

Keyifli Okumalar Dileriz

Binlerce kategoride milyonlarca PDF e-kitap, ders kitapları, dergiler ve romanlara platformumuz üzerinden ücretsiz ulaşabilirsiniz.

RESMİ WEB SİTEMİZ

<https://rantey.org>

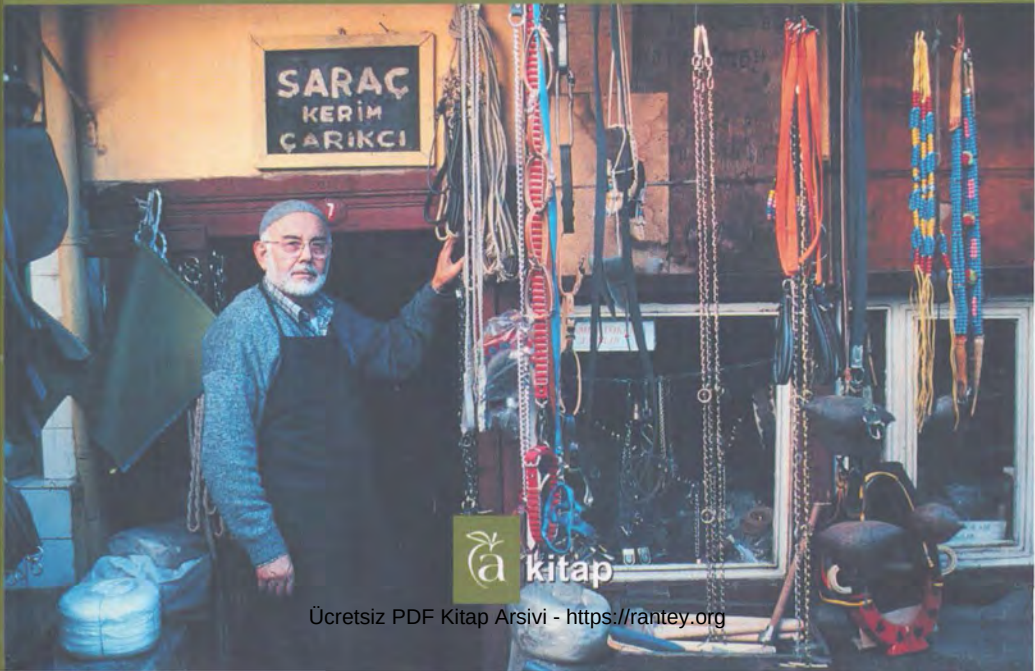
Yedek ve Duyuru Kanallarımız

Sitemize erişim engeli gelmesi veya adres değişikliği durumunda aşağıdaki kanallardan güncel giriş adresine erişebilirsiniz:

- Telegram: <https://t.me/birkitapbir>
- WhatsApp Kanalımız : <https://whatsapp.com/channel/0029VbDHv8uE50Us4lvMoc0Y>



A Y D I N B A Ş B U Ğ
İ Ş V E M Â N E V İ Y Â T
Ç A L I Ş M A A H L Â K İ Ü Z E R İ N E B İ R İ N C E L E M E



İŞ VE MÂNEVİYÂT

Aydın Başbuğ, 1966 yılında Nevşehir’de doğdu. İlk ve orta tahsilini Ankara’da tamamladı. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nden 1988 yılında mezun oldu. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde tamamladı. Hâlen Gazi Üniversitesi İktisâdî ve İdârî Bilimler Fakültesi’nde öğretim üyesi olan Başbuğ, iş ve sosyal güvenlik hukuku üzerine çalışmaktadır.

İş ve Mâneviyât

Çalışma Ahlâkı Üzerine Bir İnceleme

Aydın Başbuğ

1. Baskı



A Kitap Bir Binyıl Yayınevi Markasıdır!

Yayın Nu: 18

Emek: 6

© Binyıl Yayınevi, 2012

Tüm Hakları Saklıdır.

ISBN: 978-605-61624-9-7

İş ve Mâneviyât

Aydın Başbuğ

Genel Yayın Yönetmeni: Huzeyfe Arslan

Düzelti: Süleyman Arslan

1. Baskı, Ekim 2012 (1.000 adet)

Kapak ve İç Tasarım:

Yasemin Yesirgil

Baskı: Cantekin Matbaacılık

Zübeyde Hanım Mah. Samyeli Sok. No:15

İskitler/Ankara Tel: (0312) 384 34 35 - 37

İdâre Yeri:

Mareşal Fevzi Çakmak Cad. 84/5 Bahçelievler/Ankara

Tel: (0312) 212 34 11

*Gaye İnsan,
Ufuk Peygamber
ve
İnsanlık Bebeği'ne*

İçindekiler

Önsöz	XI
Giriş: Çalışmanın Anlamı	13
I. Bölüm: Modern Toplumda Amaç Olan Çalışma ve Çalışmanın Bunalımı	21
1. Modern Bir Olgusu Olarak Tam Gün Çalışma	24
2. Çalışma İlişkilerindeki Bu Değişikliğin Sosyal ve Siyasal Sonuçları	28
3. Tam Gün Çalışma ve İş İlişkilerindeki Temel Özellikleri	30
4. Tam Gün Çalışma ve İnsanın Yabancılaşması	33
4.1. İşin Kişiliği Yüceltmesi veya İnsanı Yabancılaştırması	33
4.2. Geleneksel Üretim Tarzı	35
4.3. İş Bölümüne Dayanan Fabrika Üretim Tarzı	38
4.4. Modern Çalışma Olgusunun Sosyal Sonuçları	45
5. Çalışmanın Yeni Biçimleri: Esnek Çalışma	50
5.1. İşletmelerdeki Esnek Çalışma Yapısının Getirdiği Yenilikler	54
5.1.1. Fonksiyonel Esneklik	54
5.1.2. Sayısal Esneklik	56
5.1.3. Ücret Esnekliği	57
5.1.4. Taşeronlaşma	59
5.1.5. Çalışma Süresi Esnekliği	60
5.2. Esnek Üretim İlişkilerinin Yabancılaşmaya Kattığı Yeni Sorunlar ve İş ile Kişilik Arasındaki Mânevî Bağın Yeniden Kurulması İhtiyacı	63

II. Bölüm: Çalışmanın İnsanileşmesi ve Sosyal Haklar

	69
1. İnsanın Doğası - İnsanın Mânevî Doğası	73
2. Sosyal Hakların Mâhiyeti	76
3. Sosyal Hakların Başlıca Özellikleri	81
3.1. Temel Hak ve Hürriyetler Arasında Yer Alan Sosyal Haklar Anayasa'da Sınırlı Olarak Belirlenmemiştir	81
3.2. Çalışma Hakkı Klâsik Haklar Arasından Çıkarak Sosyal Haklar Arasında Yer Almaktadır	81
3.3. Çalışmanın Hak ve Aynı Zamanda Ödev Olmasının Anlamı	83
3.4. Anayasa'da Yer Alan Sosyal Hakların Doğrudan Uygulanabilirliği Sorunu	85
3.5. Anayasal Hak ve Hürriyetlerin Sınırlanması Sorunu	90
4. Anayasa'da Çalışma Hayatına İlişkin Düzenlemelerin Kapsamı	95
4.1. Çalışma Hakkı	95
4.2. Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı	97
4.3. Sendika Hakkı	101
4.4. Toplu İş Sözleşmesi, Grev Hakkı ve Lokavt	107
5. Sosyal Hakların Çalışmanın İnsanileştirilmesindeki Yetersizliği	111
6. Sosyal Hakları Tamamlayan Bir Kavram Olarak Düzgün İş	113
6.1. Düzgün İş ve Anlamı	113
6.2. Düzgün İş'in Temel Değerleri ve İlkeleri	115
6.3. Düzgün İş ve Çalışma Süreleri	117
6.4. Türk Çalışma Hayatı ve Düzgün İş Karşısındaki Yeri	119
7. Çalışmanın İnsanileştirilmesine İlişkin Sosyal Hak ve Düzgün İş Kavramlarının Yetersizliği	125

III. Bölüm: Gelenek Karşısında Çalışma ve İş'in Mânevî Boyutuna Yeni Yaklaşım	127
1. İslâm Geleneği ve Çalışma İlişkisi	131
1.1. Geleneksel Olan Nedir?	131
1.2. Geleneksel İslâm Sanatlarının Mâhiyeti	134
1.3. Gelenek ve İslâm'ın Çeşitli Sanatlarla Donanmış Çalışma Emri	138
1.4. Geleneksel Sanatçı Tıprı: Hezarfen	140
1.5. İslâm Geleneğinin Sanat Dışındaki Diğer Çalışma İlişkilerindeki Yeri	142
2. Batı Burjuvazisi – Müslüman Burjuvazi	146
3. İslâm Geleneğinde İş Ahlâkı	149
3.1. İş'in En Güzel ve Mükemmel Bir Şekilde Yapılması: İhsân Ahlâkı	150
3.2. İhsân Ahlâkı ve Çalışmanın Mânevî Yönü	154
3.3. İhsân Ahlâkı Çerçevesinde Kolektif Dayanışma	160
3.3.1. Hulf-ul Fudul (Fâziletlerin Muhâfazası) Anlaşması	161
3.3.2. Sınıf Esaslı Olmayan Dayanışma	163
3.3.3. İş Odaklı Sendikacılık	165
4. Düzgün Sendikacılık ve Sendikal Haklar	168
5. Tok Yatan İşçilerin İşyerindeki Öteki Komşuları: Taşeron İşçileri	172
Sonuç	177
— Kaynaklar	186

Önsöz

Bir dizi haklar ve yükümlölükler ihtivâ eden hukukî ilişkiler, onu etkileyen toplumsal ve bireysel boyutları ile birlikte çok yönlü değerlendirilerek anlaşılmalıdır. Böylece hukukun, kendisinden beklenen amaca hizmet edebilecek biçimde herkese hitâp ederek, kalıcı ve uygulanabilir olması sağlanabilecektir. Bu ihtiyaç, iş ilişkilerinde kendisini daha fazla hissettirmektedir. Çünkü iş ilişkilerinin insanın var olma sürecindeki etkisi, sosyal ilişkide benzeri görülmedik bir değişime yol açmaktadır. Bu değişim, insanın kişiliğinden siyasal rejimlere kadar geniş bir alana hitâp etmektedir.

İş ve hukuk arasındaki bağı anlamaya yönelik olmak üzere, çalışma ilişkilerinin toplumsal yönü “Sosyal Hukuk” isimli kitabımızda ele alınmıştır. İş ile insan arasındaki mânevî bağ ve insanın etik değerlerinin oluşması üzerindeki etkisi de bu çalışmamızın konusu olacaktır. Böylece “iş” ve “çalışma” olgusu geniş bir pencereden bakılarak, hukukî ilişkilere teorik bir temel hazırlanmaya çalışılmıştır.

Çalışma ilişkilerinin toplumsal ve bireysel boyutlarıyla birlikte ele aldığımız bu iki çalışmamızın, hukuk hayatında bir boşluğu dolduracağına inanmaktayız. Her iki kitabımızı da önemseyerek yayıma hazırlayan A Kitap’a şükran duymaktayım. Kitabın yayım aşamasında emekleriyle katkı sağlayan A Kitap çalışanlarına ve katkılarından dolayı bütün dostlarıma saâdet diliyorum.

Aydın Başbuğ
Ankara, 2012

Giriş

Giriş

Çalışmanın Anlamı

“Saate bak, boş vakit geçirme!

Dâimâ çalış!

Sana hâkim olan kudreti

unutma... Ömrün... bir saattir;

sen onu çalışmakla geçir!

*Saatın çalışı vakti bildirmek için değildir,
onun sesi sana ömrünün boş geçtiğini hatırlatır”*

(Ord. Prof. Dr. A. Süheyl Ünver, 1947)

Çalışmanın insan hayatındaki anlamı nedir? İnsan ne için çalışır? İş gücüne katılan bir birey için genç yaşta başlayan ve hayatının sonuna kadar devam eden bu faâliyet bir zorunluluk mudur? Çalışma ve gelir elde etme, insan hayatı için bir amaç mı; yoksa bir araç mıdır?

Bu sorulara verilecek cevap insan ile iş ve toplum arasındaki ilişkileri düzenleyen değerleri ortaya çıkaracaktır.

Geleneksel toplumlarda çalışma kişinin kendi varlığını ortaya koyabilmesi ve geliştirebilmesi için bir araç olmuştur. Bu yönüyle çalışma, gerçekleştirilen mâddî eser ile kişinin mâddî ve mânevî gelişimini gerçekleştirecek faâliyetlerin bütünüdür. *“Kişi yaptığı işin ürünüdür”* sözü, yapılan iş ile kişinin mânevî boyutu arasında bir bağın bulunduğunu ifâde eder.

Başkası için yapılan çalışma bütün geleneksel toplumlarda en iptidâî düzeyde görülerek sâdece köleler ve köylüler için öngörülmüştür. Geleneksel toplumlarda başkası için yapılan çalışmanın kişiye kattığı bir değer bulunmamaktadır. Başkası için yapılan çalışmada kişinin yaptığı faâliyet, kendisine değil, ortak hayat alanına katkı sağlamaktadır.

Kısmen de olsa ortak hayat alanına sunulan çalışma olmakla birlikte, kişinin kendi varlığı için ortaya konulan çalışma,

zanaatkârlık veya sanat şeklinde ortaya çıkmaktadır. Zanaat ile sanat birbirine yakın ve çoğu zaman da iç içe geçmiş biçimdedir. Zanaatkârlık toplumun ihtiyaçları için gerçekleştirilen bir çalışma olup eşitler arası bir değer değişimi söz konusudur. Sanatta ise başkasının ihtiyacını karşılama ve bunu bir mübâdele aracı olarak kullanma söz konusu değildir. Bütün bu çalışma şekillerinde çalışma, kişinin bireyselleşmesi, mâddî ve mânevî gelişimini gerçekleştirmesi için yerine getirilen bir faâliyettir. Kişi çalıştığı sürece bu ihtiyacını yerine getirdiği için gelir elde etmesi ve bu elde ettiği gelirle hayatının diğer alanlarında faâliyetlerini karşılaması neredeyse söz konusu değildir. Çalışma bireyselleşme sürecinin ihtiyacı kadar gerçekleşen bir olgu olup ihtiyaç oranında gerçekleştirilen bir faâliyet niteliğindedir. Kişinin eğitimi, mimârî, müzik, resim, hat, tezhip, ebru gibi sanatlarla uğraşması, seyâhat etmesi ve hatta tembellik yapması için gerekli olan çalışma ihtiyacı, bu faâliyetin kapsamını ve süresini belirlemektedir. İşte kişi bu ihtiyacı kadar çalışmakta ve çalışma, hayatının anlamı için bir araç hâline gelmektedir.

Zanaatkârlık ve sanatta beliren ortak hayat alanı ticârette mübâdele esasına dayanan çalışma şekliyle ortaya çıkmaktadır. Zanaatkârlık ve sanat faâliyeti ile ticâret, geleneksel toplumlarda kabûl edilen bireyselleşme sürecinin en önemli araçlarıdır.

Bütün bu faâliyetlerde çalışma bir zorunluluk değildir. Kişinin ahlâkî ve mânevî boyutu ile çalışma iç içedir. Bireyselleşme şeklinde ortaya çıkan bu mânevî boyutun biçimlenmesinde çalışma bir araçtır. Çalışma sâdece gerçekleştirilen faâliyetle sınırlı kalmamakta, bireyin başka çalışma alanlarına ilgi duymasına ve kişiliğini de bu yönde geliştirmesine engel olmamaktadır. *“Bir çalışma bittiğinde aralık vermeksizin hemen başka bir çalışmaya koyulma”* ilkesi çevresinde *“çalışmalar”*, mânevî gelişmenin ve yükselişin mâddî bir aracı niteliğinde kalmaktadır.

Çalışmanın bu mânevî özelliği, İslâm medeniyetinde kısmen de olsa başkası için çalışanlara da hasredilmiştir. Geleneksel

toplumlarda görülen kölelik, bu emekten yararlanan kişinin günlük hayat standardı ile eşit seviyeye getirilerek insanileştirilmiştir. Böylece tıpkı zanaatkârlığın ve ticâretin insan doğasına sağladığı katkı için araç olma özelliği, başkası için çalışılana da bir bireyselleşme aracı olarak kaynak olmuştur.

Kölelik dışındaki çalışma bir bağımlılık ilişkisi görülme-
rek eşitler arası bir değişim, mübâdele olarak kabûl edilmiştir. İşçi ile kurulan sözleşme bir satım sözleşmesi olup, emeğin ücret karşılığı değişiminden ibârettir. Böylece İslâm hukukunda işçi, zanaatkâr seviyesine çıkarılarak eşitler arası bir ilişki kurulmuştur. Bu nedenle de zanaatkâra müşterek işçi; işçiye de özel işçi nitelendirmesi yapılmıştır.

Yukarıda belirtmeye çalıştığımız geleneksel toplumlarda çalışma, en alt seviyesinden en üst seviyesine her aşamasında çalışma, kişinin mânevî gelişimi için bir araç olmakta ya da bireyselleşme sürecine engel olmayan bir faâliyet olarak kalmaktadır.

Çalışmanın hayatın amacı olmasından kasıt, kişi ile iş arasındaki bu olumlu bağın koparılarak kişinin mânevî yönünün çalışmanın kendisi için fedâ edilmesidir. Modernleşme süreciyle iş ile kişilik arasındaki bağ koparılarak çalışma tamamıyla mâddî bir faâliyet hâline getirilmiştir. Çalışmadan beklenen, kişiliğin bu mâddî sonuçlara yaklaşmasıdır. Modern toplumlar da bu mâddî sonucun ölçütü çalışma karşılığında elde edilen gelirdir.

Sanayileşme süreci ile göz ardı edilen gelenek ve yerine başlayan modernleşme karşısında çalışma, başlı başına hayatın amacı hâline gelmiştir.

Kişinin eğitiminin nihâî noktası bir işe sâhip olmak ve bu iş için gerekli niteliklerle donanmaktır. Kişinin eğitim sürecini ve mânevî özelliklerini belirleyen ileride gerçekleştirileceği çalışmanın ihtiyaçlarıdır. Artık geleneksel ilişkilerde olduğu gibi bireyselleşme sürecini tamamlayabilmek için ihtiyaç duyulan çalışmalar değil, çalışma için ihtiyaç duyulan bireyselleşme söz konusudur.

Modern endüstri ilişkilerinde çalışma, kamuya mâl olmuş ortak hayat alanıdır. Kişinin sunduğu emek, başkası için çalışma biçiminde olup dâimâ bir bağımlılık ilişkisi kurar. Artık geleneksel toplumlarda çalışmanın en iptidâî şekli olan başkası için çalışma eşitler arası bir mübâdele olmaktan çıkarak tıpkı kölelik gibi hiyerarşik bir ilişkiye dayanan bağımlılık ilişkisine dönüşmüştür.

Modern endüstri toplumlarındaki çalışma, sosyal hukukun ortaya çıkarak bazı alanlarda insanileştirilmesi gerçekleştirilinceye kadar insanın mânevî varlığını çalışma uğruna fedâ eden bir yapıya dönüşmüştür. Sanayileşme ve sanayileşmenin temeli olan iş bölümüne dayanan fabrika üretim tarzı, insanın mânevî boyutunu ihmâl etmiş ve çalışmayı, hayatın tek amacı hâline getiren bir sosyal ilişkiler hâline getirmiştir.

Geleneksel toplumlarda kişinin ihtiyacı kadar gerçekleşen çalışma, çalışmanın ihtiyacı kadar insan emeğine dönüşmüştür. Çalışma mekanik bir faâliyet olup günün bütün saatlerinde gerçekleşebilecek bir mâddî imkâna dönüşmüştür. Bu nedenle günün bütün saatlerinde çalışabilecek insan emeğine ihtiyaç vardır. Sosyal hakların ortaya çıkmadığı sanayi devriminin ilkel dönemlerinde günlük çalışma süreleri 19 saate kadar çıkmıştır. Daha fazlası mümkün değildir. Çünkü bu saatten sonra insan tabiatının uyku ve yemek gibi eksiklikleri bu arzuya engel olmaktadır. Çalışma, haftanın bütün günleri gerçekleştirilebilecek bir faâliyet olduğu için de haftanın yedi günü çalışacak emeğe ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle işçi, haftanın yedi günü çalışmaktadır. Çalışma, yılın bütün günlerinde gerçekleştirilebileceği için bu ihtiyacı karşılayacak ve 365 gün çalışacak emeğe ihtiyaç duymaktadır.

Böylece modern endüstri toplumlarında çalışma, daha sonra kısmen insanileştirilmiş olsa da, tam gün ve hayatın her aşamasında gerçekleştirilen sürekli bir faâliyet niteliğine dönüşmüştür. İnsan çalışacağı yaşa gelmeden önce çocukluk çağında bu çalışma için hazırlanacak ve eğitilecektir. Çalışmanın gerektirdiği vasıflara önceden hazırlanarak kişilik ve bireyselleşme çalışmanın ihtiyaçlarına göre şekillenecektir. Çalışma

yaşına gelindiğinde sürekli gelir elde edilen bir iş bulmak, başarının adresidir. Hayatın önemli bir gayesi kişinin gelir elde edeceği sürekli bir çalışmaya katılmasıyla gerçekleşmiş ve modern anlamda başarı sağlamıştır. Kişinin daha iyi gelir ve haklar elde edebilmesi için sendikaya, kolektif dayanışmaya ihtiyacı bulunmaktadır. Ara dinlenmesi, günlük çalışma süresi, fazla çalışma, hafta tatili, yıllık dinlenmeler gibi sosyal hakların elde edilmesi için sosyal devlete ve sosyal hukuka ihtiyaç duyulmaktadır.

Hayatın amacının gerçekleşmesi tam gün ve sürekli çalışmanın sağlanmasıyla mümkündür. Bu nedenle işsizlik, mücadele edilmesi gereken olumsuz bir durumdur. İşsizlik çalışma hayatının emek ihtiyacına cevap veremeyen, bu nedenle insanın tam gün ve sürekli çalışma amacına ulaşmasını engelleyen geçici bir durum olarak kabûl edilmektedir. İşsizlik insanın amacının önündeki olumsuz bir engeldir. Tıpkı çalışmanın ihtiyaç duyduğu bireysel yetenek ve vasıflara sâhip olmamak gibi.

Çalışma, süreklilik arz eden bir faâliyettir. Ancak insan tabiatının yaşlılıkta ve ölünceye kadar başkası için çalışmaması gibi eksiklikleri çalışılamayan bu pasif dönemin finansmanını zorunlu kılmaktadır. İşte yaşlılıkta ortaya çıkan bu pasif dönemi finans edebilmek için çalışma yaşında tam gün ve sürekli olarak çalışmak zorunlu bir ihtiyaç hâline gelmiştir. Bu ihtiyaçlar çalışmayı hayatın merkezine taşımaktadır.

Çalışmanın hayatın içindeki yerinin ne olduğu sorusu geleneksel ve modern üretim biçimine göre değişmektedir. Artık modern toplumlarda çalışma insan gelişimi için bir araç değildir. Tersine, çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için ihtiyaç duyulan insanın mâddî vasıflarının şekillendiği ilişkiler söz konusudur. İnsan hayatını şekillendiren ve yön veren nihâî amaç çalışmanın kendisi olup, bu sonuç da tam gün ve sürekli olarak çalışılan sosyal ilişkiler sistemi biçiminde ortaya çıkmaktadır.

Aşağıda tam gün ve sürekli çalışmanın ortaya çıkmasıyla insanın mâddî ve mânevî boyutlarında meydana gelen gelişmeler vurgulanacaktır. Özellikle insanın doğasına ters düşen mâddî ve mânevî yabancılaşma vurgulanarak modern çalışma

kavramının içinde bulunduğu bunalım ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Modern anlamda çalışmanın aldığı biçim ve gelişme karşısında, çalışmanın insanileştirilmesine yönelik olarak mâhiyeti ve mâddî olarak ulaştığı haklar manzûmesi çerçevesinde sosyal hakların ele alındığı ikinci bölümde uluslararası alanda ve ülkemizdeki durum değerlendirilecektir. Sosyal haklar çalışmanın ortaya çıkardığı gayri insanî sonuçlar karşısında, çalışan olarak insanı ön plâna çıkararak onu korumak ve bu çerçevede çalışma ilişkilerini insanileştirmeye çalışmaktadır. Ancak sosyal haklar bu çerçevede sâdece asgarî haklar ve sınırlamalardan ibâret kalmıştır. 1999 yılından sonra ortaya atılan “decent work- düzgün iş” kavramıyla asgarî hakların üzerine çıkarak işin ve çalışmanın insanileştirilmesinde yeni bir anlayışa geçilmiştir. Sosyal haklar ve düzgün iş olgusu, olaya insanî bir boyut kazandırmaya gayret etmekle birlikte çalışma ile insan arasındaki bağda bir değişiklik meydana getirememiştir. İşin bu mânevî boyutunun doldurulması ihtiyacı devam etmektedir.

Sosyal haklar ve düzgün iş kavramı ile ortaya çıkan işin insanileştirilmesi süreci, çalışma ile kişi arasındaki yabancılaşma ve insanın mânevî gelişimi ile iş arasındaki bağın koparılması gibi olumsuz sonuçlara yönelik bir çözüm getirememiştir. Bu bize insan ile çalışma arasındaki mânevî bağın yeniden kurulması gereğini hatırlatmaktadır. Üçüncü bölümde İslâm esasları çerçevesinde modern hayatta çalışmanın mânevî ilkelere ilhâm alarak çalışma ile insan arasındaki bu mânevî bağa bir çağrı yapılacaktır. Bu bakımdan çalışmamız bireysel bir gayretle sınırlı kalarak geleneğin modernlik uğruna fedâ edilmesinden kaçınmaktadır.

BÖLÜM I

Modern Toplumda Amaç Olan Çalışma ve Çalışmanın Bunalımı

Modern Toplumda Amaç Olan Çalışma ve Çalışmanın Bunalımı

“İnsanlar güzel yaptıkları işin ürünüdür.”

Hız. Ali

Geleneksel anlamda çalışma, hayatın amacı değildir. Kişinin bireyselleşme sürecine hizmet eden bir araçtır. Çalışmanın bu yönü bizim muhtevâmızın dışındadır. Bununla beraber, işin mânevî boyutunun ele alındığı üçüncü bölümde bu konuya kısmen değinilecektir. Çalışmanın hayatın amacı hâline gelmesi, geleneğin dışlandığı, modernleşme süreci içinde endüstri ilişkileri çerçevesinde ortaya çıkmıştır.

Modernleşme kısaca, insanın bireysel ve toplumsal hayatında geleneğin kurduğu mânevî bağın kırılarak sâdece akıl kuralları ile yeniden şekillenmesidir. İşte bu anlamda çalışma, sâdece mâddî boyutları ile karşımıza çıkmakta; insan ile iş arasındaki psikik bağ koparılmaktadır. Bu kopuş, insanın mâddî çalışmanın bir parçası hâline getirilmesi ile sonuçlanmıştır. Tam gün ve sürekli olarak çalışma, modern bir kavram olup günümüzde de esnek çalışma şekilleriyle birlikte önemini sürdürmektedir.

Aşağıda modern bir olgu olarak tam gün çalışma ve esnek çalışma olgusunun ortaya çıkışı ve neden olduğu insan ile iş arasındaki mânevî kopuş üzerinde durulacaktır. Böylece modern endüstri ilişkilerinin yol açtığı sosyal değişim ve sorunlar üzerinde durulmayacaktır. Endüstri ilişkilerinin ortaya çıkarıldığı sosyal değişim, “*Sosyal Hukuk*” kitabımızda ele alınmıştır.

1

Modern Bir Olgu Olarak Tam Gün Çalışma

Tam gün çalışma şeklindeki işçiliğin, yaşamın bir aracı değil de amacı olarak görülerek kutsanması, modern istihdâm toplumlarını diğer toplumlardan ayıran önemli bir vasıftır.¹ Bütün sosyal ve siyasal fikir hareketlerinin hedefi de tam gün çalışmaya dayalı tam istihdâma ulaşmak ve devamlı büyüyen bir şekilde kalkınmak olmuştur.

Serbest pazar ve ticâret, insanlık tarihi boyunca her zaman görülmüştür. Büyük sermaye hareketleri ve piyasadaki canlılık, uygarlıkların gelişmesinin ve güçlü kalmalarının yolunu açmıştır. Ancak hiç bir gelişme Avrupa’da yaşanan sanayi devriminin yol açtığı hız ve değişime ulaşamamıştır. Sanayi devriminin en çarpıcı özelliği ise, tam gün işçiliğinin doğmasıdır.

Tam gün çalışmanın hayatın bir amacı olarak insanın dünyasında yer alması, Batı’nın inanç ve dünya görüşü ile yakın ilişki içerisindedir. Bu nedenle özellikle Alman sosyologu Weber başta olmak üzere birçok araştırmacı, bu gelişimin kaynağını inançta bulmaktadır.

Weber’in dışında Batı’nın sanayileşme ve buna bağlı olarak modernleşme süreci değişik görüşlerle açıklanmaya çalışılmıştır. Bu görüşler, dinin modernleşmeye aktif katılımını kabûl etmemektedir. Onlara göre din, sosyal hayatta etkinliği ile değil, değişimin sonuç olarak dinde meydana gelen değişimle birlikte bu değişime katkı sağlama noktasındadır. Ancak Weber gibi soruna yaklaşan izâh tarzına göre, dinin sosyal alandaki hâkimiyetini sorgulayan ve zayıflatan Protestanlık inancının

¹ Keane, John; **Sivil Toplum ve Devlet**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1993, s. 108. Yazıcı, Erdi; **İlkçağdan Sanayi Ötesi Topluma Dönüşen İş Kültürü**, A Kitap, Ankara 2010, s. 79 vd., Gorz, Andre; (çev. Işık Ergüden) **İktisâdî Aklın Eleştirisi**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 1995, s. 25. www.ayrinti.org

bu gelişmelere katkısı da oldukça önemlidir. Bu bakımdan Batı kapitalizminin önemli bir mânevî dayanağı olan Protestanlığın, kilisenin sosyal ve siyasal alandaki hâkimiyetinin kırılmasında büyük rolü olmuştur. Protestanlığın kazanımı sâdece kurumsal olarak kilisenin sosyal ve siyasal hâkimiyetinin sona erdirilmesi değildir. Aynı zamanda çalışma ile kişi arasında kurulan ahlâkî bağ bakımından da küçümsenmeyecek katkısı olmuştur.

Din ile modernleşme arasında kurulan bağ bakımından gerçekleştirilen çalışmalar içerisinde Weber'in getirdiği yaklaşımın dışında hiç bir tez, bu kadar fazla tartışmaya yol açmamıştır. Yine hiç bir tez için bu kadar sık eleştiri gündeme gelmemiştir. Buna rağmen Weber'in yaklaşımı akademisyenlerin zihinlerini hâlâ meşgûl etmekte ve modern Avrupa'nın ekonomik gelişmişlik tarihine ilişkin araştırmaları teşvik etmektedir.

Çalışmanın yaşamın amacı olması şeklindeki, çalışma ahlâkı ilk ifâdesini Weber'in de belirttiği gibi Protestan orta sınıfta bulmuştur. Protestan orta sınıflar için, yaşamak için çalışan değil, çalışmak için yaşayan mü'min, Hristiyan olarak kabûl edilmiştir. Çalışma, gelecekteki kurtuluş aracı, içten îmanın en güvenilir ölçüsü olmuştur. Dindar Protestan mü'min, boşa harcanan her saatin Tanrı'ya şükran için çalışılan bir saat olabileceğine îmân ediyordu. Bu ahlâk alt derece katmanlar içinde daha yoğun bir şekilde etkin oldu. Edebî eserlerde ortaya çıkan bu kişilik; çok çalışan, hırslı, dindar ve zengin olmasına rağmen mütevâzı bir şekilde lüks olmayan bir evde, az yiyen ve az harcayan, bu nedenle de çevresi tarafından cimri, para düşkünü olarak değerlendirilen bir karakter olarak çizilmiştir. Gerçekten de Protestan ahlâkına sâhip bu kişiler çalışmalarının karşılığında sermayelerini arttırmakla beraber, aşırı dindar bir hayat sürmektedirler. Ancak kendi inanç sistemleri üzerinde kilisenin hâkimiyetine de izin vermemektedirler.

Protestan ahlâkı, sâdece kapitalist sermayenin büyümesine yol açmadı. Aynı zamanda işverenden alınacak ücret için sıkı çalışmaya istekli, dürüst, disiplinli ve titiz işçiler meydana

getirdi.² Ancak bu tür çalışma isteğinde dâhi emeği ile geçimini sağlayanın pazar dışı kurumlar arasında veya alternatif diğer geçici işler ile çoğu zaman mevsimlik çalışma esasına göre geçimini sağlama becerisi her zaman vardı. Tam gün çalışma yaygın olmamakla beraber, çalışanın kendisi için ayıracağı ve becerisini kullanacağı zamanı her dâim vardı.

Bu durum iş bölümü esasına dayanan fabrika üretim tarzının gelişmesine kadar devam etti. Fabrika üretim tarzının özelliği, işin başından sonuna kadar bütün aşamaların bölünerek, her bir aşamada çalışacak kişilere ihtiyaç hissedilmesidir. Bu ihtiyaç, işin bütün bilgi ve becerisine sâhip vasıflı bir iş gücünden ziyâde bütünden haberi olmayarak sâdece işin bir bölümü için, ihtiyaç hissedildiği kadar yeteneği ve bilgisi bulunan kişilerle sınırlıdır. İşte bu ihtiyaç artık mânevî doğası ile kutsiyeti olan bir bireyi değil, fabrikanın mekanik işleyişi ile örtüşen ve mâddî boyutları ile ele alınan bireyi ortaya çıkarmaktadır.

Fabrika üretim tarzı ile başlayan modern anlamdaki tam gün çalışma, sanayi devrimi ile sosyal bakımdan değişikliklere uğrar iken 19. yüzyılın ikinci yarısından sonra Fordist-Taylorist üretim ilişkileri olarak bilimsel bir hüviyet kazanmıştır. Fordist-Taylorist bilgi sistemi ile îzâh edilen iş bölümüne dayanan modern üretim tarzı, tüm gün istihdâm edilen işçilerin varlığını zorunlu kılmıştır. Sonuçta, istihdâm ve işsizlik, işçilerin büyük bir kısmının toplumsal yaşamında önemli bir yer almıştır.

Modern üretim tarzının en önemli sosyal sonucu, geleneksel üretim tarzının ve buna bağlı sosyal ve bireysel etkilerin ortadan kalkmasıdır. Geleneksel üretim sona erdikçe, çalışma ile kişi arasındaki mânevî bağ da sona ermekte; kendini gerçekleştirme, var etme anlamındaki bireyleşme de değişik boyutlar kazanmaktadır. Artık fabrikada tam gün ve sürekli çalışacak işçilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışanların eskisi gibi yetenekli ve işin bilgisiyle donanımlı vasıflı kişiler olmasına gerek de yoktu. Gerçekleştirdiği iş eskisi gibi vasıf ve bilgi gerektir-

² Keane, a.g.e., s. 109. Başbuğ, Aydın; **Sosyal Hukuk**, A Kitap, Ankara 2010, s.32-33, 45 vd. Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - <https://rantey.org>

meyen ve sâdece mekanik bir faâliyetten ibâret olan çalışma insanın ve kişiliğin de sıradanlaşmasına yol açmıştır.

İşçiler, bu yeni durum karşısında emek pazarı dışında mevsimlik ya da dağınık zamanlarda ve geleneksel olarak tanımlanmış ihtiyaçlarını karşılama fırsatından mahrûm kalarak geçim sıkıntısı ile karşı karşıya kaldılar. İşçilerin yeni üretim tarzı içerisinde karşılaştıkları sıkıntılar geniş ölçüde hızlanan kentleşmenin doğurduğu baskılardan, imâlât sanayindeki hızlı büyüme ve fabrika disiplininin yeni ve katı biçimlerinden, çocuklarının zorunlu eğitiminden ve ayrıca kadınların ve çocukların emek pazarında ucuz iş gücü olarak alınmasından kaynaklanıyordu.

2

Çalışma İlişkilerindeki Bu Değişikliğin Sosyal ve Siyasal Sonuçları

Tam gün ve sürekli olarak çalışmanın getirdiği bu sosyal sorunlar ve işsizlikle mücadele, 1880 sonrası, sendikal hareketin ve toplumsal fikirlerin yükselmeye başladığı devlet destekli “tam istihdâm” taleplerinin oluşumuna neden oldu. Öyle ki, tam istihdâm, sistem karşıtı hareketler için de ulaşılması gereken bir hedef olarak kabûl edildi.

İşsizliğe çâre bulmak ve istihdâm toplumuna ulaşmak şeklindeki sosyal politikalar artık devletten beklenmeye başladı. Sendikalara ve sosyalist çevrelere göre işsizlik sorununun kaynağı burjuva sivil toplumunun ücretli tam günlük işi yeterli derecede sağlayamamasında bulunuyordu.³

1880 yılından sonra “tam istihdâm” politikasından anlaşılan, işsiz kalmanın getirdiği sıkıntıdan ve sarsıntıdan, her yetişkin erkeğin kendisi ve âilesine yetecek ücret sağlayan tam gün iş garantisi vermeyi amaçlayan devlet politikaları ile üstesinden gelinebileceğiydi. Avrupa’da bu nedenle tam istihdâma yönelik refah devleti anlayışı hâkim olmaya başladı. J. M. Keynes, William Beveridge ve diğer fikir adamlarının, emek pazarının refah devletince düzenlenmesi yoluyla yüksek istihdâma ulaşma önerileri rağbet gördü.

Bütün bu gelişmeler, müdâhaleci sosyal devlet anlayışının varlığını zorunlu kılan gelişmeleri de beraberinde taşıdı. Bu amaçla hükümetler bir yandan özel sektör yatırımlarının canlanmasını hızlandırırken diğer yandan da toplu sözleşme ve grev hakkı ve iş mevzuatıyla işçinin korunmasına öncelik verdi. Diğer yandan kamu politikalarının belirlenmesi konusunda sendikalara söz hakkı verilmesi ve sosyal güvenlik problemlerinin çözümü de bir kamu politikası olarak benimsendi.

³ Keane, a.g.e., s. 112; Guiz, a.g.e., s. 88-92 - <https://rantey.org>

Tam istihdâm politikalarındaki amaç, devletin vatandaşlarına insan haysiyetine yaraşır bir hayat sürebilmesi için sürekli gelir kaynağı sağlamasıdır. Ayrıca sosyal-refah devleti, insan haysiyetine yaraşır asgarî hayat standardının yaşanabilmesi için sosyal yardımları, sosyal hizmetleri veya sosyal sigortaları da geliştirmek yükümlülüğünü üzerine aldı. Aynı şekilde bu standartların aşağısına inilmemesi için iş mevzûatı, sendika ve toplu sözleşme gibi sosyal haklarla müdâhaleci bir yapıda şekillendirildi. Böylece çalışma, sâdece gelir kaynağı olarak değil; emeklilik sürecinin de finansmanını sağlayan bir sosyal ilişkiye dönüştü. Sosyal güvenliğin de eklenmesi ile birlikte çalışma, insan yaşamı için vazgeçilmez bir durum almıştır.

Batı Avrupa'da hükümetler, refah devleti müdâhalesi yoluyla bu sosyal içerikli politikaları ve tam istihdâmın sağlanması başarısını büyük sıkıntılar içerisinde gerçekleştirdiler. Bu gelişme de ancak 20 ya da 30 yıllık bir zaman periyodu için söz konusu olabilecek kısa bir zaman dilimi idi. İngiltere ve İsveç gibi örnek gösterilebilecek ülkelerde dâhi refah devleti, 1955-65 yılları arasında en canlı dönemini yaşadı.

Ancak refah devleti anlayışındaki tıkanmalar, işsizlik sorunundaki artış ve tam gün ücretli iş konusundaki endişeler büyük ölçüde alternatif görüşlerin ortaya çıkmasına neden oldu. Acaba bu sonucun meydana gelmesine hangi iktisâdî ve sosyal etkiler neden olmuştur?

3

Tam Gün Çalışma ve İş İlişkilerindeki Temel Özellikler

1960'lardan sonra yaşanan ekonomik sıkıntılar, işletmeleri ânî talep değişikliklerine uyum sağlama ve rekabet gücünü koruma arayışlarına itmiştir. Özellikle 1973 Petrol Krizi, bu değişimi güçlendirmiştir. Yaşanan sıkıntılar, bu zamana kadar geçerli olan "Fordist-Taylorist üretim yapısı"nın sorgulanmasını gerekli kılmıştır. Teknolojik değişimdeki hız da bu gelişmeyi etkileyen faktörlerden biri olmuştur. Artık günümüzde olağan yapılanma konjonktürel dalgalanmalara karşı koyabilme ve arz talep dengesindeki dalgalanmalara uyum sağlama ilkesi etrafında şekillenmektedir. Oysa "Fordist üretim yapısı" devamlı sûrette düzgün, büyüyen, homojen ve istikrârlı bir piyasanın var olduğu varsayımına dayanmaktaydı.

20. yüzyılın başında F. W. Taylor'un geliştirdiği "bilimsel yönetim" ile geleneksel makine atölyesi kültürünün hiyerarşik ve otokritik bir organizasyon yapısının geliştirilmesi ile büyük ölçekli fabrika kültürüne dönüştürülmesi ilk sanayi devrimi yapılanmasının temelini oluşturmıştır. Bu üretim yapılanması üreticiden üretim bilgisinin ve tasarım gücünün kesin olarak koparılmasını ve merkezî otorite olarak yönetimin elinde toplanmasını gerektirmektedir.⁴

Üretimde hiyerarşinin kurulması ile yönetici veya herhangi bir denetleyici bulunmasa dâhi, üretimin aksamadan ve yavaşlamadan sürmesi ve bunun için de işçinin bilimsel olarak ortaya konan en iyi performansı esas alınarak işin düzenlen-

⁴ Başbuğ, *Sosyal Hukuk*, 13. Ayrıca bkz. Başbuğ, Aydın; "Sosyal Politika ve Endüstriyel İlişkiler Sisteminde Yeni Arayışlar, İkibine Beş Kala Türkiye ve Dünya", *Türk-Ar Araştırma Dizisi*, Türk Metal Sendikası, Ankara 1995, s.1*8 vd. Sennett, Richard; (çev. Barış Yıldırım) *Karakter Aşınması, Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*, 3. Baskı, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 2008, s. 13 vd. Gorz, a.g.e., s. 37 vücretsiz PDF Kitap Arsivi - <https://rantey.org>

mesi bu sistemin en başta gelen özelliklerinden birisidir. Bu amaçla emek sürecinde, işçinin bilgi ve becerilerine bağlı olmaksızın biçimlendirildiği, tüm zihinsel faaliyetlerinin ortadan kaldırıldığı ve üretim bilgisinin yönetimin elinde toplandığı bir sistem geliştirilmiştir. Bunun sonucunda ise işçi, giderek vasıfsız, homojen bir emek gücü hâline gelmiştir. İşçi kendi bilgi ve becerisinden kopuk, her türlü basitleştirilmiş işi yapar hâle getirilmiştir. Böylece, sermaye vasıflı işçiye bağımlı olmaktan kurtularak, işçinin üretkenliğini azamî ölçüde arttırarak rekabette daha güçlü duruma geçmeyi hedeflemiştir.⁵

Yukarıdaki biçimde örgütlenmenin en gelişmiş örneği, Ford otomobil fabrikasının sâhibi Henry Ford tarafından tatbik edilmiştir. Ford'un montaj hattı uygulaması Taylorist yöntemin mekanize olmuş biçimidir. Bu yönüyle Fordist üretim tarzı, kitle üretimi sistemini doğurmuştur. Kitle üretimi ile elde edilen yüksek ürün miktarının gerçekleşmesi, bu ölçüde büyük tüketim pazarlarının oluşmasına bağlı olmuştur.⁶ Bundan dolayı da firmalar pazarlama ve reklam konularında da uzmanlaşmaya başlamıştır. Reklam ve pazarlama birimleri ile işletmeler tüketim sahasına kadar ulaşan bir müdâhale alanı kurmak zorunda kalmıştır.

Taylorist ve Fordist üretim tarzı hızlı bir sermaye birikimini doğurmuştur. Bu şekilde gelişen birikimin uluslararası hareketiyle de tam gün sürekli çalışma olarak beliren modern tarzda üretim, teknoloji transferi ile diğer ülkelere aktarılmıştır. Aynı zamanda bu birikim, üretim öncesi ve sonrası aşamaları da içine alarak yeni iş veya sanayi kollarının aynı sermaye tarafından ele geçirilmesini gerçekleştirmiştir. İlk defa İngiliz Sanayi Devrimi ile başlayan bu gelişmenin son ve gelişmiş örneğini Taylorist ve Fordist üretim tarzı oluşturmuştur.

Ancak bu üretim tarzı, işin artan bunalıcılığı ve yoğunluğu karşısında içerisinde çalışan işçilerin büyük çapta tepkilerine neden olmuştur.

⁵ Başbuğ, **Endüstriyel İlişkiler**, s. 110-111.

⁶ Başbuğ, **Endüstriyel İlişkiler**, s. 112-113 - <https://rantey.org>

Bu tepkiler karşısında katı bir şekilde disipline olmuş bir üretim tarzında çalışma ilişkilerinin de katı kurallara tâbi tutulması sonucu doğmuştur. Tam gün erkek işçilerin istihdâmını gerektiren bu sistemde vasıfsızlaşan emek, sendikal örgütlenme ihtiyacını hissederek eşit bir güce ulaşmıştır. İşçiliğin vasıfsızlığı ile sendikanın gücü arasındaki böyle bir ters orantı hâliyle ortaya çıkmıştır. Yapılan saha araştırmaları işçinin vasfı ya da eğitim seviyesi yükseldikçe sendikalaşma oranının azaldığını göstermektedir.

Katı bir şekilde örgütlenen işletme yapısı karşısında vasıfsızlaştırılan ve homojen-nicelik bir değer ölçüsüne indirilen işçinin sağlam kurallarla korunması gerekmiştir. Bu nedenle tam gün disipline olmuş bir çalışma, yıllık dinlenme izni, hastalık ve günlük çalışma sürelerinin sınırlandırılması, ücretli izinler ve tatillerin zorunluluğu, fazla mesâînin de aynı şekilde katı kurallara tâbi olarak düzenlenmesi gerekliliğini doğurmuştur. Bu düzenlemelerin etrafında yer aldığı prensip de “işçi yararına yorum ilkesi” olmuştur. Bütün düzenlemelerde bu ilke esas alınarak yapılmaya çalışılmıştır.

Tam ve sürekli bir işin mevcûdiyeti aynı zamanda işçinin iş görme borcunu îfâya hazır olduğu takdirde işvereni îfâ edilecek bir iş temîn etme mecbûriyeti ile yükümlü tutmuştur. Yine aynı şekilde tam ve sürekli üretim yapılması, çalışan işçinin asgarî bir aylık gelire sâhip olmasını da zorunlu kılmıştır.

İşverenler de bu düzenlemeler karşısında iş genişlemesi, iş değerlendirmesi, verimlilik, taşeronlaşma ve yönetime katılma gibi değişik alanlarda stratejiler belirleyerek endüstriyel ilişkiler içerisindeki yerini almıştır. Bu ilişkilere yönelik düzenlemeler de, endüstriyel yapılanmaya bağlı olarak birbirine karşı katı bir mücadele esasları üzerinde şekillenmiştir.

4

Tam Gün Çalışma ve İnsanın Yabancılaşması

Geleneksel üretim ilişkilerinin bozulup modern üretim ilişkilerine doğru geçişle birlikte çalışmanın hayatın merkezinde yer aldığını görüyoruz. Çalışma, artık kişinin kendi benliğini kurma ve geliştirmesi için bir araç olmaktan çıkmış ve tam tersine kişiliği işe uygun hâle getirerek bir amaç hâlini almıştır. İş ile insan arasında kurulan bağ, kişiliğin oluşması ve geliştirilmesinin aleyhine değişmiştir. Tam gün çalışmanın iş bölümü esasına dayanan fabrika üretim tarzı, kişinin kendine ve çevresine yabancılaşması sorununu ortaya çıkarmıştır. Aşağıda bu sorunun doğuş nedenleri ve insanın mânevî dünyasına olan olumsuz etkileri ele alınacaktır.

4.1. İşin Kişiliği Yüceltmesi veya İnsanı Yabancılaştırması

İş ile insan arasındaki ilişkide, çalışmanın insan kişiliğini geliştirmesi veya benliğinin iş uğruna fedâ edilerek insanın mâddî üretim ilişkileri uğruna yok sayılması söz konusudur. “*Kişî yaptığı iş üzerindedir*” sözü, kişinin ruh hâli ile çalışma arasında yakın bir ilişkinin bulunduğunu ifâde etmektedir. Çalışmanın bu olumlu veya olumsuz etkilerinin, toplumsal yapı içinde kullanılan üretim teknikleri ile yakından ilgisi bulunmaktadır.

