

TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK HAREKETİ VE ÇALIŞMA STANDARTLARI (*)

(**) **Gökhan GÜLLÜ**

(***) **Furkan TURGUT**

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de çalışma standartlarının tarihsel süreç içerisindeki dönüşümünü incelemek ve Osmanlı Devleti'ndeki çalışma standartlarının kökenini araştırmaktır. Küreselleşmenin etkisiyle birlikte dünyada olduğu gibi ülkemizde de emek piyasası ve endüstri ilişkilerinde yaşanan sorunlara ve çatışmalara yönelik politikaların üretilmesi ve mevcut kurumların düzenlenmesi ihtiyacı bulunmaktadır. Bu noktada çatışmacı yapıdan uzak ve daha öncesinde işlerliği bulunan Ahilik Teşkilatı ve loncalar gibi kurumların modernizasyonu ile beraber üretimi aksatmayan daha uzlaşmacı yapılar alternatif olarak görülebilir. Geçmişten gelen çatışmacı yapıdan uzak kurumları örnek alan Alman ve Japon endüstri ilişkileri sistemlerinin temelinde bu tür kurumların etkisinin büyük olduğu anlaşılmaktadır. Bir dönem Osmanlı Devleti'nde çalışma stan-

dartlarını düzenleyen Ahilik Teşkilatı ve loncalar, sendikaların yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi organizasyonlara da ikame oluşturabilecek güçlü temellere sahiptir. Bu durum, Ahilik Teşkilatı ve loncaların günümüz endüstri ilişkileri sisteminde etkili olabileceğini gündeme getirmektedir. Araştırma açısından bu etkinin sağlanması adına birçok politika ve senaryo üretilmiştir. Araştırmanın sonucunda; Osmanlı'da sendikaların ortaya çıkmamasının nedeninin sadece işçilerin nicel ve nitel durumlarıyla açıklanamayacağı, Avrupa'da sendikaların ortaya çıkışından çok daha önce Osmanlı'da çalışma ilişkilerini düzenleyen bir emek örgütü olan Ahilik Teşkilatı ve sonrasında loncaların temel değerlerinin günümüz endüstri ilişkileri sisteminde kullanılabileceği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Çalışma Standartları, Ahilik Teşkilatı, Loncalar.

(*) **Makalenin Geliş Tarihi** / 24.01.2023 - **Makalenin Kabul Tarihi** / 14.03.2023 - **Makalenin Türü** / Araştırma
(**) **Dr. Öğr. Üyesi** / Üyesi Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, drgokhangullu@gmail.com., ORCID ID: 0000-0001-7669-270X.
(***) **Yüksek Lisans Öğrencisi** / Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Yüksek Lisans Programı Öğrencisi, furkant41.ft@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-4840-6371.

TRADE UNION MOVEMENT AND LABOUR STANDARDS IN TURKEY

ABSTRACT

This study aims to examine the transformation of labor standards in Turkey in the historical process and to investigate the origin of labor standards in the Ottoman Empire. With the effect of globalization, there is a need to produce policies for the problems and conflicts in the labor market and industrial relations and to regulate existing institutions in our country as well as in the world. At this point, with the modernization of institutions such as the Ahilik Organization and the guilds, which are far from the conflicting structure and previously functioning, more conciliatory structures that do not hinder production can be seen as an alternative. It is understood that the influence of such institutions is great based on the German and Japanese industrial relations systems, which take the institutions far from the conflict structure from the past as an example. Ahilik Organization and guilds, which regulated labor standards in the Ottoman Empire for a while, have strong foundations that can substitute for organizations such as the ILO (International Labor Organization) as well as unions. This situation brings to the agenda that the Ahi Organization and guilds can be effective in today's industrial relations system. To achieve this effect

in terms of research, many policies and scenarios have been produced. As a result of the research; It has been revealed that the reason why the unions did not emerge in the Ottoman Empire could not be explained only by the quantitative and qualitative conditions of the workers and that the basic values of the Ahilik Organization, which was a labor organization that regulated labor relations in the Ottoman Empire long before the emergence of the unions in Europe, and then the guilds could be used in today's industrial relations system.

Keywords: Unions, Labour Standards, Ahi Organisation, Guilds.

GİRİŞ

Osmanlı Devleti, yayıldığı geniş coğrafyayla beraber dönemin yoğun kullanılan ticaret yolları üzerinde denetim ve kontrol sahibi olmuştur. Devletin bu konumu, onu ticarette avantajlı kılmış ve ekonomisini ağırlıklı olarak ticaretten kaynaklı kazançlar üzerinde oluşmasını sağlamıştır. Osmanlı Devleti'nin söz konusu ekonomik yapısı, fiskalizm ve iaşecilik gibi devlet politikalarıyla beraber yüz yıllar boyunca uygulanmıştır. Söz konusu politikaların getirisi olarak Osmanlı Devleti'nde ortaya çıkan ekonomik yapı, diğer ülkelere göre daha insan odaklı ve dayanışmacı bir nitelik taşımıştır. Nitekim dönemdeki diğer ülkeler çalışma ilişkilerini düzenleyen birçok hukuki düzenleme yaparken

Osmanlı Devleti'nde diğer ülkeler kadar kapsamlı hukuk kuralları görülmemiştir. Çünkü toplumu ve ekonomik hayatı düzenleyen kuralların yazılı olmasından daha çok sözlü ve gelenek halinde bulunmasıdır. Bunun yanı sıra dönemin batılı devletlerinde sendikal örgütlenmeler görülürken Osmanlı'da çok uzun bir süre sendikal girişimler yok denecek kadar azdır.

