaktadır.

Yüksek öğretimde mesleki ve teknik eğitim, ön-lisans düzeyinde meslek yüksekokullarınca verilirken, lisans eğitimi veren mesleki eğitim ve teknik eğitim fakültelerinde bazı değişikliklere gidilmiştir. Buna göre 02.11.2009 tarihli Bakanlar Kurulu kararı ile Mesleki Eğitim, Teknik Eğitim, Mesleki ve Teknik Eğitim, Ticaret ve Turizm ve Endüstriyel Sanatlar fakülteleri kapatılmıştır. Bunların yerlerine Teknoloji, Sanat ve Tasarım ve Turizm fakülteleri kurulmuştur.

IV. Mesleki Eğitim Sisteminin Sorunları ve Alternatif Çözümler

Ülkemizde mevcut yapı içinde uygulanagelen diploma ve unvan sistemi, işgücü piyasalarının beklentilerini karşılayamamaktadır. Özellikle mesleki eğitim sisteminden çıkarak istihdam şansı bulamayanlar arasında, eğitim faaliyetleri sonucunda verilen diploma ve

belgelerin, kişilerin sahip olduğu bilgi ve becerileri yeterince ve güvenilir biçimde yansıtmadığı ve iş yaşamının kendine has dinamiklerine cevap vermediği eleştirisi sıklıkla yapılmaktadır. (Akbaş;2002:1) Eğitimin artan önemi bireylerin sahip olduğu bilgi ve becerileri esas alan yaklaşımların değer kazanmasını sağlamıştır. Yeni çalışma şekillerinde diploma bazlı istihdamın yerini beceri bazlı istihdam almaktadır. Bu konuda beceri esaslı istihdamı destekleyen yaklaşımların kamuoyunda yaygınlaştırılması ihtiyacı vardır.

İşgücü piyasaları ile eğitim kurumu arasındaki ilişkinin güçlendirilmesinde meslek standartlarının geliştirilmesi ve uluslararası ölçütlerinin belirlenmesi konusu büyük önem taşımaktadır. Uzun yıllardır ülkemizde meslek eğitim sistemi için eleştiri konusu olan bu sorun, 2006 yılında bu konudaki kurumsal yapılanmanın oluşturulması ile giderilmiştir. Meslek standartlarını temel alarak, teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek, denetim, ölçme ,değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek üzere 21.Eylül.2006 tarihinde 5544 sayılı kanun ile mesleki yeterlilik kurulu kurulmuştur. Kurumun temel görevi Avrupa Birliği ile uyumlu “ulusal mesleki yeterlilik” sistemini kurmak ve işletmektir. Bu konudaki yönetmeliğin ilgili maddelerine göre belirlenecek mesleklere ilişkin yeterlik düzeyleri, AB tarafından belirlenen seviyelere ve 23.Nisan.2008 tarihinde kabul edilen Hayat boyu öğrenmede Avrupa yeterlik çerçevesine uygun olmak zorundadır. Dolayısıyla Avrupa Birliği katılım süreci de bu gelişmeye destek verecektir. Mesleki yeterlilikler kurumunun ortaöğretim bazlı standart çalışmaları yanında, yüksek öğretime yönelik çalışmaları da genişletilmelidir.

Türk Mesleki Eğitim sistemi içerisinde yapılan tüm çalışmalara karşın okul-işletme ilişkisi kurulamamıştır. Mesleki eğitim sisteminin temel hedefi iş ve meslek alanları için gerekli olan işgücünün yetiştirilmesidir. Böyle bir fonksiyonun icra edilebilmesi için, iki uygulama alanı arasındaki işbirliği büyük önem taşımaktadır. Eğitim sisteminin çıktılarının işgücü piyasaları ve işletmeler için girdi olduğu unutulmamalıdır. Eğitim kurumları işletmeleri isteksiz davranmakla ve eğitim için gönderilen öğrencilerin eğitim dışı işlerde kullanıldıkları konusunda suçlarken, işletmelerde bürokratik işlemlerin sıkıcılığı konusunda eleştiriler getirmektedir. Bu konudaki diyalogun geliştirilmesinde İl Mesleki Eğitim Kurullarının da büyük yararı vardır. Bu kurulların etkinliğinin artıracak düzenlemeler, yerel ölçekte okul-işletme işbirliğinin geliştirilmesi açısından önemlidir.

Mesleğe yönlendirme konusunda yaşanan sorunlar da mesleki eğitimdeki diğer bir sorun alanını ifade et-

mektedir. Çalışma performansının artırılmasındaki en önemli unsur, bireyin sahip olduğu özellikler ile işin gerektirdiği nitelikler arasındaki uyumun sağlanmasıdır. Bu uyum, bireyin çalışma motivasyonunun da temel aracıdır. Ülkemizde mesleğe yönlendirme faaliyetlerinin ilköğretimin ikinci düzeyinde rehberlik servislerince yerine getirilmeye çalışılsa da yeterince etkin olduğunu söylemek mümkün değildir. Özellikle ilköğretimin ardından ortaöğretimde mesleki eğitim kurumlarına yönlendirilecek öğrencilere mesleki rehberlik hizmetlerinin etkin olarak sunulması gerekmektedir.

Mesleğe yönlendirmede aile ve çevresel faktörlerin baskın karakteri mesleki eğitim sisteminin gelişiminin önündeki bir diğer engeldir. Üniversite okumanın toplumda sahip olduğu prestij, ailelerin adeta servet sayılabilecek bedelleri dershanelere ödemelerine ve üniversite sonrasında çocuklarının uzun işsizlik sürelerine tanıklık etmelerine neden olmaktadır.

Avrupa Birliği ülkelerinin birçoğunda 10-11 olan mesleğe yönlendirme yaşı, ülkemizde 14-15 yaşlarında başlamaktadır. Bu durum özellikle çıraklık eğitimi yapan mesleki eğitim merkezlerinde önemli bir kan kaybının yaşanmasına neden olmuştur. (METED;2006:3) Mesleğe yönlendirme için kesintisiz eğitim düzenlemesini de zedelemeyen bir çözüm bulma ihtiyacı ortadadır. Örgün ile yaygın eğitimi, ortaöğretim ile yüksek öğretimi bütünleştirecek esnek bir yapılanma oluşturulamamıştır. Bu durum ihtiyaç duyulan alanlarda eleman sıkıntısının çekilmesine neden olurken, uzun dönemde dahi ihtiyaç olmayan alanlarda yoğun bir eğitim sürecinin devam etmesine neden olmaktadır.

Yaşanan genel sorunların yanında ortaöğretim ve yükseköğretim sisteminin işleyişinden kaynaklanan bir takım sorunlarda mevcuttur. Bu sorunların genel sorunların yanında ayrı bir sınıflamaya tabi tutulma ihtiyacı vardır.