Çalışmanın, çalışan üzerindeki insanın doğasına yabancı, onun kendi özünden uzaklaşmasına neden olacak olan etkisi, tam gün ve sürekli çalışmaya yol açan teknik değişim ile başlamıştır. Üretim ilişkilerindeki bu değişimin en önemli aktörlerinden birisi de Batı burjuvasıdır. Sanayi devrimini Batı burjuvazisinin ortaya çıkışı ve temel özelliklerini anlamadan izâh etmek güçtür. Tabii ki sanayi devrimi teknolojik gelişme-

ye paralel olarak ortaya çıkmıştır. Ancak sanayi devriminin ortaya çıkışını sâdece teknolojiye bağlamak oldukça sığ bir îzâh tarzıdır. Çünkü uygarlıkların her çeşidinde ve her döneminde teknolojiden bahsetmek mümkündür.

Üretim ilişkileri çerçevesinde de teknolojik gelişme, uygarlık tarihinin her döneminde görülmüştür. Kağıt yapımı, barut, pusulanın kullanılması, saat, usturlap kullanımı, büyük mimârî eserlerdeki matematiksel incelik ve maden teknolojilerindeki gelişmeler ve bu gelişmelerin ticâret yoluyla dünyanın diğer bölgelerine yayılması gerçekleşmiş, teknoloji üretim ilişkilerinin her alanında kullanılmıştır. Sanayi devrimi gerçekleşmeden çok önceleri madenlerde kullanılan üretim teknolojisi Alman madenciliğinde zirveye ulaşmıştır. Sanayinin lokomotif olacağı buhar teknolojisi, madenlerde toplanan suyun boşaltılması için kullanılmıştır. Tekstil fabrikalarındaki teknolojik başarı, Fransız ve İtalyan tekstil sektörünü de geliştirmiştir. Ancak bütün bu teknolojik değişim sanayi devrimini ortaya çıkarmamıştır. Aslında teknolojinin üretim ilişkilerinde kullanılmasının, çalışanın mânevî gelişimi açısından önemli katkıları da söz konusudur. Yaptığı işte uzmanlaşan; hatta yeni teknolojik gelişmeler sergileyen, geleneksel üretim ilişkisinde iş sâhibi için teknolojik bu başarı, kişiliğinin gelişmesinin ve çalışma ahlâkının önemli bir sonucudur. Yaptığı işi sevme ve onunla yücelme duygusu içinde zanaatkâr veya sanatkâr, hem yaptığı işi geliştirdiği ölçüde saygın olmakta hem de icrâ edilen iş, çalışana bu yeniliği yapma kapasitesini vererek karşılıklı bir etkileşim içinde bireyselleşme sürecini devam ettirmektedir.

Sanayi devrimi, zâten var olan ve gelişmekte olan bu teknolojileri alıp, üretim ilişkilerine uygulayarak çalışan hayatına taşıyan İngiliz burjuvazisinin bir ürünü olarak başlamıştır. Dolayısıyla sanayi devrimi tek başına teknolojik gelişmelere bağlı olan bir sosyal dönüşüm değildir. Burjuvanın başarısı, bu teknolojik gelişmeyi geleneksel üretim tarzında bir değişime yol açacak şekilde üretim ilişkilerine taşımasıdır.

Burjuva sınıfının geliştirerek kullandığı ve sanayi devrimini ortaya çıkardığı üretim ilişkilerindeki bu değişiklik, fabrika

üretim ilişkilerinin kullanılmasıdır. Fabrika üretim tarzında, üretim sürecinin başından sonuna kadar her aşaması bölünecek, çalışanın kendinden önceki veya sonraki üretim sürecinin bilgisinden koparıldığı bir üretim ilişkisi söz konusudur. İş bölümüne dayanan fabrika üretim tarzının ortaya çıkmasından önce geleneksel üretim tarzı üretim sürecinin başından sonuna kadar tek bir kişide toplandığı bir yapıyı oluşturmaktadır.

Çalışmanın bir araç veya hayatın merkezinde bir amaç olarak yer alması bakımından kullanılan üretim ilişkilerinin payı oldukça büyüktür. Çalışma ile kişilik arasındaki bağ da bu üretim ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. Tam gün ve sürekli çalışmanın hayatın amacı hâline gelerek kişiliğin belirleyici bir özelliği olduğunu ortaya koyabilmek için her iki çalışma tarzının temel özelliği ve bunun çalışanın bireyselleşme sürecine etkisi bakımından farkının ortaya konulması gerekmektedir. Aşağıda öncelikle geleneksel üretim tarzının özellikleri ve kişi üzerindeki etkisine kısaca değinildikten sonra tam gün ve sürekli çalışmaya yol açan, iş bölümüne dayanan fabrika üretim tarzının bu sürece getirdiği değişim ve bunun çalışma ilişkilerine etkisi ele alınacaktır.

4.2. Geleneksel Üretim Tarzı

Geleneksel üretim tarzında belirleyici unsur, işin çalışan tarafından bir bütün olarak kavranmasıdır. Bu tür çalışmada, üretim sürecinin başından sonuna kadar işin bilgisinin tek bir kişide toplanması söz konusudur. Örneğin bir saat ustasının, yapacağı saatin ham maddesini temîn, parçalarını imâl, bu parçaların saati çalıştıracak şekilde birleştirilmesi, saatin dış kaplaması, süsü ve ahşabı dâhil üretimin tamamlanması ve satışa sunulmasına kadar üretim sürecinin her aşamasında çalışanın iş üzerindeki bilgisi ve emeği bulunmaktadır.⁷

Geleneksel üretim, bir başkası için çalışmayı gerektirmekle beraber, bu üretimden yararlanan kişi ile bir eşitler arası ilişki kurmaktadır. Üretimden yararlanan kişiler ile alt üst ilişkisi

⁷ Başbuğ, **Sosyal Hukuk**, s. 46. Yazıcı, Erdiç, a.g.e., s. 44 vd. Sennett, Richard, (Çev. Melih Pakdemir) **Zamanın Dik Kütleye Açınması**, İstanbul 2009, s. 197 vd, 235 vd.

getiren ve her iki tarafta kişisel bağ kuran bir hukukî durum söz konusu değildir.

Yapılan iş, toplumsal faâliyet bakımından sosyal hayata katkısı bir ölçüde önemsiz olsa da, kişi için değerli bir faâliyettir. Eğitimi ve icrâ edilişi ciddî bir sürece tâbidir. Geleneksel olarak usta çırak ilişkisi içerisinde öğrenilerek, geçmiş kuşaklarla sürdürülen bir mânevî bağı devam ettirmektedir. Toplumda bu derece saygınlık getirmeyen bir mesleğin insanın gelişim sürecini tamamlamasında kattığı değer ve oynadığı rol, diğer mesleklerden aşağı değildir. Her mesleğin yerine göre bir saygınlığı ve erdemi vardır. Bu mânevî değerleri ile birlikte çalışma, çalışanın mâddî ve mânevî varlığını geliştirme sürecindedir.

Geleneksel mesleklerin öğrenilmesi ve öğretilmesi, sâdece mâddî bir eğitim değildir. Usta, aynı zamanda iş ahlâkını ve hayat derslerini de aktaran bir eğiticidir, mânevî bir büyüktür. Bir mesleği öğrenen de, sâdece o mesleğin mâddî olgularıyla yetinmemekte; geçmiş kuşaklardan aktarılan bu iş ve hayat derslerinin kattığı faziletleri de öğrenmek ve gelecek kuşaklara aktarmakla yükümlü bir aday olmaktadır.

Sanayi devrimi öncesi üretim ilişkilerinde en saygın meslek saatçilik, mimârlık ve madenciliktir. Bu meslekler, geleneksel özellikleri ile toplumda ayrıcalıklı bir statüye sâhiptir. Toplumda bireyler ve sınıflar için getirilen birçok sınırlamalar, bu kişiler için söz konusu değildir. Bu mesleklerde çalışanlar, aynı zamanda bir teknisyen, bazen de getirdiği yenilik ile bir bilim adamıdır, mûcittir. Bu özellik sâdece usta için geçerli değildir. Binâ inşââtı veya madende çalışan her bir birey, aynı zamanda bu mesleğe adını ve yaptığı işe kimliğini verecek bir adaydır.

Geleneksel üretim tarzında yapılan iş ile insan kişiliğinin oluşması ve olgunlaşması arasında da bir bağ bulunmaktadır. Üretim sürecinde işin bilgisinin, kişinin mâddî ve düşünsel değerlerini geliştirdiği görülmektedir. Saat ustasının yaptığı iş ile şahsiyetinin gelişmesi arasında da bir bağ bulunmaktadır. Sanatında yıllar geçtikçe ustalaşmakta, yeni teknikler geliştirmekte ve günümüzde bilim-teknik dünyasına da katkı sağla-

maktadır. Bu gelişim sâdece mâddî çevrede değil, sanatkârın kişiliği, toplum içinde saygınlığı ve itibârındaki yükselişi de izlemektedir. Geline bu durum tabîî ki çalışanın yaptığı işin bir sonucudur. Toplum içinde söz ve davranışları ile erdemli bir insan olarak kabûl edilmektedir. Ürettiği eserler de kişiliğinin ve sanatkârlığının bir ürünüdür. Üretilen eser, sanatkârın adıyla anılır ve belki de eserin zor bilinen bir köşesine adı veya imzası da nakşedilmiş olabilir. Arkeolojik kazılarda ortaya çıkan tuğlalarda dâhi çalışanların imzasının yer aldığı görülmektedir. Geleneksel üretim ilişkilerinde esere atılan imza, modern anlamda bireyciliğin karşılığı değildir. İmza, geleneği devam ettirebilmeye ehil olmayı ifâde eder. Aynı zamanda imza, kolektif bir başarının ifâdesidir. İmzalar bazen çalışanın kendi adını değil, bu mesleği kendisine öğreten ustasının ismini içermektedir. Bu bakımdan imza, bireyselliği değil, bir ekolü ve ustaya olan saygıyı ifâde eder. Kendisi de bu ismin taşıdığı anlam ve ekol ile bütünleşmiştir.

Geleneksel üretim sürecinde işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkilerinin de özgün bir anlamı bulunmaktadır. Genellikle üretim sürecinde yer alanlar arasında usta çırak ilişkisi hâkimdir. Bu ilişki ayrı bir saygı ve disipline dayanan bir çalışma ilişkisi kurmaktadır. Gerektiğinde çok ağır çalışma şartları altında iş görülürken, bir yandan üretim sürecinin bütün bilgisinin kazanılması ve bunun yanında kişiliğin gelişme sürecinin başlaması söz konusudur. Çünkü günün birinde kendisi de aynı şekilde bu işi yapacak kişileri eğitecektir.

Geleneksel üretim tarzının toplum ihtiyaçları için gerçekleştirilen üretim yanında aynı zamanda bir eğitim sürecini içerdiği, hem eğiten hem de eğitilenin aynı süreçte yer aldığını görmekteyiz. Bu ilişki o derece bir yakınlık kurmaktadır ki işveren ya da ustası, günün birinde yetiştirdiği çalışanın evliliğinden ve özel hayatının meselelerinden dâhi sorumlu olacaktır.

Geleneksel üretim tarzı, meşrûiyetini bu gelenekten alan ve katı mistik kurallara dayanan meslek içi örgütlenme ve dayanışmaya dayanmaktadır. Lonca ya da âhilik sisteminde, yapılan işin saygınlığı ve kalitesinin korunması için uyulması

gereken katı kurallar mevcûttur. Çalışanlar ve bu işten hâsıl olan ürünü, hizmeti satın alanlar arasındaki ihtilâflar bu meslek içi örgütlerde çözülmektedir. Mesleğinin gerektirdiği kalite ve davranışı göstermeyen veya hareketleri ile meslek ahlâkına örnek olmayan çalışan, gerektiğinde meslekten ihrâç edilebilmekte; bu mesleği başka yerlerde de icrâ etmesi engellenebilmektedir.

Sanayi devrimi öncesi Batı toplumunda özellik arz eden işler arasında madencilik, mimârlık ve saat ustalığı gelmektedir. Bu mesleklerde iş görenlerin, içinde yaşadıkları hayattan kurtularak soylu olmadıkları hâlde saygın bir kesime katılabilmeleri ancak meslekleri sâyesindedir. Sanayi devrimi öncesi Batı toplumlarında kişinin yaşadığı sefil ve güç hayattan kurtulmasının ve toplumda yeni bir hayatta yer almasının yolu ya kilisede din adamı olarak bu sınıfa girme ya da saygın bir meslekte usta olmaktır. Bu bakımdan çalışma, toplumun varlığı ve gelişmesi açısından önemli bir sosyal yapı taşıdır.

Geleneksel üretim tarzı, sanayi devrimi ile birlikte önemini kaybetmiştir. Ancak gelenek, sosyal hayatta ağırlığını hissettirmemekle birlikte her toplumda hâlen yaşamaktadır. İş bölümüne dayanan fabrika üretim tarzının yaygınlaşması ile birlikte sosyal yapıda etkinliğini kaybeden üretim ilişkilerinde yeni yapılanmalar ve sosyal değişim ortaya çıkmıştır.

4.3. İş Bölümüne Dayanan Fabrika Üretim Tarzı

Geleneksel üretim tarzından farklı olarak fabrika üretiminde işin parçalara bölünerek sâdece belirli bir süreçte iş gören ve sâdece buranın üretim bilgisine sâhip olan kişiye ihtiyaç duyulması söz konudur.

Geleneksel üretim ilişkisinde saat ustası, üretim sürecinin başından sonuna kadar bilgi ve tecrübeye sâhiptir. Ancak iş bölümüne dayanan fabrika üretiminde ise bu bilgi ve tecrübeye sâhip kişilere ihtiyaç bulunmamaktadır. Saat üretimi, kullanılan teknik ve gerçekleştirilen emek esas alınarak parçalara bölünmektedir. Üretim sürecinin bir bölümünde gerçekleştirilen emek, bir önceki aşamada gerçekleştirilen faaliyet üzerine

kurulmaktadır. Bu bölümde yapılan çalışmanın sonucu, daha sonraki kısımda çalışacak olanların işini gerçekleştirebilmesi için başlangıç olacaktır. Dolayısıyla üretimin her kademesinde kendi bölümünün işini yapacak ve kendi gerçekleştireceği işin bilgi ve tecrübesine sâhip olan çalışana ihtiyaç duyulmaktadır. Üretim aşamalarında gerçekleştirilen iş basitleştirildiği ve daha az karmaşık tekniğe ihtiyaç duyduğu için saat yapımının bütün bilgisine sâhip olacak nitelikte vasıflı kişiye de gerek bulunmamaktadır. Çalışma sırasında yapılan hareketler sıradanlaştırıldığı ve standartlaştırıldığı için de çalışanın kendi kişiliğini katarak ürüne bir katkı sağlaması söz konusu olmadı gibi yeni bir teknik geliştirmesine de imkân bulunmamaktadır.

İş bölümü esasına dayanan saat üretiminde, geleneksel olarak saat üreten ustaya ihtiyaç yoktur. Zâten bu tür bir üretimde saat ustasının da yapacak bir işi yoktur. Çünkü ona gerek yoktur. Üretim, az vasıf gerektiren, belki de hiçbir vasıf gerektirmeyen bir işçinin yapabileceği bir faaliyetdir. Üretimin bilgi ve bütünlüğü tek bir merkezde toplanmıştır. Bu merkezdeki iş sâhibinin veya çalışanın bu teknik bilgiyi bilmesi yeterli olacaktır. İş bölümüne dayanan üretimde çalışanın, teknik bir bilgi ile donatılması ancak üretimin ihtiyaç duyduğu orandadır. Çalışan teknik bir eğitim kazanmış olsa dâhi, gerçekleştirdiği işte edindiği bu teknik vasfın çoğu zaman kullanılması söz konusu değildir. Hatta yıllar geçtikçe bu bilgi ve vasfın kaybolması söz konusudur.⁸

İş bölümüne dayanan bir üretimde çalışan, üretilen eserin bilgisinden tamamen uzaklaşmaktadır. Bir televizyon, buzdolabı veya otomobil imâlâtında yıllarca çalışan kişi, işin bilgisinden uzaklaşmaktadır. Genellikle çalışanlar kendi ürettikleri buzdolabı, televizyon ve otomobil gibi araçları satın alarak günlük ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Bu işçilere, evlerindeki eşyanın veya kullandıkları aracın arızalanması durumunda bu araçları tamir edip edemeyecekleri sorulduğunda olumsuz cevap alın-

⁸ Senett, **Karakter Aşınması**, s. 13 vd. Aynı yazar, **Zanaatkâr**, s. 31 vd. Gorz, **a.g.e.**, s.76 vd.

caktır. Çünkü kullandığı aracı üreten fabrikada çalışmaktadır ama o aracın bütününün bilgisinden yoksundur. Bütün yıl rutin olarak başkası tarafından standartlaştırılmış ve çoğu zamanda ne anlama geldiğini bilmeden bazı davranışlar gerçekleştirilmektedir. Sâhip olduğu aracın da bu rutin faâliyetinden başka bir bilgisine hâkim değildir.

Artık bu işçinin o işyerinde 20-30 yıl çalışmasının anlamı nedir? O işyerinde ve yapılan işte geçen bunca yıla rağmen gerçekleştirdiği işin bilgisinde bir ilerleme olmamıştır. Geleneksel üretim ilişkilerinde aynı sürede gerçekleştirilen çalışmaya göre kazanım değil, kayıplar söz konusudur. Çalışanın başlangıçta iş edinirken meslek lisesi eğitiminin ya da başka bir teknik eğitiminin de artık bir önemi kalmamıştır. Çalışma süresince elde edilen bu bilgi de zamanla kaybolmaktadır. İşin kaybı hâlinde yıllar önce görülen ve sâhip olunduğu kabûl edilen meslekî eğitimin de bir avantajı kalmayacaktır. Teknik alandaki değişim hızlandıkça yıllar önce elde edilen eğitimden iz kalmayacaktır. Artık yeni bir iş bulmak, yeni bir eğitime ya da seviye olarak daha düşük derecede bir işe bağlı olacağı için dâimâ standartlaştırılmış daha önceki işe bağlı kalınacaktır. Yeni bir iş edinme, standartlaştırılmış bu iş mevcûd olduğu sürece varlığını koruyacak ve bu durum çalışma hayatının sonuna kadar devam edecektir.

İşte geleneksel üretim ilişkilerinden büyük bir kopuş meydana getiren bu değişim, iş ilişkileri başta olmak üzere toplumsal değişimin temelini oluşturmaktadır. İlk defa Marks'ın belirttiği gibi üretim ilişkisine dayanan alt yapıdaki değişim, sonradan ortaya çıkan bütün toplumsal üst yapının kurucusu olmuştur. Artık gerçekleştirilen iş ile toplumda saygın bir yer edinme, çalışanın kişiliği, meslek içi eğitim ve dayanışma ilişkileri değişerek yeni kurallara tâbi olmuştur.

Görüldüğü gibi iş bölümüne dayanan üretim ilişkisi, bir eserin üretilmesi için başından sonuna kadar süren üretim sürecinin bölünerek değişik kişilere gördürülmesi esasına dayanmaktadır. Bu durumda üretim sürecinin bütün bilgisi tek bir merkezde bulunan işveren ya da profesyonel yöneticide

toplanmaktadır. Üretim aşamasının herhangi bir bölümünde bulunan işçinin kendisinden önceki ya da sonraki aşamada çalışan işçinin üretim bilgisine ihtiyaç duyulmamaktadır. İş bölümüne dayanan fabrika üretim sürecinde üretim sürecinin tamamının bilgisine sâhip olan işçiye ihtiyaç bulunmadığı için çalışan işçinin de vasıflı olması gerekmemektedir.

İş bölümü, basit işbirliğinden farklıdır. Basit işbirliği, üretim sürecinde aynı amaç için birlikte çalışmaktır. Bu tür bir ilişki geleneksel üretim tarzında da söz konusudur. Bir sanatkâr aynı zamanda bir başka sanatkâr ile üretimi gerçekleştirebilmektedir. Saat ustası, iyi ahşap ustası ile birlikte çalışarak saati satışa sunulabilir hâle getirmektedir. Ayakkabı ustası, dâimâ iyi bir işlenmiş deriye ve deri ustasına ihtiyaç duymaktadır. Basit işbirliğinde, işi paylaşanlar arasında eşitler arası ilişki kurulmaktadır. Bu yatay ilişki çoğu zaman kolektif bir faâliyete dönüşmektedir.

İş bölümünde ise, belirleyici unsur hiyerarşik bir ilişkiler ağının kurulmasının zorunlu olmasıdır. Burada bir kişinin yönetiminde ve diğerlerinin ona bağlı iş görmesi söz konusudur.

Üretim ilişkilerinde yönetim kaçınılmaz bir olgudur. Ancak kapitalist üretim ilişkisini basit iş birliğinden ayıran özellik, fabrika üretim tarzındaki yönetimin, sermaye tarafından gerçekleştirilmesi; işçinin de sermayenin amaçları ve belirlediği iş bölümü çerçevesinde iş görmesidir. Yoksa iş bölümü basit bir yönetim sorunu değildir.⁹

Fabrika üretim sisteminin vasıf gerektirmeyen işçilere ihtiyaç duyması, belirli bir aşamada çalışan işçinin hep aynı hareketi yapacak olması, işçinin yabancılaşması problemini ortaya çıkarmaktadır.¹⁰ Yabancılaşma, kişinin kendi insan doğasından uzaklaşarak, insanın doğasına uygun olmayan düşünce, yetenek ve davranışlara sâhip olmasıdır. Yapılan işin monotonluğu ve sürekli olarak aynı davranış kalıplarının yerine getirilmek

⁹ Esin, Pars; **İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika**, Ankara 1982, s.25. Senett, **Karakter Aşınması**, s. 24-25.

¹⁰ Esin, a.g.e., s. 76. Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - <https://rantey.org>

zorunda olması, çalışanı kendi öz doğasından uzaklaştırarak işin bir parçası, nesnesi konumuna getirmektedir. Bireyin kendisinin cansız bir sistemin parçası hâline gelerek, onun tarafından şekillendirildiği, yönlendirildiği ve denetlendiği hissinin yerleşmesi olarak ifâde edilen yabancılaştırmanın en yaygın formu, iş bölümü esasına dayanan çalışmadır.¹¹ İşyerinde başlayan bu yabancılaştırma süreci, sâdece kişinin kendi iç dünyasındaki yaşanan kişilik problemi olarak kalmamakta, zamanla toplumla olan yabancılaştırmaya kadar uzanmıştır. Toplumdan soyutlanmış bireyler arasında gelişen sosyal ilişkiler de insan doğasından uzaklaşmaktadır.

Sermaye için iş bölümünden beklenen amaç, daha fazla üretim yaparak daha fazla gelir elde etmektir. Bu bakımdan iş bölümü esasına dayanan üretimde, bir nesne konumuna getirilmiş ve niceliksel bir değere dönüşmüş olan iş gücünün verimliliği önemlidir. Bu bakımdan verimlilik, fabrikanın üretim teknolojisi hızı ile paralellik oluşturmaktadır. En verimli işçi, fabrika ve makinenin üretim hızına en yakın olan işçidir. Bu ise ancak insanî değerlerin terk edilerek işçinin yaptığı işle özdeşleşmesiyle mümkündür. Artık yapılan iş geleneksel üretim tarzında olduğu gibi kişinin şahsiyetini geliştiren bir eğitim süreci olmayıp aksine kendi öz insanî varlığına yabancılaştırmaya neden olan bir sürece dönüşmektedir.

Fabrikada üretimin mâddî olgusunu oluşturan makinenin hiç durmadan çalışması mümkündür. Ancak insan olarak çalışan yeme içme gibi doğal ihtiyaçları nedeniyle bu üretim sürecine paralel çalışmamaktadır. Aslında çalışanın makine ile senkronize olarak aynı anda çalışması istenmektedir. Ancak insanî eksiklikler bu üretim için bir engeldir. Bu nedenle sanayi devriminin gayri insanî rekabet kuralları çerçevesinde günlük çalışma süresi 13-15 saat ile; istisnâî olarak 19 saat ile sınırlı kalabilmiştir. Yine sanayi devrimiyle birlikte işçinin küçük yaşta girdiği işte hafta tatili ya da yıllık izin kullanmadan çalışması söz konusudur. İşyerinin üretim hızına uyamayan işçi,

¹¹ Dickson, David; **Alternatif Teknoloji, Teknik Değişimin Politik Boyutları**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 1992, s. 53. Senett, **Karakter Aşınması**, s. 32 vd. Gorz, **a.g.e.**, s. 95 vd. Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - <https://rantey.org>

işini kaybedecektir; çünkü o artık verimsiz bir işçidir. İşçinin işyerindeki faâliyeti insanî melekelerle dayanmamakta; sayısal nicelik değerlerle ölçülmektedir. Bu nicelik değerlerdeki düşüş ya da makinenin sayısal hızının altında kalmak, istenmeyen bir sonuç olacaktır.

Çalıştığı süre içinde çalışanın yaptığı iş o kadar içine işlemiştir ki, fabrikanın dışında bu etki devam etmektedir. İş bölümüne dayanan modern üretim ilişkilerinde kişinin yaptığı iş ile kişilik arasında zorunlu bir bağ bulunduğu görülmektedir. Örneğin askerlik görevinden emekli olan bir kişinin askerlikten ayrılmış ve emekli olmuş olmasına rağmen her gün asker tıraşı olması saçını bu şekilde kestirmesi yapılan işin kişiliğin oluşumuna etkisini göstermesi açısından çarpıcı bir örnektir.

Geleneksel üretim ilişkilerindeki çalışma ile kişinin öz benliği ve hayatı arasındaki bağ tamamen koparılmıştır. Yabancılaşma ile ifâde edilmek istenen işte bu derin kopuştur. Çalışanın bireyselleşme süreci için çalışmadan arta kalan hayat alanında geçirdiği zamandan başka bir süre kalmamaktadır. Tabii ki bu alana da çalışma sürecinin kaybettirdiklerinin olumsuz etkisi bulunmaktadır. Çalışma yaşının küçüklüğü, günlük çalışma süresinin önemli bir kısmının çalışma ile geçirilecek olması ve tatil imkânının sınırlılığı, bireyselleşme için sınırlı bir zaman bırakmaktadır. Diğer taraftan çalışanın kendisine kalan özel hayat alanının devamı için gelire muhtaç bulunması karşısında bu özel alanının nasıl şekilleneceğinde de yabancılaşmış çalışma olgusu etkisini göstermektedir.

Yabancılaşma fabrika üretim tarzıyla başlayan sanayi toplumlarının temel problemidir. Bir televizyon fabrikasında otuz yıl çalışan bir işçi kendi evinde çalıştığı fabrikanın ürettiği televizyonu kullandığında, bir arıza çıkması hâlinde onu tamir edememektedir. Sâhip olduğu televizyonu üreten fabrikada otuz yıl çalışmasına rağmen ufak bir arızayı gideremeyecek bilgiden yoksun olması yabancılaşmanın ne derece ciddi bir problem olduğunu göstermektedir. Otuz yıl boyunca aynı fabrikada televizyon üretiminin sâdece bir aşamasının bilgisine sâhip olan işçi, bütünün bilgisinden yoksun kalmaktadır. Oysa geleneksel üretim tarzında televizyon üretiminin bütün bilgisi

tek bir kişide toplanmakta ve bu hâl kişinin özel hayatındaki söz ve davranışlarına etki etmektedir.

İş bölümüne dayanan fabrika üretim tarzı, vasıflı işçiye ihtiyaç duymamaktadır. İhtiyaç duyulan basit ve belirli hareketleri tekrarlayacak bir iş gücüdür. Bu nedenle fabrika üretim tarzı işçileri sıradanlaştırarak basit bir iş gücüne dönüştürmektedir.

Teknolojik gelişmelerle teçhiz edilmiş iş bölümüne dayanan fabrika üretim tarzı sürekli ve ritmik bir çalışmayı öngörmektedir. İşte bu çalışma ihtiyacı sürekli ve tam gün çalışan işçiye olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Sanayi devrimi öncesi tam gün ve sürekli çalışma söz konusu değildir. Çalışma bir amaç olmayıp kişinin hayatını devam ettirebilmesi için bir araçtır. Çalışmak ancak ihtiyaçlar ortaya çıktığı zaman ve ihtiyaçları giderecek kadardır. Fabrika üretim tarzının ortaya çıkışıyla birlikte çalışma, hayatın amacına dönüşmüştür.

Çalışma hayatında var olabilmek için niceliksel değerlere hizmet edecek bilgi ve donanım ihtiyacı vardır. Eğitim, iyi bir iş bulabilmek için bu vasıflara duyulan ihtiyaç ölçüsündedir. Kişinin hayatında eğitim, bu yabancılaşma sürecini hızlandırmakta ve kişiyi çalışma merkezli bir hayat alanına itmektedir. Çalışma, aynı zamanda kişinin verimden düşeceği ve artık başkası için hizmet verdiği ortak çalışma alanında yer edineceği yaşlılık döneminin de finans kaynağıdır. Artık kişi, bu yaşlılık dönemine ertelenmiş serbest hayat alanını elde edebilmek için çalışmak zorundadır. Bu dönemin kalitesi ve nasıl geçirileceği de tamamıyla çalışma dönemine bağlıdır.

Modern zamanlarda çalışma, hayatın amacıdır. İnsan varlığının hedefi ve bireyselleşme sürecinin, kesin belirleyicisidir. Sosyal ilişkilerde etken değil, edilgen konuma indirgenen bireyselleşme, modern toplumun tüketim kalıplarıyla da kuşatılmıştır. Bireyselliğin anonimleşerek standartlaşması, modern tüketim alışkanlıkları için de söz konusudur. Fabrikaların çoğalması, güçlü rekabet avantajının kullanılması, üretilen mal ve hizmetlerde standartlaşmayı getirmiştir. Buna karşılık geleneksel üretim tarzında aynı ustanın imal ettiği eserin bir

öncekiyle tamamen aynı olması söz konusu değildir. Hayatın standartlaştırılarak, insanların bu standart kültürü tüketmek zorunda bırakılması, yine modern sanayi toplumunun doğal sonucudur.

4.4. Modern Çalışma Olgusunun Sosyal Sonuçları

Sanayi devrimi ile başlayan modern çalışma ilişkilerine bağlı olarak sosyal ve siyasal değişim; sosyal devlet yapısına geçiş ve bu sürecin sıkıntıları konumuzun dışında bulunmaktadır. Çalışan ile onun bağlı olarak çalıştığı işveren arasındaki iş ilişkisinin bu mânevî kopuşa bağlı olarak içinde bulunduğu zorunlu durumun çalışanın ne derece aleyhine olduğu açıktır. Çalışma ilişkilerinin insanileştirilmesi ve çalışan aleyhine gerçekleşen bu mânevî kopuşun yeniden kurulması gereğini vurgulamak çalışmamızın amacıdır. Bu çerçevede sosyal bir olgu olarak çalışmaya bağlı biçimde ortaya çıkan ilişkilere kısaca değinmek faydalı olacaktır:

Yabancılaşma süreci, işçi ve işveren arasındaki geleneksel sosyal ilişkiler ağını kırarak, tamamen işverene bağımlı bir çıkar ilişkisi kurmuştur. Bu çıkar ilişkisi sosyal düzeyde sınıf mücâdelesine; işçi ile işveren arasındaki menfaat dayanışmasından çıkar mücâdelesine dönüştürmüştür. Bu mücâdelenin ilk modern şekli de Marks'ın artı değer kuramında ifâde bulmuştur.

İş bölümünün üretim sürecinde tercih edilmesinin nedeni, ürünün mâliyetini düşürmesi ve üretilen miktarın artması, dolayısıyla kâr oranlarının yükselmesidir.

Geleneksel üretim tarzında bir işçi günde bir saat üretirken on işçi günde on saat üretmektedir. Oysa iş bölümüne dayanan fabrika üretim tarzında bu on işçinin birbirinden bağımsız üretimde bulunmaları yerine saat üretiminin aşamalarının on değişik aşamaya bölünmesi ve her bir çalışanın sâdece içinde bulunduğu aşamanın gerektirdiği işi yapması durumunda bir günde üretilen saat on saatten daha fazla olacaktır. İşte sırf bu iş bölümü dâhil üretim miktarını arttırmakta ve mâliyeti düşür-

mektedir. Bununla birlikte kullanılan teknoloji farklı değildir. Teknolojik gelişme olmadan sâdece iş bölümüne dayanan fabrika üretim tarzına geçiş ile birlikte geleneksel üretim tarzının bol ve ucuz üreten fabrika sistemiyle rekabet etmesi güçtür.

Sanayi devriminin iş bölümüne dayanan fabrika üretim tarzının ortaya çıkardığı üretimdeki bu artış Marks'ın artı değer teorisine esas olmuştur. Bir işçinin bir günde bir birim; on işçinin bir günde on birim üretmesine karşılık; bu işçileri bir araya getirerek iş bölümü yaptıran kapitalist sermayenin on iki birim mal üretmesi hâlinde, üretilen iki birim artı değer olarak ifâde edilmiştir. Marks'a göre bu artı değer işçi sınıfına âittir. Kapitalist sermaye bu artı değere haksız olarak el koymaktadır. Marksizmde ifâde bulan kapitalist sömürü, bu artı değere haksız olarak el konulmasından kaynaklanan bir sömürüdür.

Artı değer kuramının ulaştığı sonuç, yabancılaşıma olgusunun doğruluğu, çıkar çatışmasının dâimâ işçi ile işveren sınıfı arasında bir mücâdelenin olduğudur. Öyle ki bu mücâdele zorunlu bir unsurdur. Bu mücâdele öncesi ya da sonrası var olan ya da kurulacak olan ilişkilerin âdil olup olmadığının bu mücâdelede bir etkisi bulunmamaktadır. Öyle ki, bu mücâdeleden galip çıkacak olan işçi sınıfının kurduğu yeni çalışma düzeni eskisine göre daha adâletsiz de olabilecektir. Konu hangisinin âdil olduğu değildir. Bu mücâdele, sosyal değişimin sonucu olarak ortaya çıkan zorunlu bir kavgadır.

Çalışan ve işveren arasındaki bu mücâdelenin en önemli aracı da sendikadır. Sendika, işveren karşısında zayıf konuma düşürülmüş çalışanların bir araya gelerek, ortak menfaatler etrafında örgütlendiği bir dayanışma organizasyonudur. Bu bakımdan modern çalışma ilişkilerinde sendika, sosyal ve ekonomik bakımdan zayıf konumda olan çalışanın, işveren karşısında sosyal ve ekonomik olarak eşitliğini gerçekleştiren bir kurum olmuştur. Temel esası, işçi ve işveren sınıfı arasında var olduğu varsayılan Marksist sınıf mücâdelesine dayanan bir doğmuş olsa da bugün için bu anlayış terk edilmiştir. Artık sendika sosyal bir sorumluluk aracıdır. İşveren ile men-

faat mücâdelesini değil, ortak amaç etrafında çalışarak üretimden hakça bir pay almanın gayretine dönmüştür.

Modern çalışma ilişkilerinin doğumuna yol açan bu sosyal değişimi başlatan Batı uygarlığında ortaya çıkan burjuva sınıfı ve bu sınıfın sâhip olduğu kültürel değerlerdir.

Sanayi devrimi sâdece teknik bir değişim değildir. Kuşkusuz bilim ve teknoloji alanındaki gelişmelerin, sanayi devriminin meydana gelmesinde önemli bir etkisi vardır. Ancak burjuva sınıfı ve burjuva sınıfının bu kültürü bulunmadan sanayi devriminden bahsetmek mümkün değildir. İş bölümüne dayanan fabrika üretim tarzı İtalya şehir devletlerinde 15. ve 16. yüzyıldan itibaren gelişmiş olmasına rağmen sanayi devrimi gibi üretim ilişkilerinde köklü bir değişim ortaya çıkmamıştır.

Tarım kapitalizminden, ticâret kapitalizmine geçiş ile birlikte şehir burjuvazisi fabrika üretim tarzına yönelmiş ve geleneksel üretim kalıplarıyla oluşmuş sosyal yapıda önemli değişiklikler meydana getirmiştir.

Fabrikalarda bol ve ucuz üretilen mallar karşısında kaliteli olmakla beraber pahalı bulunan geleneksel üretim kalıplarına uygun küçük sermaye ve esnafın rekabet şansı bulunmamaktadır. Diğer taraftan rekabet şansı bulunmayan esnaf ve zanaatkârın işini kaybederek fabrikada vasıfsız işçinin yerini almak zorunda kalması, geleneksel üretim tarzının aleyhine bir sonuç doğurmuştur.

Fabrikaların geleneksel üretim tarzı karşısında sâhip olduğu avantajlı durum fabrikaların bulunduğu yerlerdeki yerleşim bölgelerinde nüfusun artarak büyük sanayi şehirlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Artık şehirleşmenin belirleyici ölçütü bilim, sanat, din olmayıp ticâret veya sanayi kapitalizminin ekonomik ilişkileri olmuştur. Şehir hayatında gelir farklılıklarına göre şekillenen mahalleler ve davranış kalıpları doğmuştur. Özellikle dar gelirli kişilerin bir arada yaşadığı ortak hayat alanları ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi ile birlikte fabrika çevresinde oluşan işçi mahalleleri sanayi devriminin özelliklerini yansıtan mekânlar olmuştur.

Üretim ilişkilerinde fabrika üretim sistemi ile birlikte meydana gelen değişiklik ile hukuk sistemi arasında yakın ilişki bulunmaktadır. İşçi ve işveren arasındaki ilişkilerde artık tam gün ve sürekli çalışmaya uygun hukuk kurallarına ihtiyaç bulunmaktadır.

İş bölümüne dayanan fabrika üretim sisteminde vasıfları yitirilmiş ve temel insanî değerlerinden uzaklaştırılmış bir işçi söz konusudur. Bu işçinin yüksek bilgi ve tecrübe deneyimine pek ihtiyaç bulunmamaktadır. Bu nedenle serbest piyasa şartlarında dâimâ alternatifi mümkündür. İşçinin çalışma süreleri de fabrikanın üretim hızıyla bağlantılıdır.

İşte böyle bir endüstri ilişkileri sisteminde sözleşme serbestliğinin ve hukuk önünde eşitliğin çalışma ilişkilerine yansımaları sanayi devrimine has şartların doğmasına neden olmuştur. İş sözleşmesinin feshi, günlük çalışma süreleri, hafta tatili, ara dinlenmesi ve yıllık ücretli izin gibi hukukî düzenlemeye muhtaç çalışma ilişkileri ancak bu dönemde ortaya çıkmıştır. Sözleşme ilişkilerine hâkim hukuk kurallarına egemen olan felsefî yaklaşım, çalışma şartlarının da nasıl olacağını göstermiştir.

Tam gün ve sürekli çalışmanın, çalışan hukukuna getirdiği en önemli kavram, günlük çalışma süresi olmuştur. Sürekli bir çalışma olgusunun varlığı nedeniyle, zayıf konumda olan işçinin korunması için günlük çalışma sürelerinin kısaltılması ve ara dinlenmelerinin düzenlenmesi ihtiyacı bulunmaktadır. Haftalık çalışma süresi ve günlük çalışma süresinin düzenlenmesi; bu hakkın kullanılması çağdaş iş yasalarının temel mevzû olmuştur. Günlük veya haftalık çalışmanın üzerinde gerçekleştirilen çalışma da fazladan yapılan çalışma olup, katı bir şekilde düzenlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Sürekli olarak çalışma olgusu ile birlikte modern bir kavram olarak ortaya çıkan bir diğer konu da tatildir. Tatil kavramının insanın hayatında yer edinmesi, tam gün ve sürekli çalışmayla birlikte doğmuştur. Tatil, kişinin dinlenmesi ve hayatında diğer günlerinden farklı davranış ve alışkanlıklarla geçirdiği günler olduğu kadar, yorgun bedenini dinlendirerek çalışma verimi-

nin korunması, iş nedeniyle bedenin yorgunluğa bağlı hastalık ve kazalara karşı korunması amacını gütmektedir.

Hukukî ilişkilerin düzenlenmesi ile çalışma yöntemleri arasında sıkı bir ilişki vardır. Geleneksel üretim ilişkilerinde bu hukukî ilişki eşitler arası bir menfaat değişimini konu edilmektedir. Ancak iş bölümüne dayanan iş ilişkisi ise hiyerarşik bir bağımlılık kurmaktadır. Diğer taraftan çalışma ortamı katı ve insan tabiatına ters bir ortam kurmaktadır. Bu nedenle artık eşitler arası ilişkiden uzaklaşıldığı için hem işvereni hem de işçiyi muhâtap alan katı kurallara ihtiyaç duyulmaktadır. Sürekli ve tam gün çalışma da, iş ilişkisinin kesintisiz olduğu varsayımına dayanan katı hukuk kurallarına ihtiyaç göstermektedir.

Tam gün ve sürekli çalışmaya uygun olarak kurulan hukukî bağlar ve çalışmanın sosyal sonuçları, çalışma yöntemindeki değişikliklere bağlı olarak değişmek zorundadır. Nasıl ki geleneksel çalışma yöntemlerinden iş bölümüne dayanan tam gün ve sürekli çalışmaya geçiş ile birlikte bu hukukî bağlar değişmiş ise, aynı şekilde, tam gün ve sürekli olarak çalışmadan ya da iş bölümü esasına göre çalışma yönteminden yeni bir yöneme geçiş hâlinde de yeni hukukî düzenlemelere ihtiyaç duyulacaktır. Değişime bağlı olarak ortaya çıkan sosyal sonuçlarda da yeni ilişkilerin kurulması gerekecektir. İş bölümüne dayanan çalışma yönteminde esaslı bir değişiklik meydana getirmekle birlikte tam gün ve sürekli çalışma olgusundan kısmen uzaklaşma anlamında esnek çalışma yöntemleri de bu dönüşümü zorunlu kılan sosyal bir değişimi meydana getirmektedir. Değişim sâdece sosyal ilişkilerde meydana gelmemektedir. Ayrıca çalışanın kişiliğinde ortaya çıkan ve iş ile insan arasındaki mânevî bağda da gerçekleşmektedir. Aşağıda bu yeni çalışma yönteminin özellikleri ve iş ile çalışan arasındaki mânevî kopuşun yeni boyutları üzerinde durulacaktır.

5

Çalışmanın Yeni Biçimleri: Esnek Çalışma

1960'lardan sonra yaşanmaya başlayan ekonomik kriz, çalışma ilişkilerinde de köklü değişiklikleri ortaya çıkarmıştır. En azından sürekli bir tüketim ve buna bağlı olarak sürekli bir üretim hâlinin sona erdiği görülmektedir. Ürün çeşitliliği yapma zorunluluğu ve işletmelerin değişen talepler karşısında yeni ürünlere yönelebilme yeteneğine sâhip olması gerektiği anlaşılmıştır. Tek tip standart ve seri üretim yerine ürün çeşitliliğine yönelme gerekliliği doğmuştur.

Yirminci yüzyılın ikinci yarısından sonra yaşanan bu ekonomik ihtiyaca, üretimin baştan sona tek bir merkezde toplandığı, tek tip standardizasyona dayanan sürekli üretim alışkanlığına sâhip olan Taylorist ve Fordist üretim tarzının cevap vermesi mümkün olmamıştır.

Hemen hemen gelişmiş bütün sermaye ülkelerinde 1970'lerden sonra verimlilik artışında bir yavaşlama, özellikle imâlât sektöründe ortaya çıkan fazla kapasite, enflasyon ve işsizlikteki artış gibi sorunlar işletmelerde üretim yapılanmasının sorgulanmasını gerekli kılmıştır. Elektronik teknolojisindeki müthiş gelişme bunu daha da zorunlu hâle getirmiştir.

Ekonomideki son gelişmeler karşısında “neo Fordizm”, “global Fordizm”, “post-Fordizm” ve “esnek uzmanlık” gibi bu değişimi kurumsallaştırmaya yönelik değişik çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalara büyük ölçüde Fransız Düzenleme Okulu’nun ekonomik-politik yaklaşımı örnek olmuştur. Düzenleme Okulu, Fordist üretim tarzının son dönemlerinde etkin olmuştur. Bu kuramın esası, verimlilik artışı ile ücret artışları arasında bir dengenin kurulması esasına dayanmaktadır. Fakat bu da yeterli olmamıştır; çünkü makinelerin sürekli ve daha yoğun uygulanmasını, verimlilik artışı, potansiyelinin

tükenmeye başlaması ile bu denge bozulmaya başlamıştır.¹² Fordizmin emek sürecindeki sınırlarına gelindiğinden, verimlilik artışı ile ücret artışı arasındaki denge artık işlemez olmuştur. Düzenleme Okulu, bir çıkış yolu olarak iş genişlemesi, otomasyon ve taşeronlaşma gibi yarı özerk ekiplerin oluşturulmasını öne sürmüştür. Ancak bu yaklaşımlar da Fordizmin gerilemesine engel olamamıştır.

Fordist üretimdeki aksaklıkların ve krize yol açan etkenlerin neler olduğu sorusundan hareketle yeni üretim tarzı arayışları başlamıştır. Fordist üretimin temel özelliği standartlaşma esasına dayanmasında yatmaktadır. Bu standartlaşma hem üründe hem de üretimde kendini gösterir. Hareket eden bir montaj hattı ile üretim sürekli kılınırken, üretim için kullanılan makineler ürüne göre tasarlanmıştır. Sâdece ürüne göre tasarlandığı için bir üründen başka bir ürüne geçiş çok pahalı, çok güç ya da olanaksız olmuştur. Özel amaçlı makinelerin yüksek mâliyeti, ölçek ekonomilerini çok önemli kılmış ve üretimin büyük ölçeklerde yapılması gerekliliğini doğurmuştur. Diğer yandan üretimin sürekli kılınması ve herhangi bir kesintiye uğramaması için büyük hacimlerde stokların ve iş istasyonları arasında tampon stokların kurulması zorunlu olmuştur. Bu özelliklerinden dolayı Fordist üretim esnekliğe fırsat tanımamaktadır.

Fordist üretimin bir diğer özelliği de, kitle üretiminin kitle tüketimini zorunlu kılmasıydı. Tüketicinin büyük ölçeklerde üretilen standart malları tüketmesi gerekiyordu. Toplum modernize oldukça fakirlikte modernize edilmektedir. Çoğalan ihtiyaçlar karşısında birey tüketebildiği ölçüde sosyalleşebilecek, toplumla bütünleşebilecekti. Tüketim zorunluluğu ve standart ihtiyaçlar insanlığın bir dönemine damga vurmuş, önemli bir olaydır. Sanattan müziğe ve mimârîye kadar birçok alanda ve yaşamın her döneminde Fordizm etkisini göstermiştir. Bu katı kuralcı yaklaşım birçok kitlenin tepkisine neden olmuştur. Bu kitleler tarafından Fordizm çeşitli yönlerden eleştirilere uğramıştır.

¹² Başbuğ, *Endüstriyel İlişkiler*, s. 111. Dikson, *a.g.e.*, s. 16 vd.

Fordist üretime yönelik en önemli dış etkilere birisi de Japon üretim tarzıdır. İkinci Dünya Savaşı sonrası dar pazar koşulları içerisinde küçük kümeler hâlinde ve dolayısıyla esnek bir yapılanmada örgütlenen üretim tarzı Fordizme alternatif ilk yapılanma olmuştur. İsrafı en aza indirmeyi hedef alan yeni Japon üretim tarzında kalite, en önemli vasıftır. Sıfır hatalı üretim aynı zamanda israfın önüne geçen bir tekniktir. Bu amaçla üretimin her aşamasında kalite kontrol uygulanması ile ana ve tampon stokların kaldırılmasıyla, üretimde büyük bir akıcılık sağlamıştır. Üretimin aksamaması ve sıfır hatalı üretimin gerçekleşmesinde işçilere büyük sorumluluk ve yetkiler tanınmıştır. Bu nedenle vasıfsız işçi gerektiren Fordist üretim karşısında vasıflı ve üretimin her aşaması hakkında bilgi sâhibi çalışanlar ön görülmüştür. Bütün bunlar Fordizmden radikal bir sapmayı göstermektedir. İşçilerin değişik işleri yaparak işin sıkıcılığından ve baskısından kurtarılmasından başka, önerileri ile işin yönetiminde etkin bir rol üstlenmesi, Fordizmin vasıfsızlaştırmasından bir geriye dönüş olmuştur.

Artık ekonomiler kitle üretiminden esnek olarak uzmanlaşmış imâlât teknolojisine doğru bir dönüşüm geçirmektedir. Hem birbirleriyle rekabet eden hem de uzmanlık ve üretim bilgisi alış verişinde işbirliğine giden küçük ve orta boy işletmelerin büyüdüğü görülmektedir. Yeni teknolojilere uyarlanabilme ve hemen adapte olma veya yeni teknolojileri yaratma bakımından yeni esnek üretim modelinin özellikleri sergilenebilmektedir. Bu orta ölçekli işletmeler aynı zamanda birbirleri ile işbirliğine giderek değişik mal ve modeller üretebilmektedir. Böylece değişen taleplere karşı kendini kolaylıkla ayarlayabilen bir sanayi oluşmaktadır.