Osmanlı Devleti'nde sendikacılık hareketlerinin ve kapsamlı İş Hukuku kurallarının görülmemesi, genellikle devletin sahip olduğu otoriter yapı nedeniyle kapitalist üretime uygun bir ortamın oluşmaması veya emekçi sınıfının azınlıkta olması gibi nedenlerle açıklanmaktadır. Ancak söz konusu dönem incelendiğinde; Ahilik Teşkilatı ve devamında da loncalar gibi örgütler, Osmanlı Devleti'nde mevcut şartlar altında dahi uzun yıllar varlığını sürdürmüş, çalışma ilişkileri ile toplumsal hayatta büyük bir etkiye sahip olmuş ve sendikaların yerine getirmiş olduğu işlevin ötesinde daha da etkili kurumlar olmuşlardır.

Ahilik Teşkilatı, hem batılı devletler Karanlık Çağ olarak adlandırılan Orta Çağ'ı yaşarken Selçuklu Devleti döneminde, hem de araştırmamız konusunu oluşturan Osmanlı Devleti'nde ticaretten esnaflığa kadar emek icra eden her işyerinde çalışma ilişkilerinin düzenleyicilik rolünü üstlenmiş ve yüz yıllar boyunca varlığını devam ettirmiştir. Dolayısıyla Ahilik Teşkilatı ve de-

vamında loncaların var olduğu dönemde Osmanlı Devleti'nin çalışma yaşamında sahip olduğu standartlar, çalışma ilişkilerini düzenleyecek kapsamlı hukuk kurallarına gerek duyulmamasını sağlarken, çalışma ilişkilerinde barış sağlandığı için sendikacılık hareketleri de gündeme gelmemiştir.

Ahilik Teşkilatı, Fütüvvetname adı verilen yönetmeliklerle üretimde usta-çırak-kalfa ilişkisini kuran, üreticiler arası rekabetten ziyade yardımlaşmayı gözeten, ticarete ve üretime ahlaki bir karakter kazandıran ve bu nedenle yaptırım gücü ahlaki temellere dayanan kendine has bir yapıya sahip olmuştur. Ahilik Teşkilatı sahip olduğu yaptırım gücünün, hukuki metinler yerine ahlaki kurallara dayanması nedeniyle diğer organizasyonlardan ayrılmaktadır. Ahilik teşkilatı, çalışma ilişkilerinde çıkan çatışmaları önlemek için kendisini toplumsal yaşamda da gösteren bir etki alanına sahip olmuştur. Teşkilat, sadece işçi sendikaları değil ayrıca işveren sendikalarının sahip olduğu özellikleri de bünyesinde barındıran ve tüm ekonomik paydaşları tek bir çatı altında toplayan bir organizasyon olmuştur. Bahsedilen yapısal özellikleriyle birlikte Ahilik Teşkilatı'nın sadece sendikalara değil bugün çalışma yaşamında adından sıkça söz ettiren ILO'ya da ulusal nitelikte bir ikame oluşturduğu görülmektedir.

Türkiye'de sendikalara yönelik son çerçeveyi oluşturan ve günümü-

ze uzanan 1980 sonrası dönem, arz yanlı neo-liberal politikalara geçişle birlikte sendikal haklarda büyük gerilemelerin yaşandığı ve sendikaların var olma mücadelesi verdiği bir dönemdir. İlgili dönemde daha önce onaylanan ILO sözleşmelerinin tamamı yürürlüğe koyulurken Avrupa Birliği (AB) üyeliği kapsamında iş güvenliğine yönelik önemli kazanımlar getiren 4857 sayılı İş Kanunu ve kamu çalışanlarına sendikal haklar tanıyan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu gibi birçok önemli düzenleme yapılmıştır. Bunun yanı sıra özellikle 2008 Krizi sonrasında yaygınlaşan esnek çalışma uygulamaları, yeni bir sendikacılık modeli ihtiyacını ortaya çıkarırken sendikaların faaliyet alanları yeniden gözden geçirilmeye başlanmıştır. Hatta Japonya ve Almanya gibi uzlaşmacı endüstri ilişkileri sistemine sahip ülkelerin Ahilik Teşkilatı'nı araştırdığı görülmektedir. Japonya ve Almanya'nın yanı sıra araştırmamız açısından Ahilik Teşkilatı'nın modernize edilerek, teşkilatın köklerine sahip olan ülkemiz endüstri ilişkilerine uyarlanması seçeneği de göz önünde bulundurulmuştur.

Ahilik Teşkilatı ve sendikalar hakkındaki bilgiler ışığında, Ahilik Teşkilatı'nın hala varlığını sürdürdüğü bir senaryoda teşkilatın günümüz çalışma yaşamında oluşturacağı şartların ve etkilerin neler olacağı tahmin edilmeye çalışılmıştır. Geliştirilen senaryo, Ahilik Teşkilatı'nın bünyesinde barındırdığı güçlü özel-

liklerin köklerini geçmişten alan yeni bir endüstri ilişkileri modeline uyarlanabilmesi adına önemli bir adım olabilir.

1. OSMANLI İMPARATORLUĞU'NDA ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Üç kıtaya kadar yayılan ve en aktif kullanılan ticaret yollarının kontrolünü elinde bulunduran bir jeopolitik konuma sahip olan Osmanlı İmparatorluğu'nun, gelirlerinin büyük çoğunluğunun üretim yerine ticaret kaleminden oluşmasına yol açmıştır. Osmanlı'nın taşıdığı özellikler, kurulduğu 13. yüzyıldan ekonomik bağımsızlığını yitirdiği 19. yüzyıla kadar geçen tarihsel süreçte üretim hayatında istikrarlı bir şekilde gelenekçilik çerçevesinde oluşan fiskalizm ve iaşecilik gibi piyasadan ziyade devlet ve halkın yararını gözeten ekonomik politikalar izlemesini sağlamıştır (Alan, 2019: 504). Osmanlı İmparatorluğu'nun uyguladığı politikaların özgün yanını, rekabetçi yerine dayanışmacı ve insan odaklı bir ekonomik yapının ortaya çıkması oluşturmaktadır. Diğer devletlerden oldukça farklı ve kendine has özellikleri bünyesinde barındıran dayanışmacı ve devletçi ekonomi modeli, hiç kuşkusuz çalışma yapısına ve çalışma ilişkilerine de aynı şekilde etki etmiştir.