IV.1. Ortaöğretim Düzeyinde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Mesleki Eğitime Olan İlginin Azalması: Amacı ülkenin işgücü piyasalarının ihtiyaç duyduğu elemanların yetiştirilmesi olan meslek okullarına ilgi ciddi şekilde azalmıştır. Gelişmiş Avrupa ülkeleri ve uluslararası standartlarla karşılaştırıldığında meslek okulları ve genel okul oranlarının ülkemizde tam tersine bir yapılanma içinde olduğu görülmektedir. Mesleki lisesi mezunları ise genellikle işletmelerde çalışmak yerine yüksek öğretime devam etmek arzusunda. Sonuçta sanayi uluslararası rekabette nitelik sahibi ara insangü-

cünden yoksun kalırken, gençler mesleksiz şekilde üniversite diploması ile işsiz duruma düşmektedirler. Meslek liselerine olan ilginin azalmasındaki bir diğer sorun da toplumda meslek liselerine ilişkin kafa karışıklığının giderilememiş olmasıdır. Son yıllarda imam hatip liseleri ve katsayı tartışmaları gölgesinde yapılan meslek liselerinin geleceği sorunu, sağlıklı bir zemine taşınmak zorundadır. Çok önemli nitelik farkları ve istihdam şansları olmamasına karşın genel liselere duyulan güvenin meslek liselerine de oluşması için çalışmalar yapılmalıdır. Toplumsal hayatın en çok ihtiyaç duyduğu, kalkınmanın ve gelişmenin ana unsurlarından birisi olan

Mesleki teknik eğitim, diğer eğitim programlarına oranla daha yüksek maliyetler içeren bir eğitim programıdır. Bu ihtiyacın göz önünde bulundurulması kamu bütçesinden ayrılan payın geliştirilmesi önemli bir gerekliliktir. Ancak bu tek başına yeterli olmayıp Avrupa ülkeleri örneğinde olduğu gibi, işletmelerin, ticaret ve sanayi odalarının ve sendikaların katkıları da bu alana yönlendirilmesi ihtiyacı vardır.

mesleki teknik eğitimi ve mezunlarını yeniden tanımlamak ve bu okulları birer cazibe merkezi haline getirmek gerekmektedir.

Mesleki teknik eğitimin finansmanına katkının artırılması: Mesleki teknik eğitim, diğer eğitim programlarına oranla daha yüksek maliyetler içeren bir eğitim programıdır. Bu ihtiyacın göz önünde bulundurulması kamu bütçesinden ayrılan payın geliştirilmesi önemli bir gerekliliktir. Ancak bu tek başına yeterli olmayıp Avrupa ülkeleri örneğinde olduğu gibi, işletmelerin, ticaret ve sanayi odalarının ve sendikaların katkıları da bu alana yönlendirilmesi ihtiyacı vardır.

Eğitimciler: Meslek dersleri öğretmenlerinin işletme-

lerle ilişkilerinin güçlendirilmesi gereği ortaöğretim sistemindeki en önemli sorunlardan biridir. Meslek dersleri öğretmenleri ile işletmelerin eğitim sorumluları ve eğitici personelinin ilişkilerinin geliştirilmesi gereklidir. Mesleki teknik eğitimde belirlenmiş olan hedeflere ulaşılması, yeter sayıda ve iyi yetişmiş öğretmenlerle mümkün olacaktır. Bunun için, hem bu okulların ihtiyaç duyulan alanlarına iyi öğretmen yetiştirilmeli, hem de öğretmenlerin, sanayi ve hizmet alanlarındaki bilgi ve tecrübelerinin artırılması sağlanmalıdır. (TİSK;2004)

Malzemelerin Güncellenmesi ve Programların güncellenmesi sorunu:

Kalifiye ara elemanın yetiştirilmesinde, sanayi ve hizmet sektörünün değişen ve gelişen şartlarına uygun ders araç ve gereçlerinin tespiti, tasarımı, sağlanması ve kullanıma hazır hale getirilmesi büyük bir ihtiyaçtır. Aksi halde mevcut malzeme altyapısı ile sürekli gelişen teknolojiye uygun bir eğitim sürecinin planlanması mümkün değildir. Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim kurumlarında uygulanan eğitim programları, bu programlarla yetiştirilen becerili ve teknik işgücü ile işgücü piyasasının ihtiyaçları arasında nitelik ve nicelik yönünden bir uyum görülmemektedir. Bu durumun genelde mesleki eğitime olumsuz etkileri olmaktadır.

İşletmelerde beceri eğitimi de belirtilen durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir. Hangi mesleklerin hangi seviyede yetişkinlik gerektirdiği, eğitim talebinin örgün ve yaygın hangi eğitim kurumlarında etkili olarak karşılanabileceği belirlenmelidir. Bu durum uygulanan mesleki ve teknik eğitim programlarının yeniden tanımlanmasını gerektirecektir.

Mezunları İzleme: Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının mezunlarının işgücü piyasasındaki durumunun izlenmesi, eğitimle bireye kazandırılan mesleki yeterliliklerin iş hayatı ile uyumun değerlendirilmesi,

sistemin güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesi için şarttır. Mezunların durumu ve iş performanslarına ilişkin veriye sahip olmayan bir mesleki ve teknik eğitim kurumunun kusur ve noksanlıklarını sürdürme ihtimali yüksektir. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının mezunlarını izleyecek ve değerlendirecek bir sistem geliştirmelidir. (TİSK; 2004)

Ülkemizde son yıllarda yaşanan ekonomik büyümenin istihdam yaratmayan sonuçları, konunun daha detaylı analizlere muhtaç olduğunu ortaya koymaktadır. Bu noktada işsizlikle mücadelede çalışma hayatının sosyal taraflarının yaklaşımları önem kazanmaktadır. İşsizlik sadece devlet düzenlemeleri ve müdahaleleri ile çözümlenebilecek bir sorun da değildir. Özellikle işgücü piyasalarında nitelik düzeyinin rekabet gücüne bağlı olarak önem kazanması, nitelik düzeyinin yükselmesi konusunda mesleki eğitim sorununun tüm tarafların katılımı ile çözümünü gerekli kılmaktadır.

IV.2. Yükseköğretim Sistemi Sorunlarına İlişkin Çözüm Önerileri:

Meslek Standartlarının Tanımlanması: Meslek yüksek okullarının bir çoğunun mezuniyet sonrası da çalışacakları mesleklerin tanımlanması net değildir. Özellikle mesleki yeterlilik sisteminin bu eğitim düzeyinde bulunanlara ilişkin tanımlama yapma ihtiyacı yüksektir. Meslek Yüksekokulları meslek liselerinin bir uzmanlaşma alanı olarak görülmeli ve bu okullardan mezun olan öğrencilerle meslek liseleri öğrencileri arasında meslek standartlarında düzeyel farklar oluşturulmalıdır.