Piyanın homojen ve istikrârlı bir yapı içerisinde düzgün bir biçimde büyüdüğü varsayımı, tam gün istihdâm yapısının kurulmasına neden olmuştur. Haftalık çalışma süresi ve bu süreye bağlı olarak günlük çalışmanın ve fazla çalışmanın düzenlenmesinde devamlı ve istikrârlı bir yapının olduğu varsayımına bağlı olarak belirlenmesi yoluna gidilmiştir. Bugünkü iş yasalarımız da bu kuralları ihtivâ etmektedir. İstikrarlı bir piyanın olduğu varsayımı da ücretlerdeki istikrârlı bir bü-

yüme anlayışını ve en sonunda iş güvencesi hakkını gündeme getirmiştir.

Oysa arz ve talep dengesindeki değişiklikler ve konjonktürel dalgalanmalar ortamında bu düzenlemelerin devamı işletme için bir risk oluşturmaktadır. Kendi varlığını koruma altına almak isteyen işletme, bu durum karşısında ya işgücünde bir indirim gidecek (bu büyük ölçüde teknolojik yeniliği de beraberinde getirecektir) ya da faâliyetine ara vermek zorunda kalacaktır. İşletmenin varlığının korunması için karşılaştığı bu sıkıntılardan kurtulması ve iş piyasasının esnekliği gündeme getirilerek “esnek çalışma” yapısı yaygın bir şekilde uygulamaya geçirilmeye başlanmış durumdadır.

Esnek çalışma yapısı ile amaçlanan, işletmenin çalışma zamanı ile işçinin çalışma zamanı arasında bir uygunluğun sağlanmasıdır.¹³ Günümüz üretim yapısı anlayışına göre şekillenen düzenlemelerde işletmenin çalışma süresi ile işçinin çalışma zamanı genelde bir olmamaktadır. İşletmenin çalışma zamanı, işçinin çalışma zamanından fazla olduğu zamanlarda ya fazla çalışma öngörülmekte ya da yeni işçi alınarak başka bir vardiyanın kurulabilmesine fırsat tanınmaktadır. İşletmenin çalışma zamanının işçinin çalışma zamanından az olduğu dönemlerde ise iş sözleşmesini geçerli bir nedenle sona erdirmeye çalışmakta veya işçi ücretsiz izni kabûl etmedikçe iş görme borcunu askıya alma hakkı söz konusu olmamaktadır. Bu ise, işçi çıkarma gibi hiç de hoş olmayan sonuçlar doğurmaktadır.

Kısaca mevcûd yapı işletmenin çalışma süresi ile işçinin çalışma süresi arasında bir uyumun söz konusu olmadığı durumlarda bir esnekliğe fırsat tanımamaktadır. Bu durumun bâriz bir şekilde ortaya çıktığı çalışma biçimi hizmet sektöründe görülmektedir. Dolayısıyla esnek çalışma biçimi en çok bu sektörde yaygınlaşmakta ve endüstri sonrası topluma geçildikçe büyüyen bu sektörde kalıcı gelişmeler göstermektedir.

Esnek çalışmanın yaygınlaşması konusunda geliştirilen sosyal politikaların bir diğer önemli sebebi de 1970’ler sonrası baş

¹³ Başbuğ, *Endüstriyel İlişkiler*, s. 115 vd. Dickson, *a.g.e.*, s. 19-20.

gösteren ekonomik durgunluk ve işsizliği aşma mücâdelesini ara-
cı olarak görülmesidir. 1970'lerden sonra dünyada ekonomik
büyüme hızı zayıflamakta ve işsizlik artmaktadır. Ekonomik
durgunluğun olduğu bir ortamda da yeterli yatırımlar yapıla-
mamakta ve buna bağlı olarak istihdâm sağlanamamaktadır.
Bu nedenle hükümetler, esnek çalışma yapısını istihdâmı art-
tıran ve işsizliği azaltan bir tedbir olarak görmekte ve teşvik
etmektedirler.¹⁴

5.1. İşletmelerdeki Esnek Çalışma Yapısının Getirdiği Yenilikler

Teknolojilerin ve ekonomik boyuttaki değişimlerin işletme-
lerin üretim yapısında köklü değişiklikler getirmesine paralel
olarak çalışma biçimlerinde de önemli değişiklikler yaşanmış-
tır. Kitle üretimi yerine geçen esnek üretim, talepteki dalga-
lanmalara ve değişikliklere uyum sağlayacak, tüketicilerin de
değişen ve farklılaşan zevklerine cevap verebilecek farklı kriz
ve durgunluklardan en iyi şekilde kurtulacak biçimde şekillen-
meyi önermektedir. Esnek üretim yapısı, yapılan işe ve orga-
nizasyona göre değişik özellikler göstermekle beraber, esnek
üretim yapısını aşağıdaki şekilde bir sınıflandırma yaparak
açıklamak mümkündür.

5.1.1. Fonksiyonel Esneklik

İşletmede çalışanların değişen teknolojik şartlara, iş yükü-
ne ve üretim metotlarına uyum sağlayabilme kabiliyetidir.¹⁵
Fonksiyonel esneklik, işgücünün vasfı ile ilgili olarak çalışanla-
rın değişik işleri yapabilmesi ve çeşitli görevleri üstlenebilme-
sini ifade eder. Talep farklılaşmalarına göre işgücünün değişik
teknoloji ve üretim aşamalarına adapte olabilme becerisidir.

Böylece işyerinde eski işçileri çıkararak yeni işçi almadan,
mevcût çalışanlarla yeni üretim tekniklerine uyum sağlayacak
değişik görevler yerine getirilebilmektedir. Üretim teknoloji-
sinin gelişmesi ve bilgisayarın üretimin her aşamasında söz ko-

¹⁴ Başbuğ, *Endüstriyel İlişkiler*, s. 114 vd.

¹⁵ Başbuğ, *Endüstriyel İlişkiler*, s. 115.

nusu olduğu durumlarda bu esnekliği sağlamak kolaydır. Bu durumda işçinin, yapılan işin bilgisi ile donanımlı bulunmasına gerek kalmamaktadır. Zîrâ makineler ve bilgisayar bandı işi gerçekleştirebilmektedir. Örneğin bir ekmek fırınında, ekmek yapmanın bütün aşamalarını bilmeden dâhi bir makineyi veya bilgisayarı kullanabilecek bir orta öğretim mezunu veya üniversitenin sosyal bilimler mezunu bir kişi ile de bu üretim gerçekleştirilebilir. Bir gün taksicilik yapan bir kişinin, bu araç ve gereçleri kullanabilecek kapasitede bilgisinin bulunması durumunda bu gün için ekmek üretiminde çalışması mümkün olmaktadır. Aynı durum işletme içi çalışanlar için de söz konusu olabilmektedir. Elektronik bilgisi bulunmayan bir kişinin, işletmenin metal üretiminden elektronik üretimine geçmesi durumunda dâhi üretimi gerçekleştirecek olan bilgisayar sistemlerini kullanabilecek kapasitede bulunanlar rahatlıkla ürün değişikliği veya üretim metodundaki değişikliğe uyum sağlayabilecektir.

Bu gelişme, Fordist-Taylorist üretim sisteminde dâhi işten koparılmış olan işçiyi, yapılan işten daha da soyutlamakta, iş ve insan arasındaki mâddî ve mânevî bağı tamamiyle koparmaktadır. Bunun sonucunda sürekli bir iş garantisi ile sendika aracılığıyla işyeri ile kurulan güçlü bağlar da zayıflamaktadır. Esnek çalışma durumunda sendikaların gücü zayıflamakta, işçi de işyerinde yürüttüğü faaliyeti hayatının bir döneminde gerçekleştirdiği geçici bir durum olarak kabûllenmektedir. Bu duruma aşağıda göreceğimiz sayısal esnekliğin eklenmesiyle, en basit durumda iş ilişkisinin sona erdirilebileceğini bilen işçinin işe ve işyerine olan bağı da kalmamaktadır. Her an işten çıkarılabileceğini veya çalışma şartlarının değiştirilebileceğini bilen işçinin, işyerine ve işe karşı bir sadâkati ve bağlılığı da kalmamaktadır.

Fonksiyonel esnekliğin, işyerinde verimliliği de arttırdığı ileri sürülmektedir. İstihdamın korunması yönündeki mevzûat ve katı iş yasası hükümleri ile toplu iş sözleşmesiyle elde edilen ayrıcalıklar, işverenleri fonksiyonel esneklik arayışına itmektir.

Alman iş mevzûatlarından birisi olan İşyeri Organizasyonu Kanunu'nun 102. paragrafındaki düzenleme buna açık bir örnektir. Bu düzenlemeye göre işçi temsilcisinin, işçinin başka bir bölüme aktarılması mümkün ise, feshe itiraz edebilme hakkının olması gibi iş güvencesi sağladığı gerekçesi ile sendikalarca da memnûniyetle karşılanmıştır. Üstelik bu tür üretim tarzındaki yapılanma sendikaların bu yönüyle yönetime katılmalarını da arttıracak durumdadır. Çünkü, işçilerin değişik işlerde çalışabilmesi esasına göre örgütlendiği işyerlerinde sendikaların işten çıkarmalara itirazı daha güçlü olacaktır. Alman hukukundaki bu ilke Türk hukukunda da kabûl edilmiştir. İşçinin işletme gerekleri ile iş sözleşmesinin geçerli bir nedenle sona erdirilebileceği hâllerde dâhi, işletmenin başka bir yerinde ve başka bir işte, kısa bir eğitim verilerek yeni iş verebilme imkânının bulunduğu hâllerde feshe itiraz edilebilmektedir. Mahkemeler de, bu durumun varlığına rağmen fesih hakkının kullanılmasında feshi geçersiz kılarak işten çıkarılan işçiyi işe iade edebilmektedir.

Fonksiyonel esneklik bir yönüyle işçi açısından da bir güvence getirebilmektedir. Ancak bu durum genel olarak değerlendirildiğinde işçinin iş ve işyeri ile bağıını koparmaktadır. İşçinin, iş ilişkisinden doğan sadâkat ilişkisi zayıflamaktadır. Diğer tam gün ve sürekli çalışan işçiye göre çalışma, işçinin gelecek hayatında belirsizlikleri içeren geçici bir durum hâline gelmektedir.

5.1.2. Sayısal Esneklik

Değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, talepteki değişikliklere göre işletmenin işgücünün miktarını belirleyebilme serbestisidir. Sayısal esneklik, işçi alma ve çıkarmada kısıtlamaların ortadan kaldırılmasını gerektirir. Bu nedenle iş güvencesi ile ilgili düzenlemeler karşılaştığı en önemli sorundur. Dolayısıyla iş güvencesinin katılığından kurtulmak için işletmeler özellikle bir çekirdek işgücünü oluştururlar. Bu işgücü için istihdâm güvencesi tanınmıştır ve aynı zamanda bu işgücü geleneksel tam gün çalışan kadroyu oluşturur. Sayısal esneklik bundan dolayı esas itibâriyle geçici işçilerden oluşan ya da

diğer atipik çalışma türleri ile çalışan çevre işgücü için kullanılır.

İşçi çıkarmadaki güçlükler yanında ödenecek tazminatların da yüksek olması bu yola başvurmanın mâliyetini azaltmaktadır. Bu nedenle sayısal esnekliği öncelikli bulan işverenler işten çıkarmayı engelleyici kuralların yumuşatılmasını, ihbar sürelerinin kısaltılmasını ve bunların yanında ödenecek tazminat miktarlarında bir indirimle gidilmesini talep etmektedirler. Bu amaçla da en çok başvurulacak yollardan birisi olan belirli süreli iş sözleşmeleri ile işçi istihdâm edilmesi yaygın bir şekilde uygulanmaktadır. Bunun dışında part-time çalışma, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma, iş paylaşımı (job sharing) gibi yeni atipik çalışma şekilleri ile iş güvencesi sağlayıcı kuralların korumasından kurtulmak mümkündür.

Bu işçiler arasında sendikal örgütlenmenin zayıflaması da bir diğer güvenceden uzak kalmaya neden olmaktadır. Ancak bu durumda aynı işyerinde aynı işi yapan, fakat dâimî ile geçici işçi arasında sosyal haklar bakımından büyük uçurumların doğması da kaçınılmaz olacaktır.

İş güvencesinin bulunmaması, her an herhangi bir nedenle iş ilişkisinin sona erdirilebileceğini bilen işçi için işe ve işyerine olan bağlılığın zayıflaması yanında işçi için çalışma bir meslek olmaktan uzaklaşmaktadır. Bu şekilde atipik çalışma yöntemleriyle istihdâm edilen işçi için aynı türde başka bir iş edinmek yerine, eskisinden tamamen farklı olan çalışmalar bir geçim vâsıtası olarak görünmektedir. Bir işyerinde garson olarak çalışan işçi, başka bir gün şoför, posta kuryesi, gişe görevlisi ya da özel güvenlik işinde çalışabilmektedir. Böyle bir durum işletmelerin yapısı kadar çalışanın evlilik, çocuk sâhibi olma, eğitim ve çeşitli zanaatlara olan ilişkilerini de etkilemektedir.

5.1.3. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği işletmelerde, ortalama ücret mâliyetlerinde önemli artışlar olmaksızın, çalışanları başarıları ve becerileri ölçüsünde ödüllendirmektedir. Fakat ücret esnekliğinin bu ifâdesinden de daha popüler olan kullanım alanı, makro değer-

lendirmelerdedir. Bu yönüyle ücret esnekliği, ekonomideki dalgalanmalar, talepteki daralmalar esnâsında ücretlerde indirim yapılabilmesini ifâde etmektedir. Bu yönüyle sendikalar katı bir şekilde yürüttükleri ücret politikaları ile enflasyon ve işsizliğe yol açtıkları gerekçesi ile eleştirilmektedir.

Ücret politikalarındaki katılık, ücretlerin devamlı olarak yukarı çekilmesine yol açmaktadır. Ekonomik refah dönemlerinde işçi ücretleri refahtaki artış oranında artarken, ekonomik durgunluklarda ücretlerin bir önceki dönem esas alınarak artırılmak istenmesinin enflasyon ve işsizliğe neden olduğu savı ile sendikaların ücret politikaları yerilmektedir (Bu iddiâları destekleyen genel bir iktisâdî teori yoktur).

Ayrıca ücret esnekliğine bağlı olarak değişen ekonomik durumlar karşısında asgarî ücretin de senelik, altı aylık, mevsim ve bölgeler esas alınarak hesap edilmesi gündeme getirilmektedir.

Ücret esnekliğine Batı işçi sendikaları, 1973'ten bu yana ücretlerin reel olarak artmadığı gerekçesi ile karşı çıkmakta ve ancak bunu sendikasızlaşmanın engellenmesi ve istihdâm güvencesinin sağlanması şartıyla pazarlık konusu yapmaktadırlar.

Bu sorun ülkemizde, 5 Nisan 1994 Ekonomik Kararları'nın ardından Temmuz 1994'te ücretlerdeki enflasyon oranındaki artışın ertelenmesi ile açık bir şekilde yaşanmıştır. Yasalarımızın böyle bir esnekliğe tek taraflı izin vermemesine karşılık Yargıtay, hukuk dışı bir zorlama ile buna olumlu karar vermiştir. Ancak bu karar hukukî dayanaktan yoksundur. Karar genelleştirilecek olsa tüm ticâret hayatını da alt üst edecek ölçüdedir.

Sendikacılık uygulamasında, tam gün ve sürekli olarak çalışmanın söz konusu olduğu hâllerde işine ve işyerine bağlı ve bunların yaşaması için sosyal sorumluluk sâhibi olan sendikaların ücretlerde indirime gittiği veya bekleyen ücret artışlarından ferâgat ettikleri görülmektedir. 2001 Ekonomik Krizi sonrası ülkemizde sendikalar ücret artışı talep etmedikleri gibi

toplu sözleşme ile elde edilen ücret artış dönemlerindeki haklarından ferâgat ettikleri görülmüştür. Ancak fonksiyonel esneklik ve sayısal esnekliğin söz konusu olduğu atipik istihdâm şekillerinde işçinin işe ve işyerine olan güveninin azaldığı biçimlerde böyle bir feragatin rasyonel bir nedeni bulunmamaktadır.

5.1.4. Taşeronlaşma

İşletmede bazı işlerin asıl işveren dışında, alt işverenlere yaptırılmasıdır. Yukarıda ele aldığımız fonksiyonel ve sayısal esnekliği arttırma araçlarından birisi olan taşeronlaşma, ülkemiz uygulamasında en çok karşılaşılan sorunlardan birisidir.

Piyasa belirsizlikleri karşısında ve özellikle uzmanlaşma isteyen konularda kaynak israfından kurtulmak gibi bir işletme için çoğaltılabilecek birçok nedenle taşeronlaşmaya gidilmektedir. Hatta taşeronlaşma bir özelleştirme aracı olarak da kullanılmaktadır. Mâliyetlerdeki azalış, işçi çalıştırmanın verdiği güçlüklerden kurtulma gibi nedenlerle sık sık başvurulanan taşeronlaşmanın, ekonomik refah dönemlerinde çoğaldığı, işletmenin sıkıntı içerisinde bulunduğu zamanlarda da terk edildiği görülmektedir. Bu nedenle işletme ve işletme içi çekirdek kadronun çıkarları korunmakla beraber, taşeron işçilerinin birçok yönden güvencesiz bir ortamda bulunduğu görülmektedir.

Taşeron işçilerinin sigortasız (kaçak) ve sendikasız olarak en düşük ücretlerde ve daha ağır şartlarda çalıştırıldığı görülmektedir. Ülkemiz bakımından ilginç bir sonuç, taşeronlaşmanın en çok kamu kuruluşlarında uygulanıyor olmasıdır. Bu durumda işletme gereklerinden daha çok bir kaynak aktarımı vâsıtası olarak uygulama genişlemektedir.

İşçi sendikalarının taşeronlaşma karşısında karşılaştıkları en önemli sorun örgütlenme güçlüğüdür. Çünkü her bir taşeron ayrı bir işveren olduğu için toplu iş sözleşmesi yapabilmek için yetki alınabilse dâhi toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü ve grev gibi birçok sorun çözümsüz kalabilmektedir.

5.1.5. Çalışma Süresi Esnekliği

Esneklik uygulamalarının en yaygın ve bilinen şekli çalışma süresi esnekliğidir. İşçi sendikalarının artan işsizlik karşısında hem işten çıkarmalara karşı hem de işsizlere iş bulma bakımından önem verdiği konulardan birisidir. Çalışma sürelerinin kısaltılması ve fazla çalışmanın önlenmesi, bir gerileme dönemi içerisinde bulunan Batı sendikalarının ürettiği bir çözümdür. Bu nedenle öncelikle bu çözüm üzerinde durularak diğer çalışma süresi esnekliği türlerine değinilecektir.

Artan işsizliğin önlenmesi ve istihdâmın korunması için önerilen ve uygulanan sosyal politika araçlarından birisi de azalan çalışma süreleridir. Teknolojik gelişmenin getirdiği işsizlik ya da kısmî süreli çalışmalar ile ortaya çıkan ve yeni bir çalışma türü olan geçici işçiliğin meydana getirdiği sorunları gidermek amacıyla ve tam istihdâmı gerçekleştirmek için çalışma sürelerinin azaltılması ve fazla çalışmanın sınırlanması önerilmektedir.

Bu politikalar sendikalar tarafından da benimsenmektedir. Hatta birçoğu bu politikalarını, yaptıkları sözleşmeler ile gerçekleştirmiş durumdadır. Örneğin IG Metall, Ekim 1995'te sona eren bir basamaklama çerçevesinde, Almanya'daki tüm işyerleri için çalışma süresini 35 saat olarak belirlemiştir. Britanya Ulusal Banka Çalışanları Sendikası da 35 saatlik haftalık çalışma süresini gerçekleştirmekle beraber, dört güne yayılan yirmi sekiz saatlik çalışma haftası talebinde bulunmaktadır. Daha kısa süreli çalışma haftası ile amaçlanan hedef daha çok iş sayısı yaratabilmektir. Berlin Alman Ekonomik Araştırmalar Kurumu'nun geliştirdiği bir modele göre, ücretli çalışma haftasının kapsamlı şekilde beş saat azaltılması, beş yıl içinde yaklaşık olarak bir milyon yeni işin ortaya çıkmasına neden olacaktır.¹⁶

Ancak, bu tahmin bazı durumlarda gerçekçi olmayabilir. Fransa'da Mitterand döneminde daha fazla iş sağlamak için çalışma sürelerinin kısaltılması politikası umduğu sonuçları

¹⁶ Keane, a.g.e., s. 131.

elde edememiştir. İşverenlerin azalan çalışma süresini telâfi etmek için bu azalmaya eşit miktarda iş yaratıp yaratmayacakları kuşkuludur. Emek ihtiyacının otomasyonla azaltılması veya çalışma süresindeki azalmanın üretkenlik artışları ile karşılanması da mümkündür. Pratikte de ücretli çalışma süresinin azaltılması karşısında ihtiyaç, fazla mesâînin arttırılması yoluyla telafi edilmiştir.

Bu şüpheler, kuşkusuz, ücretli çalışma süresinin kısaltılmasının başlı başına işsizliğin azaltılmasına ve yeni istihdâm alanlarının açılmasına kısa dönemde etkili olamadığını göstermektedir.

Ancak, hiç şüphesiz bu politikaların işsizliğin önüne geçilebilmesinde bir rolünün olmadığı söylenemez. Fazla mesâî saatleri tam günlük iş birimleri hâlinde parçalara ayrılabilirse ve eğer işverenlere bu işleri doldurmaları için baskı yapılabilirse, bu uygulama işsizlere önemli bir iş kaynağı olacaktır.¹⁷ Fakat bunu gerçekleştirmede işçiler yönünden de karşılaşılan bazı zorluklar vardır. Çünkü fazla mesâî çalışan işçiler için de rağbet gören önemli bir gelir kaynağıdır. Bunun en büyük delili, bugün için fazla mesâî ile ilgili getirilen sınırlamaların işçiler tarafından seve seve aşılmasıdır. Normal fazla mesâî için getirilen bir günde en fazla 11 saatlik çalışma üst sınırı ve bir yılda ancak 270 saat yapılabilen bu çalışma sınırlarının aşılması işçiler tarafından da memnûniyetle karşılanmaktadır. Üstelik fazla çalışmanın azaltılması, düşük ücretli işçi grupları için yaşamsal bir kaynağın tıkanması olarak algılanabilecektir. Dolayısıyla ülkemiz koşullarında sendikaların böyle bir politika izlemesi, üyelerinden gelebilecek bu çekinceler nedeniyle uzak bir ihtimâl olarak değerlendirilebilir.

Buna benzer nedenlerle işsizlere iş sağlamak amacıyla, çalışan işçilerin çok azı temel ücrette bir artış olmadıkça sürekli bir kaybı kabûllenebilecektir. Yapılan bir çok alan çalışması insanların büyük kısmının daha fazla çalıştırılmak ve kazanmak istediklerini göstermektedir.¹⁸

¹⁷ Keane, a.g.e., s. 132.

¹⁸ Keane, a.g.e., s. 133.

Benzer bir politika olarak kısmî çalışma ya da ücretlerde orantılı bir düşüş ile gelen yarım gün istihdâm politikaları da, hem işçiler hem de sendikalar tarafından kuşkuyla karşılanmaktadır. Sendikalar, bu tür işlerde çalışan işçiler arasında dayanışma gücünün zayıfladığı inancındadırlar. Bu tür işlerde çalışanların çoğunluğunun kadın işçi olması da ayrı bir sorundur.

Çalışma yasalarımız, kural olarak tam gün işçiliği düşünlülerek yapılmış olan kanunlaştırmalardır. Tam gün çalışma, sıradan hâle getirilmiş vasıfsız bir işçi kitlesi ve işverenin otoritesi etrafında toplanan disipline olmuş katı bir örgütlenmeyi beraberinde getirmiştir. Bu örgütlenme karşısında işçiyi korumak amacıyla katı bir mevzûat düzenleme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Geçici işçilik, kısmî çalışma, yarım gün çalışma gibi yeni gelişmeler karşısında birçok boşluk bu düzenleme karşısında yer almaktadır. Bu boşluklar, sendikal örgütlenme ve bu işçiler arasındaki dayanışmayı da olumsuz etkilemektedir.

Çalışma sürelerindeki esneklik, ekonomik duruma göre değişen şartlara uyum sağlamasına bağlı olarak yasal düzenlemelerin bir tarafa bırakılmasını gerektirir. Bir talep karşısında işçinin günlük veya haftalık çalışma sürelerine tâbi olmaksızın gerektiğinde 10-12 saat çalışmasını ve bu çalışmanın haftalık sınırdan fazla olmasını gerektirir. Bundan başka üretimdeki daralma anında ise günlük çalışma süresinin çok daha az veya tamamen olmamasını önerir. Ancak işçinin korunması amacıyla sürelerin yasal aylık bir sınırlamaya tâbi tutulmasını öngörür. Buna bağlı olarak bazı ülkeler iş yasalarında çalışma süresinin tespitini toplu iş sözleşmesine veya iş sözleşmelerine bırakmaktadır. 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunumuz da tarafların anlaşması ile çalışma sürelerinin haftalık ve günlük çalışma sürelerinin dışında ortalama olarak belirlenmesine imkân tanımıştır. Özellikle haftalık çalışma süresi, belirlenen denkleştirme süresinde bazı haftalar 45 saatin üzerinde ancak denkleştirme süresi sonunda ortalama 45 saat çalışma yoluyla bu esnekliği sağlamıştır. Böylece katı çalışma süreleri karşısında işveren, aynı sürelerle çalışan işçiye ödediği fazla çalışma ücretini ödemekten kurtulmuş olacaktır.

“Serbestlik” ile “Müdâhalecilik”in bir sentezi olarak ifâde edilen “Esneklik”in ısrarlı bir şekilde bir kuralsızlığın olmadığı dile getirilmektedir. Yasal düzenlemeler de işçiye aşırı koruma yerine gereği kadar korumayı içermektedir. İşçinin korunmasından vazgeçilmemekte ve yasal korumanın olmadığı döneme dönülmemesi gerektiği belirtilmektedir.¹⁹ Ancak Türk endüstriyel ilişkiler sisteminde bu tür çalışma şekli yaygın olmadığı hâlde işverenler tarafından hararetle bir şekilde savunulmakla beraber net bir düzenleme mevcûd olmadığı hâlde bir öneri de ortaya açıkça konulmamaktadır.

5.2. Esnek Üretim İlişkilerinin Yabancılaşmaya Kattığı Yeni Sorunlar ve İş ile Kişilik Arasındaki Mânevî Bağın Yeniden Kurulması İhtiyacı

Tam gün ve sürekli çalışma ile birlikte geleneksel üretim ilişkilerinin koparak yeni bir sistemin doğduğunu yukarıda gördük. Bu değişim sâdece çalışma ilişkilerinde ve sosyal yapıda bir dönüşümü meydana getirmemekte, çalışanın iş ile olan mânevî bağında da büyük değişiklikler ortaya çıkarmaktadır.

Artık iş, bireyselleştirme süreci içerisinde bir araç değil bireyselleşme olgusunun belirleyici bir unsuru olarak insan hayatının merkezinde bulunan bir amaç hâline gelmiştir. Çalışmanın insan kişiliğini geliştirme ve ortaya koyma özelliği ile hayatın tüm alanlarının tek bir bütünlük içerisinde ele alınması söz konusu değildir. Çalışma ve hayat arasında bir bölünme ortaya çıkmıştır. Bu ikili hayat alanında çalışmanın çalışma dışı özel hayata hâkimiyeti ve belirleyici olma özelliği bulunmaktadır.

İş bölümüne dayanan çalışma ilişkilerinde işin kendisi, insan varlığının gelişimi önünde bir engel olmaya başlamıştır. Bu olumsuz gelişme, çalışmanın özel hayat üzerindeki baskın ağırlığı nedeniyle kişinin bütün hayat alanına yansımıştır. İşte yabancılaşma dediğimiz ve sanayi devrimi ile gelişen, tam gün ve sürekli çalışmanın ortaya çıkardığı bu mânevî çöküntü, esnek çalışma ile daha da derinleşmektedir.

¹⁹ Başbuğ, *Endüstriyel İlişkiler*, s. 121-123.

Tam gün ve sürekli çalışmada, işçinin işyerinde sürekli olarak istihdâm edilmesi ve sağladığı iş garantisi, çalışanın işyerine bağlılığını büyük ölçüde sağlamaktadır. Bu bağlılık bir mâddî çıkar ilişkisine dayanmaktadır. Özel hayat alanının finansmanı, hatta emeklilik sonrasının finansmanı, çalışma olgusunun sürekliliğine bağlıdır. Fordist ve Taylorist üretim sistemine dayanan tam gün çalışma, bu ihtiyacı karşılamaktadır. Sürekli bir üretim söz konusu olduğu sürece kendi iç dünyasına yabancılaşmış ve işyerinin mekanik işleyişiyle örtüşmüş çalışana da sürekli olarak ihtiyaç bulunmaktadır.

Çalışanların kendi aralarında örgütlenerek kurdukları sendika, gerçekleştirdiği menfaat mücâdelesini sonucunda elde ettiği mâddî imkânlarla tam gün ve sürekli çalışan işçiye bir garanti sağlamaktadır. Sendika işçinin sıradanlığı ve zayıflığı ile ortaya çıkan olumsuz mâddî koşulları gidermede önemli bir vâsıta olmaktadır.

Sürekli olarak bir işyerinde çalışacağını bilen ve sendika ile tatmin edici mâddî avantajlar sağlayan çalışan için hayatın beklenen amacına ulaşıldığını söylemek mümkündür. Bu durum devam ettiği sürece çalışanın hâlinde bir şikâyeti de söz konusu değildir. Aslında çalışanın, iş ile şahsı arasında kopan mânevî ilişkiden dolayı da bir rahatsızlığı söz konusu değildir. Çalışma sâyesinde modern toplumun standartlaştığı ve sunduğu hayat tarzını yaşamakta; kendisi ve âilesi için bir güvenceye sâhip olmaktadır. Sonraki nesiller de bu imkânlardan yararlanacaktır. Belki de çocuğu aynı şekilde sürekli ve çalışanların örgütlü olduğu bir işyerinde çalışarak hayatının merkezini oluşturan çalışma ilişkisi kurma amacına ulaşacaktır.

Tam gün çalışan işçiye nazaran esnek çalışma şeklinde, iş ile kişi arasındaki mâddî menfaat ilişkisine dayanan bu mânevî bağın da tamamen koptuğunu görmekteyiz. Tam gün çalışmada örgütlü çalışanın işyerine âidiyet ve sâhiplik duygusu bulunmaktadır. İşveren ile karşılıklı sadâkat yükümlülüğü çerçevesinde geliştirdiği güven ilişkisi ortak bir noktada bulunmaktadır. Esnek çalışmada ise işçinin işine ve işyerine duyduğu bu zayıf bağ dâhi görmek mümkün değildir. Her an için

çalışma koşulları, çalışma yeri değiştirilebilecek, gerektiğinde kolaylıkla işten çıkarılabilecek durumda olan bir işçinin işyerine bağlılığından söz etmek mümkün değildir.

Esnek çalışmada çalışan, tam gün çalışan işçiye nazaran işletmenin yaşayacağı bir ekonomik sıkıntıda derhâl fedâ edilebilecek konumdadır. Her an için fedâ edilebilecek durumda olduğunu bilen esnek koşullarda çalışan kişinin işverene, işyerine ve hatta yaptığı işe güven duyması, sâdık kalması mümkün değildir.

Esnek çalışma bir yanda katı çalışma kuralları ve sendikal yapılanmadan iş yerini kurtarmakta ve değişen koşullara uyum sağlamasını temîn etmekte iken, diğer taraftan da çalışanı işyerine duyduğu mânevî bağı daha da kopararak, uzaklaştırmaktadır. İşyerinin ekonomik bir sıkıntı içinde bulunması hâlinde gerektiğinde fedâkârlık yapabilecek bir çalışan kimliği, esnek çalışmada söz konusu değildir. Çünkü bu şekilde çalışan işçinin işyeri ve işine karşı fedâkârlık yapması için bir sebep yoktur.

Tam gün çalışmada işçinin işyerindeki diğer çalışanlarla kurduğu sosyal dayanışma da esnek çalışmada söz konusu değildir. Bu nedenle çalışanların kendi aralarında fedâkârlık esasına dayanan bir birliktelik de söz konusu değildir. Örneğin aynı işyerinde taşeron işçileri ile aynı işi yapan asıl işverenin işçileri arasında umursamazlığa dayanan garip bir iş arkadaşlığı bulunmaktadır. Bir çalışan sendikalı, sigorta ve iş mevzuâtından doğan bütün hakları verilmekte ve toplu iş sözleşmesinde daha fazla hak elde etmekte iken yan yana çalıştığı gerektiğinde can güvenliği birbirine bağlı olan diğer taşeron işçisinin sıradan haklara dâhi sâhip olamaması çalışanın kardeşlik bilincinde bir çağrışım meydana getirmemektedir. Aslında taşeron işçisi de varlığı ile asıl işverenin işçilerine karşı bir tehdit meydana getirmektedir. Asıl işçilerin işini kaybetme ve günün birinde aynı işyerinde taşeron işçisi olarak çalışmak zorunda kalması görülmeyen bir durum değildir.

İş bölümüne dayanan çalışmada işin bütününün bilgisinden kopuş, kişinin bireyselleşme sürecini olumsuz yönde etki-

lemektedir. Durum böyle olmakla birlikte tam gün çalışmada kısmî de olsa kişi ile yapılan iş arasında sürekli bir bağ kurulmaktadır. Esnek çalışmada bu bağ görmek mümkün değildir. Çünkü görülen iş sürekli olmayacağı için çalışma hayatının bir bölümünde gerçekleştirilen geçici bir faaliyetdir. Başka zamanlarda, başka işler yerine getirilecektir.

Esnek çalışmada çalışan kendisini gerçekleştirdiği iş'te dâimî olarak görmemekte, gelecekte tamamen farklı işlerde çalışacağını bilmektedir. Teknolojik gelişmeye bağlı olarak çalışanın gördüğü iş'e ilişkin teknik bilgiye ve yeteneğe sâhip olmasının aranmaması böyle bir sonucu meydana getirmektedir. Örneğin bir ekmek fabrikasında üretimin her aşamasında bilgisayar ve otomasyona bağlandığı bir işyerinde hayatında hiç ekmek yapmamış, ekmek çeşitleri ve özellikleri nedir bilmeyen bir kimsenin bu işyerinde çalışması çok kolaydır. Oysa emek gücüne dayanalı geleneksel çalışmada, kişinin ekmek yapımını bilmeden herhangi bir fırında çalışması mümkün değildir. Bu nedenle daha önce taksicilik yapan, sekreterlik yapan, muhasebe işinde çalışan bir kişinin böyle bir ekmek fabrikasında ve ekmek üretiminde çalışması gayet kolay olmaktadır. İşte esnekleşme sonucunda kurulan bu çalışma ilişkisinde çalışan ile iş arasındaki mânevî bağ tam gün çalışana göre tamamen kopmaktadır. "*Kişi yaptığı işin ürünüdür*" sözünün artık bir geçerliliği kalmamaktadır. Çalışma ile elde edilebilecek bir bireyselleşme mümkün değildir. Çalışma sâdece güvencesiz bir ortamda kısa bir dönem için gelir elde edilmesini sağlayan mekanik bir faaliyetten ibârettir.

İş ile çalışan arasındaki bağın zayıflaması, giderek kopması karşısında kalan bireyin korunması ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaç çalışma ilişkilerinin insanileştirilmesiyle giderilmeye çalışılmaktadır. Hukukun sosyalleştirilmesi, sosyal hakların insan haklarının ayrılmaz bir parçası kabul edilmesi bu araçlardan bazılarıdır. Böylece çalışmanın insan onurunu zedelememesi hedeflenerek, insan onuruna yaraşır asgarî standartlar belirlenmektedir. Günümüzde çalışma ilişkilerinin insanileştirilmesinin sâdece insan onuruna yaraşır asgarî standartların ortaya konulması ve bunların gerçekleşmesi ile olmayacağı

kabûl edilerek yeni arayışlar başlamıştır. Asgarî standartların üzerinde hak ve sorumluluklar esasına dayanan bir iş ortamı sağlanması amacıyla “düzgün iş” kavramı geliştirilmektedir. Böylece çalışmanın insan doğasına aykırı bu olumsuz etkileri zaman içerisinde büyük ölçüde giderilmeye çalışılmaktadır.

BÖLÜM

Çalışmanın İnsanileşmesi
ve Sosyal Haklar

Çalışmanın İnsanileşmesi ve Sosyal Haklar

“Başınızdaki Habeşli bir köle olsa dâhi itâat edin”

Allah Resûlü

Daha önceki bölümde geleneksel çalışma yöntemlerinin kişinin bireyselleşme sürecini doğrudan doğruya etkilediğini; çalışmanın bu anlamda bir araç olduğunu görmüştük. İş bölümü esasına dayanan tam gün ve sürekli çalışma ile esnek çalışma, hayatın içinde çalışmayı merkez noktasına alarak büyük bir dönüşümü meydana getirmiştir. Gerçekleşen bu değişim içinde çalışma, artık bir amaç olmuştur. Yaşanan değişimin en önemli sonucu, kişinin var olma ve varlığını geliştirme hakkı bakımından bireyselleşme süreci ile iş arasındaki bağın koparılarak bir yabancılaşma sürecinin ortaya çıkmasıdır. Bu yabancılaşma sâdece çalışma alanı ile sınırlı kalmamış; çalışmayı hayatın merkezine alması nedeniyle bütün diğer özel hayat alanını da kapsamıştır.

Tam gün ve sürekli çalışma ile esnek çalışma yöntemlerinin uygulandığı iş bölümüne dayanan çalışma ilişkilerinde görülen ve temel konu olan çalışma süreleri, çalışma koşulları ve çalışmanın sona erdirilmesine ilişkin kurallardır. Bu kurallarla, işyerinin mekanik işleyişinin bir parçası hâline gelen çalışanın korunması amaçlanmıştır. Böylece çalışma hukukunda yeni kurallar doğmuş ve gelişmiştir.

Ancak bu durumda da yukarıda gördüğümüz gibi, iş bölümü esasına dayanan çalışmanın iş ile insan arasındaki mânevî bağı koparılarak kişiyi mekanik bir düzenin parçası hâline getiren ortamda iş ilişkilerinin insanileştirilerek kişiliğin korunması gereği ortaya çıkmaktadır.

Sanayi devriminin vahşi çalışma düzeni karşısında yaşanan, sâdece insan onuru ile bağdaşmayan kapitalist çalışma ilişkileri olmuştur. İşte bu vahşi çalışma şartları karşısında tek yapılabilecek şey, bu ilişkilerin mümkün olduğu kadar insanileştirilmesi olmuştur.

İnsanlık tarihinin yaşadığı deneyim, kapitalist üretim ilişkilerine muhâlif sistem karşıtı hareketlerin de insana yabancı bu çalışma ilişkilerine alternatif olarak, iş ve insan arasındaki mânevî bağı kuracak bir model kuramadığını göstermiştir. Sermayenin anonimleştirilerek kapitalist bireysel girişimciliğin sona erdirildiği sosyalist sistemlerde dâhi sonuç değişmemiştir. Bu yönüyle sosyalizm, sâdece sermayenin sâhipliği husûsunda bir değişiklik meydana getirmiştir. Diğer yandan iş ile insan arasındaki bu mânevî kopukluğa ve insanın doğasına yabancılaşmasını sona erdirmemiş; aksine, sosyal haklarla insan onuruna yaraşır asgarî standartlardan uzak bir şekilde devam ettirmiştir. İş bölümüne dayanan üretim ilişkisinin kurduğu iş ve insan ilişkisi, devlet kapitalizmi biçiminde devam etmiştir.

Çalışma ilişkilerinin insanileştirilmesi denildiğinde hukukun sosyalleştirilmesi; sosyal ve siyasal alanda ise sosyal haklarla donatılmış sosyal devlet kavramı anlaşılmalıdır. Sosyal hukuk, bu amaçla doğmuş ve gelişmiştir. Bugüne kadar sosyal hakların belirlediği iş ilişkileri asgarî standartları oluştururken bunun da yeterli olamayacağı düşünülerek, asgarî hakların üzerinde iş ve insan ilişkilerinin ele alınması tasarlanmıştır. Düzgün iş kavramı bu nedenle doğmuştur.

Ancak sosyal haklarla hukukun insanileştirilmesi ve gide rek düzgün iş ile kurulmaya çalışılan işin insanî boyutu, iş ile insan arasındaki kopan mânevî bağı tekrar tesis etmeye de yeterli değildir.

Aşağıda çalışma ilişkilerinin insanileştirilmesine yönelik olarak gerçekleştirilen bu gelişmeler üzerinde durulacaktır.

1

İnsanın Doğası-İnsanın Mânevî Doğası

İnsanın doğal hâli nedir? Ancak bu soruya vereceğimiz cevap felsefe, din bilgi sisteminin veya psikoloji bilim dalının vereceği cevap olmayacaktır. Bizim sorguladığımız haklar ve özgürlükler yönünden insanın doğal hâlidir. Yoksa insanlık tarihi kadar eski bir soruya cevap aramak değildir.

İnsanın doğası, haklar ve özgürlüklere sâhip olma bakımından mevcûd hâlini ifâde etmektedir. Bu bakımdan doğal hukukta olduğu gibi ya kendiliğinden, sâdece insan olması nedeniyle bir takım hak ve özgürlüklerle birlikte var olmuştur; ya da bu hak ve özgürlükler kendisine siyasal iktidarın irâdesi tarafından verilmiştir.

Doğal hukukta insan doğası, idealize edilmiş bir olgudur. Bu yaklaşıma göre, sâdece birey değil toplumun kendisi de var olan mevcûd hâliyle idealize edilmiştir. Sosyal yapı ve kuralları ile toplum, bütün iyi ve kötü olanı da içinde barındıracak şekilde idealize edilmiş bir durumdadır.

İşte bu doğal olan durumun korunması ya da mevcûd düzen kurallarının doğal olana uymak zorunda olması, olması gerekenin ideal bir yapı olarak algılanmasında ifâde bulur. Bunun siyasal sistemde yer bulmuş biçimi de hukuk devletidir. Bu durumda hukuk, yaratıcı, kurucu bir işleve sâhip olmayan, siyasal irâdenin de üzerinde gerçekleşen bir olgudur. İnsanların sâhip olduğu haklar ve özgürlükler, siyasal iktidarın irâdesine muhtaç değildir. Onlar zâten kendiliğinden vardır, mevcûttur.

İnsan ve toplumun doğal hâlinin idealize edilmediği karşıt durumda, toplumun ve insanın idealize edilecek mevcûd bir hâli bulunmamaktadır. Hele hele toplum bütün kötülüklerin sebebidir. Sosyal yapı ve kurallarıyla birlikte toplumun yeni baştan kurulması gerekecektir. Bu durumda kurucu irâde hâkim siyasal iktidarın irâdesi; kral, halk, aristokrasi, işçi sınıfı veya diktatörlerin olacaktır. Bireyler ve toplumun, siyasal iktidarın

kurucu irâdesine uymaktan başka bir sorumluluğu bulunmayacaktır. Doğal olarak haklar ve özgürlükler donatılmadığı için hak ve özgürlükten değil, bireyin verilen yetki ve sorumluluğundan bahsedilebilecektir.

Yukarıdaki ölçü esas alındığında anlamlı olan, insanın doğasında anlaşılması gerekenin, onun siyasal iktidarın egemenlik alanını aşan ve sâhip olduğu kabûl edilen haklar ve özgürlükler alanıdır. İnsanı, idealize olmuş bir değer konumuna getiren işte bu doğal hâlinde sâhip olduğu haklardır. Bu haklar siyasal iktidar tarafından verilen hak ve yetkilerden ayrılarak evrensel bir boyut kazanmakta ve insan hakları olarak benimsenmektedir.

İnsan haklarına sâhip olmak, insan olmakla eşittir.

İnsan haklarından yararlanmayan ya da yararlanamayan insan kendi ahlâkî doğasına yabancılaşmıştır.

İnsan haklarından yararlanamama ya da sınırlama, ahlâkî olarak imkânsızdır. İnsan haklarından vazgeçilememesi veya sınırlanamaması, konunun imkânsızlığından kaynaklanmaktadır. Çünkü kişi bu hakları kaybettiği zaman “insan” olarak değerli bir hayat yaşayamayacaktır.¹

İnsan hakları, bir kişiye nasıl “insan” gibi muâmele edileceğinin göstergesidir. Bu nedenle de hukuk alanında devletin faâliyet alanını belirleyen ve sınırlayan bir haklar toplamıdır.

Kişinin “insan” vasfı hukuk tarafından çizilmemektedir. O nedenle insan hakları doğal olanı ifâde eder. Pozitif hukuk, (uygulanan, yürürlükte olan hukuk) doğal olanın bir toplumsal proje olarak kabûl edilmesinden ibârettir. Pozitif hukuk, doğal olana uygun düştüğü ölçüde idealize olmuştur. Bu durumda pozitif hukuk, insan olmanın nedeni değil; sonucudur.

Toplumsal proje olarak insan hakları, “insan” olma potansiyelinin gerçekleştirilebilmesinin sosyal uygulamasından başka bir şey değildir.²

¹ Donnelly, John; (Çev. Mustafa Erdoğan / Levent Korkut) *Teoride ve Uygulamada İnsan Hakları*, Ankara 1989, s. 29.

² Donnelly, a.g.e., s. 29.

İnsan hakları, somut sosyal şartların ötesinde nasıl bir “insan” olunacağını gösterir. Somut sosyal şartlar içinde insan, insan olmanın asgarî koşullarından uzak durabilir. Ancak ahlâkî açıdan nasıl bir “insan” olunabileceği, insan hakları kavramıyla hukukîleşmiştir. İşte bu yönüyle insan hakları, devlete ve topluma sorumluluk getiren, onların sınırlarını çizen bir haklar bütünü olarak doğmuştur. Bu ahlâkî bakış, sosyal değişimlerin temelini oluşturacaktır. Gerçek anlamıyla “insan” vasfının kazanılması, öncelikle bu ahlâkî ölçü ile toplumun şekillenmesi ve daha sonra da bu toplum aracılığıyla doğasındaki “insan” vasfını gerçekleştirebilecek insanın biçimlendirilmesi ile olabilecektir.

İnsan haklarının siyasal olarak önemi de burada ortaya çıkmaktadır. Yeni olan, kişinin nasıl “insan” olabileceği değil; ahlâkî olarak olması gereken “insan” vasfının toplum eliyle nasıl kazanılabileceğidir. İşin hukukî yönü burasıdır.

İnsan hakları, “insan” vasfının ahlâkî içeriğini belirlemektedir. Ancak insan onuru için yapılan siyasal mücadeleler sonucunda toplumsal projeye dönük bir sorumluluk yüklediği ölçüde hukukî olarak zenginleşmekte ve gelişmektedir. İnsan hakları, tamamlanmamış bir toplumsal projedir. Kapsamı ve bu bakımdan “insanın” tanımı, toplumsal ilişkiler ağı geliştikçe değişmekte ve yeni haklar manzûmesi ortaya çıkmaktadır.

Sanayi devrimi ile birlikte, insanın doğası ihmâl edilmiş, âdetâ unutulmuştur. İnsana bir makine gibi muâmele edilerek endüstri ilişkileri sistemi kurulmuştur. İşte insanın bu mânevî doğasının yeniden keşfedilmesi ile birlikte, topluma ve özellikle çalışma ilişkilerinden doğan sosyal taraflara yeni ahlâkî ilkelere yüklenerek çalışan olarak “insan” lehine bazı sınırlamalar getirilmiştir. Böylece insan haklarının özü, insanın siyasal ve toplumsal alanda ahlâkî değer olarak var olma süreci başlamıştır. Bu var olma süreci, endüstri ilişkileri kapsamında yeni tür haklarla desteklenmiştir. Sosyal haklar dediğimiz bu haklar, insan haklarının vazgeçilmez bir parçası olmuştur. İnsan olmanın topluma getirdiği yeni ahlâkî yükümlülükler ve sorumluluklar doğmuştur.

2

Sosyal Hakların Mâhiyeti

Kabûl edilen genel kanaate göre sosyal haklar, hak sâhibinin sâhip olduğu hakkı dilediği gibi serbestçe kullanmasını ifâde eden klâsik haklardan farklıdır. Bu fark, hak sâhibine bir şeyin yapılmasını, bir edimde bulunulmasını isteme yetkisinde kendisini göstermektedir. Bu ayrım siyasal iktidar alanı ile ilgilidir.

Klâsik haklar devlete, bireye karışmama, müdâhale etme-me ya da onun özgürlük alanına müdâhale etmekten kaçınma görevini; sosyal haklar ise devlet tarafından bir şeyin yapılması ve bir edimde bulunulması görevini verir.

Siyasal iktidarın edim yükümlülüğü, hak sâhibi bakımından, sâdece taraflar arasında yükümlülük getiren nispî ilişkileri aşarak kolektif bir alacak hakkı vermektedir. Dolayısıyla bu yükümlülüğün muhâtabı devlet ya da toplum olmaktadır. Kolektif ilişkiler kurarak sâdece taraflara değil, bütün bir topluma ve devlete sorumluluk getiren haklar sosyal haklardır. Bu yönüyle sosyal haklar, mutlak haklara benzemektedir.