Osmanlı İmparatorluğu'nda üretici emeğin ve çalışma ilişkilerinin somut bir şekilde ortaya çıktığı esnaf, zanaatkar ve küçük üreticilerin üretim yapısı, kendi içerisinde

kurumlaşmış ve örgütlenmiş özgün bir nitelik taşımaktadır. Bu üretim yapısı, içerisinde barındırdığı üretim ilişkileriyle birlikte yüzyıllardır kendi kültürünü oluşturmuş ve çalışma ilişkileri içerisinde bulunan çatışmaları asgari düzeyde tutan bir görüntü ortaya koymaktadır. Osmanlı'da üretim yapısında görülen bu istikrar, devletin sermaye birikimi ve üreticilerin de zenginlik yaratma yerine, insanı odak noktasına alan bir üretim hedefine sahip olmalarıyla paralellik göstermektedir.

Osmanlı İmparatorluğu, ekonomik hayatta kendisini diğer ülkelerden ayıran böylesine özelliklere sahipken, çalışma ilişkilerinde ihtiyaç duyulan örgütlenme yapısının da yine diğer ülkelerle aynı yapıda olması beklenemez. Nitekim Osmanlı İmparatorluğu'nda kendine özgü niteliklere sahip olan çalışma yaşamı, kapitalist ve işçi sınıfının batıdaki gibi anlamlarında gelişmesine engel olmuştur. Dolayısıyla sendikal bilinç ve sendikal örgütlenmeye ihtiyaç duymayan işçiler ve kapitalist sınıf, başka kurullarla ilişkilerini kurmuşlardır.

Osmanlı İmparatorluğu'nda batılı devletlerde olduğu gibi işçi sınıfının bulunmamasının sebebi ülke içerisindeki üretim ilişkilerinin ve kendine has çalışma kültürünün, bağımlı çalışan bir kesimin oluşmasına müsaade etmemesidir. Devletin ve toplumun işçilere bir sınıf gözüyle bakmamasının, çalışma ilişkilerinin üzerinde büyük bir rol oynadığı ve

sınıf çatışmasına müsaade etmediği görülmektedir. Çalışma tarihinin başlangıcından itibaren işçi ve işveren arasındaki doğal çatışmanın Osmanlı'da sendikaya alternatif olan başkaca örgütlerle giderildiği ve taraflar arasındaki ilişkilerin düzenlendiği görülmektedir. Nitekim Osmanlı İmparatorluğu'nda işçi ve işveren örgütlerinin işlevlerini yerine getiren loncalar ve Ahilik Teşkilatı gibi örgütlerin varlığından söz edilebilir. Ahilik Teşkilatı ve loncalar, sendikalardan çok daha uzun zaman önce çalışma ilişkilerini düzenleyen ve devletin dâhil kontrolüne ihtiyaç bırakmayan örgütler olarak karşımıza çıkmaktadır. Avrupa'da kurulan ilk sendikal örgütlenme örneklerinde de etkili olan loncalar, ilk işveren örgütleri olarak değerlendirilmektedir. Avrupa'daki loncalar ile Osmanlı İmparatorluğu'ndaki loncalar ve Ahilik Teşkilatı arasındaki fark Osmanlı İmparatorluğu'ndaki örgütlerin, işçi sınıfının da haklarını göz etmesidir. Sonuç olarak, Avrupa'da sendika gibi bir işçi sınıfı örgütlenmesine ihtiyaç duyulurken Osmanlı'da loncalar ve Ahilik Teşkilatı gibi örgütler dışında işçi sınıfını temsil edecek başkaca bir örgüte ihtiyaç duyulmamıştır (Tokol, 2017: 49,79).

2. SENDİKALARA İKAME BİR ÖRGÜT: AHİLİK TEŞKİLATI VE LONCALAR

Kurulduğu dönemden itibaren merkezi otoriter devlet özelliğini her alanda hissettiren Osmanlı İmpara-

torluğu otoritesini, üretici-tüketici arasındaki dengeyi ve adaleti korumak adına uyguladığı devletçi politikalarla birlikte ekonomik alanda da sürdürmüştür. Ancak Osmanlı'da imparatorluğun son dönemlerine kadar, çalışma ilişkilerini düzenleyecek belirgin hukuki kurallar bulunmamasına rağmen çalışma hayatında barışın sağlandığı görülmektedir. İşçi sınıfının sendikal örgütlenmesinin tek sebebinin devletin otoritesi ve kontrolünün olmadığı, aynı zamanda durumun kendi oto kontrol sistemine sahip olan Ahilik Teşkilatı ve loncaların varlığından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu'nda erken dönemde işçi örgütlerinin işlevlerini de yerine getiren Ahilik Teşkilatı ve loncaların çalışma barışının sağlanmasındaki başarısının altında yatan düşünce, işçi sınıfının karar alma, yönetime katılma ve hatta günün birinde işletme sahibi olabilme fırsatlarının varlığına dayanmaktadır. İşçi sınıfına sunulan fırsatlarla birlikte Ahilik Teşkilatı ve loncalar, Osmanlı İmparatorluğu'ndan da eskilere dayanan bin yılı aşkın köklere sahiptir (Güllü, 2004: 41).