Sınavsız Geçiş Sistemi: Meslek liselerinden meslek yüksekokullarına sınavsız geçişe ilişkin düzenleme hedeflenen başarıyı sağlamamıştır. Meslek yüksekokullarındaki kalite düşmüş ve bu okullarda eğitim görmek sıradanlaş-

mıştır. Bu sistemin yerine rekabetçi bir ortamın temini amacıyla, alanında meslek lisesinde görmüş olduğu meslek derslerinden oluşan bir sınava tabi tutularak bu okullara alınmalıdırlar. 2010 yılı sınav takviminde bu okullara sınavsız geçişin kaldırılmasına ilişkin bir yaklaşım vardır. Ancak kontenjanların fazla olması ve puanların anlamsız bir noktaya düşmesinden de kaçınılmalıdır.

Aynı içerikteki farklı programlar: Gerek lisans gerekse önlisans düzeyinde aynı içeriklere sahip farklı

programlar mevcuttur. Bu uzmanlaşmayı engellediği gibi büyük bir kaynak israfına da neden olmaktadır.

Üniversiteli Olma Yaklaşımı: Meslek yüksekokulu eğitiminin, çok önemli işlevleri olan bir üniversite eğitimi olduğu dikkate alınarak, bu okulların, fiziksel alanlarının üniversite kampüsleri içerisine alınmaya çalışılması gereklidir. Öğrencilere daha ileri bir eğitim düzeyinde ve “üniversiteli” oldukları özgüveni verilmelidir.

Sanayi Merkezlerine Yakınlık ve İşbirliği: Bazı yerleşim merkezlerinin sosyo-ekonomik yönden geliştirilmesi amacıyla dayanan popülist yaklaşımlar terk edilerek, meslek yüksekokullarının sanayi, hizmet ve ticaret bölgelerinde veya bu bölgelere çok yakın merkezlerde kurulması sağlanmalıdır.

Akademik Kadro: Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanı kadrosu, uygulanan programın evrensel ve yerel teorisini ve gelişme boyutlarını öğrenciye anlatacak olan öğretim üyelerinden, o alandaki bilimsel çalışmaları yeterliliğini kanıtlamış, o mesleğin teori ve pratiğini içselleştirip onu yeniden üretmek için öğrenciye aktaracak öğretim görevlilerinden ve o mesleğin yöneleceği iş kolunun inceliklerini bilen, oralarda uzun yıllar yöneticilik yapmış, yüksekokul mezunu, profesyonel yöneticilerden oluşmalı ve bunlar bir denge içerisinde dersleri vermelidirler.

Eğitim Sistemi Dışındaki Sorunlar ve Öneriler: Meslek Yüksekokullarına olan ilgiyi artırmada eğitim programı dışında da bazı düzenlemeler geliştirebilmek mümkündür. Askerlik süresinin, lise mezunlarına oranla bu okul mezunları için belirli bir oranında azaltılması ilginin artırılmasında önemli bir katkı sağlayacaktır. Yine meslek yüksekokulları mezunları için girişimciliğin geliştirilmesi kapsamında destekler verilmelidir. Bu okul mezunlarından, kendi alanında iş yeri açma ve geliştirme çabası içindekilere destekleme kredileri verilmelidir. Meslek Yüksekokulu mezunlarını çalıştıran işletmelere prim ve vergi muafiyetlerinin getirilmesi, bu öğrencilerin tercih edilmesine ve okulların itibar kazanmasına katkı sağlayacaktır.

SONUÇ

Günümüz dünyasında ekonomik ve sosyal kalkınmanın temel unsuru nitelikli insangücüdür. Dolayısıyla bu insangücünün eğitilmesi sorunu aynı zamanda bir kalkınma sorunu olarak gündeme gelmektedir. Ülkemizde işgücü piyasalarının ihtiyaçları ile eğitim sistemi arasında sağlıklı bir ilişki bütün çabalara karşın kurulamamıştır. Eğitim sisteminin çıktılarının işgücü piyasalarının girdisi durumunda olması gibi doğrudan bir etkileşim söz konusu olmasına karşın, eğitim-istihdam ilişkisinin istenilen düzeyde sağlanamamıştır. Bunda

eğitim kurumu için ele alınan düzenlemelerin çoğu zaman istihdam gerekleri düşünülmeden kurgulanması ve işgücü piyasalarının da eğitim sorunları karşısında duyarsız kalması gibi karşılıklı bir etkiden söz etmek mümkündür. Birçok sosyal meselenin çözümünde ihtiyaç duyulan diyalog mekanizmasının bu konuda da işletilemediği açıktır.

Sahip olduğu genç nüfus ile büyük bir insan kaynakları potansiyeline sahip olan Türkiye, ekonomik istikrarsızlık ve buna bağlı işsizlik sorunlarıyla uzun yıllardır mücadele etmektedir. İşsizlik, sadece kriz dönemlerinde analiz edilecek ve çözümü ekonomi politikalarının başarısı ile sınırlanabilecek bir sorun değildir. Ülkemizde son yıllarda yaşanan ekonomik büyümenin istihdam yaratmayan sonuçları, konunun daha detaylı analizlere muhtaç olduğunu ortaya koymaktadır. Bu noktada işsizlikle mücadelede çalışma hayatının sosyal taraflarının yaklaşımları önem kazanmaktadır. İşsizlik sadece devlet düzenlemeleri ve müdahaleleri ile çözümlenebilecek bir sorun da değildir. Özellikle işgücü piyasalarında nitelik düzeyinin rekabet gücüne bağlı olarak önem kazanması, nitelik düzeyinin yükselmesi konusunda mesleki eğitim sorununun tüm tarafların katılımı ile çözümünü gerekli kılmaktadır. Eğitim-istihdam ilişkisinin kurulması gerekliliği her zamankinden daha yüksek düzeyde bir ihtiyaç durumundadır.

Türkiye emek arz ve talebinin buluşmasında kurumsal düzenlemelerin yanında, insan kaynaklarının nitelik yönünden geliştirilmesi yaklaşımlarına da yönelmek zorundadır. Bu çerçevede mesleki eğitim sistemi tüm tarafların aktif olarak katıldığı bir süreçte yeniden yapılandırılmalıdır.