Yukarıda kısaca îzâh edilen bu görüş iki açıdan eleştirilmektedir:

Öncelikle sosyal hakların bu şekilde ayrılması durumunda, hakkın devlete olumlu bir edim yükümlülüğü vermediği hâller de mevcuttur. Yani devletin herhangi bir davranışta bulunmasını gerektirmeyen sosyal haklar da vardır.

Sosyal hakkın devlete olumlu edim yükümlülüğü yükleyen haklar olarak kabûl edilmesi durumunda, hakkın niteliğinin klâsik hak olarak değerlendirilmesi zarûreti doğacaktır. Oysa sosyal hakları olumlu edim yükümlülüğünden ibâret saymak ve klâsik haklarla olan farkı da sâdece bu açıdan îzâh etmek

yerinde değildir.³ Grev hakkı, sendikal hak ve hürriyetler, toplu pazarlık ve sözleşme hakkı ve dinlenme hakkı gibi haklar olumlu edim gerektirmeyen haklardır. Bu nedenle bir hakkın sâdece devlete ve topluma yönelik olarak olumlu bir edimde bulunmasını isteme ölçütünden hareketle sosyal hakları îzâh etmek güçtür.

Bazı sosyal haklar, bir yönüyle olumsuz statü haklarıdır. Yani bu hakların kullanılması için devletin bir edimde bulunmasına gerek yoktur. Hak, hak sâhibi tarafından doğrudan doğruya kullanılabilir niteliktedir. Sendika hakları ile toplu sözleşme ve grev hakkı bu niteliktedir. Bu yönüyle hakkın, klâsik haklardan bir farkı bulunmamaktadır. Devletin grev ve sendikal haklar karşısındaki tutumu, herhangi bir klâsik hak karşısındaki tutumundan farklı değildir.

Uluslararası belgelerde de haklar arasında klâsik haklar ya da ekonomik ve sosyal hakların olumlu edim yükümlülüğü gerektiren haklar olarak bir ayrım yapılmadan düzenlendiği görülmektedir.

İkinci olarak, sosyal hakların muhâtabının sâdece devlet ve toplum olduğu görüşü de yerinde değildir. Sosyal hakların devlete bir borç, hak sâhibine de bir talep hakkı verdiği açıktır. Devletle kişi arasındaki bu hukukî ilişki yanında sosyal haklar, üçüncü kişilere de borç yükleyerek nispî hukukî ilişkileri etkilemektedir.

Anayasada tanınan hakların üçüncü kişileri bağlayıcı özelliği, sosyal hakların sâdece devletle sınırlı kalmasına engeldir. Çalışan ile işveren arasındaki hukukî ilişkide, Anayasa'da tanınan sosyal haklar, bu nispî ilişkide de bir isteme hakkını vermektedir. Örneğin, çalışma ortamının sağlık şartlarına uygun olmasını isteme, dinlenme hakkı gibi sosyal haklar işverene bir olumlu edimde bulunma borcu, çalışan açısından da bir alacak hakkı meydana getirmektedir.

Sosyal hakları negatif ya da pozitif özgürlükler bakımından ayırmanın bir anlamı yoktur. Bu haklar, insan haklarının bir

³ Bu konuda ayrıntılı açıklamalar için bkz. Tanör, Bülent, *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar*, İstanbul 1978, s. 13 vd.

parçası olarak bütün topluma gerçekleşmesi yönünde sorumluluk yüklemektedir.

Sosyal hakları diğer klâsik haklardan ayıran özelliği, klâsik soyut eşitlik ilkesinin zaaflarının giderilmesinde aramak gereklidir. Hukuk önünde soyut eşitlik ve sözleşme serbestisi ilkesinin endüstri ilişkileri sisteminde uygulanmasından doğan haksızlıklar karşısında, hukukun sosyal adâlet esaslı olarak yeniden inşâsı bir sonuçtur. Böylece sosyal haklar, insanların eşit olduğu hakikatini, somut ekonomik ve sosyal şartlarda da gerçekleştiren tarihsel bir sonuçtur. Bu tarihsel şartları da meydana getiren, iş bölümü esasına dayanan tam gün ve sürekli çalışmanın ortaya çıkardığı bireysel ve sosyal sonuçlardır.

Dolayısıyla sosyal haklar, sosyolojik olarak îzâh edilebilen hukukî bir kavramdır.

Toplumsal şartlara ve sosyal yapıdaki değişime bağlı olarak ortaya çıkan ve gelişmekte olan bu haklar, hukukun sosyalleştirilmesinin en önemli sebebidir. Bu nedenle sosyal haklar toplumsal gelişmeye bağlı olarak yeni haklarla zenginleşmekte ve sosyal açıdan ihtiyaç duyulan her alanda hukukun sosyal adâlet ilkesi çerçevesinde sosyalleştirilmesine yol açmaktadır.

Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde, sendikal haklar, toplu sözleşme ve grev hakkı gibi devlete olumlu edim yüklemekle beraber, bir toplumun demokratikleştirilmesinde en önemli sosyal haklar olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu bu haklar, demokrasiye dayalı düzeni oluşturan ve kişiye bağlı haklardandır. Çalışanların demokratik mücâdelesine destek olan sosyal haklar, sosyal hukukun gelişmesine katkı sağlayarak devlet yönetimini daha çoğulculuğa ve demokrasiye yaklaştıran bir hizmet de sunmaktadır.⁴

Sosyal haklar kendisine has özelliğini, devletin olumlu edimde bulunma yükümlülüğü söz konusu olduğu zaman, sosyal hakkın içeriğinin sınırlanması sorununda kendini göstermektedir. Bu yönüyle de diğer klâsik haklardan kısmen ayrılmaktadır.

⁴ Tanör, a.g.e., s. 292.

Devlete olumlu edim getiren hakların sınırlandırılmasından söz edilemez. Bu nedenle ne anayasada ne de kanunlarda sosyal hakları sınırlandıran düzenlemelere ihtiyaç vardır.⁵ Çünkü bu haklar, sendika, grev ve toplu sözleşme hakkı gibi haklar dışında devlete yükümlülük getirdiği zaman, kendiliğinden uygulanabilen haklar, hürriyetler niteliğinde değildir. Bu nedenle yasamanın bu hakları sınırlandırmasından söz edilemez. Çünkü bu tür haklar, yasamanın tanıdığı ölçüde vardır. Bu haklar için sınırlandırma değil, Anayasa'nın 65. maddesinden doğan bir sınırlılıktan bahsedilebilir. Buna göre, *“Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek mâlî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir”* Dolayısıyla devlete olumlu edim borcu doğuran bu tür sosyal haklar, yasama tarafından gerçekleştirildiği ölçüde vardır.

Yasama tarafından konulan bu haklarda, getirilen bir takım istisnâlar ya da daraltmalar, bir sınırlandırma değildir. İnsanca yaşama, çalışma, barınma, beslenme gibi temel ihtiyaçları karşılayan bu hakların Anayasa'nın 13. maddesinde gösterilen nedenlerle sınırlanması mümkün değildir. Bu hakların devletin mâlî imkânları ölçüsünde gerçekleştirilmesi, Anayasa'nın koyduğu ilkelere ve amaçlarına bir ölçüde yaklaşılması anlamındadır.

Sosyal hakların yasama tarafından konulması ve zamanla yeni haklar eklenmesi, bir üçüncü kişiye (örneğin işverene) zarar vermekte veya yükümlülük getirmekte ise, bu zâten sosyal hakkın niteliğinden doğmaktadır. Yasama tarafından getirilen sosyal hakkın, bir başka kişiye külfet getirmesi gayet doğaldır. Bu külfetin anayasal sınırı, o kişinin temel hak ve hürriyetlerinin Anayasa'da belirtilen sebepler dışında hakkın özü ile demokratik toplum düzenine aykırı olarak sınırlanması hâlinde ortaya çıkar. Bu da bir sınırlama olmayıp, hakkın sınırlılığını göstermektedir.

Devlete olumlu edim yükümlülüğü getirmeyen sosyal haklarda ise durum farklıdır. Bu sosyal haklar, hak sâhibi tara-

⁵ Tanör, a.g.e., s. 331.

findan serbestçe kullanılabilir. Bu hakların kullanılması için devlete ihtiyaç yoktur. Devlet bu hakların nedeni değil, sonucudur. Bu nedenle devlet, ancak bu hakların kullanılmasının şekli usûl ve esaslarını belirler. Bununla beraber bu tür sosyal haklar, doğrudan doğruya hak sâhibi tarafından kullanılabilmesi oranında diğer klâsik haklarda olduğu gibi sınırlandırılmaya muhtaçtır. Bu nedenle Anayasa, sendikal haklar ile toplu sözleşme ve grev hakkının kullanılmasına ilişkin olarak özel sınırlandırma sebepleri getirmektedir.

Anayasa'da yer alan sosyal haklar, ya hak sâhibi tarafından doğrudan doğruya uygulanabilen ya da ancak yasama tarafından çıkarılacak kanunla kullanılabilecek haklardır.

3

Sosyal Hakların Başlıca Özellikleri

3.1. Temel Hak ve Hürriyetler Arasında Yer Alan Sosyal Haklar Anayasada Sınırlı Olarak Belirlenmemiştir

Klâsik hak ve hürriyetlerle birlikte sosyal haklar, temel hak ve hürriyetler arasında yer almaktadır.

Temel hak ve hürriyetler sâdece anayasada sayılan hak ve hürriyetlerden ibâret değildir. Toplumsal yapıdaki gelişmelerle bağlı olarak hakların gelişmesinin önü açık bulunmaktadır. Acaba anayasa açısından bu yeni gelişmeleri hukukî etki meydana getirebilmesi için anayasada tanınma zorunluluğu var mıdır?

Anayasa hukukundaki yeni gelişmeler çerçevesinde, temel hak ve hürriyetlerin anayasada sayılan hâllerle sınırlı olmadığı kabul edilmektedir. Bu görüşün, hukukî dayanağını anayasanın 17. maddesi oluşturmaktadır. Anayasanın 17. maddesine göre, “*Herkes, yaşama, mâddî ve mânevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sâhiptir*” Kişinin mânevî varlığı ile hürriyet alanı arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır. Kişinin mânevî varlığını geliştirme, onun hak ve hürriyetler alanını geliştirmesi anlamına da gelmektedir.

3.2. Çalışma Hakkı Klâsik Haklar Arasından Çıkarak Sosyal Haklar Arasında Yer Almaktadır

Çalışma hürriyetinin emeğin korunması ve sosyal eşitsizliklerin giderilmesi ile bir ilgisini kurmak güçtür. Çalışma hürriyeti, eski dönemlerde kişilerin toprağa bağlı yarı serf olarak nitelendirilmesi ya da korporatif birlikler karşısında kişinin dilediği işte çalışmasının önlenmesine karşı tepki olarak doğmuş bir haktır.⁶ Bu bakımdan hürriyet, kişilerin dilediği alanda iş

⁶ Tanör, a.g.e., s. 99.

aramalarının hakkı bulunduğunu ve bunu engelleyen bağımlılıklardan kurtarılması lüzûmunu ifâde etmektedir.

Çalışma hürriyeti, Fransız Devrimi öncesi mevcûd feodal ilişkiler ortamında doğmuştur. Hürriyetin bu anlamını günümüz toplumunda devam ettirmek mümkün değildir. Dolayısıyla bu hak yakın dönemlerde çalışma hakkını destekleyici bir hürriyet olarak gelişmiştir. Bu hak geliştikçe, kamuda işe alınmada cinsiyet, inanç ve düşünce ayrımcılığının yapılmaması; kadının çalışmasında kocanın izin hakkının bulunmaması gibi koruyucu ve çalışma hakkını geliştirici yönde bir hak olduğu kabûl edilmektedir. Çalışma hakkı günümüzde, yabancılık unsurunun da dilediği işte iş aramanın bir engel olmaması şeklinde değerlendirilmektedir.

Çalışma hakkı, sâdece iş sözleşmesi ile çalışanların dilediği işte çalışma ve iş arama hakkını ifâde etmemektedir. Bu hürriyet aynı zamanda işçilerden daha fazla serbest meslek sâhiplerinin bir güvencesidir. Çalışma hakkının sâdece işçilere tanınmış bir hak olmaması; daha çok serbest meslek sâhiplerine yönelik bir hürriyet olması nedeniyle sosyal haklar arasında sayılmaması gerektiği savunularak klâsik haklar arasında değerlendirilmiştir.⁷

Anayasanın 48. maddesinde yer alan “*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sâhiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir*” ifâdesinin serbest meslek sâhipleri için öngördüğü 49. maddede yer alan çalışma hakkının ise sâdece ücretli olarak çalışanlara tanınan bir hak olduğu kabûl edilmektedir. Bu nedenle bu görüşün yerinde olmadığı ortadadır.

Çalışma hakkının sosyal hak olarak kabûl edilmesinin sonucunda, hürriyetleri sınırlayan genel ve özel sınırlama sebeplerinin dışında kişi aleyhine sınırlandırılması mümkün olmayacaktır. Sosyal hak olarak çalışma hakkı, devlete olumlu edim yükümlülüğü yükleyen bir hak olmadığı için, siyasal iktidarın tanıdığı hak ile yetinilmesi düşünülemeyecektir. Uluslararası hukuk ve demokratik toplum esaslarına uygun

⁷ Tanör, a.g.e., s. 99-100.

olarak; kamu düzeni ve genel ahlâk ilkeleri ile belirlenmiş istisnâlar dışında, vatandaş ve yabancı arasında bir ayırım yapılmaksızın uygulanması zorunlu bir hak bulunmaktadır. Bu yönüyle çalışma hakkı, siyasal iktidarın, yasamanın ve bireylerin, çalışmanın önündeki sınırlayıcı davranışları karşısında bireyi koruyan ve bu yönde kolektif sorumluluk tesis eden bir hak olarak gelişmektedir.

3.3. Çalışmanın Hak ve Aynı Zamanda Ödev Olmasının Anlamı

Türk anayasalarının eleştirilen özelliklerinden birisi de özgürlüklere getirdiği sınırlamalardır. Bazı yazarlara göre 1982 Anayasası, ödev kavramıyla sınırlandırılmış bir anlayışa sâhiptir.⁸

Bütün anayasal özgürlüklerin ödevle sınırlandırıldığının temel düzenlemesi, anayasanın 12. maddesinde görülmektedir. Anayasanın 12. maddesi, *“Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sâhiptir”* dedikten sonra ikinci fıkrasında bu temel hak ve hürriyetleri ödevle sınırlayarak, *“Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, âilesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtivâ eder”* demektedir.

Anayasanın kabûl ettiği hürriyet, topluma, âileye ve diğer kişilere karşı ödevlerle sınırlandırılmış bir hürriyettir. Ödev olgusunun varlığı, hürriyetin ancak bu ödevler yerine getirildiği ölçüde kullanılabileceği ya da hürriyetin kapsamının ortaya konulabileceğini ifâde etmektedir. Böyle bir anlayış, hak ve hürriyetlerin sınırlandırıldığı totaliter yapılara zemin hazırlamaktadır.

Anayasada temel hakların düzenlendiği ikinci kısmın başlığı *“Temel haklar ve ödevler”* olup, alt başlıklarda kişinin hakları ve ödevleri, sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler, siyasî haklar ve ödevler, eğitim hakkı ve ödevi, çalışma hakkı ve ödevi şeklinde düzenlenmiştir.

⁸ Yazıcı, Serap; *Yeni Bir Anayasa Hazırlığı ve Türkiye*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2009, s. 85.

Ödev olgusunun olumsuz yönünün, yorum yoluyla aşılması mümkündür. Buna göre, hak ve hürriyetlerin korunması açısından ödev ve sorumluluğu hak sâhibine değil, hakka muhâtap olan üçüncü kişilere yüklenmesi gerekmektedir.⁹ Hak sâhibinin, sâhip olduğu hakkın bazı ödev ve sorumluluklarla birlikte değerlendirilmesi, hakkın sınırlandırılmasının bir başka yoludur. Böylece ödev kavramıyla, özgürlüklerle ters düşecek totaliter anlayışların önü kapanmış olacaktır.

Çalışma hürriyeti de diğer hak ve hürriyetler gibi bir hak olarak değerlendirilmekle beraber, 1961 ve 1982 anayasalarında aynı zamanda bir ödev olarak da ele alınmıştır.

1961 Anayasası çalışmanın ödev olması hâlini anayasanın 42. maddesinde “*Çalışma herkes için hak ve ödevdir*” dedikten sonra, son fıkrasında, ödev olma durumunu açıkça düzenleyerek “*Memleket ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda vatandaşlık ödevi niteliği alan beden veya fikir çalışmalarının şekil ve şartları, demokratik esaslara uygun olarak kanunla düzenlenir*” demiştir.

1982 Anayasası’nın 49. maddesinde “*Çalışma hak ve ödevdir*” dedikten sonra hangi durumda ödev kabûl edileceği somut olarak düzenlenmemiş ve genel olarak hak olduğu kadar bir ödev olduğu düzenlenmiştir.

Liberal anayasalarda hakların ve hürriyetlerin ödev ve sorumluluk kavramıyla sınırlanmadığı; buna karşılık hakların ödev kavramıyla sınırlandığı ölçüde demokratik yapıdan uzaklaşarak otoriter devletlere doğru yaklaşıldığı görülmektedir. Hak kavramının yer bulmadığı pozitivist yaklaşımda ise hak yerine toplum adına sınırları belirlenmiş ve siyasal iktidar tarafından tanınan yetkiler söz konusudur. İşte topluma karşı sorumluluğun ve ödevin ağır bastığı hak anlayışında, özgürlüklerin tamamen ortadan kalktığı demokratik olmayan baskıcı rejimler güçlenmektedir.

Çalışma hakkının özüne dokunmaması bakımından “ödev” olma özelliği, totaliter yaklaşımlara yol açmayacak şekilde,

⁹ Yazıcı, Serap, a.g.e., s. 86.

hürriyetin mevcûdiyetinin başkaları tarafından ihlâl edilmesi yönünde üçüncü kişilere yöneltilmiş bir sorumluluk olduğu anlayışının benimsenmesi oldukça önemlidir.

3.4. Anayasada Yer Alan Sosyal Hakların Doğrudan Uygulanabilirliği Sorunu

Bir hürriyetin anayasada yer alması, o hürriyetin uygulanabilmesi için yeterli midir? Yoksa bir hakkın anayasada yer alması yeterli görülmeyip, bu hakkın uygulanabilmesi için kanun çıkararak özel bir düzenleme yapılması şart mıdır?

Bu soruya her iki anlamda da cevap vermek mümkündür. Örneğin sendika veya grev hakkının anayasada düzenlenmesine rağmen özel bir kanunla kurallarının belirlenmemesi hâlinde, birinci yaklaşım kabûl edildiğinde, kişiler sâdece anayasa hükmüne dayanarak sendika kurabilecek, grev ve toplu iş sözleşmesi gibi sosyal hakları kullanabilecektir. İkinci yaklaşımda ise, bir hakkın anayasada düzenlenmesi yeterli olmayıp, özel bir kanun çıkarılmadıkça sendika kurulamayacak, grev ve toplu iş sözleşmesi yapılamayacaktır.

Geçmişte bu soruna olumsuz cevap verilmiş, 1961 Anayasası'nda grev ve toplu iş sözleşmesi hakkı kabûl edildiği hâlde özel bir kanun çıkarılmadığı için grev ve toplu pazarlık düzenine izin verilememiştir. 1982 Anayasası döneminde de memûrların sendika kurma hakkı 1995 değişikliği ile kabûl edilmiş olmasına rağmen, memûrların sendikal anlamda faâliyetinde bulunmaları kabûl edilmeyerek birer dernek statüsünde kurulmalarına imkân tanınmıştır.

Son dönemlerde, uluslararası hukuk ve demokratik ülkelerdeki benzer uygulamalar esas alınarak, ikinci görüş hâkim olmaya başlamıştır. Özellikle memûrların toplu pazarlık hakkının tanındığı 2010 değişikliğine kadar, bazı memûr sendikalarının belediyeler ile yaptığı toplu iş sözleşmeleri önceleri butlan hükmünde değerlendirilmiş iken, anayasanın 90. maddesi gereğince 98 sayılı ILO sözleşmesine dayanarak bu hakkın uygulanabilirliği kabûl edilmiştir. Böyle bir sonuca ulaşmanın Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne başvuru nedeniyle açılan

davalarda ülkemiz aleyhine verilen sonuçların etkili olduğu bilinmektedir. Böyle bir sonucun ülkemiz açısından gecikmeli bir şekilde gerçekleşmesi üzücüdür. Almanya gibi bazı ülkelerde sendikalar kanunu bulunmamasına rağmen sendikalar anayasa hükmüne dayanarak kurulmakta ve faâliyetinde bulunmaktadır. Sendikal özgürlükler de bu çerçevede değerlendirilerek güvence altına alınmaktadır. Yine Almanya'da grev ve grevin uygulanmasına ilişkin özel bir kanun bulunmamasına rağmen, bu hak, sâdece anayasada yer alan düzenlemeye göre uygulanmaktadır.

Anayasa hukukunda yer alan egemen anlayışa göre, bir hürriyetin kullanılması için özel bir düzenlemenin bulunma zorunluluğu aranmamaktadır. Anayasada hak ve hürriyetlerin düzenlenmesi yeterli görülmektedir. Bu sonuç sâdece siyasal iktidar ve yasama açısından değil, anayasanın üçüncü kişileri bağlayıcı özelliği nedeniyle nispî hukukî ilişkileri için de geçerlidir.

İnsan hakları ve buna bağlı olan sosyal haklar sâdece anayasa metnindeki hak ve hürriyetten ibâret değildir. İnsanın mâddî ve mânevî varlığını geliştirme hakkından hareketle başta Anayasa Mahkemesi olmak üzere yargının, yeni haklar ve hürriyetleri ilânı mümkündür. Yargısal ve bilimsel içtihatlarla varlığı tespit edilmiş olan bu hak ve hürriyetlerin de tıpkı anayasada yer alan hak ve hürriyetler gibi doğrudan doğruya uygulanabilirliği benimsenmelidir.

Sosyal haklar anayasada yer almasına rağmen, bununla ilgili özel olarak kanun çıkarılmasa dâhi anayasa kişiye bir hukukî güvence sağlamaktadır. Yasama ve yürütme organlarının herhangi bir katkısı olmadan ortaya çıkan bu hukukî sonuca, anayasanın doğrudan etkisi denilmektedir. Anayasanın doğrudan etkisi yargının fonksiyonları için de geçerlidir.

Anayasada yer alan sosyal hakları iki grupta toplamak mümkündür. Birincisi kişilere doğrudan doğruya hak getiren düzenlemelerdir. İkincisi kişilere hak getirmeyen ancak devlete ödev yükleyen kurallardır. İşte anayasanın kendiliğinden uygulanması bu birinci gruptaki haklar için söz konusudur.

Anayasanın doğrudan etkisi mutlak bir sonuç değildir. Soyut olarak düzenlenmiş hak ve özgürlüklerin değil, somut olarak düzenlenmiş, uygulama kabiliyeti olan hak ve hürriyetlerin doğrudan doğruya uygulanabilirliği mümkündür. Bu bakımdan, anayasanın kendiliğinden uygulanabilmesi için şu şartlar birlikte gerçekleşmelidir:¹⁰

a) Anayasa kuralı kişiye somut haklar vermiş olmalıdır. Normda yer alan ifâdeler soyut, genel nitelikteki ifâdeler olmalıdır. Aynı şekilde anayasa hükmü devlete sorumluluk, ödev yükleyen program niteliğinde bir düzenleme olmamalıdır.

b) Anayasanın düzenlediği hakkın yöneltildiği yükümlünün kim olduğu açıkça belli olmalıdır. Anayasanın ifâdesinden ya da genel olarak anlaşıldığı şeklinden bu yükümlülüğünün kapsamı ve sınırları da belli olmalıdır.

c) Anayasanın düzenlediği hak kendiliğinden uygulanabilir nitelikte olmalıdır. Bununla anlaşılan devlet organlarından herhangi birinin desteğine muhtaç olmamasıdır.

d) Bu hakkın yargı güvencesiyle korunabilir nitelikte olması gerekmektedir. Yani hak, başkaları tarafından ihlâl edildiği durumda yargı güvencesine başvurularak kurulabilmektedir.

Anayasada yer alan bazı hakların bu nitelikte olup olmadığına bakmak gereklidir. Örneğin anayasanın 44. maddesinde dinlenme bir hak olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin bireylere tanıdığı somut bir hak olması nedeniyle bu hak, yasa da düzenlenmese dâhi doğrudan uygulanabilecektir. Bununla beraber yapılan dinlenme için ücret talep edilip edilmeyeceği noktasında somut bir hak verilmediği, bu hakkın içeriği ve doğum şartları için yasal düzenleme yapılması gerektiği öngörüldüğü için doğrudan ileri sürülemeyecektir.

Anayasanın uygulamaya etkisi doğrudan doğruya olabileceği gibi dolaylı da olabilecektir. Doğrudan uygulama, anayasanın hüküm ve ilkelerinin bütün hukuk kurallarına doğrudan etki etmesidir. Anayasanın dolaylı etkisi, özel hukuk kurallarının

¹⁰ Tanör, a.g.e., s. 233.

yorumuyla ortaya çıkar.¹¹ Özel hukukun kuralları, anayasanın üstün kural ve ilkelerine uygun düştüğü ölçüde uygulanabilmektedir. Anayasanın 138. maddesine göre *“Hâkimler, görevlerinde bağımsızdırlar; anayasaya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdanî kanaatlerine göre hüküm verirler”* Bu hüküm gereğince hâkim, başta anayasa olmak üzere bütün yazılı hukuk ve pozitif hukuku aşan bir şekilde doğal hukukun evrensel ilkeleri ve uluslararası hukuka göre (Anayasa m. 90 dolayısıyla) karar vermek zorundadır. Ayrıca hâkim, yazılı hukuku anayasaya uygun olarak yorumlamak zorundadır. Bu ilke, anayasanın yatay ilişkilere de uygulanmasından başka bir şey değildir.

Türk hukukunda kabûl edilen eski görüşe göre bir hakkın anayasada yer alması yeterli değildir. Anayasal hak ancak kanun tarafından kabûl edildiği takdirde uygulanabilir. Bu görüş karşısında kabûl edilen hâkim görüşe göre anayasa normu yukarıda saydığımız dört unsur çerçevesinde değerlendirildiği hâlde yasa tarafından açıkça düzenlenmemiş olsa dâhi bir hak olarak doğrudan doğruya uygulanabilir.

Doğrudan doğruya uygulanan bu sosyal hakların başında sendika ve örgütlenme hakkı yer almalıdır. Grev hakkı açısından durum değerlendirilecek olduğunda sendika hakkı gibi açıkça anayasanın doğrudan yetkisinden bahsetmek güçtür. Grev hakkı açısından başlıca iki görüş ileri sürülmektedir.¹² Hukukumuzda bir dönem hâkim olan bu görüşe göre yasa ile düzenlenmediği sürece grev hakkı kullanılamaz. Bu görüş günümüz hâkim görüşünde ve uluslararası hukukta terk edilmiştir. Hâkim olan bu ikinci görüşe göre grev hakkının kullanılabilmesi için uygulama veya düzenleme yasasının çıkmasının beklenmesine gerek yoktur. Anayasanın tanıdığı bu hak mahkeme kararları ile de güvence altına alınmalıdır.

Türk hukuku bakımından hâkim olan bu ikinci görüşün yeni yeni kabûl edilmeye başlandığı söylenebilir. 1961 Anayasası ile grev hakkının ilk defa kabûl edilmiş olması karşısında bu

¹¹ Tanör, a.g.e., s. 255.

¹² Tanör, a.g.e., s. 234-235.

hakkın nasıl uygulanacağına ilişkin yasa çıkarılmadığı sürede anayasanın doğrudan etkisi tartışılmıştır. Bu dönemde grev hakkı anayasada kabûl edilmiş olsa dâhi yasa çıkmadığı için kullanılamayacağı benimsenmiştir. Benzer sonucu yakın dönemde memûr sendikaları için görmek mümkündür. 1982 Anayasası'nda 1995 yılında yapılan değişiklik ile memûrlara sendika hakkı getirilmiştir. Memûr sendikalarının hakkında kanun 6 yıl sonra çıkmıştır. Bu süre içerisinde kanun çıkmadığı sürece memûrların sendikal hakkı kullanamayacağı; ancak dernekler hakkından yararlanılabileceği savunulmuştur.

Yukarıda vardığımız sonuç, anayasanın kişiler arasındaki yatay ilişkilere uygulanması bakımından da geçerlidir. Özel hukuk ilişkilerinde de, hakkında özel bir düzenleme bulunmuyor ve bir hukuk boşluğu söz konusu ise, anayasanın doğrudan etkisi söz konusu olacaktır.

1961 Anayasası'nın hazırlık aşamasında anayasanın bağlayıcılığının ele alındığı 8. maddede anayasanın kişileri de bağlayacağı ve “doğrudan uygulanması gereken” temel hukuk kuralı olduğu belirtilmiş olmasına rağmen, bu ifâde metinden çıkarılmıştır. Ancak o dönemde bu ifâdenin çıkarılmış olmasına rağmen anayasanın kişiler arası yatay ilişkide de bağlayıcı olacağı savunulmuştur.¹³ Diğer taraftan 8. maddenin hazırlanmasında bağlayıcılığın anayasada yer alan “bütün hakları” kapsadığı önerilmesine rağmen sâdece temel haklara, yani hürriyetlere yönelik olacağı belirtilmiştir. Böylece bağlılık hürriyet niteliğinde olmayan diğer hakları ve anayasanın temel ilkelerini dışarıda bırakmıştır.

1982 Anayasası'nın 11. maddesi “*Anayasa hükümleri, yasa, yürütme ve yargı organlarını, idâre makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır*” ifâdesi ile 1961 Anayasası'ndan ayrı olarak anayasanın bütün hükümlerinin kişileri bağlayıcı olduğunu kabûl etmiştir. Doğrudan etki meselesine gelince, bu husûs anayasanın çağdaş yorumuyla giderilmektedir.

¹³ Tanör, a.g.e., s. 252.

Anayasa hükmünün kişiler arası yatay ilişkide de doğrudan doğruya bağlayıcı olduğu, özel hukukun temel kurallarından ortaya çıkmaktadır. Konuya özellikle hürriyetler açısından bakıldığında, anayasanın kişiye tanıdığı hürriyet ve diğer haklar kişilik hakkının kapsamını meydana getirmektedir. Medenî Kanun'un 24. maddesi ile kişilik, üçüncü kişilere; 23. maddesi ile de kişinin kendisine karşı korunmuştur. Bu çerçevede kişinin hürriyetlerinden vazgeçmesi mümkün değildir. Kişi hürriyetlerinden vazgeçemeyeceği için kurduğu hukukî işlemler bâtil, rızası geçersiz olacaktır. Sözleşmeler veya hukukî fiil ya da işlemlerle hak ve hürriyetleri bir hukuka uygunluk nedeni bulunmadan sınırlandırılan işlemler ve davranışlar hukuka aykırı olacaktır.

3.5. Anayasal Hak ve Hürriyetlerin Sınırlanması Sorunu

Hak ve hürriyetler bakımından anayasaların işlevi, bunların ayrıntılı olarak tanımlanmasında kendisini göstermektedir. Anayasa, bu hak ve hürriyetlerin kapsamını belirler. Bu hak ve özgürlüklerin gerek devletle gerekse bireyler arasındaki ilişkilerde uygulanabilir, karşılıklı hak ve menfaatleri dengeleyen somut hukuk kurallarına dönüştürülmesi işi yasamanın görevidir. Bu bakımdan hak ve hürriyetler, kanun yoluyla somutlaşırlar. Bunu yaparken yasama mutlak bir serbesti alanına sâhip değildir. Çalışma hakkı veya sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı düzenlenirken, kanun ile somutlaşan bu hakların kapsamını belirlemede yine anayasanın özgürlükler karşısındaki genel yaklaşımı önemlidir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk anayasası olan 1924 Anayasası'nda *"Bağıtların, çalışmaların, mülk edinme ve hak ve mal kullanmanın, toplanmanın derneklerin ve ortakların serbestlik sınırı kanunlarla çizilir."*(madde 79) hükmü ile hak ve hürriyetlerin sınırlandırılmasına ilişkin en iptidâî düzenleme kabûl edilmiştir. Buna göre siyasal iktidar her zaman çıkaracağı bir kanunla hak ve hürriyetleri dilediği gibi sınırlayabilecektir.

1961 Anayasası'nda, siyasal iktidarın sâdece kanunla sınırlanması yeterli görülmeyerek yasamanın çıkaracağı bu kanunî sınırlamanın da kapsamı daraltılmış; hak ve özgürlükler, yasama karşısında korunmuştur. 1961 Anayasasının 10. maddesine göre *“Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sâhiptir. /Devlet, kişinin temel hak ve hürriyetlerini, fert huzuru, sosyal adâlet ve hukuk devleti ilkeleriyle bağdaşamayacak sûrette sınırlayan siyasî, iktisâdî ve sosyal bütün engelleri kaldırır; insanın maddî ve mânevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlar.”* hükmü ile devlete ve özellikle yasama organına hak ve özgürlükleri sınırlandırmak bir tarafa bu hak ve özgürlüklerin önündeki her türlü engellerin kaldırılması ve insanın mâddî ve mânevî varlığının geliştirilmesi için olumlu bir edimde bulunma zorunluluğunun bulunduğunu öngörmüştür.

1924 Anayasası hak ve hürriyetlerin sâdece kanunla düzenlenebileceğini öngörmüştür. Bu düzenlemeyi küçümsememek gereklidir. Çünkü hak ve özgürlükler kanun dışında tüzük veya yönetmelikler ya da diğer hukuk kaynaklarıyla sınırlandırılmayacaktır. Hak ve hürriyetlerin sınırlandırılmasının yeri yasadır. 1961 Anayasası ise bu güvencenin de üzerinde hak ve özgürlüklerin geliştirilmesine yönelik bir sorumluluk öngörmüştür.

1961 Anayasası, hak ve hürriyetlerin sınırlandırılmasına ilişkin olarak soyut ve genel kural koymak yerine; sınırlandırılmaya ilişkin kanunun usûl ve esaslarını düzenleyerek mâddî ilkelere bağlamıştır: *“Temel Hak ve Hürriyetlerin Özü, Sınırlanması ve Kötüye Kullanılamaması”* başlıklı 11. maddeye göre;

“Temel hak ve hürriyetler, devletin ülkesi ve milletiyle bütünlüğünün, cumhuriyetin, millî güvenliğin, kamu düzeninin, kamu yararının, genel ahlâkın ve genel sağlığın korunması amacı ile veya Anayasanın diğer maddelerinde gösterilen özel sebeplerle, anayasanın sözüne ve ruhuna uygun olarak, ancak kanunla sınırlanabilir. /Kanun, temel hak ve hürriyetlerin özüne dokunamaz. /Bu anayasada yer alan hak ve hürriyetlerden hiçbirisi, insan hak ve hürriyetlerini veya Türk Devleti'nin

ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü veya dil, ırk, sınıf, din ve mezhep ayrımına dayanarak, nitelikleri anayasada belirtilen cumhuriyeti ortadan kaldırmak kastı ile kullanılamaz.”

1961 Anayasası sınırlandırmanın hürriyetlerin özüne dokunamayacağını ifâde ederken yeni bir olguyu ortaya atmıştır; bu da, hak ve hürriyetin özüdür. Ancak hak ve hürriyetin özü ile neyin anlaşılması gerektiği açık değildir. Diğer taraftan millî güvenlik, kamu düzeni, kamu yararı, genel ahlâk, genel sağlık gibi nedenler soyut kavramları ifâde ettiği için eleştirilmiştir.

1982 Anayasası’nda ise, hak ve hürriyetlerin sınırlandırılması bakımından üç temel düzenleme söz konusudur.

Bunlardan birincisi, hakların ve hürriyetlerin sâhibi kişinin topluma, âilesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarıyla (An. m. 12) sınırlandırılmasıdır.

İkinci olarak, hak ve hürriyetlerin ancak kanunla sınırlanabileceği ve bu sınırlamanın da anayasada yer alan genel ve özel sınırlandırma nedenlerine bağlı kalınarak yapılabilmesidir (An. m. 13).

Son olarak hakların ve hürriyetlerin kötüye kullanılamaması husûsundaki sınırlandırıcı genel kuraldır (An. m. 14).

1982 Anayasası’nda hak ve hürriyetlerin ödevle sınırlandırılması eleştirilere konu olmuştur. Bu eleştiriler, anayasanın hakkın konusu olan süjenin sâhip olduğu hak ve hürriyetlere karşı devletin ve üçüncü kişilerin ödev ve sorumlulukla yüklenmesi yerine, kendisinin topluma, âilesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluğunun getirildiği yönündedir (An. m. 12/II). Ödev olgusunun hak ve hürriyetlerin yerine dâhil edilmesinin totaliter bir yapıya yol açacağı ileri sürülmektedir. Ancak daha öncede belirttiğimiz gibi ödev kavramının hakkın sâhibi süje dışındaki diğer kişiler için getirilen sorumluluk ve yükümlülük şeklinde anlaşılması yerinde olacaktır.

1982 Anayasası sınırlamanın temel ilkelerini de şu şekilde belirtmiştir:

“Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak

kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz”

1982 Anayasası, 1961 Anayasası gibi hak ve hürriyetin özüne dokunulmaması esasını devam ettirmiştir. Bununla beraber 1961 Anayasası’nda olduğu gibi kamu düzeni, genel sağlık, kamu yararı, genel ahlâk gibi soyut kavramları çıkararak hak ve özgürlüklerin anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplerle sınırlandırılabilceğini öngörmüştür. 1982 Anayasası’nın bu son şekli tartışmalara yol açmıştır. Genel bir sınırlama nedeni olmadığı ve anayasanın ilgili maddesinde de özel bir sınırlama sebebi bulunmadığı için ahlâka aykırı ticâret ve hukukî işlemlerin kanunla yasaklanmasının anayasaya aykırı olacağı ileri sürülmüştür. Haklı olarak bu görüşe göre anayasanın ilgili maddelerinin dışında somut olarak genel sınırlama nedenlerinin anayasada yer alması gerektiği savunulmaktadır.

Hak ve hürriyetlerin sınırlandırılması sadedinde olarak, sınırlandırmanın uluslararası hukukta kabûl edilen genel esaslar ve hakkın özünün hiçbir şekilde ortadan kaldırılamayacağı biçimindeki düzenlemenin yerinde olacağı kanaatindeyiz.

1982 Anayasası’nda özel sınırlama görevi gösterilse dâhi bu nedene dayanarak gerçekleştirilen sınırlamanın anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik ve laik toplum düzeninin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamayacağını düzenlemiştir. 1961 Anayasası gibi 1982 Anayasası da temel hak ve hürriyetlerin kötüye kullanılamayacağını belirtmiştir. İnsan haklarına ilişkin düzenlemelerin tarihi gelişimi ve uluslararası hukukta, kişi hak ve hürriyetleri karşısında devlete karşı bir sınırlama getirmesi söz konusu iken anayasamız, kişiler açısından da hak ve özgürlüklerin kötüye kullanılabileceği düşüncesi ile 14. maddede bir sınırlandırmaya gitmiştir. Buna göre, *“Anayasada yer alan hak ve hürriyetlerden hiçbirisi, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmayı ve insan haklarına dayanan demokratik ve lâik cumhuriyeti ortadan kaldırmayı amaçlayan faâliyetler biçiminde kullanılamaz”* ifâdesine yer verilmiştir. Şunu belirtmek gerekir

ki bir hakkın kötüye kullanılması sâdece kişi hak ve hürriyetleri açısından söz konusu olmayıp, bu durum bütün haklar için mümkündür. Hukukun genel ilkeleri çerçevesinde bu durumun hukukî sonucu kanunla düzenlenmiştir. Böyle bir hükmün Anayasada yer alması, hürriyetlerin genel olarak sınırlandırma sebebine dönüşmesine yol açmaktadır. Bu hükmün anayasa metninden çıkarılması gerekmektedir.

Anayasanın 14. maddesinde yer alan “*Anayasa hükümlerinden hiçbirisi, devlete veya kişilere, anayasayla tanınan temel hak ve hürriyetlerin yok edilmesini veya anayasada belirtilenden daha geniş şekilde sınırlandırılmasını amaçlayan bir faâliyetle bulunmayı mümkün kılacak şekilde yorumlanamaz*” hükmü, temel hak ve hürriyetlerin temînât altına alınması olup, anayasada kalmalıdır. Aksi durumda yukarıdaki gibi bir hükmün yer alması, güvenceyi sınırlandırmaya dönüştürecektir.

4

Anayasada Çalışma Hayatına İlişkin Düzenlemelerin Kapsamı

Tam gün ve sürekli çalışmanın esas alındığı endüstri ilişkileri sisteminde kişilik hakkının bir parçası olan sosyal haklar, devlete ve kurulan nispî ilişkilerde üçüncü kişilere karşı getirdiği düzenlemelerle çalışmanın insanileştirilmesine çalışmıştır. Bu haklara kısaca değinecek olursak:

4.1.Çalışma Hakkı

Çalışma hayatına ilişkin olarak anayasanın 49. maddesinde ele aldığı temel hak, çalışma hakkıdır. Çalışma hakkı, kişinin tâbiyetine, ırkına, cinsiyetine, inanç ve düşüncesine göre herhangi bir sınırlamaya tâbi olmaksızın dilediği bir işte çalışabilmesidir.

Çalışma hakkının sâdece bir başka kişiye bağımlı olarak ücret karşılığı çalışanları kapsayıp kapsamadığı sorusu akla gelebilir. Acaba çalışma hakkı, ücretli olarak çalışan işçi ve memûr gibi bağımlı çalışanlar dışında serbest meslek çalışanlarını da kapsar mı? Anayasanın “*Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti*” başlığı ile 48. maddesinde düzenlediği çalışma hakkı ile 49. maddesinde düzenlediği çalışma hakkı mâhiyet itibâriyle farklıdır. Anayasanın 48. maddesi, “*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sâhiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır*” hükmü ile serbest ve bağımsız olarak, kendi adına ve hesabına herhangi bir iktisâdî faâliyetin yürütülebilmesi hakkını düzenlemektedir. Oysa burada değindiğimiz çalışma hakkı, bağımlı iş görme ilişkisini anlatmaktadır.

Çalışma hakkına ilişkin 1961 Anayasası, 42. maddesinde “*Çalışma Hakkı ve Ödevi*” başlığı altında şöyle demektedir:

“Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için, sosyal iktisâdî ve mâlî tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler; işsizliği önleyici tedbirleri alır. Angarya yasaktır. /Memleket ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda vatandaşlık ödevi niteliği alan beden veya fikir çalışmalarının şekil ve şartları, demokratik esaslara uygun olarak kanunla düzenlenir”

1982 Anayasası’nın 49. maddesinde “Çalışma Hakkı ve Ödevi” başlığı altında çalışma hakkı, “*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır*” şeklinde düzenlenmiştir. Anayasanın 49. maddesinin ikinci fıkrasında açık bir şekilde çalışma hakkının “çalışanları ve işsizleri” ilgilendiren bir hak olduğu belirtilmiştir.

Çalışma hakkı “herkese” tanınmış bir haktır. Dolayısıyla bu hakka sâhip olabilmek için hukukî olarak “kişi” kabûl edilmek yeterlidir. Hukukî olarak kişi kabûl edilenlerin tâbiyetinin önemi bulunmamaktadır. Çünkü çalışma hakkı, insan haklarındandır. Usûlüne uygun olarak ülkeye girmiş ve geçici ya da sürekli oturma izni olan her kişinin çalışma hakkı vardır. Özgürlükleri anayasaya uygun olarak sınırlandırabilmenin ilkeleri mevcûd olmadığı sürece belirli bazı işlerde sâdece ülke vatandaşlarının çalışmasına izin veren düzenlemeler anayasaya, hukuka aykırı olacaktır.

Hakkın sâhibi olan süjenin çalışma hakkı bakımından tâbiyetinin önemi olmadığı gibi hukukî ilişkinin niteliği bakımından da bir ayırım söz konusu değildir. Yani çalışma hakkı, iş sözleşmesi ile iş gören işçiyi kapsadığı gibi statü hukukuna göre iş gören memûru da kapsamaktadır. Bu hak, işçi veya memûr olarak çalışma arzusunda olan işsizleri de kapsamaktadır.

Anayasanın hak ve hürriyetlerin sınırlandırılmasına ilişkin somut düzenlemelerine göre gerçekleştirilecek sınırlamalar di-

şında işçi ya da memûr olarak çalışmak, “herkese” tanınmış bir hak olup, bazı iş ve mesleklerin yabancılara yasaklanması, hak ve hürriyetin hukuka aykırı olarak kısıtlanması anlamına gelmektedir. Bu bakımdan öğretmenlik, hekimlik, avukatlık gibi mesleklerin yabancılara yasaklanması, insan haklarının ihlâli anlamına gelecektir.

4.2. Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı

Çalışma şartları denildiğinde anlaşılan, iş görme yükümlülüğünden doğan ve karşılıklı hak ve borçlara ilişkin düzenlemelerdir.

Anayasanın 43. maddesinde, “*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Çocuklar, gençler ve kadınlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunur*”; 44. maddesinde, “*Her çalışan dinlenme hakkına sâhiptir. /Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakkı kanunla düzenlenir*” hükmü çerçevesinde çalışma şartları ve dinlenme hakkının muhtevâsı düzenlenmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, tıpkı çalışma hakkının kapsamında ele alındığı gibi çalışma şartları ve dinlenme hakkına ilişkin sosyal hak “herkes” için düzenlenmiştir. Bu bakımdan kişiler arasında tâbiyet, ırk, cinsiyet, inanç ve düşünce ayrımı yapılmasına izin vermemektedir. Sosyal hakların düzenlenmesinde, hukuk önünde eşitlik ilkesinden ayrı olarak sosyal bakımdan korunma ihtiyacı hissedilen kişi ya da gruplar açısından ayrı bir düzenleme getirilerek eşitlik olgusunun soyut haklara sâhip olmaktan öte, bazı fırsatların üstün tutularak sosyal ve ekonomik eşitliğin sağlanması istenmektedir. Bu özellik, sosyal hakların hukukî niteliğinden kaynaklanmaktadır.

Çalışma ve dinlenme hakkı kişilik hakkının bir parçası olduğu için çalışanın da bu haktan vazgeçmesi mümkün değildir. Bu bakımdan özellikle yıllık ücretli iznin kullandırılmaması, ücretinin ödenerek kullanmaktan vazgeçilmesi, ard arda birkaç sene kullanılmayarak son senede birleştirilmesi, yasanın tanıdığı sınırları aşacak şekilde dinlenme hakkının birden

fazla kısma bölünerek kullanılması gibi durumlar hukukî bir sonuç meydana getirmeyecektir. Yani, bir ücret karşılığı izin hakkından vazgeçen çalışan daha sonra iznin kullandırılmadığı gerekçesiyle alacak iddiâsında bulunabilecek; kendisine daha önce ödenen miktar alacak hakkından mahsup edilecektir. Çalışma şartlarına bağlı yasal düzenlemenin tanındığı hakların kullanılması da kişilik hakkının parçası olarak değerlendirilmelidir. Bu bakımdan fazla çalışma yapmak istemeyen bir çalışanın sırf bu nedenle işten çıkarılması veya diğer disiplin cezâlarına çarptırılması mümkün değildir. Fazla çalışma yapan işçinin fazla çalışma ücreti yerine ücretli serbest zaman kullanılması hakkı bulunduğu bu hakkın kullanılması tamamıyla işçinin seçimlik irâdesine bağlı olup bu seçeneklerden biri lehine tercihte bulunması kişinin aleyhine bir sonuç meydana getirmeyecektir.

Anayasanın 43. maddesi, *“Kimse, yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılamaz. Çocuklar, gençler ve kadınlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunur”* hükmü ile genel bir korunma sebebi öngörmektedir.

Yaş ve cinsiyete bağlı olarak özel korunma ihtiyacı anayasada belirtilmiş bunun somut içeriği hakkında bir düzenleme yapılmamıştır. Dolayısıyla konu yasal düzenlemeye bırakılmıştır. Ancak anayasamızın genel çerçevesi dikkate alınarak sosyal haklar karşısında benimsediği temel felsefeye göre kanunda bir düzenleme yapılmasa dâhi insan haklarının gelişmeye açık yönü esas alınarak yargı içtihatlarıyla bu özel korumanın kapsamının belirlenmesi mümkündür. Nitekim Türk İş Kanunu’na kaynaklık eden Avrupa Birliği hukukunda doğrudan ve dolaylı cinsiyet ayrımı ile ücrete ilişkin eşit ücret yanında eşdeğer işe de eşit ücret ödenmesi gereği bir sosyal hak olarak önce yargı içtihatlarıyla kabul edilmiştir. Bu bakımdan konu ele alındığında sâdece yaş ve cinsiyete bağlı konular değil, sosyal hakların kapsamına giren ve çalışma şartlarına ilişkin bütün koşulların işin insanileştirilmesi, insan varlığının korunması ve geliştirilmesi temel felsefesinden hareketle kapsamının geliştirilmesi mümkün görünmektedir.