13. yüzyılın başlarında Anadolu Selçuklu Devleti döneminde Anadolu'ya göç eden Türkler tarafından kurulan Ahilik Teşkilatı'nın kökleri, Orta Asya'daki ilk Türk boylarına kadar uzanmaktadır. Teşkilat, loncaların da dâhil edilmesiyle birlikte yaklaşık 600 yıllık faaliyeti süresince esnaf ve zanaatkârlık çerçevesinde örgütlenmesine rağmen sahip

olduğu güçle sosyal ve ekonomik alanlar başta olmak üzere yaşamın tüm alanlarına etki etmiş ve bölgesel bir nitelik taşımıştır. Nitekim kurulduğu dönemde Anadolu topraklarına göç eden Türklerin bölgeye yerleştirilmesi açısından da önemli bir rol oynamıştır (Öztürk, 2015: 3).

Ahilik Teşkilatı, sadece ticari ilişkilerle ekonomik çıkarları sağlama maksadı bulunmayan, üyeleri, üyelerinin aileleri ve çalışanları arasında her türlü yardımlaşmayı, dayanışmayı, eğitimi, adaleti, iyiliği ve dürüstlüğü yaymanın yanı sıra yardıma muhtaç durumda olan herkese destek sağlamak gibi çok boyutlu ve insani amaçları bulunan sosyal bir örgüttür. Söz konusu özelliğiyle teşkilat; toplumsal adalet, toplumsal hareket ve hizmet sendikacılığının belki de ilk örneğini teşkil etmektedir. Ahilik Teşkilatı birden fazla amaca sahip bir kuruluş olsa da bu amaçlarını gerçekleştirdiği alan, çalışma hayatıdır. Bu nedenle bir emek örgütü olarak karşımıza çıkan Ahilik Teşkilatı, bünyesinde barındırdığı kurullarla, oluşturduğu adaletli çalışma ilişkileriyle ve sahip olduğu yaptırım gücüyle birlikte sendikalar dâhil tarih boyunca eşi benzeri görülmemiş güce ve etki alanına sahip bir kuruluş olmuştur.

Ahi kelimesi etimolojik olarak "eli açık", "cömert" ve "nazık" gibi ahlaki olarak güçlü sıfatları ifade ederken literatürde "kardeşim" gibi sevgi sözcüklerine karşılık geldiği de belirtilmiştir (Ceylan, 2014: 131). Ahilik Teşkilatı da bu tarz kavramları ilke

edinerek ekonomik alanda ahlaki ve kültürel temellerin üzerinden düzenleyicilik rolü üstlenmiş bir emek organizasyonudur. Organizasyon, kurulduğu Anadolu topraklarında esnaflardan zanaatkârlara kadar emek icra eden tüm üretici paydaşları Türk-İslam kültürü çerçevesinde bir araya getirir. Ahilik Teşkilatı, sendikalar veya diğer işçi/işveren örgütleri gibi sadece üretimin tek bir öznesini değil, hem emekçiyi (işçiyi) hem de işvereni bünyesinde barındırır. İşçi ve işveren arasındaki ilişkiyi çıkar ve menfaat üzerinden değil, karşılıklı dayanışma ve yardımlaşma üzerinden kurar. Hatta bununla da kalmayıp üreticileri, tüketicilere karşı sorumlu tutar.

Ahilik Teşkilatı, üretim ilişkilerinde kurduğu usta-kalfa-çırak üçlemesiyle hem üretici güçler arasındaki çatışmaların önüne geçmiş hem de üretimin devamlılığını sağlamıştır. Bahsedilen yönüyle modern anlamda Alman endüstri ilişkileri sistemine çok benzer özelliklere sahiptir. Bir üretici ustanın yanında çalışmaya başlayan çıraklar, üretim süreci boyunca çeşitli eğitimler alarak üretim bilgisine sahip hale getirilir. Ahilik Teşkilatı mensupları tarafından eğer uygunsa ilk önce kalfalığa ve nihayetinde de ustalığa yükseltilir. Bu yükselişin tek kriteri, üretim bilgisine sahip olmak değil bunun yanı sıra ahlak ve erdem olarak erginliğe erişmiş olmaktır (Ünsür, 2020: 299).

Kurulan üretim ilişkisi, bünyesinde üstünlükleri barındıran katı

bir hiyerarşiden çok öğretmen-talebe çerçevesinde saygı ve sevginin var olduğu bir ilişkidir. Nitekim anne-babası olmayan veya onlardan uzakta bulunan çırak ve kalfalar, ustalarını ailesi gibi görmüş ve beslenmeden barınmaya kadar her türlü ihtiyaçları ustaları tarafından karşılanmıştır. Hatta Ahilik Teşkilatı bünyesinde bulunan ve üretimi devralacak çocuğu olmayan ustalar, üretim atölyelerini miras olarak kendi çıraklarına veya komşu zanaatkârların çıraklarına devredebilmektedir. Usta-kalfa-çırak modeli, tarih boyunca hiçbir emek örgütünde görülmemiş ve sadece Ahilik Teşkilatı'nın bünyesinde barındırdığı kâr güdüsünden arındırılmış, üretim araçlarına sahip olanla olmayanlar arasındaki eşitsizlikleri ortadan kaldırmış ve üretici güçler arasında dengeyi sağlamıştır.