KAYNAKÇA

1. Akbaş, Bayram; “Ulusal Meslek Standartları Kurumunun Kurulmasına İlişkin Çalışmalar”, AB Genel Sekreterliği Workshop Sunumu, Eylül-2002.
2. Akın, Fetullah;Şimşek,Osman;Erdem,Tevfik, Türkiye’de Eğitim Sorunu, Toplumsal Aktörlerine Göre Eğitim Sorunlarına Bakış, Türk Eğitim-Sen Yayınları, Ankara-2007.
3. HM Treasury; UK Employment Action Plan, Treasury Press Release 122/97, 13 th October: Gordon Brown Unveils, London-1997.
4. KURNAZ, Işıl; İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesinde İmalat Sanayi Uygulaması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara-2007.
5. MEB, Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2008-2009, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Yayınları, Ankara-2009.
6. METED; 17.Milli Eğitim Şurası Günden Maddeleriyle İlgili Öneriler, Ankara-2006, http://www.meted.org.tr/d_w_1/17milliegitimsurasiiilegilioneriler.pdf, Erişim Tarihi:10.12.2009.
7. TİSK; Mesleki Eğitim Sistemimiz ve İşletmelerdeki Beceri Eğitimi Sorunları ve Çözüm Önerileri Raporu, 2004, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1169>, Erişim Tarihi: 02.12.2009.
8. TUTAR, Hasan; **Küreselleşme Sürecinde İşletme Yönetimi**, Hayat Yayıncılık, İstanbul-2000.
9. YALINPALA, Jale; “Küreselleşmenin Emek Piyasası ve İstihdam Üzerindeki Etkileri”, Küreselleşme: **İktisadi Yönelimler ve Sosyo-Politik Karşıtlıklar**, Der:Alkan SOYAK, Om Yayınevi, İstanbul-2002.

Araş. Gör. Volkan IŞIK

Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK CİNSİYET AYRIMCILIĞI UYGULAMALARI

GİRİŞ

Kadınların iş yaşamında kurmuş oldukları ilişkiler ataerkil sistemden etkilenmektedir. Erkek işi olarak tanımlanan işler daha itibarlı ve yüksek ücretli olurken, yapılan işin “kadın işi” olarak tanımlanıyor olması, bu işin toplum tarafından düşük statülü, düşük ücretli olarak algılanmasına yol açmaktadır.

Çalışma yaşamında cinsiyet eşitsizliğinin günümüzde halen devam etmesinin merkezinde, cinsiyet ayrımcılığının yattığı bilinmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı, kadınların ücretlerini, amaçlarını, isteklerini ve görüşlerini sınırlamaktadır. Endüstrileşme sonrası ekonomilerde, çalışma yaşamında kadın işgücüne yönelik cinsiyet ayrımının azaltılması ve eşitliğin desteklenmesine yönelik çeşitli hukuki düzenlemeler yapılmışsa da cinsiyet ayrımcılığının ortadan kalkması sağlanamamıştır. Çünkü cinsiyet ayrımcılığının nedeni sadece bu konudaki hukuki boşluklar değildir.

I. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına Yol Açan Tutum ve Davranışların Nedenleri

İşgücü piyasalarına erkek çalışanlardan çok sonra giren kadın çalışanlar, bu alanda kendileri için tanımlanmış işleri yapmak zorunda kalmışlardır. İşlerin cinsiyet temeline göre bölümlenerek “kadın işi”, “erkek işi” olarak ayrılması kadınların çalışma yaşamlarının her evresinde aşmaları gereken bir engel olarak önlerine çıkmıştır.

Gerçekten de toplumlarda gerek geleneksel ve kültürel nedenlerle gerekse eğitimden kaynaklanan nedenlerle kadın “özel (eve ait)”, erkek ise “kamusal” sorumluluk alanlarıyla ilişkilendirilmiştir. Sanayi devrimi ile birlikte çalışma ortamının değiştirilmesiyle,

fabrikalarda istihdam edilen kadın işgücünün, toplum tarafından tanımlanan geleneksel konumu, iş hayatında da devam etmiştir. Bunun sonucunda kadınların çalışma yaşamındaki yeri, sermayenin ataerkil hanelerden oluşan sosyal yapıya sahip organizasyonlarında geleneksel bakışla örtüşen kalıplar içinde oluşturulmuştur.

Türkiye’de ve Dünyanın pek çok ülkesinde aile, toplumun mutlak birimi olarak görülmektedir. Anadolu kültüründe hala çok yaygın bir dil kaymasıyla, erkeklerin eşlerini belirtmek için ‘aile’ sözcüğünü kullanmaları, kadınla ailenin özdeşleştirilmesinden kaynaklanmaktadır. Bu sosyo-kültürel dayatmanın sonucu kadınların birincil rolü, evin ve çocukların bakımındadır. Kız çocuklar da, büyük oranda, ilerde bu rollerine hazırlanacak biçimde yetiştirilmektedir. Sosyo-ekonomik olarak daha üst sınıflarda bile kadına belli bir yaşam düzeni dayatılmakta ve kadından buna uygun davranması beklenmektedir.

Geleneksel ve kültürel nedenlerle erkeğin eşinin dışarıda çalışmasına izin vermemesi, kadını evde enformel üretime yönlendirmektedir. Bu nedenle; sigorta kapsamında olmayan, herhangi bir emeklilik olanağından yararlanmayan tüm kadınlar açısından olduğu gibi, enformel üretim yapan kadınlar için de geleceğin tek güvencesi eştir¹.

Toplumsal ilişkiler bir bütün olarak; örneğin, yaş, din, ırk, sınıf, ve cinsiyet gibi toplumsal farklılıklar arasındaki güç ilişkileriyle sürdüğünden, eğitim de bu güç ilişkilerinin bir parçasıdır. Eğitim ve kadınların işgücüne katılımları arasındaki ilişki güçlü, olumlu ve eğitimin kadınların yaşamını değiştirmedeki itici gücünü kanıtlar niteliktedir. Ancak; cinsiyete dayalı zihniyet kalıpları ve maddi olanaksızlıklar ile eğitimde aileler tarafından erkek çocuklara tanınan öncelikler, kadınların eğitimlerini olumsuz etkilemektedir.

Tablo 1: Türkiye’de Kadınların Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranları

Yıllar	Lise Altı Eğitimliler	Lise ve Dengi Meslek Okulları	Yükseköğretim
2005	19.9	30.2	69.1
2006	20.1	30.9	68.8
2007	19.6	31.2	69.4
2008	20.2	32.5	70.0
2009 Eylül	23.1	33.8	71.7

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Tablo 1’de de görüldüğü gibi eğitim düzeyi, kadınların çalışma kararlılığını yönlendiren önemli bir etkidir. İşgücüne katılma oranları, eğitim düzeyiyle paralel bir şekilde artış göstermektedir. Düşük eğitimli kesimde bulunabilen işlerin, düşük ücretli ve çalışma koşullarının zor olması ise, katılımı olumsuz yönde etkilemektedir.

II. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları

Eşit davranma ilkesi, Anayasa ile hüküm ve güvence altına alınan eşitlik ilkesinin iş hukukundaki ortaya çıkış şeklidir. Eşit davranma, işverenin işçilerine keyfi şekilde farklı davranmaması, aynı durumdaki işçilere haklı sebepler bulunmadıkça, eşit davranması gerektiğini ifade eder². Bu anlamı ile eşit davranma ilkesi sadece bireysel iş ilişkisini ilgilendirmektedir.

1475 sayılı İş Kanunu cinsiyet ayrımcılığı konusunda sadece ücretler düzeyinde bir koruma sağlamaktadır. Bu kapsamda kanun; bir işyerinde aynı nitelikteki işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebi ile farklı ücret verilemeyeceğini ve toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konamayacağını hükme bağlamıştır (1475 İş.K.mad.26). Ancak, ülkemizde ve dünyada kadına yönelik ayrımcılık sadece bu konularla sınırlı değildir. Bu sebeple uluslararası mevzuata göre yeniden düzenlenen 4857 sayılı Kanun cinsiyetler arası ayrımcılık ile ilgili daha geniş bir bakış açısına sahiptir.

4857 sayılı Kanunla getirilen düzenleme, cinsiyet ayrımcılığını sadece ücretler bakımından değil, iş ilişkisinin bütün süreçlerinde yasaklamaktadır. Buna göre; işverenin aynı ve eşit değerde bir iş için cinsiyeti nedeniyle gerek iş sözleşmesinin yapılmasında, gerek sözleşme şartlarının oluşturulmasında, gerekse de sözleşmenin sona ermesi aşamasında; bir işçisine diğerinden farklı işlem yapması, daha düşük ücret kararlaştırması, özel koruyucu hüküm uygulaması veya bazı haklardan yoksun bırakması Kanunun 5.madde hükümleri gereği mutlak bir biçimde yasaklanmıştır. Hatta Kanun, bir adım daha ileri giderek sadece doğrudan değil, dolaylı cinsiyet ayrımcılığını ve özel olarak da hamilelik nedeniyle ayrımcılık yapılmasını da yasaklamaktadır. Bu nedenle, işverenin cinsiyet ayrımcılığı uygulaması her şeyden önce Türk İş Kanununun eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil edecektir.

leşme şartlarının oluşturulmasında, gerekse de sözleşmenin sona ermesi aşamasında; bir işçisine diğerinden farklı işlem yapması, daha düşük ücret kararlaştırması, özel koruyucu hüküm uygulaması veya bazı haklardan yoksun bırakması Kanunun 5.madde hükümleri gereği mutlak bir biçimde yasaklanmıştır. Hatta Kanun, bir adım daha ileri giderek sadece doğrudan değil, dolaylı cinsiyet ayrımcılığını ve özel olarak da hamilelik nedeniyle ayrımcılık yapılmasını da yasaklamaktadır. Bu nedenle, işverenin cinsiyet ayrımcılığı uygulaması her şeyden önce Türk İş Kanununun eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil edecektir.

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı konusunda; ulusal alanda 4857 Sayılı İş Kanunu ile getirilen düzenlemeye ilaveten, uluslararası alanda da Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Topluluk Anlaşmaları ile özellikle Türkiye’nin de onayladığı ILO’nun 100 nolu: eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği hakkında sözleşmesi, 158 nolu: hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi sözleşmesi, 111 nolu: iş ve meslek bakımından ayırım hakkında sözleşme gibi cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik sözleşmeleri bu alanda pek çok koruyucu hüküm içermektedir.

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı konusunda; ulusal alanda 4857 Sayılı İş Kanunu ile getirilen düzenlemeye ilaveten, uluslararası alanda da Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Topluluk Anlaşmaları ile özellikle Türkiye'nin de onayladığı ILO'nun 100 nolu: eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği hakkında sözleşmesi, 158 nolu: hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi sözleşmesi, 111 nolu: iş ve meslek bakımından ayırım hakkında sözleşme gibi cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik sözleşmeleri bu alanda pek çok koruyucu hüküm içermektedir.

Bütün bu hukuki düzenlemelerin uygulamaya ne ölçüde yansıdığı ise büyük bir soru işaretidir. Halen ülkelerin gelişmişlik seviyelerine göre farklılık gösterse de bütün dünyada; gerek mesleklere yönlendirme ve iş ilişkisinin kurulması esnasında, gerek iş ilişkisi içerisinde; ücret, terfi ve hamilelik durumlarında, gerekse iş ilişkisinin sona ermesi aşamalarında kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı yasağının ihlal edildiği görülmektedir.

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığının temelinde yatan; geleneksel ve kültürel nedenler ile eğitimden kaynaklı nedenlerin sebep olduğu kadının biyolojik farklılığından ötürü ona toplumsal olarak biçilen roldür. Dolayısıyla çalışma yaşamına giren kadınlar, kendilerini rekabet ortamında bulmakta ve becerileri konusunda özgüven eksikliği hissetmektedirler. Ayrıca aile yaşamında, ev ve çocuk sorumluluğunun kadına yüklenmiş olması ise kadının iş yaşamında yükselmesine, kariyer yapmasına engel olmaktadır.

A. Mesleklere Yönlendirme ve İş Sözleşmesinin Kurulması Esnasında Cinsiyet Ayrımcılığı

Geleneksel tavır ve davranışlarda kadının birincil etkinlik alanı "ev" olarak benimsenmiştir. Erkek ve kadın cinslerine ait alan belirleme sürecinde, tarihsel ve toplumsal tanımlamalar ve açıklamalar ile kadına çalışma faaliyeti pek de yakıştırılamamıştır. Ancak günümüzün farklılaşan toplum biçimi kadının çalışma hayatına katılmasını zorunlu kılmıştır³. Buna rağmen aşağıdaki tabloda da görüldüğü gibi istihdam oranlarına bakıldığında; kadın istihdamının, erkek istihdamına göre oldukça düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Türkiye’de Cinsiyete Göre İstihdam Oranları

Yıllar	Toplam (bin kişi)	Kadın (%)	Erkek (%)
2005	22.046	25.8	74.1
2006	22.330	26	73.9
2007	21.189	26	73.9
2008	21.194	26,3	73,6
2009 Eylül	22.020	28	72,0

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Kadınların istihdam içerisindeki oranlarının geçmişten bugüne erkeklere göre oldukça düşük düzeyde seyretmesi, toplumun kadına biçtiği rolle doğru orantılıdır.