Ücrette adâletin sağlanması bakımından anayasanın 55. maddesi, “*Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adâletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur*” hükmünü içermektedir. Ücrete ilişkin bu düzenleme maalesef sâdece devlete yükümlülük getirici niteliktedir. Anayasanın 65. maddesi hükmü gereğince de ekonomik meselelere bağlı olan bu hak devletin mâlî imkânlarına göre tanıdığı miktarla sınırlıdır. Ücrete ilişkin bu sosyal hak, devlete yükümlülük getirmenin dışında temel bir hak olarak düzenlenmediği için edim yükümlülüğü getirmeyen sosyal haklar kapsamında görülememektedir. Bu yönüyle anayasal bir zafiyet söz konusudur.

İnsanlık onuruna yaraşır adâletli bir ücretten anlaşılan da asgarî ücretten öteye gitmemiştir. Bu ücrette dâhi seviye belirlenirken kişi ve geçindirmekle yükümlü bulunduğu âilenin ekonomik şartları dikkate alınmamakta, sâdece bir birey olarak çalışanın şahsı dikkate alınmaktadır. Bu düzenleme uluslararası hukukla örtüşür nitelikte değildir. İnsan hakları kapsamında ücret, sâdece kişinin kendisini değil âilesini de kapsayacak şekilde değerlendirilmesi gereken bir konudur. Uygulamada yasal bir değişiklik olmadığı hâlde 1980 öncesi dönemlerde asgarî ücret tespit edilirken kişinin âile yükümlülükleri de belli bir oranda dikkate alınmıştır. Dolayısıyla asgarî ücretin tespitinde gerçek anlamıyla insan onurunun ve kişilik haklarının dikkate alınarak bir tespit yapılması konusunda yasal bir engel bulunmamaktadır.

Ücretin sâdece para ile ödenmesi; para dışında işyerinde üretilen eşya ile ödenememesi, para yerine geçen senetlerin kullanılmaması, ücretin perakende satış yapılan yerler ile içkili ve eğlence yerlerinde ödenememesi sosyal hakların anayasa dışında iş yasalarında da düzenlenmesine bir örnektir. Ancak iş yasalarının böyle bir konuyu ayrıntılı ve katı bir şekilde düzenlerken ücretlerin krediyle hesap, kredi kartlı, promosyonlu, tüketici kredili gibi özendirici harcama kalemlerinin bulundu-

ğru banka hesaplarından ödenmesine ilişkin sınırlayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır. Aksine gelişme, ücretlerin ancak banka hesabına ödenmesi yönündedir. Aynı esasa bağlı olan böyle farklı konuların fark edilmeden iş yasasında farklı düzenlenmesi sosyal hakların mâhiyetinin anlaşılammamasından kaynaklanmaktadır.

Dinlenme ve tatil hakkı, sanayi devrimi ile gelişen tam gün ve sürekli çalışma olgusunun doğal bir sonucudur. Dinlenme ve tatil, kişinin sağlığını ve vücüt gelişimini, görülen işin sürekliliği karşısında monotonluktan kurtaran ve ayrıca, beden ve ruh bütünlüğünü korumaya yönelik bir sosyal haktır. Özellikle tatil, kişinin hayatında başkası için ve sürekli tekrarlanan mekanik çalışmanın hayat alanının dışında, kendisi için gerçekleştirebileceği özel bir vakti ifâde etmektedir. İş bölümü esasına dayanan tam gün ve kişinin hayatı boyunca sürekli çalışma olgusundan önce böyle bir tatil anlayışından bahsetmek tabî ki mümkün değildir. Tatil, tam gün çalışmaya bağlı modern bir kavramdır.

Bazı tartışmalarda tatil kavramının bizzat kendisinin anlamsızlığına işâret edilerek; tatil anlayışının doğru olmadığı, kişinin tembellik yapmasının ve çalışmadan geçireceği bir günün insanın mânevî doğasına aykırı olacağı ileri sürülmektedir. Ancak bu anlayışta ihmâl edilen bir durum söz konusudur. Tam gün ve sürekli çalışmanın kendisi ile bu tür çalışmanın insanın mânevî doğasında meydana getirdiği yabancılaşma eleştirilmeden tatil olgusuna saldırılması yerinde değildir. Eğer tatil, insan açısından doğru olmayan bir olgu ise, aynı şekilde bu zorunluluğa neden olan tam gün ve sürekli çalışmanın meydana getirdiği bireysel ve toplumsal sonuçlar da eleştiri konusu yapılmalıdır. Bu yapılmadan sâdece tatil kavramının kendisinin eleştirilmesi, hem konunun bütünlüğünü kavrama hem de sosyal ilişkilere adâletli yaklaşma açısından olumsuz bir durumdur.

Tatil kavramı, kişinin mâddî bir menfaatin değişim aracı olarak kullanmadığı ve başkası için harcamadığı; bizzat kendisi için kullanabileceği dar bir alanı ifâde etmektedir. Aslında uzun insan ömrü dikkate alındığında tatil, kişinin bireyselleş-

me sürecini dilediğince kullanabileceği dar bir zaman dilimini ifâde etmektedir. Tam gün ve sürekli çalışmanın insanın mânevî doğasında meydana getirdiği olumsuz etki dikkate alındığında, sosyal açıdan adâletli olan bu kısıtlı serbest zaman dilimi aralığının daha da arttırılması veya daha etkin kullanılabilmesi için araçlar geliştirilmesi adâletli bir yaklaşım olacaktır.

4.3. Sendika Hakkı

Sosyal haklar denildiği zaman akla ilk gelen kuşkusuz sendikal örgütlenme hak ve hürriyetidir. Daha öncede değindiğimiz gibi bu hak ve hürriyetin muhâtabı sâdece devlet değildir. Bu bakımdan diğer klâsik haklar gibi değerlendirilir. Yani insan haklarının sınırlandırılmasının temel esas ve ilkeleri sendikal haklar için de geçerlidir.

1982 Anayasası'nın 51. maddesinde sendikal hak şu ifâdelelerle düzenlenmiştir:

“Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sâhiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. / Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir. / Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usûller kanunda gösterilir. /İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisnâ ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir. /Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.”

2010 yılı değişikliği ile sendikal hakka ilişkin olarak birden fazla sendikaya üyelik yasağı kaldırılmıştır. Bu çerçevede anayasanın 51. maddesinde yer alan “*aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz*” ifâdesi madde metninden çıkarılmıştır.

Öncelikle Türk sendika mevzûatı açısından bir yanlış düzeltmek gereklidir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre,

Türk sisteminde birden fazla sendikaya üye olmak yasak değildir. Yani işçi mevcûd sisteme göre birden fazla sendikaya üye olabilmektedir. Sendikalar Kanunu'nun 22. maddesine göre *“İşçi veya işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar. Birden çok sendikaya üye olunması hâlinde, sonraki üyelikler geçersizdir.”*

Bu hükme göre işçi, bir işkolunda A sendikasına üye iken, farklı bir işkolunda da çalışması hâlinde o işkolunda kurulu bulunan B sendikasına da üye olabilmektedir. Yargı kararları da bu yöndedir. Mevcûd sisteme göre, hükümet tasarılarında yer alan ve ileride kurulmasına izin vermeyi düşündüğü, işçi konfederasyonlarının karşı durduğu işyeri ve meslek sendikalarına üyelik de sınırlanmamıştır.

Sendikalar Kanunu'nda getirilen bu sınırlama sendika özgürlüğünün ihlâli değildir. ILO'nun bu yönde bir kararı da yoktur. Sendikal özgürlüğü sınırlayan husûs, işçinin bir sendika dışında her hâlükârda ikinci bir sendikaya üye olmasının yasaklanmasıdır. Bu bakımdan bir işkolunda sendikaya üye iken, farklı bir işkolunda veya ileride kurulmasına izin verilecek olan işyeri ya da meslek sendikasına üye olmasının yasaklanması 87 sayılı ILO sözleşmesinin ihlâli olacaktır.

Anayasamızın 52. maddesindeki yasak daha önce *“aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olunamaz”* şeklinde iken bu düzenlemenin 87 sayılı sözleşmeye aykırı olduğu kabûl edilerek 3.10.2001 tarihinde yapılan değişiklik ile *“ve aynı işkolunda”* kelimesi eklenerek, birden fazla sendikaya üye olmanın önü, aynı işkolu hâriç açılmıştır.

Sendikalar kanunumuzda aynı işkolunda birden fazla sendikaya üyelik hâlinde sonraki üyeliği otomatik olarak sona erdiren 22. maddesi hükmünün anayasa değişikliğine rağmen muhâfazası korunmalıdır. Aksi durum çalışma hayatında sonu alınamayan yetki karmaşasına yol açacağı gibi işyerlerindeki barışı da bozucu nitelikte olacaktır. Anayasa değişikliği sâdece bir yasağın anayasadan kaldırılmasının ötesine geçmemelidir. Bu bakımdan hükümet gerekçesini yerinde görmemekteyiz. Ancak bu gerekçenin yazılmış olmasının ileride aynı işkolun-

da birden fazla sendikaya üyelik anlamına gelmemesi ve 22. maddenin anayasaya aykırılık iddiâsı ile karşılaşmaması için tedbir alınması gereklidir. Bu konu ya anayasaya aykırılık iddiâsına kadar mevcûd hâliyle bırakılmalı ya da yasal değişiklik yapılacaksa sakıncaları düşünülerek bunları bertaraf edici düzenleme yapılmalıdır.

Çalışma hayatımızda çoğunlukla işçiler, notere gidip istifâ etmeden bir başka sendikaya üye olmaktadır. Bu, aynı işyerinde olduğu gibi, daha önce başka bir işyerinde çalışan işçinin A sendikasına üye olması, bu işyerinden ayrıldıktan sonra istifa etmeden B sendikasına üye olması ve yıllarca B sendikasına âidât ödese dâhi, aynı işyerinde A sendikası ile B sendikası arasında yetki sorunu ortaya çıktığında ikinci üyeliğin sona ermesi iddiâsı karşısında B sendikasının üyeliğinin geçersiz olması hâlinde, üye işçi ve B sendikası hükmün anayasaya aykırı olduğu iddiâsında bulunabilecektir. İşte bu iddiâ ileri sürüldükten sonra bahsettiğimiz riskin ortaya çıkacağını beklemekteyiz. Bu durumda toplu iş sözleşmelerinin yapılması aşamasında yetki husûsunda bir sorun yaşanmaması için:

İki sendikaya üyelik hâlinde, her iki üyelik de geçerli olacaksa (olmamasını kabûl etmekteyiz) bu konuda üyeliklerden birinin yetkide dikkate alınması şeklinde olmalıdır. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin, en son üye olunan sendikaya veya düzenli olarak âidât ödenen sendikaya ya da işçiye seçimlik hak tanınarak, yetki husûsunda referandum yapılması gibi çeşitli seçeneklerin değerlendirilmesi zorunludur. Hangi çözüm benimsenirse benimsensin önemli olan yetki karmaşasının çözümlmesidir.

Sonuç olarak, sendika özgürlüğünü genişletme uğruna yapılan bu düzenleme sendika hakkının aleyhine gerçekleşmiştir.

Anayasal bir hak olan sendika hakkı “herkese” tanınmış bir haktır. Dolayısıyla Türkiye’de çalışan yabancıların da sendikaya üye olma, sendika kurma ve sendika yöneticisi olma gibi temel hakları mevcûttur. Durum böyle olmakla birlikte Sendikalar Kanunu’nda yabancıların temsilci seçilememesi,

kurucu olamaması, yönetici seçilememesi gibi yasaklar sendika hakkının uluslararası hukuk, insan hak ve hürriyetleri ile demokratik esaslara aykırı olarak sınırlandırıldığı görülmektedir.

Sendika hakkı sâdece çalışanlara tanınmış bir haktır. Bu bakımdan çalışan denildiği zaman işçi ve memûrlar anlaşılmaktadır. İşçi ve memûr dışındaki kişilerin sendikal hak ve özgürlüğü bulunmamaktadır. Burada hakkın tanımlanması sûretiyle özünün sınırlandırılmasıyla karşı karşıya kalmak zorundayız. Çünkü uluslararası hukuk metinlerinde de sendika hakkı çalışanlara tanınmakla birlikte çalışanlar kavramında aktif çalışma piyasasında bulunanlar ile çalışmak isteyip de iş bulamayanlar, kendi isteği ile geçici olarak çalışmayı terk edenler, ev hanımları ve işçi çalıştırmayan kendi hesabına çalışanlar anlaşılmaktadır. Anayasamız daraltıcı bir tanım yaparak sendikal hakkın mâhiyetini uluslararası hukuk ve demokratik esaslara uymayacak ölçüde daraltmıştır.

Temel insan haklarından ve sosyal haklardan olan sendika hakkı, herkesin sâhip olduğu bir hürriyettir. Burada ülkede oturma ve çalışma izni almış yabancıların da aynı kapsamda bir hakkı bulunmaktadır. Bu nedenle yabancılara sendikaya üye olma, kurucu olma, temsilci seçilme ya da yönetici olmaya ilişkin olarak getirilen sınırlandırmalar insan hakları ihlâli olarak kabûl edilmektedir. Uluslararası alanda sendika hakkı ihlâllerine karşı ele alınan konuların başında, yabancılara getirilen bu kısıtlamalar yer almaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), son zamanlarda geliştirmeye çalıştığı düzgün iş kavramına yönelik olarak, dünya dinlerinin bu kavrama katkısını sağlamak amacıyla çeşitli din mensûplarına yaptırdığı çalışmada da somut olarak bu sonuç ortaya çıkmıştır.¹⁴ İslâm dininin düzgün iş kavramına katkısının da sergilendiği bu çalışmada, Hazreti Peygamber'in insanların başındaki yöneticinin Habeşli bir köle dâhi olsa itâat etmesine yönelik olarak bıraktığı ilke, sendikal örgütlenmede yabancıların da sendika

¹⁴ Bkz. Dominique Peccoud (Ed.), *Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work*, Ceneva 2004. Aynı içerikli konferans 2005 yılında ILO'da tekrar edilmiştir.

yöneticisi olabilme hakkının varlığına yönelik uluslararası çalışmalara mânevî bir destek olarak sunulmuştur.

Günümüzde sendikalara, tıpkı diğer sosyal haklarda olduğu gibi olumsuz bir değer atfedilmektedir. Hiç kuşkusuz tarihsel süreç içinde sendikalar da değişmiştir. Marksist sınıf anlayışına dayanan sınıf esaslı sendikacılık artık kaybolmuştur. Partiler ve ideolojiler üstü bir siyaset güden sendikalar gelişmektedir. Aynı şekilde Hristiyan inanç esaslarına göre örgütlenmiş olan sendikalar da bu ideolojiler üstü anlayışa yönelerek bu sendikalarla birleşmektedir.

Sendika hakkı gibi kolektif hakların soyut hukukî düzenlemesi yanında bu hakkın kullanımının fiili olarak gerçekleşmesi oldukça önemlidir. Anayasaların soyut olarak örgütlenme hakkını vermesine rağmen bu hakkın ekonomik ve sosyal nedenlerle fiili olarak gerçekleştirilememesi ya da alt mevzuattaki sendika özgürlüğünün kullanılmasına ilişkin kısıtlılık, sosyal haklardan beklenen amacın ortaya çıkmasına engel olacaktır.

Çalışanların örgütlenme hakkını kullanarak sendikalaşması oranı ile bir ülkedeki gelir dağılımı arasında yakın ilişki bulunmaktadır. İş bölümü esasına dayanan tam gün ve sürekli çalışmanın ortaya çıkardığı ve işverenin merkezî yönetimi karşısında ekonomik ve sosyal yönden zayıf, vasıfsız ve güvence-siz işçi kesiminin kolektif olarak mücadelesi neticesinde sosyal haklarda ilerleme sağlanmaktadır. Böylece çalışma ilişkilerinden doğan ekonomik hak ve menfaatlerde ilerleme söz konusu olabilmektedir. Çalışanlar arasında sendikalaşma oranının düşük olması durumunda ekonomik ve sosyal haklardaki ilerleme sâdece örgütlü kitle için gerçekleşeceğinden çalışanların kendi içinde olumsuz etki meydana getirebilecektir. Bu durumda, belli şartlar dâhilinde, gelir dağılımında çalışanların aldığı payın değişmediği; ancak, örgütlü kesimin gelirindeki artışın, örgütlü olmayan kısmının gelirindeki gerilemeye bağlı olması gibi sonuçlar da doğabilecektir. Ayrıca, sendikalı çalışanlar ile diğer örgütsüz çalışanlar arasındaki ekonomik ve sosyal haklardaki farkın büyümesi, belli bir zamandan sonra çalışanlar arasındaki kardeşlik ve dayanışma gücünü ortadan kaldıra-

caktır. Sanayi devriminin ilk yıllarında ortaya çıkan toplumcu hareketlerdeki “kardeşlik” ve “dayanışma” olgusunun sembolik kaldığı görülmektedir. Diğer taraftan sosyal haklardaki somut farklılıklar, uzun dönemde örgütlü kitlenin kazandığı elde edilmiş menfaatlerini aşağıya çekerek aşındırması gibi bir sonuç meydana getirecektir. Sendikasız ve düşük ücretle çalışmak zorunda olan büyük bir kitlenin varlığı karşısında işyerlerinin örgütsüz yapılara geçme eğilimi güçlenecektir. Buna bir de işletmelerdeki esnekleşme arayışı ve tam gün ve sürekli çalışmaya alternatif atipik çalışma şekillerinin yaygınlaşması eklendiğinde sendikalaşma oranı olumsuz etkilenecektir.

Yukarıda belirtilen sebeplerle anayasada belirtilen sosyal hakkın somut olarak gerçekleşmesine yönelik yasal önlemler yanında sosyo-politik tedbirlerin de alınması gerekmektedir. Sendikal temînât ve örgütlenme hakkını güçlendirecek düzenlemelerin bu bakımdan önemi büyüktür. Sendikaya üye kaydedilen bir işyerinde, sendikanın çoğunluk koşulu aramaksızın temsilci atayabilmesi ve bu temsilciye sendikal faâliyeti nedeniyle gelebilecek baskılara karşı güvenceler sunulması bir zorunluluktur. Sendikal örgütlenmenin önündeki en büyük engellerden biri olan taşeronlaşmanın engellenmesi ya da taşeron çalışanlarına da aynı hakları sağlayacak düzenlemelerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Sendikalaşma oranı ile demokratikleşme süreci arasında da yakın bir bağ bulunmaktadır. Siyasal karar alma sürecine sivil toplum örgütlerinin katılması, demokrasi kültürü için zorunlu bir unsurdur. Örgütlü yapı sâdece karar alma sürecine katılma ile gerçekleşmez. Siyasal iktidarın kararlarına karşı koyabilme de demokrasi için oldukça önemlidir. Siyasal iktidarın keyfi uygulamalarına karşı bireylerin tek tek sâhip oldukları imkân karşısında birey ile siyasal iktidar arasındaki örgütlenmeler, demokratik katılımın araçları olarak karşımızda durmaktadır. Örgütlü kitleler içerisinde siyasî partilerden sonra gelen en önemli yapılar sendikalar ve meslek birlikleridir. Bu nedenle modern toplumlarda sendikalaşma oranındaki gelişme, o toplumun demokratikleşme düzeyini de göstermektedir.

Demokrasi kültürünün gelişmesi, örgütlü kitlelerinin varlığı kadar, bu örgütlenmelerin iç işleyişinin de demokratik olmasına paraleldir. Sendikaların iç işleyişinin demokratikliği, üyelerinin sendika yönetimini etkileme ve karar alma sürecine katılımı, sendika hürriyetinin dış korunması kadar önemlidir.

4.4. Toplu İş Sözleşmesi, Grev Hakkı ve Lokavt

Anayasal bir sosyal hak olan toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme yapma hakkı hukukî kaynağını anayasadan alan ve sosyal taraflara yasa gücünde düzenleme yapma yetkisini veren bir sosyal haktır. Geçmiş dönemlerde bu olgu, yasama yetkisinin sosyal taraflara kısmen devri olarak nitelenmiştir. Günümüzde toplu pazarlık sonucu sosyal tarafların yasa gücünde düzenleme yapabilme yetkisi, anayasadan alınan bir yetki olarak kabûl edilmektedir.

Toplu iş sözleşmesi hükümleri normatif hukuk kuralı niteliğindedir. Kısacası yasama organının çıkardığı yasa ile eşit bir güce sâhiptir. Kamu düzeni ile ilgili hükümler hâriç iş mevzûatının düzenlemeleri işçi lehine olmak şartıyla değiştirilebilmekte veya mevzûatta olmayan bir konu ilk defa toplu iş sözleşmesiyle getirilebilmektedir. Getirilen bu hükümler, hiyerarşik olarak yasa ile eşit seviyededir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin uygulanması yasanın uygulanması ilke ve esaslarına tâbidir.

Anayasanın 53. maddesinde yasa gücünde düzenleme yapma yetkisini ihtivâ eden toplu iş sözleşmesi hakkı şöyle ifâde edilmiştir:

“İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sâhiptirler. /Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir. /Memûrlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sâhiptirler. /Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir. /Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnâları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usûlü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emekli-

lere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun teşkili, çalışma usûl ve esasları ile diğer husûslar kanunla düzenlenir”

Teorik olarak bir işyeri için konusu veya tarafları ayrı birden fazla toplu iş sözleşmesi yapmak mümkündür. Anayasamız, bir işyeri için ancak bir toplu sözleşme yapılabilmesi imkânını tanıırken, 2010 yılında yapılan değişiklik ile anayasada yer alan aynı işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz hükmü metinden çıkarılmıştır.

Sosyal bir hakkın soyut olarak değerlendirilmesi hâlinde bu değişikliğin yerinde olduğu söylenebilir. Ancak sosyal hakları diğer insan haklarından ayıran özellik evrensel olmaması ve toplumun somut gerçeklikleri ile iç içe bulunmasıdır. Bu nedenle kanaatimizce bu değişiklik yerinde değildir.

Anayasa değişikliği gerekçesinde soyut ilkelerden daha çok bu somut yaklaşım esas alınmıştır. Ancak bir işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaması yasağının, memûrların toplu iş sözleşmesi hakkının getirilmesi nedeniyle kaldırıldığı belirtilmektedir. Bu değişiklik bazı riskleri de barındırmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, bu değişiklikte *“Bir işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz. Memûrlar ile yapılan toplu iş sözleşmesi bu hükmün dışındadır”* gibi bir düzenleme yapılsaydı daha iyi olurdu. Yeni düzenleme karşısında kurulması istenen işyeri ve meslek sendikalarının aynı işyerinde ikinci veya üçüncü, dördüncü... vs. toplu iş sözleşmesi yapabilmelerinin önü açılmıştır. İşyeri ve meslek sendikaları kurulmadığı sürece bu değişiklik konusunda bir çekincemiz bulunmamaktadır. Ancak işyeri ve meslek sendikacılığının kurulmasının önünün açılması ve Sendikalar Kanunu'nda bu husûsun düzenlenmesi gibi bir hata yapılması durumunda; anayasal değişiklik, sendika hakkının varlığına yönelik olarak bazı olumsuz sonuçlara yol açabilecektir. İşyeri ve meslek sendikalarının kurulması durumunda, bu sendikalara toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkı verilmesi zorunlu olacaktır. Kendilerine bu hakkın verilmemesi karşısında bu sendikalar:

1- Anayasaya aykırılık,

2- Yasal değişikliğin yapılması yönünde siyasîlere baskı,

3- Bu konuda ILO'ya başvurma,

gibi hukukî ve siyasî yollara başvurarak bu yasağı kaldırmaya çalışabileceklerdir.

Anayasamız işçiler açısından toplu iş sözleşmesi hakkını tanıırken memûrlar bakımından sâdece toplu sözleşme hakkını kabûl etmektedir. Toplu sözleşme hakkı, toplu iş sözleşmesiyle aynı mâhiyette değildir. Anayasanın 128. maddesi gereğince toplu sözleşme, sâdece mâlî konularla sınırlı olmak zorundadır. Kanaatimizce toplu sözleşmenin bu şekilde ele alınışı toplu pazarlık hakkının düzenlendiği 98 sayılı ILO sözleşmesine aykırıdır.

Anayasanın 54. maddesinde grev hakkı ve lokavt şöyle düzenlenmiştir:

“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması hâlinde işçiler grev hakkına sâhiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurusunun usûl ve şartları ile kapsam ve istisnâları kanunla düzenlenir. /Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. /Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği hâller ve işyerleri kanunla düzenlenir. /Grev ve lokavtın yasaklandığı hâllerde veya ertelendiği durumlarda erteleminin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'na çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulu'nun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. /Yüksek Hakem Kurulu'nun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir. /Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez”

Grev hakkının kullanılmasında toplumsal ilişkilerde taraf olmayan kitlelerin mağdur olmaması da önemlidir. Esâsen grevden dolayı taraf olmayan toplumun da etkilenmesi, bu hakkın kullanılmasında sınırlandırma yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Çatışan hak ve hürriyetlerin ölçülülük ilkesi çerçevesinde sınırlandırılması söz konusudur. Sorun sınırlandırmanın kendisine değil, bu sınırlandırmanın yöntemine ilişkindir. Siyasî iktidarın alacağı idârî bir kararla bu sosyal hakkın kullanılmasının engellenmesi dâimâ sorun olmaktadır. Bu nedenle sı-

nırlandırmanın yasaların getirdiği somut ölçüler kapsamında yargı yoluyla yapılması gerekmektedir. Hukukumuzda bakanlar kurulunun alacağı idârî bir kararlar, “genel sağlık”, “kamu düzeni” gibi belirsiz ve soyut kavramlara dayanarak keyfî olarak sınırlandırıldığı görülmektedir. İdârî işlemin yargısal denetiminin uzun sürmesi, denetim sonunda yargının bu idârî işlemi hukuka aykırı bularak iptal etmesi karşısında grev hakkı, kullanılamaz bir sosyal hak niteliğinde kalmaktadır. Aksine aynı ya da benzer ancak daha somut sınırlandırma sebepleri ile idârî işleme gitmeksizin yargı kararı ile getirilecek bir sınırlandırma daha doğru olacaktır.

5

Sosyal Hakların Çalışmanın İnsanileştirilmesindeki Yetersizliği

Geleneksel çalışma yöntemlerinin kişi açısından bir araç olmaktan çıkarak amaç durumuna gelişi, iş ile insan arasında olan bağda önemli değişiklikler meydana getirmiştir. İş bölümü esasına dayanan tam gün ve sürekli çalışma ve sonradan gelişen esnek ilişkiler, sâdece çalışma alanı ile sınırlı kalmayan, giderek kişinin özel hayatını da biçimlendiren bir hâl almıştır. Tam gün ve sürekli çalışma ile esnek çalışma yöntemlerinin uygulandığı iş bölümüne dayanan çalışma ilişkileri, başta çalışma süreleri, dinlenme ve tatil, çalışma koşulları ve çalışmanın sona erdirilmesine ilişkin kuralların da bu ilişkilerin ihtiyaçlarına uygun olarak geliştirilmesi gereğini doğurmuştur. İşte bu gelişmeler neticesinde, sosyal haklar ve bunun hukukî sonucu olan sosyal hukuk doğmuştur.

Sosyal hukuk ile birlikte, iş bölümü esasına dayanan çalışmanın, iş ile insan arasındaki mânevî bağı koparılarak kişiyi mekanik bir düzenin parçası hâline getiren ortamda iş ilişkilerinin insanileştirilmesi süreci başlamıştır.

Sanayi devriminin vahşi çalışma düzeni karşısında sosyal hukuk, insan onuruna yaraşır bir çalışma ilişkisinin nasıl kurulacağı sorusuna cevap vermeye çalışmıştır. Ancak bu durumda da sosyal hukuk, insan onuruna yaraşır çalışma ilişkilerinin asgarî standartlarını tespit etmekten öteye gidememiştir. Sosyal hukukun ortaya koyduğu asgarî standartların ihlâl edilmesi, yani bu standartların altında bir çalışma ilişkisinin kurulması hâlinde insan onurunun ihlâl edileceği ifâde edilmektedir. Hukukun temînât altına aldığı korumanın da sınırı bu olmuştur. Asgarî standartların üzerinde bir sosyal haklar manzûmesinin kazanılmasının ise, ancak serbest pazarlık süreci içinde toplu iş sözleşmeleri ile elde edilmesinin önü açık bırakılmıştır.

İnsanlık tarihinin yaşadığı deneyim, iş ve insan arasındaki mânevî bağı kuracak alternatif bir model kuramamıştır. Sosyal haklar ise iş ile insan arasındaki bu mânevî kopukluğu ve insanın doğasına yabancılaşmasını sona erdirmemiştir. Sosyal hukuk, sâdece sağladığı bu sosyal haklarla insan onuruna yaraşır asgarî standartların sağlanmasından öteye gidememiştir.

Sosyal haklarla hukukun insanileştirilmesinin asgarî standartlarla yetinmek zorunda kalması; iş ilişkilerinin insanileştirilmesi amacıyla sosyal hakların üzerinde bir endüstri ilişkileri sisteminin kurulması arayışına yol açmıştır. 1999 yılından itibaren Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Vatikan Katolik Kilisesi'nin öncülüğü ile geliştirilen “Decent Work” (Düzenli İş) kavramıyla bu yeni arayış süreci başlatılmıştır. Böylece asgarî standartlarla yetinmeyen; bu standartların üzerinde hakların konuşulması ile iş bölümüne dayanan tam gün süreli ve esnek iş ilişkilerinin insanileştirilmesi sürecinde yeni bir aşamaya girilmiştir.

6

Sosyal Hakları Tamamlayan Bir Kavram Olarak Düzgün İş

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Vatikan Katolik Kilisesi'nin 1999 yılında ortaya koyduğu ve o zamandan bu güne kadar geliştirmeye devam ettiği “Decent Work” kavramı ile çalışma hayatında küreselleşmenin meydana getirdiği global sorunlara, yine küresel bir cevap verme arayışına girmiştir. Küreselleşmenin ortaya çıkardığı sosyal sorunlar karşısında Birleşmiş Milletler, ILO'ya bu küreselleşmenin sosyal programını yürütme görevi vermiştir. Bu anlamda, insan onurunun ve toplumsal sorunların temeli kabûl edilen “çalışma” ya da “iş” etrafında herkesin uzlaşabileceği değerler ve ilkelerin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

“Decent Work” (Düzgün İş), kapsamı tam olarak konulmamış; içeriği bütün dünya kültürleri tarafından gerçekleştirilecek ortak işbirliği ile doldurulacak bir olgu olup, ne olduğundan ziyâde amacı belli ve devam etmekte olan bir oluşumu ifâde etmektedir.

6.1. Düzgün İş ve Anlamı

Çalışma ilişkilerinin insanileştirilmesi bağlamında ifâde edilen “Decent” kelimesi, İngilizcede yaygın olarak kullanılmaktadır. Kelime anlamıyla, bir işin tam ve eksiksiz, en uygun şekilde yerine getirilmesini ifâde etmektedir.

Türkçeye “saygın iş”, “onurlu iş”, “adam gibi iş”, “korunmuş iş” ve “insan onuruna yaraşır iş” gibi başlıklarla çevrilmeye çalışılsa da en doğru olarak “Doğru Düzgün İş” veya kısaca “Düzgün İş” olarak çevrilmelidir. “Onurlu iş” kavramı tam Türkçe karşılığı vermemektedir. Çünkü “onur”, İngilizcede “dignity” kelimesi ile ifâde edilmektedir. Eğer anlatılmak istenen “onur” olsaydı, bunu İngilizcedeki karşılığı ile ifâde

ederlerdi, oysa “decent” kelimesi özellikle seçilmiştir. Diğer taraftan “onur” kelimesinin kullanılmasının bir başka sakıncası da, insan onurunu ifâde eden diğer düzenlemelerle karışıklığa yol açmasıdır. Avrupa Sosyal Şartı’nın 26. maddesinin başlığı, “Onurlu çalışma hakkı”dır. Bu hükümde onurlu çalışma hakkı ve onur şu şekilde öngörülmüştür;

“Akit taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı; çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı; taahhüt ederler.”

Görülmektedir ki, Avrupa Sosyal Şartı, “onur” ya da “onurlu iş” kavramını çok dar olarak yorumlamıştır. Oysa “Decent Work” kavramıyla daha geniş bir bakış açısı getirilmeye çalışılmıştır.

“Decent work” kelimesinin “onurlu iş” olarak kullanılması bir başka olumsuzluğa da yol açacaktır. ILO’nun 1999 yılına kadar getirdiği düzenlemelerin işçinin insan onuruna yaraşır çalışma şartlarını öngörmediği, ancak bu andan itibâren işçinin insan onuru akla geldiği gibi bir sonuç doğacaktır. Oysa “Decent Work” kavramı kullanılmadan önce de işçinin onuru dâimâ ön plânda tutulmuştur. Hazırlanan uluslararası sözleşme ve tavsiyeler, işçi için onurlu bir çalışma hayatı hazırlamayı hedeflemiştir. Decent work ise, bundan tamamen farklı yeni bir anlayışı sargılamaktadır. Bu zamana kadar hep asgarî çalışma şartları düşünülmüş, bu asgarî şartların temîn edilmesi ile de istenen gerçekleşmiş olmaktadır. Oysa decent work (düzgün iş) ile anlatılmak istenen işçi için asgarî şartların üzerinde doğru düzgün, tamamıyla insan için en iyi olan çalışma şartlarının sağlanmasıdır.

6.2. Düzgün İş'in Temel Değerleri ve İlkeleri

Düzgün İş'in ilk ve en önemli ilkesi, 1944 Filadelfiya Deklarasyonu'nda da belirtildiği gibi emeğin bir mal olarak kabul edilemeyeceğidir. Emek piyasada fiyatı belirlenen bir meta değildir. Bütün dünyada da bu anlayış ortadan kaldırılmalıdır. Önceki anlayışın düzgün işte kazandığı anlam, işçinin iş için değil, işin işçi için olması gereğidir. Bu nedenle iş, işçinin kişiliğini, onurunu ve kapasitesini koruyan, geliştiren alternatif seçeneklere sâhip bir imkân sunmalıdır.

“Decent Work” (Düzgün İş), ILO'nun 1999 Genel Kurulu'nda ilk defa ortaya atıldığında, ILO tarafından şu şekilde açıklanmıştır; düzgün iş, *“kadın ve erkeğin çalışma şartlarına ilişkin seçeneklerini, tercihlerini geliştirmektir”*. Düzgün iş ile standartlaşma yerine, işçinin işi ve konumu dikkate alınarak birçok seçeneklerin sunulması amaçlanmıştır.

“Decent work” (Düzgün iş) kavramı bitmiş bir açıklama değildir. Bu kavramın içinin doldurulması ve ilkeleri zamana bırakılmış ve herkesin katkı sağlaması beklenmiştir. Düzgün iş ile iş ve emeğin niceliksel değerleri değil, niteliksel değerleri ile insan haysiyeti ve onuru çerçevesinde bir iş ilişkisinin kurulması gerektiği vurgulanarak ülkeler, bu konuda işbirliğine çağrılmaktadır.

Çalışma süresi, ara dinlenmesi, haftalık çalışma süresi, yıllık ücretli izin süresi ve ücret artış oranları gibi niceliksel değerler hiç şüphesiz çok önemlidir. Düzgün iş, bu niceliksel değerler yanında “iş”in “çalışma”nın kendisine bir değer katmak istemektedir. Hatta bütün dünya dinleri ve dinî örgütleri, “çalışma”, “iş” kavramının mânevî yönünü doldurarak “insanî” bir değer katmaya davet etmektedir.

Birleşmiş Milletler, düzgün işin içini doldurma sürecinde bu görevi, ILO ve Dünya Kiliseler Birliği'ne vermiştir. ILO ve Dünya Kiliseler Birliği, düzgün iş kavramının mânevî temellerini, bütün dinlerin ve ilâhî doktrinlerin uzlaşabileceği esasta kurmaya çalışmaktadır.

Düzgün İş'in 1950-1960'lı yıllarda uluslararası belgelerde karşılığını bulan temel ilke ve haklardan daha ileriye götürülen yönü de burasıdır. İşin mânevî boyutunu ihmâl etmeden yeni bir bakış açısı getirilmek istenmektedir. Bu amaçla 2000 yılında çeşitli dinlere mensûp bine yakın din adamının katılımıyla uluslararası bir konferans düzenlenmiştir. Bu konferans ve sonuçları ILO tarafından 2003 yılında bir kitap olarak yayınlanmıştır.¹⁵ Bu kitapta dikkat çeken husûs, bir sonuç değerlendirmesi yazan bir papaza âittir. Bu din adamına göre, İslâm Peygamberi'nin "*Başınızdaki Habeşli bir köle olsa dâhi itâat edin*" hadisinin çalışma ilişkilerine de uygulanmasının mümkün olduğu, bu hadisten hareketle ortaya çıkarılacak hukuk kuralına göre, sendika yöneticisi olma hakkının yabancılara da verilmesi gerektiği sonucu kabûl edilebilecek; bu ilkeden hareketle ILO'nun yabancılara sendikal hak vermek için gösterdiği çabaya dinler de katkı sağlayabilecektir.

Düzgün iş kavramı tamamlanmamış, bitirilmemiş bir projedir. Zaman bu kavramı ve içeriğini dolduracaktır. Bugün itibâriyle düzgün iş kavramında geline nokta göre bazı temel ilkeler geliştirilmiştir. Düzgün iş, ILO'nun dört stratejik amacı üzerine gelişmektedir. Bunlar:

- *Kadınlar ve erkekler için büyük ölçüde iş ve gelir seçenekleri yaratma*, istihdâmı arttırmak için ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesini ifâde etmektedir.

- *Evrensel saygınlıkla kabûl edilecek çalışma hayatının temel ilkeleri ve haklarını belirleme*, burada tek tip standart bir çalışma ilkesi yerine, çoğulcu tercih imkânının geliştirilmesi üzerinde durulmaktadır,

- *Sosyal korumanın geliştirilmesi*, sosyal koruma toplumun zayıf kesimlerini yine toplumun diğer kesimlerine karşı koruma yükümlülüğü getiren, zayıf kesimi için de talep hakkı sunan bir yaklaşımdır.

¹⁵ **Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work**, (Ed. Dominique Peccoud), Ceneva 2004. Aynı içerikli konferans 2005 yılı konferansı.

- *Sosyal diyalog*, ILO dâimâ sosyal sorunların yine sosyal taraflarla çözümlenmesi, tek taraflı belirleme ve sorumluluk üstlenilmesinin doğru olmadığını vurgulamaktadır. İşçi, işveren ve hükümetin her türlü sosyal sorunların çözümünde işbirliği içinde olması gerekmektedir.

İş ilişkisinin standardını yükseltmeyi hedef alan ve yukarıdaki dört temel amacı esas alan bu programın ilk somut hedefleri:

- *Kayıt dışı istihdâma ve insanlık dışı çalışma şartlarına karşı işbirliği içerisinde mücâdele edilmesi,*

- *İlk aşamada, emeğin bir mal olmadığı, onun insanın mânevî yönünü de içeren bir değer olduğunun kabûl edilmesi,*

- *Çocuk sûistimâlinin; zorunlu çalıştırmanın ve kötü şartlarda çalışmanın önlenmesi,*

- *Özellikle kadın iş gücü başta olmak üzere her türlü ayrımcılığın sona erdirilmesi,*

- *Örgütlenme hakkı ve kolektif sorunların çözümünde üçlü sistemin geliştirilmesi,* olarak belirlenmiştir.

6.3. Düzgün İş ve Çalışma Süreleri

Düzgün iş çerçevesinde çalışma sürelerine ilişkin olarak standart ve tam gün çalışma karşısında gün geçtikçe yaygınlaşmakta olan kısmî süreli çalışma ilişkilerinin bir kuralsızlık olmasını önlemek ve bu çalışma ilişkilerinde işçi için en iyi olan çalışma şartlarını düzenlemek istenmiştir. Bu anlamda tek bir çalışma standardı yerine zengin alternatif ve içerikli korumacılığın sağlanması düşünülmektedir. Bu amaçla alternatif ilkelerin tespit edilmesi için ILO tarafından uluslararası bir konferans düzenlenmiştir. 2004 yılında toplanan bu konferans ve ortak çalışma sonucunda düzgün çalışma sürelerine ilişkin beş ilke tespit edilmiştir. Bunlar:

1- *Sağlıklı çalışma süresi (healty working time)*, iş süreleri işçinin sağlığını koruyucu olmalıdır. Onun sağlığına zarar verecek bir süre olmamalıdır. Bu yaklaşımda fazla çalışmanın

mümkün olduğunca terk edilmesi önerilmektedir. Fazla çalışma ihtiyacının, atipik iş ilişkileri ile diğer çalışanlarca karşılanması, böylece yeni istihdâm alanlarının yaratılmasına güvenilmektedir.

2- *Âile dostu (family friendly) çalışma süresi*, çalışma süreleri işçinin âilesindeki çocuk ya da yaşlıların bakım ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesi için gerekli zamanı temîn etmelidir. Bu arada, çocukların bakım ihtiyacı için sâdece anne değil babaya da uygun bir zaman verilmelidir.

3- *Çalışma süresiyle cinsiyet eşitliği (gender equality)*, bütün çalışma şartları doğrudan ya da dolaylı cinsiyet ayrımına son vermelidir. Örneğin kadının evlenmesi hâlinde işyerinden ayrılmasında kıdem tazminatını öngören düzenleme, kadının iş hayatını terk etmesini teşvik edici düzenleme niteliğinde olup, kadına karşı yapılmış cinsiyet ayrımcılığını göstermektedir.

Cinsiyet ayrımcılığını ve çocuk işçiliğini engelleme hedefi, işin insanileştirilmesi çabalarında ön sırada yer almaktadır. Aslında bu durum, sanayi devriminden bu yana büyük mesâfeler alınsa da, toplumun zayıf kesimleri olan kadın ve çocuklar için insan onuruna yaraşmayan çalışma ilişkilerinin hâlen devam ettiğini göstermektedir.

Çalışanlar arasında eşitlik ve iş ilişkilerinde de eşit davranılmasını güçlendirmek amacıyla yeni ilkeler geliştirilmiştir. Özellikle “*eşit işe eşit ücretin*” yanında “*eşdeğer işe eşit ücret ödenmesi*” ilkesi, yapılan iş aynı olmamakla beraber eşit değerde bir çalışmayı gerektirdiğinde, eşdeğer iş olarak kabûl edilmiş ve bu durumda da sırf cinsiyet nedeniyle farklı bir ücret uygulanmasının haklı olamayacağı kabûl edilmiştir.

Cinsiyet ayrımcılığı yasağı işe almada, çalıştırmada ve iş ilişkisini sona erdirmede cinsiyete dayalı bir ayırım yapılmamasını emreder. Bu yasak, bazen kuralların eşit uygulanmasına rağmen sonuçları itibâriyle de cinsiyet ayrımı yapılmamasını gerekli kılar. İşte bu son duruma *dolaylı cinsiyet ayrımı* denilmektedir. Doğrudan ya da dolaylı cinsiyet ayrımı yasağı ile çalışan kadın işçinin korunması sağlanmıştır. Cinsiyet ayırım-

cılığı ile mücadele kadının daha fazla korunmasını sağlamak amacıyla belli bazı ayrıcalıkların getirilerek pozitif ayrımcılığın yapılması, geliştirilen bir başka mücadele aracı olmuştur.

4- *Üretici (productive) çalışma süresi*, çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler üretimi engelleyici değildir. Süreler üretim ve verimliliği arttırıcı olmalıdır.

5- *Seçim ve etkinliği göz önünde tutan çalışma süresi (choice and influence regarding working time)*, çalışma süreleri tek bir standart olmaktan ziyade işçiye birçok alternatif sunmalı ve bunlar içerisinde işçi için kendisine en uygun olanı seçme şansı verecek nitelikte olmalıdır.

Çalışma sürelerine ilişkin bu ilkelerin çok yeni ya da yeterli olduğu söylenemez. Bu ilkeler ile düzgün iş arasında somut bağlantı kurmak da zordur. Ancak düzgün işin daha bitirilmemiş ve bütün dünyanın katkı sağlayacağı bir yaklaşım olduğu dikkate alınacak olursa, somut ve yeterli çözümlerin yakın olduğu unutulmamalıdır. Ancak bu çabaların beklendiği kadar eski yaklaşımdan tamamen farklı yeni bir anlayışı meydana getirememesi riski de bulunmaktadır. Çünkü yukarıda değindiğimiz bütün bu tartışma konuları ve temel ilkeler, düzgün iş kavramı ortaya atılmadan önce, klâsik sosyal hak mantığı çerçevesinde zaten ele alınmakta olan konulardır. Bu yönüyle sosyal hukukun, hakların ve hürriyetlerin evrensel boyutundan farklı olarak, zamana ve toplumun ihtiyaçlarına göre değişen sosyal ilişkiler içinde ele alınan hak ve hürriyetler kapsamında doğmakta ve gelişmekte olan konulardır.

6.4. Türk Çalışma Hayatı ve Düzgün İş Karşısındaki Yeri

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) genel kurulu, uluslararası ilke ve programların doğduğu ve geliştiği sosyal hukukun en önemli kaynaklarından birisidir. Genel kurulun en önemli toplantılarından biri olan Aplikasyon Komitesi'nde (Committee on the Application of Standards) ülkeler, uluslararası standartlara uyma, temel hak ve hürriyetler karşısındaki konumu ve uluslararası standartların korunmasının gerçek-

leşmesi açısından değerlendirilerek yaptırıma tâbi tutulmaktadır. Bu bakımdan uygulama aynı zamanda sosyal hakların uluslararası dayanışma ile korunması fonksiyonunu da üstlenmektedir. Aplikasyon Komitesi'nde görüşülecek ülkeler arasında değişik zamanlarda ülkemiz de alınmaktadır.

Bu komite faâliyetinde özellikle, uluslararası çalışma örgütünün sözleşmelerini imzalayan ülkelerin, sözleşme şartlarına ne derece uyduğu da değerlendirilerek ülkeler hakkında ILO Anayasası'na uygun yaptırım kararları alınmaktadır. Bir ülkenin bu komiteye gelebilmesi için süreç, işveren veya çalışanlarının kurduğu sendikaların ILO'ya başvurması ile başlamaktadır. Bu başvuru üzerine ILO uzmanları, hükümetler ile yapılan görüşmeler sonucunda o ülke hakkında yapılan şikâyetle ilişkin bir rapor hazırlayarak Aplikasyon Komitesi'nin gündemine sunmaktadır. Aplikasyon Komitesi'ne sunulan değerlendirmeler ışığında ve sözleşmelerin önem ve ihlâl derecesine göre ülkelerin genel kurul gündemine alınması mümkün olmaktadır.

Aplikasyon Komitesi'nin bir diğer görevi de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hazırladığı uluslararası sözleşmelerin ne anlama geldiği, kapsam ve hükümlerinin ortaya konulmasıdır. Öyle ki sözleşmelerde yer alan temel ilkeler çerçevesinde somut hak ve yükümlülükler bu komite tarafından ihdâs edilmektedir. Örneğin 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına Dâir Sözleşme, çalışanların serbestçe sendika kurmalarına izin veren soyut ve genel nitelikte bir düzenlemedir. Bu düzenlemenin işkolu, işyeri veya meslek sendikasını kapsayıp kapsamadığı; işkolu ve meslek listelerinin çalışanların örgütlenme özgürlüğünü sınırlayacak şekilde belirlenip belirlenemeyeceği; üst örgütlenme modeli olarak federasyon veya konfederasyon modellerinden hangisinin öngörülebileceği gibi somut ayrıntılar 87 sayılı sözleşmede yer almamakla birlikte değindiğimiz bu konulara getirilen sınırlamaların 87 sayılı sözleşmeyi ihlâl ettiği ve bu ayrıntıların 87 sayılı sözleşme kapsamında yer aldığı sözleşmenin de bundan sonra bu şekilde anlaşılması gerektiği Aplikasyon Komitesi'nce belirlenmektedir. ILO tarafından hazırlanan uluslararası söz-

leşmeler, içeriği Aplikasyon Komitesi'nce belirlenen ve sürekli olarak genişleyen ve gelişen yaşayan bir hukuk metnidir. Bu yönüyle Aplikasyon Komitesi ILO'nun en önemli komitesi olma ayrıcalığını hak etmektedir.

Türkiye, örgütlenme özgürlüğünün düzenlendiği 87 sayılı sözleşmeyi onayladığı 1992'den bu yana sık sık ihlâl ettiği gerekçesiyle Aplikasyon Komitesi gündemine alınmıştır.

ILO Anayasası'na göre en ağır yaptırım “special paragraf” yani özel paragrafa almadır. Türkiye’de bu yaptırım “kara liste” olarak bilinmektedir. Uluslararası hukukta özel paragrafa alınma yaptırımı o ülkenin uluslararası kuruluşlarla ilişkilerini önemli ölçüde aksatacak derecede mühim bir yaptırımdır.