Ahilik Teşkilatı'nın, bugün sendikacılıkla birlikte yaygınlaşan kazanan lobicilik, bojkot ve sosyal sorumluluk gibi tüketicinin korunmasına yönelik üreticilere dönük bu uygulamaları günümüzden yüz yıllar önce başarıyla uyguladığı görülmektedir. Teşkilat, açılacak işyerlerinin niteliğinden üretilen ürünlerin tüketici taleplerine uygun olup olmadığı ve hatta fiyatlamaların adil düzeylerde olup olmadığına kadar denetim sahiptir. Esnaf ve zanaatkârlar, Ahilik Teşkilatı bünyesinde kendi kendilerini denetler ve otomatik bir kontrol mekanizması oluştururlar (Öztürk, 2015:8). Üreticiyi aldatmaya ve dolandırmaya teşebbüste bulu-

nan üreticiler, durumun teşkilatça tespit edilmesiyle birlikte insanların bir daha kendisiyle alışveriş yapmaktan kaçınacağını ve ekonomik hayatın yanı sıra toplumsal hayattan da dışlanacağını bilmektedir (Güllü, 2004: 42). Bu nedenle Ahilik Teşkilatı'nda üreticiler, ürettikleri ürünlerin kalitesinden ve dolayısıyla müşteri memnuniyetinden bizzat sorumludurlar. Ahilik Teşkilatı, sadece çalışma hayatındaki ilişkileri düzenlemekle kalmamış, üyelerinin yalnızca çalışma hayatında değil her alanda yaşayabileceği maddi-manevi riskleri güvence altına almaya çalışmıştır. Bu amaçla "orta sandıkları" kurulmuş ve üyelerinin katkısıyla ihtiyaç halinde kullanılması ön görülen bir yardım mekanizması oluşturulmuştur. Günümüzde hastalık, yaşlılık, malullük ve ölüm gibi devletin sorumluluk alanlarından sayılan sosyal sigortaların, ilk olarak Ahilik Teşkilatı tarafından uygulandığı görülmektedir (Turan, 2022: 16). Bunun yanı sıra orta sandıkları, her üyenin ihtiyacına açık olarak oluşturulmuş ve kurulacak yeni işyerlerinin finansmanında da kullanılmıştır.

Ahilik Teşkilatı, kendi bünyesinde barındırdığı ilişkileri ve herhangi bir aksaklık durumunda uygulayacağı yaptırımları, ekonomik gücünden değil ahlaki gücünden almaktadır. Ahilik teşkilatı, kendisini diğer emek organizasyonlarından ayıran ve özgül niteliğini oluşturan yanını kendine has kurallarından ve Fütüvetname adı verilen mesleki yönetmeliğinden alır. Fütüvetnameler

düşünüldüğü gibi hukuki tüzüklerden değil, toplumsal ve ekonomik hayata yönelik ahlaki öğütlerden oluşmaktadır. Ahilik Teşkilatı'nın temelini oluşturan öğütlere uymayan ve ahlaki erdemlerden uzak olan bireyler topluluğa alınmazken, söz konusu öğütleri hiçe sayan faaliyetlerde bulunan üyeler de alınan ortak bir kararlar teşkilattan uzaklaştırılır ve toplumsal olarak dışlanır. Örneğin; kâr hırsına kapılmış ve beraberinde çalışanların emeklerinin karşılığını layığıyla vermeyen bir usta, teşkilatın adalet ve doğruluk gibi ilkelerinden kopar ve teşkilattan atılır. Teşkilattan atılan bir bireyin teşkilattan izinsiz bir şekilde yeniden ekonomik faaliyetlere dâhil olması mümkün olmadığı gibi bu kişinin toplumsal hayatta itibarını yitirmesi ve insanların ondan yüz çevirmesi de kaçınılmazdır.

Ahilik Teşkilatı'nın kuralları, toplumda yer etmiş hatta günümüzde kullanılan deyimlere de konu olmuştur. Örneğin; eğer bir ayakkabı üreticisinin kusurlu bir ayakkabı ürettiği anlaşılır, bu durum teşkilat tarafından da tespit edilirse üreticiye ceza kesilir ve kusurlu ayakkabı herkesin içerisinde dama fırlatılarak hem kusurlu üreticiye hem de diğer üreticilere ders verilmiş olunur. Bu durum günümüzde birisinin değerini yitirmesi anlamında kullanılan "pabucu dama atılmak" deyiminin teşkilat içerisinden türediğini göstermektedir (Ayva, 2017: 170). Toplumda deyimlere konu olacak kadar etki alanı oluşturan ve üretim

ilişkilerinde paranın tahakkümünü ortadan kaldıran Ahilik Teşkilatı'nın sahip olduğu yaptırım gücü hem işçi hem de işveren sendikalarını aşan bir boyuttur.

Ahilik Teşkilatı'nın sendikal örgütlerin de ötesine geçen çok yönlü özellikleri ve faaliyet alanlarıyla birlikte modern anlamda değerlendirildiğinde, uluslararası bir kuruluş olan ILO ile oldukça benzer özellikleri bulunmaktadır. Ahilik Teşkilatı, günümüzde ILO'nun üstlendiği küresel çalışma ilişkileri ve çalışma standartlarının düzenleyicilik görevini, erken dönemlerdeki ulusal mesleki ilişkilerde üstlenmiştir. Hatta Ahilik Teşkilatı'nın o dönemdeki yaptırım gücünün ILO'nun yaptırım gücünden dahi daha fazla olduğu görülmektedir. ILO'nun özellikle çok uluslu şirketlerde belirli standartlar üzerinden düzenlemeye ve iyileştirmeye çalıştığı işçi-işveren ilişkilerinin, Ahilik Teşkilatı döneminde usta-kalfa-çırak ilişkileri üzerinden düzenlendiği ve çalışma yaşamında belirli standartların oluşturulduğu görülmektedir (Ünsür, 2020: 313).

Günümüzde küreselleşmeyle birlikte çalışma yaşamında ILO'nun en temel insan haklarını baz alarak sosyal adaleti sağlama ve emek piyasalarında sömürüyü önleme çabaları, Osmanlı İmparatorluğu'nda 13. yüzyıldan 15. yüzyıl sonlarına kadar Ahilik Teşkilatı ve 15. yüzyıldan 20. yüzyıla kadar da loncalar tarafından gerçekleştirilmiştir. Bunun yanı sıra ILO'nun çalışma hayatını düzenlerken belirlediği kurallar ve

standartlar, esnek olmakla beraber daha çok tavsiye niteliği taşıırken yaptırım konusunda da küçük çaplı ticaret kısıtlamalarının ötesine geçemediği görülmektedir. Ahilik Teşkilatı'nda ise işletmelere dayatılan yazılı hukuk normları olmamasına rağmen teşkilatın üyelerine şart koştuğu kültürel ve ahlaki kuralların ihlal edilmesinin, yaptırım olarak ekonomik ve toplumsal hayattan dışlanmayı beraberinde getireceği kaçınılmazdır. Ahilik Teşkilatı'ndaki kuralların yazılı olmaması ve üyeler arasında zımni bir anlaşma olmasına rağmen daha bağlayıcı nitelikte olduğu görülmektedir.