Toplumun kadına biçtiği roller meslek seçiminde de kendisini göstermektedir. Buna göre; kız ve erkek çocukların toplumsal yönlendirmeleri farklılaşmaktadır. Farklı gelişmişlik düzeylerinde olsalar da, her ülkenin emek piyasasında cinsiyet ayrımcılığı devam etmektedir. Ülkeden ülkeye "kadın işi" "erkek işi" ayrışmaları değişik kalıplar sergileyebilmektedirler. Örneğin, araba tamirciliği, genel müdürlük ve müfettişlik erkek mesleği olarak sınıflandırılırken; hemşirelik, kütüphanecilik ve sekreterlik kadınlar için uygun meslekler olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla, yöneticilik, mühendislik gibi geleneksel erkek mesleklerinin icra edileceği pozisyonlarda, işe alımda kadınlar yerine erkeklerin tercih edildiği görülmektedir.

Kadınlara yönelik ayrımcılık uygulamaları incelendiğinde; uygulamalarda öne çıkan ilk unsur, kadınların, kısıtlanmış alanlarda istihdam edilmesi ve sınırlı alanlarda yükselebilmeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların, sınırlı alanlarda istihdamı, diğer alanlarda deneyim kazanmalarını engellemekte bunun sonucunda, üst yönetim kademelerine terfilerini zorlaştırmaktadır.

Kadınların kariyer gelişimini, kültürel ve ekonomik koşulların şekillendirdiği, sosyalleşmeye bağlı bireysel ve kurumsal tutumlar engellemektedir. Gerçekten de; ekonomik gereklilikler ile kültürel norm ve değerler, kadınların ve erkeklerin sosyalleşme sürecini etkilemektedir. Sosyalleşme sürecinde kadının çalışmasına ve cinsiyet rollerine ilişkin geliştirilen tutumlar, ileriki yıllarda ailelere ve kurumlara taşınacaktır. Bu tutum-

ların olumsuz olması, kadının eşinden, ailesinden ve iş yerinden daha az destek alması ve daha çok engelle karşılaşması anlamına gelmektedir. Bu da ev ve aile sorumluluklarını dengelemede güçlük çekmesine neden olacaktır ki, bunun hem kariyerine, hem de aile yaşantısına etkileri son derece olumsuzdur. Bu olumsuzluk yaşandığında, kadının çalışmasının bireye ve aileye olan zararına ilişkin inanç kuvvetlenecek ve tutumlar daha da olumsuz yönde gelişmeye devam edecektir⁴.

Hukuki açıdan bakıldığında ise; iş hukukunda iş alma esnasında işverenin eşit davranma borcu işverenin, işçiler arasında keyfi (örneğin cinsiyetleri nedeniyle) uygulamalarını önleme amacı gütmekte, ayrıca 5. maddenin 3. fıkrasında düzenlenen iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet ayrımcılığı yasağı; birincil hedef olarak kadın ve erkeklerin çalışma hayatına atılmada fırsat eşitliğinin sağlanmasını amaçlamaktadır.

Kanun koyucu 5. maddenin 3. fıkrasında işe alma esnasında cinsiyet ayrımcılığını yasakladığı halde, sebebi anlaşılabilir bir şekilde, 6. fıkrasında getirilen, 4 aylık ücrete kadar tazminat yaptırımından bu yöndeki ayrımcılığı muaf tutmuştur. Zira 6. fıkra "iş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir" hükmünü içermektedir. Kanunda geçen iş ilişkisinde kavramı, doğal olarak bir iş sözleşmesinin varlığını şart koşmaktadır. Oysa bir iş için başvuran ve cinsiyeti nedeniyle başvurusu reddedilen kimse ile işveren arasında bir iş sözleşmesinin ve ilişkisinin varlığından söz etmek mümkün olmayacaktır⁵.

Yorum yolu ile işe almadaki ayrımcılığın Kanundaki 4 aylık ücret tutarı kadar tazminat yaptırımına bağlanma imkanı da maalesef Kanunun açık ve kesin hükmü karşısında mümkün değildir. Zira Kanun iş ilişkisinde demekle tazminata hükmedilebilmesi için iş ilişkisinin varlığını şart koşmaktadır. İş hukukunda genel kabul gören görüşe göre, iş ilişkisi ancak iş sözleşmesinin yapılması ile başlamaktadır. Ayrıca Kanun, tazminat talep hakkını işçiye tanımıştır. İş sözleşmesinin yapılması esnasında cinsiyet ayrımcılığına uğrayan kimse ile ayrımcılığı yapan işveren arasında herhangi bir sözleşme mevcut olmadığı için ortada ne bir iş ilişkisi nede bu kimsenin işçi sıfatı yoktur. Kanun koyucunun burada iş sözleşmesinin yapılması esnasında yapılacak cinsiyet ayrımcılığına herhangi bir yaptırım öngörmediği gayet açıktır.

B. İş İlişkisi İçerisinde ve Sona Ermesinde Cinsiyet Ayrımcılığı

1. Ücret İle İlgili Ayrımcılık Uygulamaları

Kadın ve erkeklerin belirli işkollarında yoğunlaşması ve eğitimde ve iş tecrübesinde erkeklerin avantajlı konumu, kadınlara ödenen ücretin düşük olması sonucunu doğurmaktadır⁶. Kadınların çalıştıkları iş kollarının bu özelliği, artan rekabet ortamı ve yaygınlaşan esnek çalışma koşulları ile daha da artmıştır.

Kadın çalışanlar kariyerlerinde erkeklerle eşit ilerleseler bile, ücret konusunda ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar. Bunun nedeni yönetim seviyesinde, erkek ve kadınların kazançları arasındaki farklılığa neden olan faktörlere bağlanabilir. Bu faktörler⁷;

- Bilgideki cinsiyet farklılıkları.
- Kadın yöneticilere karşı oluşan güvenin erkek yöneticilere göre oldukça düşük olması,
- Kadınların baskın oldukları ve daha az kazanç getiren mesleklere odaklanmaları.
- Kadınların yönetsel hiyerarşilerde daha düşük sayıda temsil edilmesi.
- Sınırlı otoriteye sahip olmalarıdır.

Eğitim, şirket deneyimi, çalışılan saatler ve tabii cinsiyet, yöneticilerinin kazançlarını etkilemektedir. Araştırmalar, erkeklerin kadınlara göre şirket pozisyonu yetkilerini ücret artışına dönüştürmede daha etkili olduklarını göstermektedir. Bunun sebebi ise; erkeklerin, kadınlara göre daha yüksek hiyerarşilerde yer almalarıdır.