2004 ve 2005 yılında işçi ve memûr sendikalarınca Türkiye'nin onaylamış olduğu örgütlenme özgürlüğüne dâir 87 sayılı sözleşmenin ve örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına dâir 98 sayılı sözleşmenin ihlâl edildiği gerekçesiyle başvuruda bulunulmuştur. Memûr sendikalarınca toplu sözleşme yapma hakkının verilmemiş olması 98 sayılı sözleşmenin ihlâli anlamına geldiği gerekçesiyle başvuruda bulunulmuştur. Türkiye 98 sayılı sözleşmeyi 1951 yılında onaylamıştır. 1951 yılında Resmî Gazete’de yayınlanan resmî çeviride bu hakkın sâdece işçilere tanınmış bir hak olduğu belirtilmiştir. Oysa bu bir çeviri hatası olup sözleşme işçi ve memûr ayrımı yapmaksızın bütün çalışanlara bu hakkı tanımışken, Türkiye çeviride yapmış olduğu bu manipülasyon ile uzun bir süre memûrların toplu sözleşme hakkını gasp etmiştir. Anayasamızın 90. maddesine eklenen son fıkrası hükmü de konusu insan haklarıyla ilgili olan uluslararası sözleşmeler ile iç hukuk çatıştığında uluslararası sözleşmenin uygulanacağı prensibine yer vermiştir. Buna göre memûr sendikalarının özellikle belediyelerle yaptığı toplu iş sözleşmelerin;

1- 98 sayılı sözleşmenin insan haklarıyla ilgili olmadığı,

2- 98 sayılı sözleşmenin memûrlara toplu sözleşme yapma hakkını vermediğini, ileri sürerek memûr sendikalarını yaptığı toplu sözleşmeleri geçersiz olduğu gerekçesiyle yapılan öde-

melerin ya memûrdan ya da belediye başkanından alınması yoluna gitmiştir.

Türkiye'nin uluslararası sözleşmelere ilişkin bu değerlendirmesi karşısında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 2008 yılında vermiş olduğu kararında sendika ve toplu sözleşme hakkının insan haklarının bir parçası olduğu ILO'nun 98 sayılı sözleşmesinin memûrlara da toplu sözleşme hakkını tanıdığı sonucuna vararak Türkiye'yi mahkûm etmiştir.

İşte Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin bu kararından sonra 98 sayılı sözleşmenin memûrlara da toplu pazarlık ve toplu sözleşme yapma hakkını getirdiği iç hukukumuzda kabûl edilmeye başlanmıştır. Öyle ki değişik tarihlerde gerçekleştirilen memûr eylemlerinde 657 sayılı Devlet Memûrları Kanunu'na göre verilen disiplin cezâları Danıştay tarafından iptal edilmiştir. Danıştay kararlarında, 98 sayılı sözleşmenin toplu pazarlık hakkı kapsamında örgütlü çalışanların çeşitli eylem hakkının bulunduğu kabûl edilerek, verilen disiplin cezâlarının anayasanın 90. maddesinin son fıkrasının hükmü karşısında hukuka aykırı olduğu vurgulanmıştır.

Yukarıdaki gelişmeler bize bir gerçeği göstermektedir. Ülkemizde sendikalaşma oranı, zâten çok düşüktür. Gerçek sendikalı üye sayısı, işçiler için 600-700 bin; memûrlar açısından ise 1,5 milyon kişiyi geçmemektedir. Yani işçi ve memûr çalışanların ancak yüzde on beşi sendikalıdır. Bu oran sâdece işçiler arasında yüzde 6-7 dolaylarındadır. Sendikalaşma oranının düşük olması, sosyal hakların elde edilmesi ve siyasal alanda demokratikleşme sürecinin gelişmesi açısından olumsuz bir durumdur. Durum böyle olmakla birlikte, ülkemizin sendikal hakları ihlâl ettiği gerekçesiyle uluslararası alanda sık sık gündemi meşgûl etmesi düşündürücüdür.

İş yasaları, insan onuruna yaraşır asgarî standartları belirlemekle yetinmektedir. Bu standartların üzerine sendikal mücâdele aracılığıyla gerçekleştirilen toplu pazarlık sistemiyle ulaşmak mümkündür. İş yasalarımız, çalışana standart olmayan, çok çeşitli seçenekleri sunmaktan uzaktır. İş yasalarımızın tam gün ve sürekli çalışmaya dayanan iş ilişkilerine âit kural-

ları dâhi tam olarak işlevsel hâle getiremediği bilinmektedir. Mevzûatımız çoğu zaman işçinin pratikte kullanma imkânına sâhip olmadığı düzenlemeleri kapsamaktadır. Örneğin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle çalışmayı reddetme hakkı, haftalık çalışma süresinin haftalara göre değişik sürelerle gerçekleştirilerek ortalamasının alınması, fazla çalışma ücreti yerine ücretli izin talebi gibi düzenlemelerin pratikte uygulanması oldukça güçtür. İş yasalarımız, bazı zamanlar çağın gelişmelerine ayak uyduramamakta ancak eski ve anlamsız kuralları da katı bir şekilde devam ettirmektedir. Örneğin ücretin perakende satış yapılan yerlerde, eğlence ve içki içilen yerlerde ödenmemesi kuralı; burada çalışanlar hâriç işçilerin ücretinin ödenmesini aynı zamanda bu kişileri tüketime teşvik edici kullanımları engellemek içindir. Bu kural sanayi devriminde ortaya çıkmış ve günümüze kadar da katı bir şekilde korunmuştur. Ancak günümüzde ücretlerin bir banka hesabında ödenmesi hâlinde banka hesabının kredili mevduâta dayanması, hesap sâhibine kredi kartı verilmesi ve hesap sâhibi için özel kredi kampanyalarının uygulanmasıyla ücretlinin kredi ve harcama batağına batırılmasını önleyici bir tedbir alınmamaktadır.

Çalışma mevzûatımız bazen çalışma hayatında sık sık kullanılan ve önemli bir ihtiyaç olan disiplin hükümlerini içermektedir. İşyerinde disiplin soruşturmasının usûl ve esasları, karar alma süreci, disiplin suçunu gerektiren davranışlar hakkında bir düzenleme bulunmamaktadır. Oysa iş yasasında bulunması gereken önemli konular arasında yer almaktadır.

İş yasalarımızın çalışma ilişkilerinin doğurduğu gayri insanî boyutları karşısında ihtiyacı karşılamaktan uzak olduğu görülmektedir. Sosyal hukukun çizdiği insan onuruna yaraşır asgarî standartlar seviyesinin üzerine çıkarak yeni sosyal haklar ve çalışan için elverişli seçenekler sunmanın tek yolu toplu pazarlık sistemidir. Ancak başta örgütlenme ve buna bağlı olarak kolektif görüşme sistemimizin mevzûat ve yapısal sorunlarından dolayı toplu pazarlık sistemi istenen amaca hizmet etmemektedir.

Daha önce çalışanlar arasındaki sendikalaşma oranının düşük olmasının iki önemli olumsuz etkisinden bahsetmiştik. Bunlardan birincisi örgütlü olmayan kitlenin gelir dağılımındaki payının örgütlü çalışanlar lehine azalması; yani grup içinde gelir transferidir. İkincisi, örgütsüz, düşük standartlar ile çalışmaya razı kitlelerin varlığının örgütlü çalışanların sosyal hak standartlarını aşağıya doğru çekmesidir. Ülkemizde bu iki olumsuz durumu da görmek mümkündür. Çalışan kesimin millî gelirden aldığı pay artmamakla birlikte sendikaların ücret artışı sâdece çalışan nüfus içinde sendikalı olanların gelir dağılımı payındaki oranını arttırmaktadır. Kısaca sendikalı olanların gelir dağılımındaki pay oranı arttıkça sendikalı olmayan çalışanların oranı azalmakta, sonuçta yıllar itibâriyle çalışanların gelir dağılımındaki konumu değişmemektedir. Dar gelirli çalışanlarda örgütlü kitleye bir gelir transferi olmaktadır. Sendikalı çalışanların elde ettiği sosyal haklar daha düşük standartlarda çalışmayı kabûl edecek işsizler karşısında gelişmemektedir. Bunun yanında aynı işyerinde taşeron işçilerinin düşük standarttaki çalışma koşulları sendikal örgütlenme ve yeni talepler için büyük bir engel meydana getirmektedir.

Tüm çalışma ilişkilerinin, çalışanların örgütlü yapısı üzerinde köklü bir değişiklik meydana gelmedikçe düzgün iş kavramı etrafında yeni gelişmelere bağlı olarak dönüşümü mümkün olmayacaktır.

7

Çalışmanın İnsanileştirilmesine İlişkin Sosyal Hak ve Düzgün İş Kavramlarının Yetersizliği

Sosyal hukuk, çalışma ilişkilerinde insan onuruna yaraşır bir çalışma ortamının sağlanmasını hedeflemiştir. Ancak bu durumda da sosyal hukuk, bu ilişkilerin düzenlenmesinde asgarî standartlarını tespit etmekten öteye gidememiştir. Asgarî standartların üzerinde bir sosyal hakkın elde edilmesi ise, ancak kolektif serbest pazarlık süreci içinde toplu iş sözleşmelerine tanınmıştır.

Sosyal hukukun sâdece insan onuru çizgisine dayanan asgarî standartların ötesine gidememesi ve sendikalaşma oranının çok düşük olduğu, sendikaların gücünü kaybettiği bir dönemde toplu pazarlık sistemi ile sosyal haklardaki yeni edinimlerdeki gelişmenin yaşanmaması eleştiriye konu olmaktadır. Gelişen toplumun ihtiyaçları karşısında asgarî standartlarla yetinen bir yaklaşım karşısında sosyal haklarda ve sosyal hukukta önemli bir gelişmenin yaşanmadığı görülmektedir.

Çalışma ilişkilerinin insanileştirme sürecini tamamlamak üzere ortaya atılan düzgün iş ise, tamamlanmamış bir süreçtir. Özellikle küreselleşen sermaye ilişkileri karşısında çalışma ilişkilerinden doğan sosyal sorunların da küresel dayanışma ve işbirliği ile ortadan kaldırılmasına çalışılmaktadır. Bu nedenle düzgün iş, yeryüzündeki bütün dinlerin ve devletlerin katkı sağlayarak geliştirilmesine bırakılmıştır.

Düzgün iş, sosyal hukuk gibi somut gelişme gösterememiştir. Tartıştığı konular da, zâten sosyal hukuk içerisinde uzun yıllardan beri ele alınmakta ve tartışılmakta olan sosyal sorunlardır. Diğer taraftan çalışan için, tek bir standarttan oluşan haklar yerine, başta çalışanın seçimine bırakılan alternatif bir-

çok standardın belirlenmesine çalışmaktadır. Bu ise, tam gün ve sürekli çalışma yanında ortaya çıkan esnek çalışma ilişkilerine cevap vermekten ibârettir. Böylece esnek çalışmanın kuralsızlaştırılması yerine birçok seçenekleri ve güvencesi olan bir duruma getirilmesi amaçlanmaktadır.

Düzgün iş ve sosyal hukuk, çalışma ilişkilerinin insanileştirilmesi açısından önemli bir adımdır. Ancak her iki kavramsal gelişme de iş ve insan arasındaki mânevî bağı kuracak alternatif bir model kuramamıştır. Sosyal haklar gibi “düzgün iş” de, iş ile insan arasındaki bu mânevî kopukluğa ve insanın doğasına yabancılaşması konusuna bir katkı sağlayamamıştır.

BÖLÜM

Gelenek Karşısında Çalışma ve
İşin Mânevî Boyutuna Yeni Yaklaşım

Gelenek Karşısında Çalışma ve İşin Mânevî Boyutuna Yeni Yaklaşım

*“Kim bir şeyi yaparsa
Cenâb-ı Hak,
onun mükemmel ve güzel bir şekilde
yapılmasını sever”
Allah Resûlü*

İş bölümüne dayanan tam gün ve sürekli çalışma ile başlayan modern anlamda iş, o iş ile muhâtap olan insanın bireyselleşme (kişilik) sürecinde çeşitli sorunlar meydana getirmiştir. Her kültürün kendine göre ürettiği birer “birey” anlayışı bulunmaktadır. Geleneksel üretim ilişkilerinde çalışma, bu bireyselleşme olgusu için bir araç olmuştur. Oysa modern anlamda iş, insan hayatının merkezinde yer alarak, kişinin hayatını standart ve anonim ölçülere bağlamıştır. Artık kişilik, etken değil, edilgen bir yapıya dönüşmüştür. Kişilik aşınması şeklinde ortaya çıkan bu bireyselleşme olgusu, insanın mânevî gelişme sürecine bir takım olumsuzluklar yüklemiştir.

Çalışmanın, insanın doğasına aykırı bu yönü, çalışma ilişkilerinin insanileştirilmesi çabaları ile kısmen giderilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla somut bir şekilde ortaya konulan sosyal haklar ve tamamlanmamış bir proje olarak “düzgün iş” olgusu ortaya çıkmıştır. Ancak bu çabalar tam gün veya esnek çalışma ilişkileri etrafında sınırlı kalmıştır. Bütün bu gayretlere rağmen çalışmanın hayatın merkezinde yer alarak insan için amaç olması sonucu değişmemiştir. Özellikle geleneksel toplum yapısında iş ile insan arasında eskiden var olan mânevî bağ, yeniden tesis edilememiştir.

Geleneksel anlamda çalışma, özelliğini daha çok insanın bu mânevî dünyasında kendisini göstermektedir. Modern dünyadan farklı olarak, bugün de varlığını devam ettiren ve birbirinden farklı birden çok geleneksel yapı bulunmaktadır.

Gelenekler arasındaki farklılığa rağmen, birçok ortak değerler de bulunmaktadır. Bu çerçevede bir Batı geleneğinden veya Doğu geleneğinden bahsetmek mümkün olduğu gibi, Hristiyan, Yahudi, Budist veya İslâm gelenekleri bulunmaktadır.

Gelenek karşısında, çalışmanın mâddî ölçüleri bakımından ortak yön daha fazladır. Çalışma, insan varlığının kişiselleşerek sosyalleşmesi bakımından bir araçtır. Modern çalışmada olduğu gibi hayatın merkezinde bir amaç değildir. İslâm geleneğinin kurduğu yapıda ise dâimâ kişi ile Allah arasında râbita kurulması vardır. Bu ilişki hayatın her alanına hâkimdir. İslâm geleneğinde yabancılaşma bu râbitanın kopuşu ile başlamaktadır. İnsanın doğası veya fıtratı denildiğinde kendiliğinden var olan bu ilişki kastedilmektedir. Bu ilişkinin kopuşu, insanın doğasından, yani fıtratından uzaklaşmayı ifâde etmektedir.

İnsan ile Allah arasında fıtrattan doğan bu bağ, en küçük davranıştan en kapsamlı sosyal ilişkilere kadar yansımaktadır. Bu amaçla dinin kurucu unsuru olan vahiy ve peygamberin sünneti, hayatın her alanında insanın mâddî mânevî gelişimi için bir yol gösterici olmaktadır. İşte tarih boyunca şekillenen gelenek de bu kaynaklardan beslenerek özgün sosyal ilişkiler kurmakta ve geleceğe aktarmaktadır. Yaşayan gelenek de hem ilâhî kaynaklarda hem de geçmiş kuşakların aktardığı değerlerden beslenmektedir.

İslâm geleneği iş ile insan arasındaki ilişkiye de damgasını vurarak, çalışmayı insan ile Allah arasındaki bağın gelişmesine, insanın kendi doğasına, fıtratına yabancılaşmamasına katkı sağlamaktadır.

1

İslâm Geleneği ve Çalışma İlişkisi

İslâm geleneğinde meslekler ve sanat; fırıncılık, dokumacılık, metal, duvarcılık ve tarım gibi çok çeşitlilik arz eden günlük hayatın ihtiyaçları ile câmi ve kitap olgusu etrafında şekillenmiştir. Mimârî, taş işleme, hat, tezhip, ebru, cilt, çini ve seramik gibi meslek ve sanatlar câmi ve kitap etrafında şekillenmiştir. Böylece geleneksel anlamda iş ve insan arasındaki mânevî bağ kurularak bu meslek ve sanatlara İslâm dininin ruhu katılmıştır. Özellikle câmi ve kitap etrafında şekillenen bu yapı, diğer günlük ihtiyacı karşılayan üretim ilişkilerine de hâkim olmuştur. Bu çerçevede üretim ilişkileri; sanat, tasavvuf ve mistik düşünce anlayışını, insanın ve toplumun bütün hayat alanına taşıyan bir vâsita olmuştur. “*Allah güzeldir ve güzel olanı sever*” ilkesinin mantığı ile Kur’an’ın tecvîdinden, basit bir çömlekteki desene kadar hayatın her alanında güzel olanı yaşatma ve aynı zamanda ilâhî nefesi ve huzuru hissettirme söz konusudur. İslâm dininin derunî inceliklerini geleneksel çalışma ilişkilerinden koparmamız mümkün değildir.

Bir meslek veya sanatın ya da başka bir sosyal yapının yöneldiği istikamet, mistik ya da metafizik âlemle ilişkilendiği ölçüde gelenekten bahsetmek mümkündür. Geleneksel üretim ilişkilerinden bahsetmeden önce, gelenekten ne anlaşılması gerektiği üzerinde durulmalıdır. Geleneği, eskinin tekrarı gibi basit bir şekilde anladığımız sürece, çalışmanın geleneksel ilişkilerinin ilâhî, mukaddes yönünü de kavramamız mümkün olmayacaktır.

1.1. Geleneksel Olan Nedir?

Modernlik ve gelenek, biri anlaşılmadan diğerinin ne olduğu ortaya konulamayan kavramlardır. Kavramların mâhiyetinin (ne olduğunun) anlaşılabilmesi durumunda, benzer kavramlarla karmaşa yaşanabileceği gibi, diğer kavramların da doğru düzgün anlaşılabilmesi gibi bir sonuç ortaya çıkacaktır.

Gelenek kelimesinin iki anlamı bulunmaktadır. Yatay anlamda gelenek, örf ve âdet olarak karşımıza çıkar. Yani ne zaman başladığı belli olmayan ve toplum tarafından kabûl edilen ve sürdürülmesi gerektiği yönünde toplumdaki genel inanç biçimindeki kalıplar, geleneksel olanı ifâde eder. Geleneğin bu şekildeki tanımını modern ile olan farkı îzâh etmekte güçlük meydana getirir. Aksi takdirde modern, sâdece eskisinden farklı yeni olan anlamına gelir. Oysa modernden maksat bu değildir.

Sinema bir modern meslek ve sanat olmasına rağmen, geleneğin yatay olarak ifâde edildiği biçimiyle bir Hollywood, İran veya Hint sinema geleneğinden bahsetmek mümkündür. İnsan heykeli, eski Yunandan beri teknik olarak fazla ilerlememiş olsa dâhi, modern sanatların temel dalı olarak kabûl edilmektedir. Oysa bu sanat nerede ise kadim sanatlar arasında yer almaktadır. Modern olan bir olgunun gelecek kuşaklara aktarılmasının toplum tarafından genel kabûl edilmesi ve sürdürülmesi yönündeki çaba sonucunda tam gün ve sürekli çalışma ile başlayan sosyal ilişkiler çerçevesinde bir çalışma geleneğinden bahsetmek mümkün olacaktır. Bu yönüyle de bir sendika geleneği, sosyal hukuk geleneği doğacaktır. Oysa gelenekten kastedilen sâdece bu durum değildir.

Geleneğin özellikle sanat ve düşünce tarihini ilgilendiren ikinci yönü dikey anlamıdır. Bu anlamda gelenek, fizik ötesi mânevî âlemlerle mistik bir ilişki kurarak insanı, hayatının her yönü ile mâddî âlemden bir üst âleme yönelten değerlerdir. Bu değerler, ya peygamberler aracılığıyla ilâhî nitelikte ya da transandantal deneyimlerle ortaya çıkararak, toplumda ve insanda algılandığı ve yaşatıldığı ölçüde geleneği ifâde etmektedir.

İşte geleneksel ile modern olan arasındaki ayrım, geleneğin bu anlamında yapılabilir. Modernlik, sâdece basit anlamda yeni olandan uzak bir şekilde, mâddî âlem ile üst âlem arasındaki bu mistik bağın koparılarak, toplum hayatının her alanında insan aklının, rasyonelitenin hâkim kılınmasıdır.

Bir put-heykel, ilâhî olana ulaşmada bir vâsıtaysa, bu heykel ne kadar soyut ve sembolik bir biçim olsa dâhi geleneği ifâde

eder. Bu derece mistik bir anlamı olmayan, aynı sembol ve soyut taş ya da ağaç ise geleneksel olmayan bir alanı anlatır.

Mimârî bir yapı, insanlarla konuşarak onlara bir mesaj vermektedir. Konuşan mimârîde de gelenek ve modernliğin ayrımı çok açıktır. Geleneksel mimârî işyerini tanzim ederken komşuluk ve iş ahlâkını esas alarak dar ve yan yana sokaklar ve bir câmi etrafında toplanır. Evler de komşuluk hukukunu dikkate alarak, pencere ve avlusu ile birlikte inşâ edilir. Câmi ve diğer ibâdethâneler hayatın merkezindedir. Diğer yapılar bunun etrafında toplanır. Câmi de kapısı, süsü, yazısı, halısı, pencereleri ile ibâdete gelen mümin ile konuşmaktadır. Modern mimârî ise, şehir hayatındaki bu bütünlüğü kopararak yerleşim yerinden ve ibâdethânelerden uzak devâsâ yapılar inşâ etmiştir. Burada çalışanların evlerini de bu işyerinin etrafında toplamıştır. İnsanlarla ilâhî mesaj noktasında konuşmak yerine mâddî, dünyevî ihtiyaçlar esasında bir konuşmayı tercih etmektedir. Süsleme ve mimârî ile insanlara mânevî olanın mesajını vermek yerine dünyaya âit duyguların mesajına yönelmiştir. Fordist üretim sistemi gibi, her şeyi içine alan büyük alışveriş merkezleri, fabrikalar, okullar, hükümet binâları ve doğaya hâkim olan insanın karşılaştıkları güçlükleri akıl gücü ile yenerek doğaya hâkim olduğunu hatırlatan bir anlayışa sâhiptir.

Büyük binâları yuvarlak sütunlar üzerine dayayarak binâyı ayakta tutan Yunan mimârisinin bu özelliği kullanılarak büyük ve çok sayıda sütunlar üzerine kurulan günümüz binâ veya anıtı modern bir mimârî yapıdır. Yunan mimârisinin kullanılmış olması o eseri ve uygulanan mimârî tarzı geleneksel hâle getirmez.

Mukaddes ve ilâhî olma vasfı, geleneğin yukarıda îzâh edilen bu dikey fonksiyonundan ortaya çıkmaktadır. Hayatın her alanını güzelleştirerek anlamlandırma ve Hakk'ı ve hikmeti bu güzellikte arama, görende de bunu hatırlatma gayesinde olan sanat, ister istemez geleneksel olmak zorundadır. Bu bakımdan en gelişmiş sanat anlayışından basit bir kilim motifine kadar geleneğin izini görmek mümkündür. Böyle bir gayesi olmayan

sanat anlayışında ise ya dünyevî ve rasyonel bir çaba ya da transandantal -kendini aşan- ancak geleneğin yatay fonksiyonu ile birleşmediği için bireyci ve kendi var olma bilincini kendi aklı ile yaratmaya yönelik bir gayret olmaktadır. Sanat bu yönüyle de değerlidir; ancak geleneksel, yani mukaddes değildir.

1.2. Geleneksel İslâm Sanatlarının Mâhiyeti

Mâhiyet, bir şeyin kimliğinin ne olduğudur. Geleneksel sanatlarımızdan bahsedildiğinde, diğer toplulukların geleneksel sanat anlayışından farklı olarak, İslâm dininin etkisi ön plâna çıkmaktadır. Yaratılmış ve sınırlı olan mâddî âlemden uzaklaşarak, ilâhî olan üst âlemin mânevî huzur ve hikmetini hissetme ve hayatının her alanında yaşamanın vesilesi olarak geleneksel sanatlarımız, İslâm dininin mistik ve tasavvufî incelikleri ile şekillenmiştir.

Geleneksel sanatlarımız, ruhunu ilâhî olanın sonsuz gücünden almaktadır. Bu nedenle sanat, içinde Hakk'ın huzurunu ve güzelliğini hissettiren ve muhâtabı olan insanda da sâdece O'nu hatırlatan bir anlayışa sâhiptir. İnsanı madde âleminde kopararak üst âleme, ilâhî âleme yönünü çevirirken önemli olan, ilâhî olanı algılanabilir kılmaktır. Bu amaçla yönünü değiştirmeyen gerçeklik dünyasına çeviren sanat, böylece insanı değiştirilen madde âleminde koparan bir vâsita olmaktadır. İşte bu sanat, Kuran'ın tecvîdinden basit bir su çömleğindeki motife kadar insanın düşüncelerini dünyevî olan şeylerden kurtararak onu, iç huzura erdirmeye çalışır. İlâhî âlemi hatırlattığı ölçüde mukaddes olan geleneksel sanatın güzelliği, Hakk'ı hatırlattığı ölçüde güzeldir. Bir sanat eseri de bu ilâhî niteliği yansıttığı ölçüde mukaddestir ve bu nedenle de gelenekseldir.

İnsanın mâddî, dünyevî olana hapsolünmüş mânevî yönünü, sanat vâsıtası ile üst âleme, ilâhî olana taşımak maksadında olan geleneksel sanatlar, üst âlemin hikmet ve hakikatini alt âlemde îzâh etmek zorundadır. Diğer taraftan da mâddî-somut olanın hakikatini de üst varlığın birliğinde ifâde etmektedir. Eşyanın hakikatine doğru olan bu mistik yolculukta hakikatin başka bir temsil diliyle anlatılması zorunludur. Üst âlem ile

dünyevî âlem arasında insanı belli bir noktaya yönlendirmeye gayret eden sanat, bu bakımdan sembolik bir dil kullanır. Sembolizm, bütün geleneksel sanatlarda başvurulmuş bir temsil lisanıdır. Semboller, insan bakımından bu râbıtayı kuran köprülerdir. Bunlar ne madde âlemine ne de ilâhî âleme âittir. Aynı şekilde bu semboller madde ve mânevî âlemde bulunanların da aynısı değildir. Bu nedenle geleneksel sanatlarda mâddî olanın taklidi söz konusu değildir. Aynı şekilde ilâhî olanın da taklidi olmadığı için, onun hakikati de değildir.

Mâddî olanın taklidinin esas alındığı sanatlarda, geleneksel olanın mânevî üst âlemle kurduğu bağ zayıflar. Çünkü geleneksel olanda tabiâtın birebir karşılığı bulunamaz. Geleneksel sanat eserleri, üst âlemle olan bu ilişkilerinden dolayı duyu organlarımızla kavrayabildiğimiz ötesinde ifâde ettiği hakikati temsil eden sembollerle doğar ve gelişir. Geleneksel olmayan sanatların da rûhânî özellik taşıması mümkündür. Bu sanatlarda rûhânî zevk ve huzur bulunabilir. Ancak bu durum, geleniğin dayandığı mistik bağdan bir kopuş ve insanın bireyci aklına göre şekillenen bir varoluşa dayanır. Bu durumda geleneksel bağdan değil modernlikten bahsetmek mümkündür. Aynı durum bu sanatların kullandığı sembolizm için de söz konusudur.

Dinin kullandığı semboller ile sanatın kullandığı semboller de birbirinden farklıdır. Ama yönü ilâhî âleme dönük olan geleneksel sanat, dinî metinlerin tefsirinde olduğu gibi madde âlemi ile üst âlem arasındaki metafizik bağ yorumlayarak kurmaya çalışır. Bu nedenle sanat, peygamberlerin sözü gibi çeşitli tefsire müsâit bir genişliktedir. Geleneksel sanatlarımızda eserler, insanın anlama kabiliyeti ve yönüne göre değişik anlamlara gelebilmektedir. Bir minyatür, ebru, şiir, orta oyunu veya fıkrayı basit bir eğlence olarak görebileceği gibi derin hikmet pırıltılarını da sezebilecektir. Sembolik yüksek anlatımıyla sanat, insanlarda değişik duyguları canlandırarak ilâhî âleme yönelten bir sebep olacaktır. Mâddî olanın taklidinin uyandırdığı duyguların üst âlemle böyle bir râbıtaya aracılık edecek vesile olması mümkün değildir. Bu nedenle sembolizmini yiti-

ren geleneksel sanatın mukaddes olma özelliğini yitirerek yönünü mâddî âleme yöneltmesi kaçınılmaz bir sonuçtur.

Geleneksel sanat icrâcısının doğayı kullanırken rasyonel olandan uzaklaşarak, tabîî olanı aslından farklı bir sembolle kullanması gereklidir. Kullandığı sembolik dil de onun varlık anlayışıyla doğrudan ilgilidir. Sanat, varlığın tek olduğu (vahdet-i vücût) bilincinin arayışındır. Bu nedenle mâddî âlemin hakikati metafiziğin engin düşünce ve his anlayışıyla sembolizmde ifâde bularak nihâyette tevhide ulaşır. Bu olgunlaşma ve varlığın birliği idrâkinde sanat, sâdece bir vâsıtaadır.

Geleneksel sanatların kader ve irâde anlayışı arasında kurduğu derin bağ, tevhit anlayışını kavramada bir yoldur. Sanatı icrâ ederken ortaya koyduğu cüz'i irâde her zaman küllî irâdenin sonsuzluğunda kalmak zorundadır. Sanatçı eserini meydana getirirken sembolik lisanla âlemi misâle yönelik kullandığı sınırlı cüz'i irâdesi ancak küllî irâdeye yönelik olduğu zaman güzeldir ve eser ancak o zaman Hakka yöneliktir. Bu nedenle sanatçının çabası ancak küllî irâde ile somutlaşarak sembole dönüşür. Eseri tamamlayan ve üst âlemle ilişkiyi kuran cüz'i irâde değil, küllî irâdedir.

Sanatkârın bu kutsal sanatla ortaya koymaya çalıştığı, metafizik düşüncenin kazandırdığı varlık anlayışındır. Bu sanatlar dâimâ kavranabilir âlem ile üst âlem arasında bir ara âlemi, âlemi misâl ya da melekut âlemini tercih eder. Âlemi misâl, maddeye değil fakat sembolik bir biçime sâhiptir. İşte bu âlem bir yönüyle madde dünyasına diğer yönüyle de üst âleme bakar. Çizgileri, sembolleri ve renkleriyle sanatçı bu âlemi anlatır. Eğer geleneksel olanın bu ilâhî yönü bulunmasaydı, sembolik anlatım yerine yönü madde dünyasına dönük üç boyutlu bir kopyaya yönelik olacaktı. Oysa sanatkâr, dâimâ arayış içinde olduğu bu süreçte kendisini ve sanatına muhâtap olanları seyr-ü sülûk içinde üst âleme taşımamaktadır. Bu nedenle geleneksel sanatlarımız aynı zamanda bir terbiye metodudur.

Sanatın geleneksel olmasından maksat, ilâhî kanunlara tâbi olmasıdır. Onun bu özelliği, dâimâ metafizik bir vasfının

bulunmasını gerektirir. Bu nedenle geleneksel sanatlarımızda sembolizm en üst seviyededir. Teksif, yani anlatılacakları belli kalıplara sokarak en etkileyici ve en kısa şekliyle anlatma; zat ve sıfatları bakımından hiçbir şeyi Allah'a benzetmeme; katı kuralcı yapısıyla aynı şeyleri tekrar etmenin arkasında sanatkârın din anlayışından aldığı derin incelikler geleneksel sanatlarımızın temel özellikleridir.

Gelenek ile bağlı olmayan sanatlarda, böyle bir metafizik bilinç söz konusu değildir. Bu nedenle yönü dâimâ madde dünyasıdır. Bu âlemin üç boyutlu taklidi ile sembolizm ve belirli kalıplarla bir çok şeyi anlatmaktan uzaktır. İlâhî ilkelere bağlı olmadığı için de katı kuralcı yapısı yoktur. Sanatçı hiçbir sınırlama ve kurala bağlı kalmaksızın madde âlemine bir eser katarak kendi bireyselliğini ortaya koymaya çalışır. Sanat, bir yönüyle sanatçının iç dünyasının maddeye yönelik olarak ortaya çıkmasına yardımcı olmaktadır. Oysa geleneksel sanatlar, sanat ile uğraşan kişiyi katı ve disipline olmuş özgün kuralları gereğince, hep aynı şeyin tekrarlanması yoluyla onun iç dünyasına, ruh terbiyesine yönelik bir faâliyettir. Amaç, madde âleminin sınırlı üç boyutlu dünyasından kurtularak üst âlem ile metafizik bir ilişki kurmayı sağlayacak mânevî zevke ulaşmaktır. İnsanın var olma arayışında, bu seyr-i sülûğe bir vesile olmaktadır. Bu nedenle, Allah'a ulaştıran yollar insanların nefesleri sayısındadır. Yani, her bir insanın disipline olmuş gayretinin nihâî amacıdır.

Geleneksel sanatlar dâimâ kendini tekrar çabasının bir sonucudur. Ancak şu hakikat de unutulmamalıdır. Her tekrar bir öncekinin bire bir aynı değildir. Her eser aynı zamanda bir öncekinden farklıdır. Bu nedenle sanatkârın elinden veya icrâ ettiği sanattan hiçbir zaman bir öncekinin bire bir aynı sonuç ortaya çıkmaz.

İşte küllî irâdenin idrâki bu noktada doğar. Bunun en güzel örneği ebru sanatında görülür. Sınırlı bir alanda faâliyet gösteren cüz'i irâdeden hiçbir zaman bir diğerrinin aynı olan eser ortaya çıkmaz. Cüz'i irâdesi ile bu canlı teması yaşayan ve duyuları ile üst âlemi hisseden sanatçı, sonuçta yaratıcının küllî irâdesine teslim olur.

Sanat eseri, sanatçının değil nihâyette küllî irâdenindir. Geleneksel sanatı icrâ eden sanatçı bu nedenle mütevâzı olmak zorundadır. Onun kendini tekrar eden çabası da tükenmez bir sabırla güzeli arama ve küllî irâdede yönü Hakka dönük olarak sonu olmayan bir çalışma disiplininde olması zorunludur. Diğer sanatlarda da bulunabilecek olan mütevâzı olma hâli, geleneksel sanatlar açısından başlıca bir değerdir.

Bu çerçeveden bakıldığında geleneksel sanatlar bireysel bir çabanın ürünü olamaz. Sonu olmayan kendini tekrar, ustadan çırağa geçerek sonraki icrâcılara aktarılmak zorundadır. Ustanın çırağına verdiği icâzet, bu eğitim ve gelişme zincirinin sembolik bağıdır. Geleneksel sanatlar aynı zamanda kökü kuşakları aşan bu kolektif bağın ürünüdür. Bu nedenle sanatkâr, sanatına öncelikle ustalarına dua ile işine başlar ve sonuçta eserini kendinin değil, ustalarının bir ürünü olarak kabûl eder. Kökü kuşaklar öncesine uzanan ustaların amel defteri de hiç kapanmaz. Bu süreç sonraki süreçte çirak yetiştirme usûlü devam ettikçe sürer. Geleneksel sanatlar ancak bu süreçte ifâde bulur. Aksi, sanatın bu mânevî yönünü kopararak bireyselleşme ve dünyevîleşmedir. Bu durum diğer sanatlarla karşılaştırıldığında bir üstünlük değil, aksine doğal bir sonuçtur.

1.3. Gelenek ve İslâm'ın Çeşitli Sanatlarla Donanmış Çalışma Emri

Gelenek içerisinde çalışma, dâimâ bireyin ilâhî olanla temasını kurma aracıdır. Bu bakımdan çalışma, hayatın amacı değildir. Aksine o, bir değer olarak insanlığının mâddî ve mânevî tekâmülünün aracıdır. Bu nedenle tek tip, standart bir yöntem ve tarz söz konusu değildir. İnsanların sayısınca, icrâ edilen meslek adedince bu seyr-ü sülûk gerçekleşmektedir.

Gelenegin çalışmaya verdiği bu değer karşısında yapılan işin değeri bakımından bir eşitlik söz konusudur. Yani basit bir su satıcılığı, fırıncılıktan devlet memûriyetindeki en üst kademede görev alma veya hâkimlik mesleği; ebru, hat, taş ustalığı, ciltçilik, mimârî, ağaç oyma gibi sanatlar arasında tam bir mu-savaat bulunmaktadır. Değer işin kendisinde değil, icrâ edilen o çalışmanın kişiye kazandırdığıdır.

Hız. Ali bir sözünde “*İnsanlar güzel yaptıkları işin ürünüdür*” demektedir. İş ile insan arasındaki mânevî bağı anlatan bu güzel söz; kişiliğin, bireyselleşmenin yapılan iş ile mümkün olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan bireyselleşme ile yürütülen faâliyet arasındaki bu ilişkinin “güzel” olması gerektiği de ifâde edilerek güzellik olgusunun insan faâliyetinin her alanını kuşattığını göstermiştir.

“*Allah güzeldir ve güzel olanı sever*” sözü, yapılan işin güzel olması gerektiğini göstermektedir. Yapılan iş, zanaat, sanat ne olursa olsun, gerekli olan işin güzel yapılmasıdır. Çünkü “*Allah, yaptığı işi güzel yapanı sever*”.¹ Değer, işin, zanaatın kendisinde değil, çalışmanın kendisindedir.

Yani insanlar yaptıkları işe ve davranışlarına tâbi olurlar. Kişinin davranışı, çalışması, gerçekleştirdiği işi, sanatı, zanaatı o kişinin özde kişiliğinin aynasıdır. İnsan yaptığı işi tam ve güzel yaptığı anlamda var olur. İslâm işin tam ve güzel olarak yapılması ve kişiliğin varoluşun anahtarını Allah’ın kişinin kendisini murâkabe ettiğine yakinen inanmasını ve bu sâyede amelini güzelleştirmekte görmüştür.

Bu çerçevede İslâm ahlâkı, kişinin birçok sanat ve meslekle donanmasını öngörmektedir. Bu bakımdan tek bir meslek ve sanatla kişinin bireyselleşmesi ve ilâhî olan âlemle irtibat kurması söz konusu değildir.

Kur’anın 94. sûresi olan İnşirâh (Şerh) sûresinde, “*Elbet her zorlukla beraber tarifsiz iki kolaylık bulunmaktadır. Evet, her zorlukla beraber tarife sığmaz iki kolaylık vardır. O hâlde bir işi bitirince başka bir işle yorul*” (âyet 5,6,7) buyrulmuştur.

Çalışma elbette bir yorgunluk, sabır gerektiren iştir. Hele hele bu bir meslek ve zanaatın veya bir sanatın öğrenilmesi ise, daha da fazla ihtiyaç bulunmaktadır. Yorgunluk ve çile, insanı bir işle meşgûl olmaktan veya bir meslek veya sanatı öğren-

¹ Taberani, *Camius Sağır*, bkz. Bilmen, Ömer Nasuhi; *Hadis Günlüğüm*, Mavi Lale yayınları, İstanbul 2010, s. 539.

mekten geri çevirmemelidir. Hazreti Peygamber de bir sözünde “*Bir zorluk iki kolaylığa asla galip gelemez*”² demiştir.

Allah'ın yüce kitabında bize gösterdiği çalışma ahlâkında, kişinin bir değil birden fazla iş ve sanatla uğraşması gereği belirtilmiştir. Madem her yorgunlukla birlikte tarifsiz iki kolaylık var ise, insan ömrünün tek bir sanat veya meslekle yetinmesine ne gerek vardır. O hâlde yapılması gereken bir çalışma bitirildiğinde başka bir işle yorulmak gerekliliğidir. Hiç kuşkusuz o işinin zorluğunda da kolaylıklar bulunmaktadır. İşin insanı yormadığı, ya da insanın işle yorulmaması gerektiğini belirten bu ilkeye göre, her zorluk ile beraber kolaylığın var olduğunu idrâk ederek bir başka iş yaparak dinlenmek emredilmiştir.

Çalışma ve başka bir işle yorularak dinlenme ahlâkı ile kişinin yaptığı işin ürünü olduğunun birlikte değerlendirilmesi sonucunda, İslâm geleneğinde birden fazla sanat ve meslekle uğraşma ve bunun eğitimi alma vasfı ortaya çıkmıştır. Geleneğimizde birçok meslek ve sanatta ustalaşmış kişilere “*hezarfen*” denilmiştir.

1.4. Geleneksel Sanatçı Tipi: Hezarfen

Hezarfen, Farsça kökenli bir sözcüktür. Hezar, Farsça, bin anlamına gelmektedir. Hezarfen ise, bin fenli (bilimli), yani elinden çok iş gelen, birçok bilimden anlayan anlamına gelmektedir. Geleneğin, işini güzel yapma ve bir iş bitince hemen bir başka işe başlayıp yorularak dinlenmeyi önerdiği çalışma ahlâkı, insanın sâhip olduğu yetenekler ile meslek ve sanatlarla ilâhî olana yönelmesini sağlamıştır. Bu bakımdan İslâm geleneğinde sanat ve meslekle uğraşanların birden fazla sanat ve meslekte usta derecesinde yetiştiğini görmekteyiz. Aslında tek bir meslek veya sanatla uğraşan iş sâhibini de bulmak imkânsız gibidir.

Geleneksel anlamda birden fazla meslek veya sanatta usta olan kişiler hakkında bilgi sâhibi olduğunda, ‘hezarfen’in İslâm geleneğindeki yerini kavramak mümkün olacaktır:

² İslamoğlu, Mustafa, *Hayat Kitabı Kur'an*, Cilt 2, İstanbul 2008, s. 1272.

Hezarfen Edhem Efendi,

Fen ve sanat tarihimizde Edhem Efendi'nin önemli bir yeri vardır. Edhem Efendi 1829 yılında İstanbul'da Özbekler Tekkesi'nde doğmuştur. Şeyh Sadık Efendi'nin oğludur. İbrahim Edhem Efendi 8 Ocak 1904 tarihinde vefât etmiştir. Türk, Arap, Fars ve Çağatay dillerini şiir yazacak kadar iyi bilen Edhem Efendi, yaşı ilerledikten sonra hat sanatına merak sarıp Çarşambalı Arif Bey'den Ta'lik hattını öğrenerek icâzet almıştır. Müspet ilimlere özellikle matematik ve kozmografya olan ilgisi sebebiyle ünlü matematikçimiz Salih Zeki Bey ve Mekteb-i Harbiye Nâzırı Galip Paşa, bu konularda kendisiyle sık sık görüşmeye gelmiştir. Doğramacılık, marangozluk, oymacılık, hattatlık, mühürçülük, dökmeçilik, tornacılık, demircilik, tesviyecilik, makineçilik, matbaacılık, dokumacılık, mimârlık gibi fen ve sanatlarda ihtisas sâhibi olmuştur. Ebruculuk onun pek çok meziyetlerinden bir tanesidir.

Dergâhtaki kuyudan suyu kendi kendine çeken bir âlet yapan Edhem Efendi eserleriyle 1867 Paris Sergisi'ne katılmış ve madalya almıştır. Almanya'ya gönderdiği bir sünnet makinesi takdîrnâme ile ödüllendirilmiştir. Bir ara ufak bir litografya makinesi tedarik edip matbaacılığa da başlamış, nihâyet Rızalaşa Yokuşu'nda kurduğu matbaada kitap basmıştır. Dergâhta bir sandal inşâ edip, yaptığı pervaneli buhar makinesini ona tatbik etmiştir. Edhem Efendi hac mevsiminde dergâha gelen bir Hintli'den kumaş dokumasını öğrenip nâdîde Hint kumaşları dokumuş ve bunlardan saray için hazırlamıştır. Ebruculuğu babasından öğrenen Edhem Efendi'nin tekkenin ihtiyaçlarını karşılamak için yaptığı ebru kağıtları denkler hâlinde gönderildiği Beyazıt'taki Kağıtçılar Çarşısı'nda satılmıştır. Sultan Abdülaziz de onun ebrularını görüp beğendiği bilinmektedir.

Necmettin Okyay,

Klâsik sanatlarımızın âbide şahsiyetlerinden Necmettin Okyay 1883 yılında doğmuş ve 1976 yılında vefât etmiştir. Mürekkepçilik, aharcılık, okçuluk, gülcülük, eski tarz mücellitlik, hattatlık ve ebruculuk gibi birçok sanat ve meslekte üstad derecesinde mahâretli kabûl edilmiştir.

Hezarfen Hüseyn Çelebi,

1606 yılında İstanköy'de doğmuştur. Asıl adı, Hüseyn İbn-i Cafer İstanköyi eşşehir bi Hezarfen idi. İstanbul'da okudu. Bir süre Devlet-i Aliye-i Osmaniye'de memûrluk yaptı. Bilinenin aksine, Osmanlı'da ilk uçma denemelerini yapan ilim adamı Hezarfen Hüseyn Çelebi'ydı. Arapça, Farsça, Fransızca ve bir sözlük hazırlayacak kadar İbranice biliyordu.

İslâm geleneğine dayanan meslek ve sanat eğitiminde birkaç sanat ve meslekte birden ustalaşmak teşvik edilmiştir. Bunun öğrenilen bir meslek veya sanattaki gelişimin daha önce kazanılmış yeteneklere katkısı olacağı ve onu da geliştireceği kabûl edilmiştir. Örneğin sedefçiliğin marangozluğu; marangozluk bilgisinin kullandığı müzik âletini kendisi yapacak seviyeye getireceği; hattatlığının günün birinde tezhiplerle birleşeceği; ciltçilik mesleğinin dericilik ile gelişeceği görülmüştür. Bu meslek ve sanatların yanında edebiyat ve mûsikî bilgisi ile yabancı dil eğitimi aynı paralelde sürmüştür. İslâm geleneğinde, ister devlet memûru veya asker olsun, ister bir esnaf olsun, geçimini sağladığı bir iş yanında tasavvuf veya medrese geleneğine dayanan din bilgisi, sanat, kitap veya şiir yazacak seviyede öğrenilen birkaç yabancı dil, kullanılan bir mûsikî âleti ve mûsikî nazariyatı aynı kişide toplanmıştır.

Geleneğin bu tarz ve usûlünden devrin devlet başkanları da nasibini almıştır. II. Abdülhamit hem sedefkâr hem de marangozdur. II. Mahmut, zamanının sanatkârları ile yarışacak derecede iyi bir hattattır. IV. Murat birçok branşta rakipsiz sporcudur.

Hezarfen unvânı, İslâm geleneği ile şekillenmiş çalışma kavramının kişinin hayatındaki yeri ve önemini belirtme açısından bir model olmuştur.

1.5. İslâm Geleneğinin Sanat Dışındaki Diğer Çalışma İlişkilerindeki Yeri

Allah ile insan arasındaki bağı hayatın her alanında kuran gelenek, meslek ve sanatlar üzerinde kurduğu bu özgün mistik

ilişkiyi, günlük ihtiyaçlar etrafında şekillenen diğer çalışma şekilleri üzerinde de kurmuştur. Sanatkârlıktan ayıramayacağımız bu sosyal aktör zanaatkâr ya da esnaftır. Hâlen bu kişiler toplumda sanatkâr olarak adlandırılırlar. Bunun nedeni geleceğin izlerinin modern endüstrileşme sürecinde olan, bu gelişimi henüz tamamlamamış toplumlarda da devam etmesidir.

Zanaatkârlık, halkın günlük ihtiyaçlarını karşılayan bağımsız çalışandır. Bu bakımdan mücellit, hattat, ebrucu, mimâr, taş ustası, marangoz, sedefkâr ve bakır oymacısı aynı zamanda birer zanaatkârdır. Ürettiği eseri toplumun günlük ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kamuya açık olarak satışa sunan ve günlük geçimini sağlayan bu kişiler aynı zamanda birer sanatkâr ve zanaatkârdır. Sanat ile zanaat arasındaki çizgiyi çizmek gerçekten güçtür. Sırf güzeli arama amacıyla bir cilt yapan ve kendisini geleneksel bağlar içinde geliştiren kişi mücellittir. Bu kişi toplumda sanatkâr olarak bilinir. Aynı kişi, dükkân gibi bir mekânda bu faâliyetini sürdürerek geçimi sağlamaya başladığı anda zanaatkâr olarak adlandırılmaktadır. Oysa her iki durumda da yapılan faâliyet aynıdır.

Toplumda ihtiyaç duyulan meslekleri icrâ edenler, geleceğin izlerini takip eder. Gelenegün sanat için çizdiği sınırlar ve seyr-ü sülûk yolunu takip ederek ilâhî olana giden yolda mesâfe kat edip bireyselleşme süreci, bu meslekler için de söz konusudur. Gelenegün tarz ve usûlü, birebir toplumdaki bütün mesleklere şâmindir.

Bir meslekte kullanılan âletler, sanatın sembolizminden hareketle mistik anlamlara sâhiptir. Bir mimârın veya duvar ustasının kullandığı pergel, gönye; demircinin veya bir marangozun kullandığı çekiç, keski; bir mücellidin kullandığı ıstaka; satıcının kullandığı terazi gibi. Bütün bu araçların sembolik bir değeri vardır. Bunlar kişinin yaptığı işin anlamını temsil eder. Rastgele yerlere konulmaz. İşyerinde özel bir yerde ve hep de göz önünde kalır. Çoğu zaman da bu araçlar ustadan kalma birer yadigârdır. Günün birinde de kendi yetiştirdiği kişiye devredilecek bir emânettir. Bu çerçevede yapılan faâliyet alındığı gibi bir sonraki kuşağa devredilecek bir emânettir. Bu

emâneti kirletmemek ve değerli bir şekilde devretme kişi için kutsal bir görevdir. Ustadan çırağa devredilen âlet, aynı zamanda o işin gereklerinin layıkıyla öğretilerek devredildiğinin bir sembolizmidir. Tıpkı sanatkârların icâzet usûlü ile sanatını devrettikleri gibi.