Osmanlı Devleti'nde sendikalaşmanın yok denecek kadar az olmasının sadece onu oluşturacak bir işçi sınıfının bulunmamasından kaynaklanmadığı görülmektedir. Ülkede işçi sınıfının bulunmamasının yanı sıra sendikaların ortaya çıkışından çok daha önce var olan Ahilik Teşkilatı'nın, imalat ve ticaret başta olmak üzere çeşitli alanlarda çalışma ilişkilerini düzenlediği, usta-çırak-kalfa düzeni kurduğu ve kendine has ruhu olan ve belirli yaptırımlar taşıyan kurallara sahip olduğu görülmektedir. Hatta Ahilik Teşkilatı'nın tüm uygulama alanlarını ele alırsak ILO ile benzerliklerinin yanı sıra; üretim ilişkilerini düzenlemesiyle sendikalara, yardım sandıkları kurmasıyla günümüzdeki Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'na, işyerlerini denetlemesi ve açılacak yeni işyerlerine karar vermesiyle günümüz belediyelerine, verdiği

mesleki eğitimlerle İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR)'na ve muhtaç durumdaki insanlara yardım etmesiyle de çeşitli sivil toplum örgütlerine ikame oluşturduğu görülmektedir (Öztürk, 2015: 3).

Özellikle 16. yüzyılın sonlarına doğru yabancı devletlere ilk kapitülasyonların verilmesiyle birlikte ithal malların ülkede yayılması, üretimin sanayi sektörüne kaymaya başlaması ve yerli tüccarların zor duruma girmesi üzerine dönem şartları değişmeye başlamıştır. Tüm bu yeni gelişmelerle yabancı ülkelere verilen kapitülasyonların yanı sıra demokratikleşme çabalarıyla birlikte azınlıkların ve gayrimüslimlerin de haklarında iyileştirmeler yapan yasaların çıkarılması, yerli tüccarların yabancı tüccarlara karşı sahip olduğu ayrıcalıklar ortadan kalkmaya başlamış ve gayrimüslimler de ticaret hayatında güç kazanmıştır. Bu gelişmelerin beraberinde ağırlıklı olarak İslami temeller üzerine kurulu olan Ahilik Teşkilatı, yerini gayrimüslimleri de bünyesinde barındırmaya başlayan loncalara bırakmıştır.

Loncalar, Ahilik Teşkilatı'ndan sadece isim ve üyelerinin kimliği üzerinden farklılaşırken teşkilatın bünyesinde barındırdığı tüm ilişkileri ve kuralları devam ettirmiştir. Loncalar, Ahilik Teşkilatı'nın devamı olarak kabul edilirken yine teşkilattan miras kalan ticari geleneği aynen sürdürmüş ve birçok kuruma ikame oluşturmaya devam etmiştir. Bu nedenle Ahilik Teşkilatı'ndan

bahsederken devamı niteliğinde olması nedeniyle teşkilatın loncaları da içine aldığı bilmek önemlidir.

20. yüzyıla gelindiğinde Osmanlı İmparatorluğu'nun borçlarına paralel olarak önceki dönemlerdeki kapitülasyonların ve ithalat serbestliğinin ciddi boyutlara ulaşması, loncaların varlığını büyük bir tehlikeye sokmuştur. Son olarak 1913 yılına gelindiğinde Osmanlı'da Ahilik Teşkilatı'nın ve loncaların önemli bir faaliyetini oluşturan lisanssız işyeri açamama kuralını düzenleyen Gedik Sistemi'nin kaldırılması, yüzyıllardır süregelen Ahilik Teşkilatı ve onun mirasçısı olan loncaların tamamıyla tasfiye olmasına yol açmıştır (Koyuncu, 2018: 49).

Hem Ahilik Teşkilatı hem de loncalar olarak varlığını sürdürdüğü yüzyıllar boyunca çalışma hayatında ve toplumsal hayatta büyük söz sahibi olduğu ve günümüzde farklı organizasyonların ayrı ayrı gerçekleştirdiği faaliyetlerin büyük çoğunluğunu kendi bünyesinde tek merkezden gerçekleştirdiği ve çalışma hayatında ilklere imza attığı görülmektedir.

Bunun yanı sıra Ahilik Teşkilatı'nın sahip olduğu birden fazla faaliyet ve etki alanıyla sendikalara bir ikame oluşturmakla kalmayıp çalışma ilişkilerinde belirli bir standart oluşturma ve sosyal adaleti sağlama gibi amaçlarıyla da uluslararası bir kuruluş olan ILO'nun görevlerini kendi döneminde üstlendiği görülmektedir. Bu nedenle Osmanlı İmparatorluğu'nda geç sanayileşmeye

başlanılmasının yanı sıra Ahilik Teşkilatı'nın varlığı, sendikal örgütlenmeye ihtiyaç duyulan şartların ve işçi sınıfının oluşmasına gerek bırakmadığı için Osmanlı'da sendikaların ve benzeri emek örgütlerinin ortaya çıkmaması anlaşılabilir.