2. Terfi İle İlgili Ayrımcılık Uygulamaları

Yıllardır cinsiyete dayalı ayrımcılığın belki de en fazla vurgulandığı alan terfilerdir. Kadın çalışanların nitelik gerektirmeyen işlerdeki ağırlıklı istihdamı, eğitim düzeylerinin yeterli olmaması gibi sebepler terfilerini zorlaştırmaktadır. Yönetim vasfını kazanmak yolunda kadınlar bazı kazançlar elde etmiş olsalar da üst yönetim seviyesinde karşılaşılan ayrımcılık uygulamaları, iş yerindeki otoritede cinsiyet ayrımcılığının ortadan kalkmasını engellemiş ve bu yüzden kadınların, kariyerlerinde yükselmelerini zorlaştırmıştır. Kadınların, işyerlerinde yükselmesine imkan veren somut bir

desteğin olmaması, kadınların yetkiye ulaşma sürecini zorlaştırmaktadır⁸.

Kadın yöneticilerin hizmet sektöründeki sayısal artışlarına rağmen, yükselmelerinde, bazı engellerle karşılaştıkları bilinmektedir. Bu durum literatürde “kariyer engeli” olarak tanımlanmaktadır. Kariyer engeli, kişinin iş yaşamında belli bir hedefe ulaşmak, kariyer basamaklarında yükselerek bunun karşılığında daha fazla güç, saygınlık ve para elde etmek, kariyer gelişimini sağlamak yönündeki istek ve ihtiyacının örgüt tarafından karşılanamaması ve çeşitli şekillerde engellenmesidir⁹.

Sonuç itibariyle terfi aşamasında cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadınlar kariyerlerinin orta seviyesine saplanıp kalmaktadırlar. Kadınların, kariyerlerinin orta seviyesinde saplanıp kalmış olmasına yol açan kariyer engeli, “cam tavan” olarak adlandırılmıştır. Cam tavan kavramı, 1970’lerde ABD’de ortaya atılmış ve kadınların üst düzey yönetim görevlerine gelmesine engel olan davranışsal ve örgütsel önyargıyla oluşan “görünmez engeller” olarak tanımlanmıştır¹⁰. Başka bir ifade ile cam tavan, kadınların organizasyonların üst yönetim düzeylerine ilerlemelerini durduran engellerdir. Cam tavan olgusunun oluşması ve devam etmesinde, erkeksi(maskülen) örgütsel kültüre dikkat çekilmektedir. Erkek egemen kültürün, kadınların kariyerlerinde engelleyici bir rol oynadığı ileri sürülmektedir. Bunun nedeni ise; örgütlenmeler de kadınlardan çok erkeklerin bağlı olduğu normlar ve inançların temel almasıdır.

Günümüz iş dünyasında, cam tavan etkisi en baskın problemlerden biridir ve çalışma yaşamında kadınların yükselmesini engellemektedir. Bu engeller ise; kadınların, kadın ya da erkek yöneticileri ya da erkek iş arkadaşları tarafından yaratılmaktadır.

Kadınlar için, çalışma hayatındaki en büyük engeli oluşturan cam tavanın ortaya çıkmasındaki belirgin faktörler çoğunlukla sosyo-kültürel nitelikte olup; sosyalleşme süreci, normlar, kanunlar ve kurumsal düzenlemeler, eğitim düzeyi ve endüstriyel gelişim seviyesi ile birebir ilişkilidir.

Sonuç itibariyle kadınların çalışma yaşamında terfi etmelerinin önünde büyük bir engel olan cinsiyet ayrımcılığı ile kadınların, geleneksel olarak organizasyon içinde gücü büyük oranda ellerinde tutan, eski erkek patron kuşağı tarafından üst yönetim seviyelerine geçişleri engellenmektedir. Erkek yöneticiler tarafından

konulan engellere örnek olarak ise; kadınların verilen üst düzey işleri yapamayacağı, kişilik, kararlılık ve azim açısından yetersiz oldukları ve erkeklerin kadınlarla çalışırken iletişim kurmakta zorlanması gibi bazı önyargılı görüşler sayılabilir.

3. Hamilelik Durumundaki Ayrımcılık Uygulamaları

Hukuki açıdan; bir kadının hamileliği esnasında ya da izni esnasında veya işe dönüşünden sonraki dönemde, hamilelik veya doğum ile ve bunun sonuçları ile ilgili olan nedenlerle işten çıkarılmasının kanun dışı olduğu ulusal ve uluslararası kanunlarda, yönetmeliklerde veya düzenlemelerde belirtilmiştir. İşten çıkarmanın hamilelik, doğum ve onun sonuçları veya bakım ile ilgili olmadığını kanıtlama yükümlülüğü ise işverene verilmiştir.

Hukuki düzenlemelere karşı çalışma yaşamını düzenleyen kural ve uygulamalar, erkekler göz önünde bulundurularak yapılandırıldığı için, kadınların hamilelik durumlarında çalışma koşulları daha da zorlaşmaktadır. Günümüzde birçok büyük işletme, belirli sorumluluk isteyen mevkilere kadın istihdam etme konusunda, kadınların hamilelik ve annelikle ilgili psikolojik durumlarını gerekçe göstererek, cinsiyet ayrımcılığı uygulamaktadır¹¹.

İşverenler işe alımlarda hamile bayanı istihdam etmekten kaçınmakta, hatta işe alımda özel hayatı ilgilendiren konularda soru sorulmaması gereğine karşın, evli kadına ileride hamilelik düşüncesi olup olmadığı sorulmakta ve eğer böyle bir düşüncesi varsa yine istihdamdan kaçınılmaktadır.

SONUÇ

Kadınların iş yaşamına girmesiyle birlikte, işgücü piyasaları da bir değişim sürecine girmiştir. İş yaşamına dahil olan kadınlar daha geniş fırsatlar yakalayıp ekonomik özerkliklerini kazanmada başarılı olmuşlardır. Ancak sosyo-kültürel nedenlerin sebep olduğu kadın-erkek eşitsizliği kadınların çalışma yaşamına girdiği dönemde olduğu gibi bugün de istihdam sorunlarının bütün yönlerini etkilemektedir. Kadınlar hala düşük ücret alan, atipik ya da hakları yeterince sağlanamayan çalışanlar arasında çoğunluğu oluşturmaktadır.

İş yaşamında kadınlara yönelik cinsel ayrımcılık ve cinsiyete bağlı baskılar, tarihsel süreç içinde genellikle

“yok” varsayılan, ancak kadınların iş yaşamında yoğun olarak hissettikleri toplumsal bir olgudur. Anaerkil toplum yapılarında kadınların işbölümü sürecinde üretken bir varlık olarak kabul edilmesine karşın, ataerkil toplumlarda kadının işbölümündeki yeri edilgen olarak görülmüş, iş yaşamında katma değer yaratmayan bir işbölümüne mahkum edilmiştir.