Bir meslek ve sanatın öğretimi, sâdece teknik bir bilginin aktarılmasından ibâret değildir. Meslek öğrenimi, aynı zamanda bir davranış eğitimi olarak ruh terbiyesidir. Sanatlara hâkim olan tasavvufî gelenek, zanaatkâra da yardımcı olmaktadır. Hatta bazı zanaatkârlara has tarikat ve ekoller bulunabilir. İşyerinde bu ekolün izleri vardır. İşyerini erken açmak, temizlik yaparak beklemek, komşular ile olan muhabbet hukuğu ve gerektiğinde muhtaç olandan para almamak, başlıca tespit edilebilecek erdemli davranışlardır.

Geleneksel çalışma ilişkilerinde usta-çırak ilişkisinin özel bir anlamı vardır. İşyerinde, en azından ustasının ya da ustalarının resmî, mekânın seçkin bir köşesinde yer almaktadır. Ustalardan öğrenilen hayat dersleri, veciz sözler ve hatıralar kuşaktan kuşağa aktarılır. Bir mesleği öğreten usta, baba gibidir. Bu nedenle çocuk ilk defa eğitime başlamak için ustasıyla tanıştırılıp bırakılacağı zaman, “*Eti senin kemiği benim*” denerek emânet edilir. Burada vahşi bir ilişki yerine yüce bir değer söz konusudur. Çünkü kişiyi dünyaya getirerek çocukluk döneminde büyüten anne ve babanın veremediği, çalışma ile insan arasındaki o mânevî gelişimi sağlayarak kişinin birey olmasını sağlayacak olan, bu ustadır. “*İnsanlar güzel yaptığı işin ürünü*” gereğince, sâhip olunan yetenekler ve meslekler ölçüsünde insan olmanın yolu usta-çırak ilişkisinden geçecektir. Bu nedenle çalışma kadar, mesleğe başlama da önemlidir. Ustanın icâzet verdiği öğrencisi, onun halîfesidir. Kişinin mahâreti yaptığı iş kadar, yetiştirdiği kişilerin yeteneği ve ahlâkıyla da ölçülecektir. Bu nedenle başarısızlık hem önceki ustalarına hem de yaptığı işe vefâsızlık olacaktır.

İslâm geleneğinde güzellik, sâdece sanatla somutlaşmaktadır. Güzellik arayışı hayatın her alanındaki faâliyeti kapsamaktadır. İşini en güzel bir biçimde yapmak; yani “ihsân

ahlâkı”, İslâm geleneğinin kalite ölçüsüdür. Burada amaç, insan ile Allah arasındaki mânevî bağı kurmaktır. Çünkü “*Allah, yaptığı işi güzel yapanı sever*”³ hadisinden öğrenildiği gibi, çalışma Allah sevgisine giden yolda bir vesiledir. Kişinin, ilâhî olanla temasa geçmesi ve mistik hazlara ermesi işini güzel yapmasına bağlıdır.

Allah karşısında bütün insanlar eşittir. Zenginlik, soy, unvân ve makamın ulvî olan bu âlemde yeri yoktur. Bu bakımdan çalışma aracılığıyla Allah sevgisine ulaşma bakımından en yoksulundan en fakirine kadar; en basit işte çalışandan devlet başkanına kadar herkes aynı konumdadır. Kim yaptığı işte güzel olanı arar ve yapabileceğinin en iyisini yaparsa, artık kişi yaptığı o işin ürünü olur.

³ Taberani, a.g.e., bkz. Bilmen, a.g.e., s. 539.

2

Batı Burjuvazisi-Müslüman Burjuvazi

Müslüman davranış kalıpları ile zenginlik arasındaki bağın iyi anlaşılması gereklidir. Zenginlik, servet; iktisâdî ve sosyal anlamda sermaye, başlı başına ne yargı sebebidir ne övgü. Zenginlik, bireye toplum içinde ayrıcalıklı bir konum sağladığı gibi toplumsal yapıda olumsuz bir değer de vermemektedir. Yerilen davranış, zengin olmak, zenginlik peşinde koşmak değildir. Sâdece sâhip olduğu servet ile diğer bireylerden farklı ve ayrıcalıklı olduğunu hissetmek; diğer bireyler üzerinde yaşam kalitesi, mekânı ve mal varlığının çokluğu nedeniyle üstünlük kuracak bir sosyal ilişkinin kurulmak istenmesi insanın mânevî doğasına aykırıdır.

Menkıbe ahlâkında anlatılan bir dilencinin hikâyesi, İslâm geleneğinin zenginliğe karşı bakışını göstermektedir: Bir mümin, Hac yolculuğu esnâsında bir şehirde dilenci ile karşılaşır. O kişinin Hac'a gittiğini öğrenen dilenci, kişiden Kâbe'yi gördüğü zaman kendisi için bir duada bulunmasını ister. Bu dua, Allah'ın dilencinin kalbinden mal sevgisinin alınmasıdır. Çok ilginç bir dua değil midir? Zâten hiçbir malvarlığı bulunmayan, beş kuruşa muhtaç bir kişinin istediği de nedir böyle? Hac görevini yerine getiren o mümin, Kâbe'de tavaf ederken bu dilenciye hatırlar ve onun duasını yerine getirir. Hac yolculuğu dönüşü aynı yere gelindiğinde, o dilencinin şehrin en zengini olduğu görülür. Bunun hikmeti kendisine sorulduğunda, Hac'da yapılan duanın bereketi olduğunu söyler ve der ki, *"Mal sevgisi kalbimizdeydi, sizin duanızla kalbimizden çıktı avucumuza düştü"* Evet, İslâm ahlâkının yediği, zenginlik değildir. Zenginliğin, Allah ile kul arasına giren bir değer olmamasıdır.

İslâm geleneğinde esnaf, zanaatkâr veya sanatkârdan oluşan orta sınıfın özelliği budur. Çalışmadan amaç, Allah'a yak-

laşmaktır. Bu amaçla çalışmayan, insan fıtratından uzaklaşır. Artık insan yaptığı işin ürünü olarak ilâhî sevgiyi hak etmiş olmaktan uzaktır. Toplum hayatında diğerlerinden farklı ve ayrıcalıklı olduğunu hissederek, yaşam kalitesi ve mal varlığı ile sosyal statüde üstünlük kurmaya çalışacaktır.

İşte İslâm geleneğine sâhip müslüman burjuvazi ile Batı burjuvazisi arasındaki fark buradadır. Zenginlik bir sınıf olarak, toplumun diğer fert ve gruplarından ayrı, ayrıcalıklı bir statü ve siyasal hak vermemektedir. Bu nedenle müslüman burjuvazisi, sınıf esasına dayanan bir toplumsal çekişmenin bir tarafı veya sebebi olmamıştır. Müslüman burjuvazi, çalışması karşılığında kazandığı şahsiyet ile zenginliğini toplumsal bir farklılığa çevirmemiştir. Çalışma sonucunda, Allah sevgisi ile kurulan mânevî bağ, diğer toplum grupları arasında kardeşlik dayanışmasına dönüşmüştür.

Batı'da burjuvazi, insanlar arasında kanı, soyu ve zenginliği ile ayrıcalıkların olduğu feodal toplumsal düzende doğmuştur. Bu sosyal düzende şehirlerde ortaya çıkan ticâret burjuvazisi, zenginliğini üretim sermayesine dönüştürüp, kat kat arttırarak toplumsal yapıyı yeni baştan kuracak olan egemen bir sınıf olmuştur. İş bölümü esasına dayanan fabrika üretim tarzı ile de, Batı geleneksel üretim ilişkilerini kökünden sarsarak tam gün ve sürekli çalışma ilişkisini kurmuştur. Böylece, toplumun diğer kesimlerine çalışmayı sâdece mâddî bir amaç uğruna hayatın merkezine yerleştirerek kişilik aşınmasına sebep olmuştur.⁴

İslâm geleneğinde, çalışma ile insan arasındaki bu mânevî bağın sosyal ve siyasal sonuçları da burada ortaya çıkmaktadır. Sınıf esasına dayanmayan, zenginliğin ve statünün sosyal ilişkilerde bir ayrıcalık nedeni olmaması ve herkesin kardeşlik bağı ile eşitliğe kavuşması İslâm ahlâkının doğal sonucudur. Bu nedenledir ki, bu mânevî bağ korunduğu sürece, zenginlik hiçbir zaman diğer insanlar üzerinde egemenlik sağlayıcı bir unsur olmamaktadır.

⁴ Burjuva sınıfının doğuşu ve toplumsal değişimde oynadığı rol için bkz. Başbuğ, *Sosyal Hukuk...*, s. 20 vd.

Bütün insanların eşit olması, insan fıtratının, doğasının bir gereğidir. Asıl zenginlik; çalışma, işini en güzel yapma, çalışarak yorulma ve çalışma bittiğinde de hemen başka bir işte çalışarak ferahlamadır. İşte insanlar bu çalışma ahlâkı dâiresinde farklıdır. Ancak mahâretlerle donatılmış bu fark, kişinin “insan” olma sürecinde ortaya çıkmaktadır. Peki, öyleyse İslâm çalışma geleneğini, Batı burjuvazisinin kurduğu ve iş ile insan arasındaki bağı koparan çalışma ilişkilerinden esaslı bir biçimde ayıran bu “iş ahlâkı” nedir?

3

İslâm Geleneğinde İş Ahlâkı

Hazreti Peygamber bir hadisinde, herkesin yaptığı işi en iyi şekilde yapması gerektiğini söylemekte ve hayatı ile de bunu göstermektedir. Söz konusu hadisinde “Allah, *yaptığı işi güzel yapanı sever*” demektedir. Yine Allah Resûlü bir başka sözünde “*Kim bir şeyi yaparsa Cenâb-ı Hak, onun mükemmel ve güzel bir şekilde yapılmasını sever*” diyerek, güzel ahlâkın temelini göstermiştir. Hadislerin bize öğrettiği esaslardan da anlaşılmaktadır ki çalışma, Allah sevgisi için yeterli değildir. Bu çalışmanın “güzel” vasfı bulunmalıdır. İnsanın en mükemmel bir şekilde yerine getirmesi gereken iş, ibâdetler için gerçekleştirilecek emek olabileceği gibi geçimini sağlamak amacıyla ücret karşılığında gerçekleştireceği çalışma için de geçerlidir.

Çalışırken Allah sevgisini kazanmaya vesile bu “güzel” olanın ne olduğu da yine İslâm geleneğinin özgün kaynaklarıyla ortaya konulmuştur. H-S-N, harflerinden türemiş olan husn, hüsün, ihsân, muhsin gibi kelimeler, “güzel”den ne anlaşılması gerektiğini değişik anlamlarıyla açıklamaktadır.

Kur’an-ı Kerim’de ihsân kelimesi 12 yerde, muhsin kelimesi de 39 yerde geçmektedir. İhsân ve muhsin kelimelerinin kökü olan h-s-n’den türeyen kelime sayısı 194 yerde geçmektedir. Hiç şüphesiz Allah güzeldir ve en büyük ihsân sâhibi O’dur. Şüphesiz O, güzeldir ve güzeli sever.⁵ Bu nedenle de her şeyi güzel bir şekilde yaratmıştır.⁶ İnsanların da ihsân üzere olmaları gereklidir.⁷ Çünkü insan, Allah’ın kendisine ihsânda

⁵ Kalkan, Ahmet; *Ansiklopedik Kur’an Kavramları*, Cilt 5, İstanbul 2011, s. 1004. Kalkan, Ahmet; *Müslümanın Sanat Anlayışı*, Rağbet yayınları, İstanbul 2007, s. 213 vd.

⁶ Secde / 7; Mü’min / 64; Tegabun / 3; Haşr / 24, âyetler.

⁷ Muhakkak ki Allah, adâleti, ihsânı ve akrabaya yardım etmeyi emreder. Çirkin işleri, fenâlık ve azgınlığı da yasaklar. O, düşünüp tutasınız diye size öğüt veriyor”. Nahl / 90, âyet.

bulunduğu gibi diğer insanlara da ihsân ile davranmakla emir olunmuştur.⁸ İnsan ihsân ahlâkına sâhip olmakla kendi kişiliğini göstermektedir.⁹

3.1. İşin En Güzel ve Mükemmel Bir Şekilde Yapılması: İhsân Ahlâkı

Kuran'î bir kavram olan hüsün, *“güzel, değerli, seçkin ve kendisine rağbet edilen, ilgi gösterilen, yaptığı işi en iyi şekilde yapmaya, aldığından daha fazlasını katmaya”* denmektedir.

Aynı kelime kökünden gelen ihsân yaptığı iş ne olursa olsun en doğru ve en güzel biçimde yapmayı ve her davranışında güzel davranmayı ifâde etmektedir.

Başkaları ile kurulan ilişkilerde o kişiye güzel davranmak, bağışta bulunmak, borcunu en iyi şekilde yerine getirmek, kendisi için istediği güzelliği ve iyiliği karşısındaki için de istemek anlamına gelmektedir.

Ahlâk, davranışlar ve iş ahlâkı bakımından ise kelimenin anlamı; kendi kişiliği ve kimliğini, sergilediği davranışlarında ve yaptığı işte görerek, kişiliğini güzelleştirmek için davranışlarını mükemmelleştirmek ve yaptığı işte mahâretli, en iyi yapan, en güzel yapan olmaktır.

Allah ile olan ilişkilerinde ise kendisini Allah'a yaklaştıracak en doğru yolu bulma ve bu yolda ilerlemektir. Bu seyir-i sülukun yolu, ibâdetlerini en güzel şekilde yapmak davranış ve işindeki güzellikle Allah'a yaklaşmaktır.

Güzel ve güzel davranmanın karşılığı olarak gördüğümüz hüsün ve ihsân kelimelerinin bu anlamı meşhûr bir hadiste geçtiği üzere *“Allah'a sanki görüyormuş gibi ibâdet etmelidir. Çünkü sen O'nu görmesen bile, kuşkusuz O seni görür.”* sözleriyle tasvir edilmiştir. Bu sözlerle esas olan olay Cebrail'in Hazreti Peygamber'in huzuruna gelerek îmân, İslâm, ihsân

⁸ “... Allah sana ihsân ettiği gibi, sen de (insanlara) ihsân (iyilik) et” 28 / 77, âyet.

⁹ “Eğer ihsân ederseniz kendinize ihsân etmiş; kötülük ederseniz yine kendinize etmiş olursunuz..” İsra / 7, âyet.

hakkında soru sormasıdır. İhsân, îmân ve İslâm kavramları kadar önemli bir kavramdır. Verilen cevaptan öğrendiğimiz kadarıyla da yaptığımız iş ne olursa olsun her davranışımızda Allah'ın gözetimi altında olduğumuzu, hep bu bilinçle davranmamız gerektiğini, göstermektedir. İşte bu esas, insan fiili olarak günlük davranış ve işimizde İslâmî duyarlılığın esasını oluşturmaktadır.¹⁰ Bu esasî ifâde etmek üzere Peygamberimiz, *“Allah'ın her şey üzerine ihsânı yazdığını, yani farz kıldığını”* ifâde etmektedir.

Demek ki insan davranışlarını oluşturan her şey ihsânın konusu olup kişi, bu davranışlarında ve gerçekleştirdiği işinde güzeli yapmak ve doğru, mükemmel şekilde îfâ etmekle sorumludur.

Güzel davranmak sâdece kişinin kendisine yönelik bütün davranışlarının konusu değildir. Karşı tarafa iyilikte bulunmak da ihsânın konusudur. Yine bu evrensel ilkeyi Hazreti Peygamber'in şu hadisi tespit etmektedir; *“Kendin için sevdiğini kardeşin içinde sevmek”*

Demek ki, güzel işin ölçüsü, kişinin yaptığı iş ne olursa olsun her an Allah'ın huzurunda; O'nun karşısında faâliyetle bulunuyormuş gibi, işi tam, eksiksiz ve mükemmel bir şekilde yapabileceğinin en iyisini yapmaktır. Bu mükemmel davranış sâdece kişinin kendisi ile sınırlı olmayıp, kendisi için istediği bu davranış ölçüsünü müslüman kardeşi için de istemesidir. Bir yönüyle eksik kalan bu olgu, “güzellik” kavramında bir eksiklik meydana getirecektir. Yani işi tam yapmayan, eksik yapan; yapabileceğinin altında bir performans gösteren; kendisi için iyi olanı istemekle ve bunu yapmakla beraber müslüman kardeşi için bu harekette bulunmayan, ne kadar süslü davranırsa davranırsa “güzel” olandan uzaktır.

İslâm'ın benimsediği bu ölçü, îmân ve İslâm'ın gerekleri ile eş düzeydedir. İman ve İslâm'ın inananlara farz kıldığı davranışlardır.

¹⁰ Kalkan, *Ansiklopedik Kur'an Kavramları*, s. 999 vd., Aynı yazar, ...*Sanat*, s. 213.

İhsân sıradan bir güzellik değildir. O daha da güzel olanı ifâde eder. Daha iyi davranmak, daha mükemmel yapmak, daha fazla iyilikle karşılık vermek ihsânı, güzel davranışı açıklayan diğer kavramlardan ayırmaktadır.

Sosyal ilişkilerde ihsân, adâletten daha kapsamlı bir davranıştır.

Adâlet haklara sâhip olmada eşitliği, ekonomik ve sosyal yönden eşitliği, kişiye hakkını tam ve eksiksiz vermeyi ifâde ederken; insan davranışının her alanında olgunluğu ve güzelliği arayan ihsân adâletten daha fazlasını verme, karşındakine daha güzeli ile karşılıklıta bulunma anlayışını getirmektedir.

İnsan davranışları açısından bakıldığında İslâm, insanlara karşı âdil davranmayı bir farz davranış olarak insanlara emretmektedir. Buna karşılık ihsân, adâletli olmaktan daha kapsamlı ve daha üstün olduğu için hem emredilmiş hem de daha fazlası için tavsiyede bulunulmuştur.

Kur'an-ı Kerim'in Nahl sûresinin 90. âyetinde "*Muhakkak Allah, adâlet ve ihsân ile emreder.*" buyrulmuştur.

Bu sosyal ilkeyi ticâret ilişkilerinde somutlaştıran Gazâlî¹¹, ticârî ilişkilerde ihsânın, somut ilkeler sunan şu altı özelliikte bulunduğunu göstermiştir:

a) *Fâhiş kâr yapmaktan kaçınmaktır.* Bu bakımdan piyasa fiyatının %15 üzerinde yapılan satışın sözleşmeyi tam ve eksiksiz kılacağını; bu oranı aştığı takdirde sözleşmenin sakat olacağını; sözleşmenin tarafının vakıf veya yetim olması durumunda bu farkın fâiz olacağını kabûl etmiştir.

b) *Tüketicinin kazanmasına ve kalkınmasına yardımcı olmaktır.* Bu bakımdan satıcı bir miktar riski üzerine alarak ihsânda bulunmaktadır. Özellikle zayıf ve yoksul kimseden bir şey alırken bilerek onu bir miktar pahalısına almak ve bu sûretle onun kazanmasına yardımcı olmaktır.

c) *Parayı alırken karşı tarafın kusurunu affetmektir.*

¹¹ İmâm-ı Gazâlî, (Çev.Ahmed Serdaloğlu), *İhyau Ulumi'd-din*, Cilt:2; sayfa 207 vd.

Borçluyu sıkıştırmamak ve para üzerinde titizlik göstermemek gibi davranışlardır.

d) *Borcu hakkıyla ve tamamen ödemektir.* İmkân buldukça vadesinden önce de olsa hemen borç îfâ edilmelidir. Borç ilişkisine uygun olarak bütün yükümlülükleri ile birlikte en güzel şekilde yerine getirilmelidir. Bu aşamada alacaklının ağır sözlerine karşılık vermemeli ve ona tatlılıkla mukabele etmelidir.

e) *Yapılan ticârî sözleşmeden dönmek için mürâcaât eden karşı tarafı reddetmemelidir.* Çünkü karşı taraf hataya düşmüş veya pişman olmuş olabilir. Bir kimsenin hata sûretiyle zarar görmesinden faydalanmak veya o kişinin zarara uğramasına sebep olmak güzel bir davranış değildir.

f) *Borçlarını îfâ edemeyeceklerini, böylece alacağını hiç alamayacağını bilerek ve bu riski kabûllenerek yoksullara veresiye mal satmaktır.* Bu erdemli davranışı gerçekleştirmek amacıyla İslâm'ın ilk dönem tacirlerinin alacaklarını kaydettiği iki ayrı defteri bulundurup, bu defterlerden birine kimliği bilinmeyen fakirler yazıldığı böylece ödememe riskini üstlendiği bir davranış görülmekteydi.

Görüldüğü gibi ticârî ilişkilerde erdemli davranma olgunluğu, hukukî olanı da aşan tam ve mükemmel bir davranışa dönüşmüştür. Bu davranış ile kişinin değeri, kimliği, varoluşu ortaya çıkmaktadır; çünkü insanlar güzel yaptıkları şeyin ürünüdürler.

Yaptığı her şeyi güzel, eksiksiz ve mükemmel yapma alışkanlığı iş ve davranışlarında kaliteyi ön plâna çıkarmaktadır. Kişinin davranışlarında ölçülü olmak, insanların kötü sözlerine karşı üzülmemek, kendi nefsi için istediğini işyeri, işi ve işyerindeki diğer çalışanlar için istemek, işi vaktinde yapmak ve sâdece sözleşmeden doğan iş görme borcunu îfâ etmekten öteye giderek işi tam ve doğru, en güzel biçimde yapmaktır.

İhsân ahlâkı, kişinin bütün hayat alanını kapsamaktadır. Özellikle sosyal hayat alanı, işin en güzel ve gereği gibi yapılmasının söz konusu olduğu alandır.

İhsân ahlâkı sâdece Allah’a karşı onu görüyormuşçasına ibâdet ederek sâdece kişinin ruh dünyası ile sınırlı değildir. Yine Hazreti Peygamber’in sözlerinde temel esasları belirlendiği gibi cansız varlıklarla da olan ilişkide işi en güzel ve tam olarak yapmak ihsân ahlâkının önemli bir yönüdür. O’nun kazandırdığı ihsân ahlâkına göre; iyi, güzel ve doğru olan bir söz, iş veya davranış küçümsenmemelidir.¹² Basit dâhi olsa her işte doğru ve güzeli ortaya koymalıdır.

Hazreti Peygamber bir gün üstü iyi düzeltilmemiş bir kabir görür. Bozuk yerlerin düzeltilmesini isteyerek şöyle buyurur:

“Bu işin ölüye ne faydası, ne zararı olur; fakat yaşayanların gözlerine düzgün kabir daha güzel görünür. Kim bir şeyi yaparsa Cenâb-ı Hak, onun mükemmel ve güzel bir şekilde yapılmasını sever”.¹³

Sosyal ilişkilerde ihsân ahlâkının nasıl olması gerektiği, Hazreti Peygamber’in bir sözünde şöyle belirtilmiştir;

“Kendinize göre makûl bir iş yapınız. Sırf başkalarına rekabet olsun diye yapmayınız. (Şöyle demeyin) ‘İnsanlar ihsân ederse biz de ihsân ederiz; zulmederse biz de zulmederiz.’ Fakat kendinizi şuna iknâ ediniz: İnsanlar ihsân ederse ihsân ediniz; (fakat) fenâlık ederlerse, siz yine zulmetmeyiniz”.¹⁴ Yani her hâl üzere işin en doğrusu ve en güzelini yaparak, güzel olanı en güzel şekilde yapınız. Rabbimiz, bize dünyada da güzellik ver, ahrette de güzellik ver”.¹⁵

3.2. İhsân Ahlâkı ve Çalışmanın Mânevî Yönü

Çalışma ile kişilik arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Kişiye hüviyet kazandıran gerçekleştirdiği iştir. Yapılan iş ile kişiliğin olumlu veya olumsuz yönde etkilenmesi mümkündür. Bu noktada işin en doğru, olması gerektiği gibi ve daha güzel gerçekleştirilmesinin insan gelişiminin mânevî boyutları üzerinde durmamız gerekmektedir.

¹² “Kovandaki suyu, isteyenin kabına boşaltmak ve mümin kardeşine güler yüze konuşmak gibi de olsa, iyi, güzel ve doğru olan hiçbir sözü, işi ve davranışı küçümseme (yapabilirsen hiç durma, yap)” Kalkan, *Ansiklopedik Kur’an Kavramları*, Cilt 5, s. 1004.

¹³ Kalkan, *Ansiklopedik Kur’an Kavramları*, Cilt 9. s. 20.

¹⁴ Kalkan, *Ansiklopedik Kur’an Kavramları*, Cilt 5, s. 1003.

¹⁵ Bakara / 201, âyet.

Çalışmanın insan gelişiminin mânevî yönüne etkisi, çalışma ile ilgisi bulunan şu üç ilişki çerçevesinde ele alınmalıdır. Bunlar:

- Çalışma ile kişilik arasındaki ilişki,
- Çalışan ile işveren arasındaki ilişki,
- Çalışma ortamında bulunan diğer kişilerle olan ilişki.

İşin taşıdığı bu ilişkinin esas aldığı temel değerler ve mânevî ilkelerin, insanın var olma sürecindeki önemi büyüktür. Mânevî değerlerden yoksun olarak sâdece mekanik boyutları ile ele alınan iş ortamında insanın da bu mekanik ilişkiler içinde mânevî boyutunun kaybolarak mâddî ilişkiler çerçevesinde şekillenmiş bir kişi oluşu ile karşı karşıyayız demektir. Bu durumda insanın ilâhî ve güzel olana yükselen bir gelişimi değil; varlığın ulvî değerlerinden yoksun ve gelenegın Allah ile kişi arasında mânevî bağa engel olan sufli, mâddî dünyanın bir bireyinden ve kişisinden söz etmek zorunlu olacaktır.

İnsanın ulvî ve güzel, mükemmel olana yönelen var olma süreci; iş ve insan arasında yukarıdaki üç boyutlu ilişkinin mânevî değerler esasında inşâ edilmesine bağlıdır.

1- Çalışmanın İnsan Kişiliğı Üzerindeki Etkisi

Hazreti Ali bir sözünde “*İnsanlar güzel yaptıkları işin ürünüdür*” demektedir. Yani insanlar yaptıkları işe ve davranışlarına tâbi olurlar. Kişinin davranışı, çalışması, gerçekleştirdiğı işi, sanatı, zanaatı o kişinin özde kişiliğinin aynasıdır.

İnsan yaptığı işi tam ve güzel yaptığı anlamda var olur. İslâm, işin tam ve güzel olarak yapılması ve kişiliğın varoluşunun anahtarını Allah'ın kişinin kendisini murâkabe ettiğine yakinen inanmasında ve bu sâyede amelini güzelleştirmekte görmüştür. Bu sâyede gelişen kişilik insanlara, hayvanlara ve hatta cansız varlıklara karşılık beklemeden iyilik yapma erdemliliğidir. Bu bakımdan kötülüğde de iyilikle karşılık verme gereğı ile kişisel olgunluğu ortaya çıkarır.

Çalışma, Allah ile kişi arasındaki mânevî bağı koruyarak insanın fıtratının, doğasının ortaya çıkarılmasına hizmet eden

bir araçtır. Çalışmanın bu özelliği kaybedilir, Allah ile kişi arasındaki bu bağ koparılırsa, kişinin kendi fıtratına, doğasına yabancılaşması başlar.

Çalışma, insanın var oluş sürecinde önemli bir faktördür. İnsanın kendi kişiliğini dış dünyaya yansıtarak yaptığı işe kimliğini vermesinden farklı bir bireyselleşme süreci İslâm geleneğinde bulunmaktadır. İslâm geleneğinde bireyselleşme, kişinin iç dünyasına yönelik bir olgunlaşma sürecidir. Yani iç dünyanın dış dünyaya açılmasının tersine dış dünyadan insanın mânevî boyutunun perdelerini aralayarak kalbinin derinliklerine giden yolda Allah ile kul arasındaki bağı kurmaktır. Bu bakımdan çalışma bu mânevî terbiye metodunun bir aracıdır. Disipline olmuş davranışlar önceki kuşaktan devir alınarak mânevî emâneti devam ettirme tarzındaki çalışmanın iş ahlâkıyla tamamlanması hâlinde insanın mânevî gelişimini engelleyen perdelerin aralanarak fıtratına, doğasına tekrar kavuşturulması mümkündür. Demek ki çalışma, mânevî eğitim metodudur. İnsanın mânevî yönde kişiliğini geliştirmeyen ve onu bir değer kılmayan çalışmanın bir faydası yoktur.

Bu bakımdan çalışma insan hayatında bir araçtır. Amaç ise insanın Allah ile olan bağının korunması ve güçlendirilmesidir. Bu bakımdan çalışma insanın kendi doğasına yabancılaşmasını engelleyen bir araçtır. Çalışmanın bir araç olmaktan çıkarak amaç hâline dönüşmesi durumu tersine çevirmektedir. Yani Allah ile kul arasındaki bu mânevî bağ koparak insanın aslına yabancılaşması başlamaktadır. Artık hayatın her yönü çalışma merkezli olarak şekillenmiş mâddî sınırlılıklara hapis olmuştur.

Hangi iş yapılırsa yapılsın en güzel şekilde yapmak çalışma ahlâkının temelini oluşturmaktadır.

2- Çalışma İle İşveren Arasında Kurulan Bağ

İslâm geleneği zenginliği sosyal bir statü ve ayrımcılık sebebi olarak görmemektedir. Getirmiş olduğu ahlâk ile de bunu gerçekleştirmiştir. İnsanlar arasındaki farklılık ancak çalışma ahlâkı neticesinde Allah ile kurduğu bağa göre şekillenmek-

tedir. Kardeşlik bilinci, kendisi için istediğini başkası için de isteme, sosyal ilişkilerde eşitliğin hâkim olmasını sağlamıştır. İşçi ve işveren ilişkilerinde hâkim olan ahlâkî prensip eşitliğin sağlanması, işverenin işçinin verdiğinden daha fazlasını karşılık olarak vermesinde göstermektedir. Burada mutlak bir eşitlik olmamakla beraber işverenin giyim, yiyecek gibi olağan günlük ihtiyaçlarını karşılama bakımından mâddî bir eşitlik sağlanmalıdır.

İşçi ile yukarıdaki eşitliği sağlayan ve aynı zamanda işyerinde işçi ile sosyal bir diyalog kuran işveren ihsân ahlâkına sâhip bir işverendir. Böyle bir işverene Hz. Peygamber “Allah’ın işçisi” olarak hitâp ederek yüceltmıştır. Hz. Peygamber’in yol arkadaşlarından bir sahâbenin sözünde, işçileri ile beraber çalışan kişinin Allah’ın işçilerinden bir işçi olduğunu söylemiştir.¹⁶

İşçi ile aynı yemeği aynı mekânda yemek, aynı arabaya binmek, işyerinde oturup sohbet etmek veya yaptığı işi gözlemleyerek daha iyisini nasıl yapacağını güzel bir şekilde ifâde etmek, Allah’ın işçisi olmanın en basit davranış kalıplarıdır.

İşçi ile işveren arasında eşit davranma ilkesi çerçevesinde çalışmasını tek bir işverene hasreden kişiye özel işçi; çalışmasını belirsiz birden fazla işverene açık tutan işçiye müşterek işçi, sanatkâr, zanaatkâr, esnaf denilmiştir. Bu hukukî ilişkide önemli olan hiyerarşik bir alt üst ilişkisinin önlenmesidir. Gerek özel işçinin gerekse müşterek işçinin çalışması kişilik hakkının sınırlandırılması anlamına gelemmez. Bu hem kardeşlik hem de İslâm ahlâkına uymayan bir durumdur.

Çalışan ve işveren arasındaki menfaat ilişkisinde, en büyük ahlâkî ilke ücret üzerinde kurulmuştur. “Çalışanın hakkının alınının terinin kurumadan ödenmesi” kadar üstün

¹⁶ “Abdullah Bin Amir (rad), Taif’de işlediği geniş bir araziden çıkıp gelen kardeşinin oğluna şöyle demiştir. Senin işçilerin çalışıyor mu? Yeğeni, ben bilmiyorum dedi. Abdullah, şâyet sen sakıp kabilesinden olsaydın elbette işçilerinin ne yaptığını bilirdin. Sonra Abdullah bize dönüp dedi ki kendi evinde ve malında işçileri ile birlikte çalışan bir müslüman yüce Allah’ın işçilerinden bir işçi olmuştur.” İmâm Buhârî, Edebu’l-Müfred, Motif yayınları, İstanbul 2010, s.159.

bir ahlâk düsturundan bahsetmek mümkün olmayacaktır.¹⁷ Eşit taraflar arasındaki bu hukukî bağ, satım sözleşmesinin esaslarına uygun olarak kurulmuştur. Bu bakımdan iş sözleşmesi bir “bey” (satım) akdi olup, eşit taraflar arasındaki bir menfaat mübâdelesidir. Nasıl ki satım sözleşmesinde olağan olan satılan malın ve satış parasının aynı anda ödenmesidir. Çalışma ilişkisinde de emeğin mübâdele karşılığı olan ücret de gecikmeksizin ödenmelidir. Nasıl ki satım sözleşmesinde satış parasının sonraya bırakılması bu hukukî ilişkiyi sakatlayarak riba (fâiz) tehlikesine sürüklemektedir; çalışma ilişkisinde de ücretin ödenmemesi kadar ağır ahlâka mugayir bir durum söz konusu değildir.

Çalışma ilişkisinde ücret de sâdece taraflar arasında bırakılmıştır. Satım sözleşmesinde olduğu gibi mübâdeleye esas bir piyasa değeri söz konusudur. Satım sözleşmesinde piyasa değerinin %15 altında veya üzerinde olan fâhiş fark hukukî ilişkiyi ahlâk dışına taşımaktadır. Çalışma ilişkisinde de aynı ilke geçerlidir. Ancak bu durum ağır bir ihlâl olmayıp, çalışanın yetim olması durumunda bu farkı aşan ilişki fâiz derecesinde kabûl edilmektedir.

3- Kolektif İş İlişkilerinde Diğerleri İle Kurulan Bağ: Kendin İçin İsteddiğini İş Arkadaşın İçin İstemek

İhsân, işini en iyi şekilde yapmak, diğer insanlara karşı en güzel şekilde davranmaktır. Bu mânevî esas içinde işçi, bir yandan işini en iyi şekilde yerine getirerek ulvî olana doğru var oluşunu gerçekleştirirken bir yandan da bu var oluş sürecinde kolektif sorumluluklarını yerine getirmek zorundadır.

İşyerinde kurulan kolektif iş ilişkisinde kişi, işi ve işveren ile kurulan ilişkinin aynı iş ortamında çalışan diğer kişilerle ortak kaderini paylaşmaktadır. Bu kişiler aynı işverenin diğer işçileri olduğu gibi, başka işverenlerin o işyerinde çalışan işçi-

¹⁷ Abdullah b. Ömer'in bildirdiğine göre Resûlullah şöyle buyurmuştur: “İşçinin hakkını teri henüz kurumadan verin” İbn Mace, (Muhammed bin Süleyman Er-Rûdânî, Cem’ul Fevaid Min Cami’il Usûl ve Mecma’iz Zavaid, Cilt 1, Ocak Yayıncılık, İstanbul 2009, s. 569).

leri veya işi bizzat gerçekleştirerek işçi çalıştırmayan iş görenler de olabilir.

Kendisi için istediğini başkası için de istemek îmândandır.

Hz. Peygamberin bir hadisinde “*hiçbiriniz kendisi için sevdiğini (istediğini) (müslüman) kardeşi içinde sevmedikçe îmân etmiş olamaz*”¹⁸ buyurmuştur.

Kişinin kendisi için sevdiği şey kendisinin iyi olduğuna inandığı şeydir. Bu sevgi kişinin nefesine yönelik veya fazilet ve olgunluk gibi bir fiile ilişkin arzu edilenler ya da mâddî yarar niteliğindeki iyiliklerdir.

Bu hadisin yorumunda kişinin kendisi için elde ettiği şeyin kendisini değil benzerini arkadaşı için istemesinin kastedildiği söylenmiştir. Bu kişinin sâhip olduğu somut ya da soyut şeylerin onun elinden alınması ve bunun kardeşine verilmesi söz konusu değildir.

Bu hadiste mâddî ekonomik ve sosyal varlıkların paylaşılmasından ziyâde kişinin diğer arkadaşı ile eşit olmayı talep etmesi ifâde edilmektedir. Başkasına karşı doğru ve güzel bir şekilde davranmak, aldığından daha fazlasını vermek şeklinde olan ihsân ahlâkında ise bu hadis, arkadaşını kendinden daha üstün tutmak şeklinde anlaşılmaktadır.

Bu anlayışa göre herkes başkasından daha üstün olmayı istemektedir. İşte bu arzuyu kişi kendi arkadaşı için de istemiş olduğunda kardeşini kendisinden üstün tutmuş olacaktır.

Başka bir yoruma göre kardeşi için istemek tevâzuyu gerektirir. Bu tevâzu kişiyi başkasından daha üstün olmayı istememeye yönlendirmektedir. Böylece bir önceki yorumla başka bir yönden aynı sonuca ulaşılmaktadır.

Kardeşinin kendisinden daha üstün olması ekonomik ve sosyal fırsatlar kadar soyut değerler bakımından da kardeşinin daha fazla imkânlarla sâhip olmasının istenmesi gereği vurgulanmıştır.

¹⁸ İbn Hacer el-Askalânî; (Çev. Halil Aldemir, Soner Duman) *Fethu'l-Bari*, Polen Yayınları, İstanbul 2009, s.76.

Yukarıdaki her iki yoruma göre kişi ile diğer kişiler arasında kurulan bu bağ eşitliği gerektirir. Eşitliği bozan kıskançlık, öfke, kin ve hile gibi özellikler kişiler arasındaki erdemli ilişkileri yok eden ve yerilen özelliklerdir. Kardeşini kıskanmayan, ona haset etmeyen bir ahlâk anlayışı ancak somut anlamda eşitliğin arzu edildiği bir sosyal ilişkiyi kuracaktır.

Kendisi için sevdiğini kardeşi için de sevmek, olumsuz istenmeyen olgular için de geçerlidir. Bu hadisin mefhûm-u muhâlifinden anlaşılmaktadır. Yani kişi kendisi için nefret ettiği kötülükten kardeşi için de nefret etmelidir. Bir şeyi sevmek zıtlığından nefret etmeyi gerektirir.

Allah'ın işçisi olan işveren olma da bu ahlâkî ilkeye dayanır. İşveren kendi nefsi için istediğini çalışan işçi için de istediği zaman bu sıfatı hak etmektedir.

İslâm geleneğinin ortaya koyduğu kardeşlik bilincine dayanan kolektif dayanışma kendisini sendikalaşma hareketinde aşıkâr etmektedir. Bu bakımdan İslâm geleneğinin sendikal siyasete yönlendirici etkisinin önemli olacağına inanmaktayız.

3.3. İhsân Ahlâkî Çerçevesinde Kolektif Dayanışma

Sendika, tam gün ve sürekli çalışma biçimindeki modern çalışma ilişkilerinde, vasıfsızlaştırılan ve sıradanlaştırılarak zayıf duruma düşürülen çalışan açısından önemli bir örgütlenme hakkını ifâde etmektedir. Zayıf durumda olan çalışanın ekonomik ve sosyal yönden avantajlı konumda bulunan işveren karşısında “eşit” olması mümkün değildir. Ancak işverenin Allah'ın işçisi olarak İslâm ahlâkına sâhip olması durumunda, kendi nefsi için istediğini çalışan için istediği durumda “eşitlik” tesis edilebilmektedir. Durumun böyle olmadığı, işverenin ihsân ahlâkî ile aklanmadığı hâllerde sendika, eşitlik mücâdelesinde önemli bir araç olmaktadır.

Gelenek etrafında şekillenen düşünce ekollerinin çoğunluğu sendikal harekete kuşkuyla yaklaşılmıştır. Çalışma ilişkisinin meydana getirdiği sorunlar çerçevesinde sâdece ücret ve ücret etrafında şekillenen mâddî menfaatler hakkında geleneğin katkısı üzerine durulmakla birlikte, kardeşlik esasına

dayanan sendikal dayanışma üzerinde durulmaması üzücüdür.

Sendikal örgütlenmenin, İslâm geleneğindeki karşılığını Hıf-ül Fudul (Faziletler Muhâfazası) anlaşması meydana getirmektedir.

3.3.1. Hıf-ül Fudul (Faziletlerin Muhâfazası) Anlaşması

Hıf-ül Fudul, Hazreti Peygamber'in yirmi yaşında iken katıldığı ve Araplar arasında bilinen en şerefli ve onurlu bir yeminleşme ile oluşan toplumsal dayanışmadır. Mekke'ye ticâret için gelen bir tüccar, şehirde itibârlı bir kişiye mal satmış, ancak o itibârlı kişi malın bedelini ödemeye yanaşmamıştır. Haksızlığa uğrayan kişi bu husûsta Mekke'nin ileri gelenlerinden yardım istemişse de bir yardım bulamamıştır. Başına bu kötü olay gelen kişi, gün doğarken şehrin kenarındaki dağa çıkarak:

“Ey Fıhr âilesi, Mekke'nin bağrında malını kaptırmış, evinden ve âilesinden uzakta bir mazlûmun yardımına koşun! Dağınk bir hâlde, ihrama girmiş fakat daha umresini yapmamış bir zavallıya Ey yiğitler, ve ey Hicr ile Hacer arasında oturanlar; Kutsiyet, faziletleri tamam olan kimseler için söz konusudur. Haksız ve zâlim kimseler için kutsiyet mümkün değildir.”¹⁹

Hazreti Peygamberin amcası Zübeyir b. Abdulmuttalip bu feryat üzerine bir kısım Mekke halkı ile toplanarak bu haksızlığı sona erdirmek üzere yeminleştiler. Bu yeminleşmeye katılanlar:

“Zulme uğrayanın yanında ve zâlim gasp ettiği hakkını ona iâde edene kadar tek bir el gibi olacağız. Bu birlik, denizin bir kıl parçasını ıslatacak kadar suyu kalmayıncaaya dek ve Hira ile Sabır dağları yer yüzünde durduğu müddetçe ve mazlûmun malı durumunun tam bir eşitliği ile birlikte devam edip gidecektir.”²⁰

¹⁹ Muhammed bin Salih ed-Dimaşki, (Çev. Hüseyin Kaya) *Peygamber Külliyyatı*, Cilt 2, Ocak Yayınları, İstanbul 2006, s. 138. Said Havva; *El Esas Fi's Sünne*, Akse Yayınları, İstanbul 1991, s. 201-202. Başka bir hadiste, Cabir b. Mut'im. Resûlullah'tan şu sözünü bildiriyor; “İslâm'da kötülükte yardımlaşmak üzere ahitleşme yoktur. Cahiliyye devrinde hayırlı işler yapılmış herhangi bir ahitleşmeyi de İslâm sâdece kuvvetlendirir”. Müslim (Rûdânî, a.g.e., Cilt 2, s. 364).

²⁰ Ed-Dimaşki, a.g.e., s. 139.

Şeklinde yemin ettiler.

Hazreti Peygamber de bir sözünde, “*Abdullah b. Cüda’nın evindeki anda ben de katıldım. Bunu, kızıl tüylü bir deve sürüsüne değişmem. İslâmiyet’te de böyle bir şeye davet edilseydim icâbet ederdim*” diyerek haksızlığa karşı toplumsal duyarlılık göstererek insanların bir araya gelmesinin ne derece doğru ve güzel bir hareket olduğunu göstermiştir.

Hukuku ihlâl edilen haksızlığa uğrayan bir kimseye yardım etmek, haksızlıkla mücâdelede bir araya gelme, mağdurun hakkını teslim etmek için sonuna kadar çabalama üzerine yemin etme, kutsî bir davranıştır. Sendikalar da ancak haksızlıkla mücâdele etmek uğruna bir araya gelinmiş bir erdem birliği olmalıdır.

Haksızlıkla mücâdele, dinin temel esaslarındandır;²¹ çünkü müminler bir binânın tuğlaları gibidir, birbirlerine destek olurlar.²² Haksızlığa uğrayan kişiye yardım etme, yardım etme gücü olan herkesi kapsayan yükümlülük olup, bu yükümlülük topluma yüklenmiş bir görevdir. Toplumsal yardım kuralı olarak haksızlık gerçekleştikten sonra olur. Ancak haksızlık ortaya çıkmadan da bu sosyal dayanışmayı göstermek mümkündür.

Hiç şüphesiz, “.... *İyilik ve takva husûsunda birbirinizle yardımlaşın*” (Madde, 2) âyeti, insanların iyilik, takva ve fenâlıklardan kurtulma ve korunma için yardımlaşmayı dinin bir gereği hâline getirmiştir.

Kolektif dayanışmanın meşrû temeli, haksızlıkla mücâdele esasına dayanmaktadır. Sanayi toplumunun vahşi dönemlerinde ortaya çıkan sınıf mücâdelesini esaslı sendikal faaliyet, bir sınıfın siyasal ve ekonomik hâkimiyetine dayanmaktadır. Oysa

²¹ Bera İbn Azib’den nakledilmiştir: “*Allah resûlü bize yedi şeyi emretti; yedi şeyden yasakladı*” Bera, Hazreti Peygamberin emrettikleri arasında “*hasta ziyaretini, cenaze uğurlamayı, aksırana dua etmeyi, verilen selâmı almayı, haksızlığa uğrayan kişiye yardım etmeyi, seslenene cevap vermeyi ve yemini tutmayı*” saydı. İbn Hacer el-Askalânî, a.g.e., Cilt 5, s. 347.

²² Ebu Musa’dan nakledilmiştir. Hazreti Peygamber parmaklarını kenetleyerek “*Müminler bir binânın tuğlaları gibidir, birbirlerine destek olurlar*” buyurmuştur. İbn Hacer el-Askalânî, a.g.e., Cilt 5, s. 348.

Hilf-ul Fudul anlaşması ile şekillenen İslâm geleneğinde sınıf esaslı bir dayanışma söz konusu değildir.

3.3.2. Sınıf Esaslı Olmayan Dayanışma

Çalışma hayatında örgütlü mücâdelenin temel esası, haksızlık ortadan kaldırılıncaya ve adâlet yerini buluncaya kadar dayanışma içinde bir araya gelmektir.²³ Bu birliğin iki temel görevi bulunmaktadır;

Birincisi, haksızlığa uğrayana yardım etmek.

İkincisi, bir kimsenin haksızlık yapmasına engel olmak.²⁴

Hazreti Peygamber, hem haksızlığa uğrayan hem de haksızlık eden kişilere yardım yapılmasını emretmiştir. Haksız olana nasıl yardım edileceği sorusu üzerine, bu kişi haksızlıktan vazgeçmiyorsa müdâhale ederek haksızlık etmesine engel olunması gereğini belirtmiştir. Böylece sözlü olarak uyarılan haksızlık yapan kişiye, fizikî müdâhalenin de yapılabileceğini bu söz doğrulamaktadır. Tabî ki bu müdâhale grev, çalışmama hakkını kullanma, basın bülteni ve yargıya başvurma gibi hukuk yolları olacaktır.

Haksızlığa uğrayanın ve ona yardım eden toplumsal birlikteliğin, yapılan kötülüğü insanlara duyurma hakkı vardır. Bu, daha üstün nitelikte bir kamusal hak niteliğinde sosyal haktır. Bu hak ile haksızlık yapan kişiyi eleştirme, kınama ve özel hayatına müdâhale etme mümkün olacaktır. Nisâ sûresinin 148. âyetinde bu husûs dile getirilerek, “*Allah kötü sözün açıkça söylenmesini sevmez. Ancak zulme uğrayan hâriç, Allah her şeyi işiten ve bilendir*” buyrulmuştur. Bu durumda da eş-Şura sûresinin 39. âyetinde belirtildiği gibi “*Bir haksızlığa*

²³ İbn Ömer, Resûlullah’tan şöyle nakleder: “Yüce Allah’ın sırf insanların ihtiyaçlarını gidermek için yarattığı kulları vardır. İnsanlar bir şeye muhtaç olduğunda onlara koşarlar. Yüce Allah’ın azabından emin olanlar da işte onlardır”, Taberani, (Rûdânî, a.g.e., Cilt 2. s. 365).

²⁴ Enes’ten rivâyet edilmiştir. Allah Resûlü “*ister haksızlığa uğrasın, ister haksızlık etsin, din kardeşinize yardım ediniz*” buyurdu. “*Ey Allah’ın Resûlü, haksız olana yardım etmeyi anlıyoruz da haksız olana nasıl yardım edelim*” diye sordular. Hazreti Peygamber de “*Ellerini tutarsınız*” buyurdu. İbn Hacer el-Askalânî, a.g.e., Cilt 5, s. 346.

uğradıkları zaman yardımlaşırlar” buyrulmuştur. Böylece ihsân ahlâkında zulme uğrayan kişinin bu sözü açıkça söylemesinde bir sakınca olmadığı belirtilerek yapılan haksızlığın ifşâ edilmesi ve toplumun diğer bireylerine duyurulması yoluyla kamuoyu oluşturulması arzulanmıştır.