Ahilik Teşkilatı'nın birden fazla işlevi yerine getirmesiyle birlikte diğer emek örgütlerinden farklılaşarak çalışma hayatına çok yönlü bir etkide bulunması, bu teşkilatın bünyesinde barındırdığı özelliklerin günümüzün emek organizasyonları olan sendikalar üzerindeki uygulanabilirliğini gündeme getirmektedir. Özellikle bir dönem Japonya ve Almanya gibi ülkelerin çalışma yaşamında ortaya çıkan ihtiyaçlarla birlikte daha insan odaklı bir sendikal yapılanma arayışı içerisinde oldukları ve bu amaçla Ahilik Teşkilatı'nı araştırmaya yönelerek ülkelerindeki çalışma ilişkilerinin yapısını Ahilik Teşkilatı'na göre kurgulamaya başladıkları bizzat Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) raporlarında görülmektedir (ÇSGB Çalıştay Raporu, 2014).

Günümüzde hemen hemen tüm ülkelerde olduğu gibi Japonya'da da son dönemde hâkim konumda olan neo-liberal politikalarla birlikte esnek istihdam uygulamaları görülse de hala belirsiz süreli sözleşmelere daha sıcak bakılması ve işçilerin işten çıkarılmasına yönelik birçok kısıtlamanın var olması, Japon endüstri ilişkileri sistemini diğer ülkelerden ayıran özellikleri oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra

Japonya'da özel sektörde grev hakkı bulunmasına rağmen bu hakkın neredeyse hiç kullanılmaması, çalışma yaşamında çatışmacı yaklaşım yerine uzlaşmacı sosyal diyalog üzerine kurulu yaklaşımların belirlendiğini göstermektedir (Cam, 2018: 368). Bu nedenle çalışma yaşamında bu gibi özelliklere sahip olan ve bu özellikleri daha da geliştirmeye yönelik arayışlar içerisinde bulunan Japonya'nın, oluşturmak istediği bu sistemin çok uzun yıllar önce uygulayıcılığını üstlenmiş Ahilik Teşkilatı'nı araştırması şaşırtıcı değildir.

Ahilik Teşkilatı'nın özellikleri hakkında bilgi edinmek isteyen ve bu bilgileri kendi endüstri ilişkileri sisteminde uygulamaya çalışan Almanya'da sahip olunan çalışma ilişkileri yapısı da işçilerin karar alma süreçlerine katılımını ön gören, sosyal diyalogu ön plana çıkaran ve çalışma yaşamında uzlaşımın vurgulandığı bir yapıdır. Kurulan çalışma konseyleleriyle bu yapıların desteklendiği görülmektedir. Japon ve Alman endüstri ilişkileri sisteminin ortak özelliğini oluşturan çalışma yaşamında insan odaklı yaklaşım, bu iki ülkenin Ahilik Teşkilatı ile ortak paydasını oluşturmaktadır. Bununla beraber çalışma yaşamında sosyal adaletin önemine inanan Almanya ve Japonya gibi ülkelerin Ahilik Teşkilatı'nı araştırmasının bir diğer nedeni, bu ülkelerin kendi tarihlerinde sendikalar kurulmadan önce loncalara sahip olmalarıdır. Nitekim bu ülkelerdeki loncalar, sınıf bilincini ve birliktelik duygusunu ka-

zandırmasıyla sendikacılık hareketlerinin gelişmesini kolaylaştırmıştır. Avrupa'daki loncaların da tüccarlar arasında iş birliğini sağladığı ve ticari hedeflere ulaşabilmek için tüm ekonomik aktörlerin ortak hareket etmesi gerektiği bilincini aşıladığı görülmektedir. Loncalar etrafında örgütlenen tüccarlar, maliyetlerini ve kârlarını birlikte belirlemişlerdir. Hatta Avrupa'da feodal dönemdeki loncalar, çeşitli törenlerde ve dini ayinlerde üyelerini bir araya toplayarak birlikteliği pekiştirmeyi amaçlamıştır (Richardson, 2011: 2). Bunun yanı sıra loncaların var olduğu Avrupa ülkelerinde Osmanlı'dan farklı olarak feodal düzene ve eşitsizliğe karşı verilen mücadeleler, sınıf mücadeleleriyle beraber sendikaların güçlenmesini tetiklemiştir. Nitekim bugün dâhil Avrupa ve Amerikan tarzı sendikacılık modellerine bakıldığında; Avrupa bölgesindeki sosyal ve dayanışmacı sendikaların, loncaların tarihsel süreçte var olmadığı Amerikan tipi bireyci ve rasyonel sendikalardan çok daha farklı bir yapıya sahip olduğu görülmektedir (Tokol, 2017: 49).

Bunun yanı sıra sadece Avrupa ülkelerinde değil, Japonya'da da kökleri 11. yüzyıla kadar giden ve 12 ile 15. yüzyıl arasında feodal dönemde ticaret hayatında önemli bir rol oynayan lonca örgütlenmeleri karşımıza çıkmaktadır. Japonya'da "Za" adı verilen bu loncalar, yapısı ve ilişkileri bağlamında Avrupa'daki ve Osmanlı'daki loncalardan farklılık göstermektedir. Za adı verilen lon-

calar, lortlar ve soylularla iş birliği içerisinde olup bu zengin ve nüfuzlu insanlara mal tedarikinde bulunmuş ve bu hizmetleri karşılığında çeşitli vergilerden muaf tutulmuşlardır. 15. yüzyıl sonrasında ise Japonya'da feodal ilişkilerin çözülmeye başlaması ve soyluların gücünü kaybetmeye başlamasıyla birlikte Za adı verilen loncalar da ayrıcalıklarını kaybederek tasfiye olmuştur (Toyoda, 1954: 75-79). Za'dan sonra ise 18. yüzyılda "Kabunakama" adı verilen loncalar ortaya çıkmış ve 19. yüzyılın sonlarına kadar ticaret hayatında önemli bir role sahip olmuştur (Okazaki, 2004: 6-13). Bu nedenle bir dönem hem Avrupa'da hem de Japonya'da birbirinden farklı özelliklere sahip olsa da lonca birlikleri kurulmuş ve bu loncalar bugünkü endüstri ilişkileri sistemini şekillendirecek derecede bir etkide bulunmuştur.