Kadın işgücünü değerlendiren yaklaşımlar incelendiğinde, ağırlıklı olarak, kadının asli görevini, ev ve ailenin sorumlulukları olarak tanımlayan, ataerkil anlayışın yansımalarının işgücü piyasalarında da kabul gördüğü görülmektedir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları, kadınları çalışma yaşamında dezavantajlı kılmakta, mesleklere yönlendirmeden, örgütler içindeki uygulamalara kadar pek çok alanda etkili olmaktadır. Kadınların enformel sektörlerde ve yarı-zamanlı çalışmaları ise, sosyal güvenlik dahil pek çok haklarını kısıtlamaktadır.

Bilindiği gibi; eşitlik en temel haktır ve çalışanlar için iş hukukunda büründüğü şekli, eşit davranma ilkesidir. Eşit davranma ilkesinin kadın işçi için arz ettiği önem, uğradığı ayrımcı davranışlara karşı onda oluşturduğu korumadır.

Ancak, uluslararası sözleşmelerle kabul gören, Anayasada açık bir şekilde belirtilen ve İş Kanunumuzun 5. maddesinde detaylı olarak açıklanan eşit davranma ilkesine dayanarak, çalışma yaşamında, kadınların uğradığı ayrımcılığı ortadan kaldırmak; daha açık bir ifadeyle, salt kanun çıkarmak suretiyle kadın erkek eşitliğinin sağlanması ya da cinsiyet ayrımcılığını engellemek rasyonel bir yol olarak görülmemelidir. Sadece kanunlarla kadın erkek eşitliğini sağlamaya çalışmak, giderek eşitlik yerine eşitsizliğe doğru bir dönüşümü beraberinde getirebilir.

Cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik oluşturulan yasal düzenlemeler, sosyal adaletin, dolayısıyla bölgesel eşitliğin ve kadının toplum içindeki yerinin kesin olarak belirlenmesi ile ilgili her türlü toplumsal, eğitsel ve kültürel alt yapının hazırlanması ile desteklendiğinde sonuca ulaşacaktır.

DİPNOTLAR

1. Ayşe Eyüboğlu, Şemsa Özar ve H.Tufan Tanrıöver, **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılımı Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**, KSSGM Yayını, Mayıs 2000, s.81-157.
2. Can Tuncay, **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, İstanbul, 1982, s.7.
3. Fatma Fidan, Öznur İşçi, “Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor mu? Zorunluluk mu? Gereklilik mi?”, **Kadın Çalışmalarında Disip-**

linler arası Buluşma (Yeditepe Üniversitesi, G.S.F. Yayını,1-4 Mart 2004,Sempozyum Bildirileri,2004), s. 23-41.

4. Z. Aycan, **9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri**, 24-26 Mayıs 2001,İstanbul, s.179.
5. Cavit Demiral, “4857 Sayılı İş Kanununda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı”, **E-Akademi Hukuk,Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi**, (Erişim) <http://www.e-akademi.org/makaleler/cdemiral-1.htm>, S.37, Mart 2005, 03.11.2009. s.15.
6. Soul, Hoffman,Susan L.Everett, **Women and The Economy: Family, Work and Pay** (Pearson Addison Wesley,2005), s.275-276.
7. Cathy Burges,“Gender and Salaries in Hotel Financial Management: it’s Still a Man’s World”, **Women in Management Review**, Cilt:18, Sayı:1/2,2003, s.50-59.
8. Margaret Palmer,Beverly Hyman,**Yönetimde Kadınlar**, Çeviren:Vedat Üner,Rota Yayınları, 1993, s.40.
9. Serpil Aytaç,“İşyerindeki Kronik Stres Kaynakları”,(Erişim) www.isguc.org, 01.12.2009.
10. H. Tütek , Z. Ecevit ve B. Çolak ; “Manisa’da Özel Sektör ve Üniversitede Çalışan Kadın Yöneticilerin Özellikleri, Sorunları ve Çözüm Önerileri”, **4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı**, İzmir, 7-9 Eylül 1998, s. 290.
11. Coriaan de Villiers, **Addressing Systemic Sex Discrimination: Employer Defences to Discrimination in Canada and South Africa**, Yüksek Lisans Tezi, Toronto Üniversitesi, Kanada, 2000, s.55.

KAYNAKÇA

1. ARAT, Necla; “Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri”, Türkiye’de Kadın Olmak, Say Yayınları, İkinci Baskı, İstanbul, Nisan 1996.
2. AYCAN, Z.; **9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri**, 24-26 Mayıs 2001,İstanbul.
3. AYTAÇ, Serpil; “İşyerindeki Kronik Stres Kaynakları”,(Erişim) www.isguc.org, 01.12.2009.
4. BURGES, Cathy; “Gender and Salaries in Hotel Financial Management: it’s Still a Man’s World”, **Women in Management Review**, Cilt:18, Sayı:1/2,2003.
5. CORIAAN, de Villiers; **Addressing Systemic Sex Discrimination: Employer Defences to Discrimination in Canada and South Africa**, Yüksek Lisans Tezi, Toronto Üniversitesi, Kanada, 2000.
6. DEMİRAL, Cavit; “4857 Sayılı İş Kanununda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı”, **E-Akademi Hukuk,Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi**, (Erişim) <http://www.e-akademi.org/makaleler/cdemiral-1.htm>, S.37, Mart 2005, 03.11.2009.
7. EYÜPOĞLU, Ayşe, ÖZAR, Şemsa, TANRIÖVER, H.Tufan; **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılımı Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**, KSSGM Yayını, Mayıs 2000.
8. FİDAN, Fatma, İŞÇİ, Öznur; “Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor mu? Zorunluluk mu? Gereklilik mi?”, **Kadın Çalışmalarında Disiplinler arası Buluşma**, Yeditepe Üniversitesi, G.S.F. Yayını,1-4 Mart 2004, Sempozyum Bildirileri.
9. HOFFMAN, Soul, EVERETT, Susan L.; **Women and The Economy: Family, Work and Pay**, Pearson Addison Wesley, 2005.
10. PALMER, Margaret, HYMAN, Beverly; **Yönetimde Kadınlar**, Çeviren:Vedat Üner,Rota Yayınları, 1993.
11. TUNCAY, Can; **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, İstanbul, 1982.
12. TÜTEK, H., ECEVİT, Z., ÇOLAK, B.; “Manisa’da Özel Sektör ve Üniversitede Çalışan Kadın Yöneticilerin Özellikleri, Sorunları ve Çözüm Önerileri”, **4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı**, İzmir, 7-9 Eylül 1998.



KAMU'DA SOSYAL POLİTİKA

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