Başka bir bakış açısıyla haksızlık eden kendisine haksızlık etmiş olmaktadır. Mâddî ve mânevî olarak kendisine haksızlık eden kişinin bu haksızlığına engel olmak, ihsân ahlâkının öngördüğü bir sosyal tavır olacaktır.

İslâm geleneğinde bir hakkın uygulanmaması veya verilmesi nedeniyle işin kısmen veya tamamen durdurulması anlamında grev hakkından bahsedilebilir mi?

Bu soruya günümüz yazarlarınca olumsuz cevap verilmektedir. Yine bu yazarlarca örgütlenme hakkı olan sendika hakkı kabûllenilmekle birlikte grev hakkı reddedilmektedir. Böyle bir hakkın kullanılmasını işverenin mülkiyet hakkına zarar vereceği gerekçesinden başka referansını bulabileceği başka bir kaynak bulunmamaktadır.

Bu görüşlere katılmak mümkün değildir. Çalışma ilişkilerinden doğan hak ve menfaatlara dayanan uyumsuzlukların çözümünde işveren ile ekonomik ve sosyal bakımdan eşit olmak amacıyla sendika hakkının kabûl edilmesine rağmen, bu organizasyonun önemli bir demokratik mücâdele aracı olan grev hakkının kabûl edilmemesi başka bir hakkı anlamsız kılacaktır. Kaldı ki, grev hakkının İslâm geleneğine dayanan temellerini yukarıda ele aldığımız Hazreti Peygamber’in sözünde bulmak mümkündür. Çalışma ilişkilerinden doğan kolektif mücâdelenin amacı ya haksızlığı ortadan kaldırmak ya da haksızlık yapan mü’min kardeşinin elini tutmaktır. İbni Hacer el Askalânî’nin yorumunda açık bir şekilde anlaşılan gerçek şudur; haksızlık yapan bir kimseye yardım etmek ancak o kişinin yaptığı haksızlık karşısında elini tutmakla mümkündür. Burada Hazreti Peygamber bu haksızlık karşısında sâdece söz ve kalp ile karşılık verilemeyeceği; bunun yanında, *“elini tutmak”* deyiminden de anlaşılacağı gibi fiilen haksızlığı durdurmaktan bahsetmektedir. Bir haksızlık karşısında bütün işçileri

temsilen sendikanın gerçekleştireceği ihsân ahlâkı, haksızlığın önlenmesi için fiili bir faâliyetin yerine getirilmesinden başka bir şey olmayacaktır. Bu bakımdan grev hakkı hak mücâdelesini için İslâm geleneğine uygun meşrû bir mücâdele aracından da başka bir şey değildir.

Sosyal bir dayanışma, direnme hakkı olan grev hakkı iki durumda kullanılabilir: Bunlardan birincisi yeni bir hak elde edilmesi veya mevcûd bir hakkın geliştirilmesidir. Bu amaçla yapılan greve menfaat grevi denilmektedir. Örneğin, ücret artışları için yapılan grev bu türden bir mücâdeledir. İkinci olarak, var olan bir hakkın bilerek ve isteyerek (kasten) verilmemesi ya da uygulanmamasından doğan uyuşmazlıkta başvurulacak grevdir. Bu greve hak grevi denilmektedir. Örneğin, ücretin ödenmemesi, ara dinlenmenin verilmemesi, bayramlarda çalışma mecbûriyetinin getirilmesi, iş güvenliği önlemlerinin alınmayarak hayâtî bir tehlikenin ortaya çıkması gibi hak ihlalleri sayılabilir.

Uygulamada hâkim olan anlayışa göre bu iki tür grev hakkından menfaat grevi yaygın olarak kabûl edilmektedir. Hak grevi ise işyerinde düzen ihtiyacını bozan ve işten çıkarmayı haklı kılan bir neden olarak kabûl edilmektedir. Kanaatimizce grev hakkının tamamen devredilmesi veya sâdece menfaat mücâdelesisiyle sınırlandırılarak hak mücâdelesinin dışarıda bırakılması İslâm geleneğinin ihsân ahlâkına uygun değildir.

3.3.3. İş Odaklı Sendikacılık

Sosyal dayanışma ve yardımlaşma aracı olan sendika Batı geleneğinden farklı olarak bir sınıf mücâdelesi esasına dayanmamaktadır. Bu anlayışa göre sendika işçi sınıfı ile kapitalist sermaye arasındaki sömürü ilişkisini sona erdirecek olan bir araçtır. Dolayısıyla sendika fikri kapitalist sermayenin işçinin hakkının, ürettiği artı değerin gasp edildiği bir sömürü ilişkisine dayanır.

İslâm geleneğinde ise ihsân ahlâkı böyle bir sömürü ilişkisine dayanmaz. Allah ile kişi arasındaki mânevî bir bağın kurulduğu çalışma düzeninde müslüman burjuvazi ve çalışanlar

fıtratlarının gereği birbirini eşit olarak görmek zorundadır. Allah ile insan arasındaki bu bağın koparılması durumunda ideal müslüman burjuvazi tipi yerini sırf mâddî zenginliğe dayanan özüne yabancılaşmış işverene bırakacaktır. İşverenin Allah'ın işçisi olarak addedilebilmesi için işçi ile beraber eşit şartlarda çalışmanın gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İşte böyle bir çalışma ortamında çalışan ile işveren arasında bir rekabetten değil kardeşlik ve dayanışmadan bahsetmek mümkündür.

Sendikanın temel görevi işyerinde çalışmanın insan doğasına uygun; onu özünden yabancılaştırmayan bir mânevî ilişkiler ağına çevirmektir. Bu doğrultuda sendikanın amacı, işin ve işyerinin korunarak mükemmel bir üretim ilişkisinin gerçekleştirilmesine hizmet etmektir. Bu çerçevede gerektiğinde bu amaca aykırı davranan işverene karşı, onun elini tutarak fiili bir direniş de gösterilebilecektir. İşyerindeki düzgün çalışma ortamının korunması için gerektiğinde işverene rağmen işin ve işyerinin korunması mücâdelesini sendikanın varlık nedeni olmaktadır.

İhsân ahlâkına dayanan çalışma ilişkisinde çalışanlar, kendisi için istediğini diğer çalışanlar ve işsizlikler için de aynı ölçüde istemelidir. Günümüzde sendikal hareket, sâdece çalışanlar ile sınırlı kalmış, işsizleri hak ve menfaatlerin geliştirilmesi ve korunması sûretiyle sosyal ve ekonomik durumun iyileştirilmesi gayreti dışına itmiştir. Çalışanların kendi arasındaki bu sosyal dışlanma, sendikalı olmayan çalışanlarda da görülmektedir. Maalesef sendikaların örgütlülüğü bir yer ya da bölge ile sınırlı kalarak diğer işyerlerindeki örgütsüz çalışanlar için ortak bir amaç etrafında birleşmemektedir. Daha da vahim olanı, aynı işyeri sınırları içinde bazı çalışanların sendikalı olmaması örgütlü kitlelerin umurunda dâhi olmamaktadır. Gerçekten bu son durumu ihsân ahlâkı ile bağdaştırmak mümkün değildir. Özellikle eşit olmayan ve haksız çalışma şartlarında bazı sosyal hakları ihlâl edilen bu çalışanlarla yan yana çalışmalarına rağmen, onların sorunları konu edinilmemektedir. *“Haksızlık karşısında susma”* şeklindeki bir davranışın *“dilsiz şeytan”* olarak nitelendirildiği geleneksel ihsân ahlâkında, böyle bir

kolektif dayanışma organizasyonunun da düzgün bir şekilde işlemesi mümkün değildir.

Haksızlığa karşı bir araya gelebilmek için, aynı durumda olanlar arasında tam anlamıyla eşit olma, aynı duyguları paylaşma hissi olmalıdır. İşsizlerin, çalışanların ve aynı işyerindeki taşeron işçilerinin sorunları karşısında “*dilsizleşen*” bir kitlenin mücâdelesinin hak mücâdelesi ve istikametinin de haksızlıkla mücâdele olarak nitelendirilmesi mümkün değildir.

İş arkadaşının yoksulluğunu paylaşmayan ve “*O’nun hâliyle hâllenmeyen*” kolektif bir mücâdelenin İslâm geleneği ile örtüşmediği görülmektedir. Çünkü bu durumda örgütsel ayrıcalığını kullanan kişilere verilecek hak ve menfaatlerin mâliyeti, diğer örgütlü olmayanların hak ve menfaatlerindeki gerilemenin karşılığı olacaktır. O hâlde ihsân ahlâkına dayanan bir sendikal hareket, birlik ruhunu bencillik esasına kurarak, kardeşinin yoksulluğunun nedeni olamaz. Aksine kardeşinin sosyal ve ekonomik durumunun iyileşmesi için bir süreliğine kendi ekonomik sosyal hak ve çıkarlarından fedâ edebilmelidir.

4

Düzgün Sendikacılık ve Sendikal Haklar

İslâm geleneğinin kardeşlik ve dayanışma ruhunu teneffüs etmiş olmasına rağmen, hak mücâdelesinin geleneğe uygun modern bir aracı olan sendikalara bu derece uzak kalmasını anlamak mümkün değildir. Hele hele bunun İslâm geleneğine değil de dinin kaynaklarına dayandırarak açıklanması, daha da üzücüdür.

Sendikalaşma ve sendikal hareket bugünün inananlarına anlatması zor bir konu; çünkü birçok kişinin sendikalara olumsuz yaklaşımı vardır. Hatta sendikal işçilerin bile sendikalaşmayı bir ihtiyaçtan ziyâde mecbûriyetten dolayı seçtikleri bilinmektedir. Bu duruma bir de sendikal harekâtı sol hareket ile özdeşleştiren zihniyet eklendiğinde, ihsân ahlâkı ile sendikal mücâdeleyi birleştirmek güç olacaktır.

Konuya bir de demokratikleşme açısından bakmayı deneyecek olursak, demokrasi hakkındaki samimiyetimizi de test etmiş olacağız. Tabî ki, en kestirme yol, “*Demokrasiye inanmıyorum ki*” olabilir. Bu kanaate de saygımız vardır ve bunun için diyecek bir şeyimiz yoktur.

Ancak unutulmamalıdır ki demokratik toplumun özelliklerinden birisi de, o toplumun örgütlülüğüdür. Örgütlü toplum, hem meşrû araçların güçlenmesini hem de toplumun siyasal bilincinin gelişmesini sağlar. Şiddet, kavga yerine meşrû araçları kullanarak uzlaşmaya varan toplumlar, örgütlü demokratik toplumlardır. Demokratikleşme sürecine de baktığımızda, örgütsüz toplumlarda demokratik kurumlar ya göstermeliktir ya da etraflarında birçok şüpheleri barındırmaktadır.

Sendikalar, toplumsal uzlaşının önemli araçlarından biridir. Özellikle sanayileşmenin ve işçiliğin yeni yeni geliştiği şehirlerde kültürel değişimin getirdiği sosyal sorunların atlatılarak yeniden inşâ edilmesi sürecinin en önemli aktörlerindendir.

Sendikalar bir sosyalleşme aracıdır. Bu sosyalleşmenin gerçekleşmediği yerler toplumsal şiddete açıktır.

Maalesef ülkemiz, yetkin bir örgütlü çalışan kitlesine sâhip değildir. Resmî rakamların güvenli olmayan açıklamalarını bir yana bırakarak toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sendikalarına bakacak olursak, 600-700 bin civârında işçinin örgütlü olduğunu, yine 1,5 milyon civârında memûrun sendikalaştığını görmekteyiz.

AB'ye uyum süreci demokratikleşme uğruna, bir şey hâriç her şey yapılmaktadır. O da, örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğüdür. Hatta Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, hiçbir Avrupa Konseyi ülkesinin kabûl etmediği kadar cömert onaylanmışken sâdece 5 ve 6. maddeleri hâriç bırakılarak bu maddelere ülkemiz tarafından çekince konulmuştur. Hâriçte bırakılan bu maddeler, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının düzenlendiği konuları içermektedir.

Ülkemizde demokrasi çığırkanlığını yapan bazı çevreler her konuyu gündeme getirmekte ama meşrû örgütlülüğün önündeki bu engellere karşı ufak bir eleştiri dâhi getirmemektedir. Bu tutumları aslında onların ne kadar demokrasi dışında olduklarının da göstergesidir.

Peki ülkemizde, işçi ve memûr çalışanlarının sendikalaşma oranının düşüklüğü karşısında hangi nedenleri gösterebiliriz. Bu soruyu ne zaman tartışsak, çalışanlardan gelen en önemli tepki, sendikacıların hâl ve tavırlarından kaynaklanan olumsuzluklar olmaktadır. Siyasal ve sermaye cephesinden de toplumsal baskı çevrelerinin getirdiği siyasal ve ekonomik katılım sürecinden kurtulmanın câzibesi ağırlığını göstermektedir.

Kısacası sendikalaşmanın önünde çok yönlü engeller vardır. Ancak şu soruyu kendi kendimize sormak zorundayız; örgütlenmemiş bir toplum olarak ne kadar demokratikleşebiliriz? Demokratik yapımız neden böyle sık sık yara almaktadır?

Demokrasi konusunda yapmacık değil, gerçek tavırlıların hassas olması gereken konu, örgütlülük oranımız olmalıdır. Siyasal demokrasi ve sendikal örgüt içinde demokrasi birbiri-

ni tamamlayan madalyonun iki yüzü gibidir. Çalışanlar sendikalarına sâhip çıkmadığı, sendikal katılım sürecinde olmadığı sürece, demokratikleşme mâcerâmız da dâimâ sekteye uğrayacaktır. Bu durumda bizim hangi yüzle yakınmaya, anti demokratik çevrelere eleştiri götürmeye hakkımız olacaktır.

O hâlde, bütün çalışanlar ihsân ahlâkı etrafında sendikalaşmak zorundadır.

Sendika Ağalığı'na son vermek için, en korkunç diktatörlerden dâhi daha sağlam koltukları devirmek için, halkın siyasal bilincinin güçlenmesi ve bunun bir siyasal ve ekonomik talebe dönüşmesinden rahatsız olan çıkar çevrelerini yıkmak için bu zorunluluktur.

Sendikal harekete karşı her yönüyle ve her cepheden gelen engellere rağmen sendikalaşmak, kahve ya da bekâr odalarında sabahlara kadar devlet kurup devlet yıkan, devletçilik yapan büyük adam, gizemli adam oyunlarından daha onurlu ve gerçek bir mücâdele için sendikalaşmak. Helâllerin en helâli olan emeğin değeri için sendikalaşmak. Dünya ve ahretini kazanmak için modern bir araç olarak sendikalaşmak bir zorunluluktur.

İşçilerin, mücâdele hevesini kaybetmiş, üzerine ölü toprağı serpili, iştahla toplu iş sözleşmesinden gelecek paradan başka bir şey düşünmeyen tavırları karşısında, emek mücâdelesinin kutsiyetini muhâfaza eden memûrlar için sendikal hareket bir fırsat olmalıdır.

İslâm geleneğine dayanan ihsân ahlâkı, sendikacının üstlendiği bu emâneti tam ve eksiksiz olarak layıkıyla yerine getirmesi ve bu görevi nedeniyle aldığı ücretin karşılığında daha fazlasını vermesi gereğini göstermektedir. Türk sendikal hareketinin gerçek bir sosyal dayanışma ve kardeşlik hareketine dönüşebilmesi öncelikle sendika yöneticilerinin düzgün bir yönetim çerçevesinde görevlerini yerine getirmesi ve sendika içi demokrasiyi istisnâsız bir şekilde işletmesine bağlıdır. *"Sendikacılık çileli bir meslektir, ideali olanların işidir"* (Seyfi Demirsoy) sözü günümüzde geçerliliğini kaybetmiş mi-

dir? Geçmişle ve ilâhî olanla kurulu bulunan bağın koparılması sendikal mücâdelede de yabancılaşmayla; yani insanın özüne doğasına uzaklaşmayla sonuçlanacaktır. Sendikacıların yüksek ücret ve diğer mâlî haklara sâhip olmaları, lükse boğulmuş fildişi kulelere hapsolmaları, demokratik katılımdan ve demokrasi uygarlığından nasibini almamış olmaları bu yabancılaşmanın ne derece kök saldığını göstermektedir.

İslâm geleneği sendikacılık görevinin bir ayırım yapmak-sızın eşitlik ilkesi çerçevesinde her çalışanın doğal bir hakkı olduğunu göstermektedir. “*Başımızda Habeşli zenci bir köle olsa da itâat edin*” ilâhî mesajının taşıdığı mânâ da budur. Bu bakımdan bir ülkede çalışan yabancıların da bu ilke çerçevesinde sendika yöneticisi olma, oy kullanma, sendika yönetimine katılma hakkı bulunmalıdır.

5

Tok Yatan İşçilerin İşyerindeki Öteki Komşuları: Taşeron İşçileri

“Komşusu aç iken tok yatan”²⁵, İslâm geleneğinin özgün ahlâk anlayışından uzaktır.²⁶ Komşuluk, sâdece kişinin evini yan yana tamamlayan bir mekân anlayışından ibâret değildir. Hiç tanışmasa dâhi evinden itibâren her yöne doğru kırk hâne²⁷, komşuluk sınırları içerisindedir. İşyeri de komşuluk sınırlarından uzak tutulamaz. Belki de ortak kader birliğinin paylaşıldığı bu alan, kişinin hayatında âilesinde geçen olaylardan daha kapsamlıdır. Yine aynı mahalle sınırlarında kırk eve kadar tanınan komşular da daha ayrıcalıklı yere sâhip olmayı hak eden bir kardeşlik komşuluğudur.

Bir dökümhânede aynı potayı tutarak döküm kalıplarına dökten çalışanlardan birisi sendikalı, iş sağlığı ve güvenliği malzemeleri tam, geleceğinden emin iken, aynı potanın diğer ucundan tutan komşu kardeşinin asgarî ücretten de düşük bir ücretle çalışması, belki sigortası bildirilmediği için kaçak çalışan, sıcaktan ve yanıktan korunmak için malzemelere sâhip olmayan, yarınından değil bugününden dâhi emin olmayan mutsuz bir kişiyi düşünelim. Bırakın İslâm geleneğinin özgün

²⁵ Enes b. Malik’in bildirdiğine göre Resûlullah şöyle buyurdu: “*Yan tarafta komşusunun aç olduğunu bildiği halde karnı tok yatan kişi bana îmân etmiş sayılmaz*”, Taberani (Rûdânî, a.g.e., Cilt 2, s. 423).

²⁶ Hz. Âişe’nin bildirdiğine göre Hz. Peygamber şöyle buyurdu: “*Cebrail komşu konusunda bana o kadar nasîhatte bulundu ki onu bana mirasçı kılacak zannettim*”, Buhari (Rûdânî, a.g.e., Cilt 2, s. 422, İbni Hacer, a.g.e., Cilt 12, s. 101). Mucâhid bildiriyor: “*Abdullah b. Amr’ın evinde bir koyun kesildi. Eve geldiğinde şöyle dedi: Yahudi olan komşumuza da verdiniz mi? Zîrâ Resûlullah’ın şöyle buyurduğunu işittim: Cibrail komşu konusunda bana o kadar nasîhatte bulundu ki onu bana mîrâsçı kılacak zannettim*” Tirmizi (Rûdânî, a.g.e., s. 422).

²⁷ Ebu Hureyre’nin bildirdiğine göre Hz. Peygamber şöyle buyurdu: “*Sağdan soldan önden ve arkadan kırk hâneye kadar komşuluk hakkı vardır*”. Ebu Ya’la (Rûdânî, a.g.e., Cilt 2, s. 423, İbni Hacer, a.g.e., Cilt 12, s. 107). Hz. Ali “*seninle birlikte mescidde sabah namazını kılan kimse komşudur*” buyurmuştur. İbni Hacer, a.g.e., Cilt 12, s. 107’deki açıklama.

ahlâkını, herhangi bir vicdan sâhibinin dâhi sabırsızlıkla karşı çıkacağı bu durum karşısında bakıp görmemek, işitip duymamak da mümkündür.

Hız. Peygamber bir hadisinde, komşusu aç iken tok yatanın kendisinden uzakta olduğunu söylemiştir. Bu kişi belki de kendi doğasına yabancılaşmış; Allah ile arasındaki mânevî bağ kaybetmiştir. Günümüzde bu hadisin taşıdığı ahlâkî değerin bir sınavıdır taşeron işçiliği.

Yukarıdaki ilkenin uygulama alanı bulacağı yer; alt işveren asıl işveren ilişkisinden doğan çalışma ortamının getirdiği haksızlıklar karşısında, asıl işveren işçilerinin alt işveren işçilerinin haklarına sâhip çıkmasında görülecektir.

Aynı işyeri sınırlarında yan yana çalışan iki işçiden birinin asıl işverenin işçisi iken sendikalı olması ve toplu iş sözleşmesi ile diğerine göre bir takım ayrıcalıklara sâhip olması karşısında diğer alt işveren işçisinin bu haklardan mahrûm kalması karşısında sessiz kalan, haksızlık karşısında susan dilsiz şeytandır.

Çalışma hayatımızda ciddî bir sorun olarak alt işveren uygulaması, 1990'lı yıllardan sonra ortaya çıkmaya başlamıştır. Özellikle alt işveren işçilerinin sendikasız ve düşük ücretle çalıştırılması, işyerlerinde bu uygulamaya gidilmesinin en önemli nedenidir. Son zamanlarda da emekli olan ya da değişik sebeplerle kamudan ayrılan işçilerin yerine kamu işçisi alınmamakta, ihtiyaç hizmet satın alma yoluyla alt işverenlere bırakılmaktadır. Öyle ki bir işyerinde yüzde ellilere, bazen de yüzde seksenlere ulaşan bir alt işveren uygulaması ortaya çıkmaktadır. Bu durum bir yandan sosyal politika olarak alt işveren uygulamasını sınırlandırmak amacıyla mevzûatı geliştirirken diğer yandan başta kamu olmak üzere bu mevzûata aykırı bir şekilde alt işveren işçiliğinin giderek artması gibi tezat bir sonucu ortaya çıkarmaktadır. Bu uygulama yaygınlaşmaya devam ettikçe, getirdiği sorunların da basit olmadığı; önceden öngörülemeyen bazı ekonomik ve sosyal sorunları da barındırdığı görülmektedir.

Asıl işveren işçisi iken ileride alt işveren işçisi yanında çalışmak zorunda kalmamak ve “*komşusu aç iken tok yatan bizden değildir*” temel felsefesi ile alt işveren işçilerinin sosyal ve ekonomik hak ve menfaatleri için ortak bir dayanışma ve mücâdeleye ihtiyaç bulunmaktadır. Sorun öncelikle yasal çerçevede ele alınarak tarafları memnûn edici bir hukukî çözüme ihtiyaç duymaktadır. İş mevzûatımız açısından gelişmekte olan bu sorun karşısında net ve her kesimi memnûn edici bir düzenlemenin mevcût olduğunu ileri sürmek güçtür.

İş mevzûatımızda önce 3008 sayılı iş kanunumuzda ele alınan bu sorun “*İşçiler, doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele akdetmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren mes’ûldür*” (3008 sayılı eski iş kanunu m. 1) hükmü ile sâdece asıl işverenin sorumluluğu açısından düzenlenmiştir. O zamandan bu yana da sorun sâdece asıl işverenin müteselsil sorumluluğu etrafında düşünölmüştür.

Sorunu sâdece asıl işverenin sorumluluğu etrafında ele alan iş mevzûatımız bu durumda dâhi art niyetli uygulamalar karşısında yetersiz kalmaktadır. Çünkü işçiye sâdece asgarî ücret ödeyen alt işverenin iflâs etmesi hâlinde iflâstan önceki kısa dönemde işçinin ücretini 10 katı arttırması ve sigorta primine esas kazanç olarak da bildirmesi ve bu ödemeleri yapmaması durumunda asıl işverenin müteselsil sorumluluğu nedeniyle haksız bir yük altına girmesi söz konusu olabilmektedir. Son zamanlarda özellikle kamudan iş alan alt işverenlerin bu tür uygulamalara gittiği görölmektedir.

Müteselsil sorumluluk ilke olarak alt işveren işçisini korumaktadır. Ancak asıl işveren yönünden hâlen birçok kapalı konu bulunmaktadır. İşçinin doğrudan doğruya asıl işverene dava açması ve alacağını alması durumunda rücû hakkını kullanarak alt işverene dönen asıl işverenin, alt işverenin ibrâ edilmesi, alacağın daha önce ödenmemiş olması ya da alt işveren ile kurulan sözleşmenin ifâsından sonra zamanaşımının ortaya çıkması gibi hâllerde sorumluluğu tek başına üstlenmesi mümkündür.

İş mevzuatımız alt işveren ilişkisinin sorumluluk hükmü dışında diğer önemli sorunlarına değinmemekle birlikte işyerinde alt işveren dışındaki diğer işverenlere ilişkin sorunlarda da suskun durmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu alt işveren tanımını sâdece işyerinde işi ve işyerini paylaşan ve işçilerini münhasıran sâdece o işyerinde çalıştıran işverenlerle sınırlı tutmuştur. Oysa işyerindeki iş gören işverenler sâdece bu alt işverenlerden ibâret değildir. İşyerinde:

1- İşyerini ve işyerindeki işi paylaşan ancak işçilerini sâdece o işyerinde çalıştırmayan aynı zamanda diğer işyerlerinde de çalıştıran işverenler (ki işyeri açısından bunlar da alt işverenle aynı konumdadır),

2- İşveren sayılmayan kişinin işyerini ve işi paylaşan ve işçilerini sâdece o işyerinde çalıştıran diğer işveren,

3- İşyerini paylaşmamakla beraber işi paylaşan iş görenler,

4- İşyerinde geçici bir nedenden dolayı bulunan ve işçi istihdâm eden işverenler,

5- İş görme edimi bir işverenden devir alınan ödünç işçiler, bulunmaktadır.

İş mevzuatımız alt işveren ve onun gibi işyerinde işçi çalıştıran diğer işverenlere ilişkin yeterli bir çözüm üretememektedir. Müteselsil sorumluluk ilke olarak işçiyi korumakla birlikte uygulamanın bütün sorunlarına çâre olamamaktadır.

İşyerinde iş alan diğer işverenlerle kurulan üçlü ilişkinin uluslararası hukukta gündeme geldiği ve sorunun ilk defa burada tartışılarak günümüze bütün “diğer işveren” ilişkilerine ışık tutacak nitelikte hazırlandığı görülmektedir. Ülkemizce 1960 yılında 161 sayılı Kanun’la onaylanan “*Kamu Makamları Tarafından Yapılan Sözleşmelere Konulacak Çalışma Şartlarına İlişkin*”, (Cooperation at the Level of the Undertaking Recommendation, 1952) 94 sayılı ILO sözleşmesi temel olarak, müteahhit ve taşeron olarak kavramlaştırılan alt işveren ilişkisinde, alt işveren işçilerine tanınan haklar ile asıl

işverenin işçilerine tanınan hakların ve çalışma şartlarının aynı olmasını öngörmüştür.

Bu düzenleme ile alt işveren ilişkisinden doğan çalışma hayatının sorunlarının çözümünde temel bir ilke belirlenmiştir. Bu ilkeye göre alt işveren işçilerinin çalışma şartları ile asıl işveren işçilerinin çalışma şartları eşit düzeyde olmalıdır. Sözleşme, sâdece alt işverenler için değil, işyerini devir alan işverenler için de aynı sonucun gerçekleşmesini istemektedir. Bu nedenle, “*Taşeronlar veya mukaveleyi devir alan şahıslar tarafından yapılan işler hakkında uygulanır*” hükmü getirilmiştir.

Sonuç

Sonuç

Modern çalışma ilişkileri, iş bölümüne dayanan tam gün ve sürekli çalışmanın doğuşuyla birlikte sanayi devrimi ile başlamıştır. Günümüzde de tam gün çalışma yanında esnek çalışma biçimleriyle beraber devam etmektedir.

Bir sosyalleşme aracı olan çalışma ile insanın bireyselleşerek kişiliğinin gelişmesi arasında bire bir ilişki bulunmaktadır. Bu bakımdan çalışma ya insan kişiliğini geliştiren olumlu bir araç ya da çalışmanın hayatın merkezinde yer alarak kişiliği hapsedmiş ve daha da ileri giderek onu belirleyen bir ana unsur olarak bir amaç olmuştur. Amaç olarak çalışma, insanın mânevî varlığının gelişiminde bir kopuşa yol açmıştır.

Çalışma ile kişilik arasındaki kopuş, iş bölümüne dayanan fabrika üretim tarzının ortaya çıkmasıyla birlikte kişinin üretim bilgisinden uzaklaşmasıyla başlamıştır. Bütünün bilgisinden mahrûm kalan çalışanın sıradanlaştırılmış rutin hareketleri, çalışanın sâdece çalışma ilişkisinden yabancılaşmasıyla sonuçlanmamıştır. Yapılan iş için eğitim, çalışma öncesi hayatını da yönlendirmiştir. Üretimin standartlaşması, bunları tüketen insanın günlük hayat alışkanlıklarını ve tarzını da biçimlendirmektedir. Artık çalışma sâdece kişiyi standartlaştırmamakta, toplumu da anonimleştirmektedir. Çalışma sonrası emeklilik dönemi için çalışmak zorunda kalınması, sosyal güvenlik sisteminin de tamamiyle bu esas üzerine kurulması, birbirine kenetlenmiş sosyal ilişkiler ağını kurmuştur.

Tam gün ve sürekli olarak çalışma kavramının hayatın merkezinde olmasına bağlı olarak, çalışma süresi, dinlenme, tatil gibi modern olgularla bu ilişkinin haklar yönünün düzenlenmesi zorunluluğu doğmuştur. Bu bireysel ilişkiler yanında vasıfsızlaştırılmış ve sıradanlaştırılmış çalışanların kolektif dayanışma ruhu da ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerle sınırlı kalarak yeni bir biçim almıştır. İşte sendika da bu sosyal

ihtiyacın bir sonucu olarak modern toplumların sosyalleşme aracı olarak ortaya çıkmıştır.

İş ile çalışan arasındaki mânevî bağın zayıflaması, giderek koparak çalışma uğruna kişiliğin fedâ edilmesi karşısında bireyin korunması ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaç çalışma ilişkilerinin insanileştirilmesiyle giderilmeye çalışılmaktadır. Sosyal haklar ve düzgün iş olgusu bu amaçla doğmuştur. Hukukun sosyalleştirilmesi, sosyal hakların insan haklarının ayrılmaz bir parçası kabûl edilmesi bu araçlardan bazılarıdır. Böylece çalışmanın insan onurunu zedelememesi hedeflenerek, insan onuruna yaraşır asgarî standartlar belirlenmektedir. Günümüzde çalışma ilişkilerinin insanileştirilmesi sâdece insan onuruna yaraşır asgarî standartların ortaya konulması ve bunların gerçekleşmesi ile olmayacağı kabûl edilerek yeni arayışlar başlamıştır. Asgarî standartların üzerinde hak ve sorumluluklar esasına dayanan bir iş ortamı sağlanması amacıyla “düzgün iş” kavramı geliştirilmektedir. Böylece çalışmanın insan doğasına aykırı bu olumsuz etkileri zaman içerisinde büyük ölçüde giderilmeye çalışılmaktadır.

Çalışma ilişkilerinin insanileştirilmesi sürecini tamamlamak üzere ortaya atılan düzgün iş ise, tamamlanmamış bir projedir. Özellikle küreselleşen sermaye ilişkileri karşısında çalışma ilişkilerinden doğan sosyal sorunların da küresel dayanışma ve işbirliği ile ortadan kaldırılmasına çalışılmaktadır. Düzgün iş olgusunun bir başka özelliği, çalışmanın mânevî boyutunu yeniden inşâ etmek sûretiyle işin insanileştirilmesine yönelmesidir. Bu amaçla yeryüzündeki bütün dinlerin ve devletlerin katkı sağlayarak geliştirilmesine bırakılmıştır.

Düzgün iş, sosyal hukuk gibi somut gelişme gösterememiştir. Tartıştığı konular da, zâten sosyal hukuk içerisinde uzun yıllardan beri ele alınmakta ve tartışılmakta olan sosyal sorunlardır. Aslında düzgün iş, esnek çalışmanın kuralsızlaştırılması yerine bir çok seçenekleri ve güvencesi olan bir duruma getirilmesini amaçlayarak modern çalışmanın ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

Düzgün iş ve sosyal hukuk, çalışma ilişkilerinin insanileştirilmesi açısından önemli bir adımdır. Ancak sosyal haklar gibi düzgün iş de, iş ile insan arasındaki bu mânevî kopukluğa ve insanın doğasına yabancılaşması sorununa karşı bir katkı sağlayamamıştır.

Tam gün ve sürekli çalışma karşısında geleneksel anlamda çalışma kavramı, kişinin kendi varlığını ortaya koyabilmesi ve geliştirebilmesi için bir araç olmaktadır. İşte geleneğin iş ile kişi arasındaki bu mânevî bağından yararlanarak modern sorunlar, bir ölçüde insanileştirilebilir.

Gelenek karşısında çalışma, gerçekleştirilen mâddî eser ile kişinin mâddî ve mânevî gelişimini gerçekleştirecek faâliyetlerin bütünüdür. “*Kişi yaptığı işin ürünüdür*” sözü, yapılan iş ile kişinin mânevî boyutu arasında bir bağın bulunduğunu ifâde eder.

Geleneksel toplumlarda ortak hayat alanına sunulan çalışma, zanaatkârlık veya sanat şeklinde ortaya çıkmaktadır. Zanaat ile sanat birbirine yakın ve çoğu zaman da iç içe geçmiş biçimdedir. Zanaatkârlık toplumun ihtiyaçları için gerçekleştirilen bir çalışma olup eşitler arası bir değer değişimine dayanır. Sanatta ise başkasının ihtiyacını karşılama ve bunu bir mübâdele aracı olarak kullanma söz konusu değildir. Bütün bu çalışma şekillerinde çalışma, kişinin bireyselleşmesi, mâddî ve mânevî gelişimini gerçekleştirmesi için yerine getirilen bir faâliyettir. Çalışma bireyselleşme sürecinin ihtiyacı kadar gerçekleşen bir olgu olup ihtiyaç oranında gerçekleştirilen bir faâliyet niteliğindedir. Kişinin eğitimi, mimârî, müzik, resim, hat, tezhip, ebru gibi sanatlarla uğraşması, seyâhat etmesi ve hatta tembellik yapması için gerekli olan çalışma ihtiyacı, bu faâliyetin kapsamını ve süresini belirlemektedir. İşte kişi, bu ihtiyacı kadar çalışmakta ve çalışma, hayatının anlamı için bir araç hâline gelmektedir. Çalışma asla, hayatın merkezinde, kişi varlığını bu uğurda fedâ eden bir ilişki sunmamaktadır.

Zanaatkârlık ve sanatta beliren ortak hayat alanı ticârette mübâdele esasına dayanan çalışma şekliyle ortaya çıkmaktadır. Zanaatkârlık ve sanat faâliyeti ile ticâret, geleneksel

toplumlarda kabûl edilen bireyselleşme sürecinin en önemli araçlarıdır.

Kişinin ahlâkî ve mânevî boyutu ile çalışma iç içedir. Bireyselleşme şeklinde ortaya çıkan insanın mânevî boyutunun biçimlenmesinde çalışma bir araçtır. Çalışma, bireyin başka çalışma alanlarına ilgi duymasına ve kişiliğini de bu yönde geliştirmesine engel olmamaktadır. “*Bir çalışma bittiğinde aralık vermeksizin hemen başka bir çalışmaya koyulma*” ilkesi çevresinde “*çalışmalar*”, insanın seyri sülûkunu gerçekleştiren bir eğitim ve mânevî yükselişin mâddî bir aracı olmaktadır.

İslâm geleneğinde insanın doğası, fıtratı ile ifâde edilen husûs, kişi ile Allah arasındaki mânevî bağdır. Bu mânevî bağın kopuşu, insanın özünden koparak yabancılaşmasıdır. İnsan ile Allah arasında fıtrattan doğan bu bağ, en küçük davranıştan en kapsamlı sosyal ilişkilere kadar kendisini göstermektedir. Vahiy ve Peygamber’in sünneti, hayatın her alanında insanın mâddî mânevî gelişimi için bir yol gösterici olmaktadır. İşte tarih boyunca şekillenen gelenek de bu kaynaklardan beslenerek özgün sosyal ilişkiler kurmakta ve geleceğe aktarmaktadır. Yaşayan gelenek de hem ilâhî kaynaklarda hem de geçmiş kuşakların aktardığı değerlerden beslenmektedir.

İslâm geleneği, iş ile insan arasındaki ilişkiye de Allah ile kişi arasında var olan bu mânevî râbitaya dayandırmaktadır. İslâm geleneği, toplum hayatındaki bütün meslek ve sanatlarla şekillenen çalışma ilişkilerine “*Allah güzeldir ve güzel olanı sever*” ilkesini giydirerek bir güzellik katmıştır.

Gelenek sâdece geçmiş kuşaklardan aktarılan değerler değildir. Gelenek aynı zamanda kişi ile Allah arasındaki ilâhî bağı da yaşatmaktadır. Bu çerçevede modern olan da sâdece yeni olandan ibâret değildir. Modernlik, aynı zamanda bu mistik bağın koparılarak bütün ilişkilere bireysel insan aklının hâkim kılınmasıdır. Modern kavram ve sosyal yapıların temeli bu esas üzerinedir. Modern ilişkilerin geleneksel bağ ile güncellenmesi, çalışma ve insanın bütün hayat alanının yeniden insanileştirilmesi; yönünü fıtrata döndürmesidir.

İslâm geleneği, zanaat ve sanatlardan en basit çalışma şekillerine kadar kurduğu çalışma ahlâkı ile çalışma ile kişi arasındaki bu sorunlara yeni değerler katabilecektir. Bu gelenek bazı zanaat ve sanatlarla günümüze kadar yaşamaktadır.

İslâm geleneği, getirdiği ahlâkî ilkelerle kişinin bir çok sanat ve meslekle donanımlı olarak bireyselleşmesini ve böylece güzellik anlayışı içinde Allah ile kurduğu bağı geliştirmesini engörmektedir. Kur'an'ın 94. sûresi olan İnşirâh, Şerh sûresinde, *“Elbet her zorlukla beraber tarifsiz iki kolaylık bulunmaktadır. Evet, her zorlukla beraber tarife sığmaz iki kolaylık vardır. O hâlde bir işi bitirince başka bir işle yorul”* (âyet 5, 6, 7) buyrulmuştur.

Bir meslek ve zanaatın veya bir sanatın öğrenilmesi için yorulmaya ihtiyaç vardır. Yorgunluk ve çile, ardından bir başka yorgunlukla dinlenme bir meslek veya sanat sâhibi olmanın temelidir. İslâm geleneğinin çalışma ahlâkında, kişinin bir değil birden fazla iş ve sanatla uğraşması gerekmektedir. Madem her yorgunlukla birlikte tarifsiz iki kolaylık var ise, insan ömrünün tek bir sanat veya meslekle yetinmesine ne gerek vardır. İnsanın işle yorulmaması gerektiğini belirten bu ilkeye göre, her zorluk ile beraber kolaylığın var olduğunu idrâk ederek bir başka iş yaparak dinlenmek emredilmiştir.

Birden fazla meslek ve sanatla donanımı tavsiye eden İslâm geleneği, yapılan çalışma ne olursa olsun, her işin en iyi şekilde yapılmasını aramaktadır. Çünkü *“Allah, yaptığı işi güzel yapanı sever”*, *“Kim bir şeyi yaparsa Cenâb-ı Hak, onun mükemmel ve güzel bir şekilde yapılmasını sever”* ilkeleleriyle iş ahlâkı şekillenmiştir.

Kuran'î bir kavram olan hüsün, *“güzel, değerli, seçkin ve kendisine rağbet edilen, ilgi gösterilen, yaptığı işi en iyi şekilde yapmaya, aldığından daha fazlasını katmaya”* denmektedir.

İnsanın yaptığı işle ve başkaları ile kurduğu ilişkide güzeli araması; kendi kişiliği ve kimliğini, sergilediği davranışlarında ve yaptığı işte görerek, kişiliğini güzelleştirmek için davranış-

larını mükemmelleştirmek ve yaptığı işte mahâretli, en iyi yapan, en güzel yapan bir mümin tipini ortaya çıkarmaktadır.

Karşı tarafa iyilikte bulunmak da ihsânın konusudur. Yine bu evrensel ilkeyi peygamberin şu hadisi tespit etmektedir; *“kendin için sevdiğini kardeşin içinde sevmek”*

Demek ki, güzel işin ölçüsü, işi tam, eksiksiz ve mükemmel bir şekilde yapabileceğinin gösterilmesidir. Bu mükemmel davranış sâdece kişinin kendisi ile sınırlı tutulmayıp, kendisi için istediği bu davranış ölçüsünü müslüman kardeşi için de göstermesi aranmıştır.

Sosyal ilişkilerde ihsân ahlâkı, adâletten daha kapsamlı bir davranış olarak kabûl görülmüştür.

Adâlet haklara sâhip olmada, ekonomik ve sosyal yönden eşitliği, kişiye hakkını tam ve eksiksiz vermeyi ifâde ederken; ihsân ahlâkı, adâletten daha fazlasını verme, karşındakine daha güzeli ile karşılıklı bulunma anlayışını getirmektedir.

İnsan davranışları açısından bakıldığında İslâm, insanlara karşı âdil davranmayı bir farz davranış olarak emretmektedir. Buna karşılık ihsân, adâletli olmaktan daha kapsamlı ve daha üstün olduğu için hem emredilmiş hem de daha fazlası için tavsiyede bulunulmuştur.

Çalışan kişi, bir yandan işini en iyi şekilde yerine getirerek ulvî olana doğru yönelirken bir yandan da kolektif sorumluluklarını da yerine getirmek zorundadır. İşyerinde kurulan kolektif iş ilişkisinde kişi, işi ve işveren ile kurulan ilişkinin aynı iş ortamında çalışan diğer kişilerle ortak kaderini paylaşmaktadır. Kendisi için istediğini başkası içinde istemek îmandandır. Kişinin kendisi için sevdiği şey kendisinin iyi olduğuna inandığı şeydir. Bu sevgi kişinin nefsine yönelik veya fazilet ve olgunluk gibi bir fiile ilişkin arzu edilenler ya da mâddî yarar niteliğindeki iyiliklerdir. Bu ilke, sendikal dayanışma ilkesini de şekillendirmektedir.

Sendika, tam gün ve sürekli çalışma biçimindeki modern çalışma ilişkilerinde, vasıfsızlaştırılan ve sıradanlaştırılan çalı-

şan açısından önemli bir örgütlenme hakkını ifâde etmektedir. Gelenek etrafında şekillenen düşünce ekollerinin çoğunluğunca sendikal harekete ve grev hakkına kuşkuyla yaklaşılması ihsân ahlâkının ve İslâm geleneğinin çizdiği kolektif dayanışma ruhu ile bağdaşmamaktadır.

Sendikal örgütlenme meşrûluğunu, İslâm geleneğindeki karşılığını Hilf-ül Fudul (Faziletler Muhâfazası) anlaşmasında ve haksızlığa uğrayan kişiye yardım etme yükümlülüğünde ifâde bulmaktadır.

İslâm geleneği, düzgün bir sendikacılık görevinin yerine getirilmesi, kolektif dayanışma bilincinin güçlendirilmesi ve taşeronlaşma gibi modern sosyal ilişkilerin getirdiği sorunların çözümünde önemli bir yol gösterici olacaktır.

Kaynaklar

Başbuğ, Aydın; **Sosyal Hukuk**, A Kitap, Ankara 2010.

Başbuğ, Aydın; **Sosyal Politika ve Endüstriyel İlişkiler Sisteminde Yeni Arayışlar, İkibine Beş Kala Türkiye ve Dünya**, Türk-Ar Araştırma Dizisi, Türk Metal Sendikası, Ankara 1995.

Bilmen, Ömer Nasuhi; **Hadis Günlüğüm**, Mavi Lale Yayınları, İstanbul 2010.

Dominique, Peccoud (Ed.); **Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work**, Ceneva 2004.

Dickson, David; **Alternatif Teknoloji, Teknik Değişimin Politik Boyutları**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 1992.

Donnelly, John; (Çev. Mustafa Erdoğan/Levent Korkut) **Teoride ve Uygulamada İnsan Hakları**, Ankara 1989.

Esin, Pars; **İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika**, Ankara 1982.

Gorz, Andre; (Çev. Işık Ergüden) **İktisadi Aklın Eleştirisi**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 1995.

İbn Hacer el-Askalânî; (Çev. Halil Aldemir, Soner Duman) **Fethu'l-Bari**, Polen Yayınları, İstanbul 2009.

İmâm-ı Gazâlî; (Çev. Ahmed Serdaloğlu), **İhyau Ulumi'd-din**, cilt:2

İmâm Buhârî; **Edebu'l-Müfred**, Motif Yayınları, İstanbul 2010.

İslâmoğlu, Mustafa; **Hayat Kitabı Kur'an**, Cilt 2, İstanbul 2008.

Kalkan, Ahmet; **Ansiklopedik Kur'an Kavramları**, Cilt 5, İstanbul 2011.

Kalkan, Ahmet; **Müslümanın Sanat Anlayışı**, Rağbet yayınları, İstanbul 2007.

Keane, John; **Sivil Toplum ve Devlet**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 1993.

Muhammed bin Salih ed-Dimaşki; (Çev. Hüseyin Kaya) **Peygamber Külliyyatı**, Cilt 2, Ocak Yayınları, İstanbul 2006.

Muhammed bin Süleyman Er-Rûdânî; **Cem’ul Fevaid Min Câmi’il Usûl ve Mecma’iz Zavaid**, Cilt 1, Ocak Yayıncılık, İstanbul 2009.

Said Havva; **El Esas Fi’s Sünne**, Cilt 1, Aksa Yayınları, İstanbul 1991.

Sennett, Richard; (Çev. Barış Yıldırım) **Karakter Aşınması, Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri**, 3. Baskı, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 2008.

Sennett, Richard; (Çev. Melih Pakdemir) **Zanaatkâr**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 2009.

Tanör, Bülent; **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, İstanbul 1978.

Yazıcı, Serap; **Yeni Bir Anayasa Hazırlığı ve Türkiye**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2009.

Yazıcı, Erdinç; **İlkçağdan Sanayi Ötesi Topluma Dönüşen İş Kültürü**, A Kitap, Ankara 2010.

“

Çalışma ya insan kişiliğini geliştiren olumlu bir araç ya da insanın mânevî varlığının gelişiminde bir kopuşa yol açan bir amaç hâline gelmektedir. Sanayi devrimi ile birlikte çalışma, insan gelişiminin bir aracı olmak yerine onu fıtratından uzaklaştıran bir sosyal ilişkiye dönüşmüştür.

Çalışma ile kişilik arasındaki bu kopuş, çalışma ilişkilerinin insanileştirilmesiyle giderilmeye çalışılmaktadır. Sosyal haklar ve düzgün iş olgusu bu amaçla doğmuştur; ancak bu çabalar dâhi iş ile insan arasındaki bu mânevî kopukluğa ve insanın doğasına yabancılaşması sorununa karşı bir çözüm sunamamıştır.

Oysa gelenek içinde çalışma, gerçekleştirilen mâddî eser ile kişinin mâddî ve mânevî gelişimini gerçekleştirecek faaliyetlerin bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Hazreti Ali'nin "kişi yaptığı işin ürünüdür" sözü, yapılan iş ile kişinin mânevî boyutu arasında bir bağın bulunduğunu ifâde eder.

Gelenek, "bir çalışma bittiğinde aralık vermeksizin hemen başka bir çalışmaya koyulma" ilkesi çerçevesinde "çalışmaları", insanın seyri sülûkunu sağlayan bir eğitim ve mânevî yükselişin mâddî araçları olarak görmektedir.

İslâm geleneği, iş ile insan arasındaki ilişkiye de Allah ile kişi arasında var olan bu mânevî râbitaya dayandırmaktadır. İslâm geleneği, toplum hayatındaki bütün meslek ve sanatlarla şekillenen çalışma ilişkilerine "Allah güzeldir ve güzel olanı sever" ilkesini katarak bir güzellik katmıştır.

Bu çalışmada, modern bir olgu olarak hayatın merkezinde yer alan ve insanın mânevî gelişimi için ona yabancı kalan çalışma olgusunun, geleneksel değerlerimizin ilkeleri ışığında yeniden ele alınmaktadır. İş ile insan arasındaki ahlâkî bağı gelenek çerçevesinde yeniden kurmanın çabası içine girilmiştir.

”



kitap

ISBN 978-605-61624-9-7



9 786056 162497



Kapak Fotoğrafları: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları
Konfederasyonu (TESK) arşivi.