Ahilik Teşkilatı örgütlenme biçiminin, yurtdışında sendikalara uyarlanmaya başlanmasının yanı sıra, teşkilatın köklerine ve kültürüne sahip olan Türkiye'de bu örgütlenmenin özellikle de emek piyasasındaki çelişkilerin böylesine arttığı bir dönemde uygulanmasının büyük önem arz ettiği görülmektedir. Bunun yanı sıra ne ulusal ne de uluslararası düzeyde her yıl ortaklaşa kutlanan "Dünya Sendikacılık Günü" gibi bir emek örgütüne ait ve tüm emekçiler tarafından benimsenen herhangi bir manevi ritüel olmamasına rağmen, Türkiye'de her yıl 13-19 Eylül tarihleri arası "Ahilik Haftası" olarak kutlanmaktadır. Bu durum,

sıradan bir kutlamanın da ötesinde Ahilik Teşkilatı'nın yüzyıllar süren etkisinin ve kendisine olan özlemin varlığını hatta onun bünyesinde bu-

lundurduğu özelliklere yönelik bir ihtiyacın yeniden oluştuğunu göstermektedir. Son dönemlerde bu ihtiyacın gözlemlendiği alanlardan birisi

Tablo 1. Tablo 1. ILO ve Ahilik Teşkilatı

	ILO	Ahilik Teşkilatı
Üyeleri	Ulus devletlerdir.	Ulus devletlerin hem çalışanları (çırak, kalfa) hem de işverenleri (atölye ve üretim araçlarının sahibi olan usta).
Amaçları	Üye ülkelerdeki işçi çıkarlarını, oluşturulacak farklı standartlarla (ağırlıklı olarak maddi konularda) işverene karşı korumak. Temel çalışma standartlarının küresel çapta oluşturulmasını sağlamak.	Hem üyelerini (işçi ve işveren) hem de muhtaç insanları haksızlıklardan korumak ve adaleti sağlamak. Toplumsal adaletin sağlanması.
Dayanağı	Sosyal sözleşmeler	Kültürel, dini ve ahlaki kurallar
Üyelere Yardım İmkânları	Çeşitli sosyal politikalar, tavsiyeler ve uyarılar	"Orta sandıkları" ile birlikte yapılan malullük, hastalık, yaşlılık, evlenme, doğum, iş kurma ve ölüm gibi doğrudan yardımlar
Yaptırım Gücü	Sözleşmelere uymayan ülkelere ve şirketlere yönelik çeşitli ticaret kısıtlamaları ve para cezaları.	Haksızlık ve ayrımcılık yapan üreticilerin ortaya çıkartılarak hem ticari hayattan hem de sosyal hayattan dışlanması.
Üyelik Şartı	Oluşturulan ve oluşturulacak olan sözleşmelere uyum sağlamak.	Yedi kuralın gerektirdiği özelliklere sahip olmak (adillik, dürüstlük, cömertlik vb.) ve bu kuralların dışına çıkmamak.
Düzeyi	Uluslararası	Ulusal
Faaliyette Bulunduğu Süre	Yaklaşık 100 yıl (1919-)	Yaklaşık 700 yıl (13. yüzyıl - 20. yüzyıl)

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

de üniversiteler olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim adını teşkilattan alan Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'nde 2015-2016 eğitim öğretim yılından bu yana her bölümde zorunlu olarak "Meslek Ahlakı ve Ahilik" dersi okutulmaktadır. Bu dersin amacı ise teşkilatın amaçlarıyla paralel olarak öğrencilere ahlaki ve etik değerlerle uyumlu bir kimlik kazandırmak olarak belirtilmiştir (Doğan ve Gökbel, 2019). Ahilik Teşkilatı'nın felsefesini benimsemiş bir esnafın işyerine astığı levhadaki şu şiir, teşkilatın ve üniversitede okutulan Ahilik dersinin ruhunu yansıtmaktadır (Ayva, 2017: 171):

"Ehl-i aşka müptelayım neme lâzım kâr benim,

Mal ve mülküm yoktur amma kanaatim var benim."

Günümüzde artan eşitsizliklerle birlikte emek piyasalarının içerisinde bulunduğu durum, piyasaları bütünleştirecek kapsayıcı ve birleştirici bir örgütlenmeye ihtiyaç duyulmaktadır. İhtiyacın karşılanabilmesi adına ülkelerin endüstri ilişkilerinde daha kapsayıcı uygulamalara gerek duyulmasıyla birlikte Ahilik Teşkilatı'nın bu gerekliliği karşılayabilecek niteliklere sahip olduğunun bilinmesi önemlidir. Dolayısıyla Ahilik Teşkilatı'nın emek organizasyonlarına nasıl ikame oluşturduğu, onları hangi noktalarda aştığı ve endüstri ilişkilerini nasıl düzenlediği gibi soruların cevaplandırılması, özellikle o dönemde Ahilik Teşkilatı benzeri bir organizasyona duyulan ihtiyacın karşılanabilmesi ve bu yönde uy-

gulanabilecek yeni faaliyetlerin somutlaştırılması adına ILO ve Ahilik Teşkilatı'nın benzerliklerinin-farklarının vurgulandığı bu tablo oluşturulmuştur:

3. TÜRKİYE CUMHURİYETİNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Türkiye Cumhuriyeti, Osmanlı İmparatorluğu sonrasında eski tüm kurum ve kuruluşları tasfiye eden Batılılaşma ve Çağdaşlaşma gibi temel ilkeler çerçevesinde yeni bir yapılanma sürecine girmiştir. Bu yapılanma süreci, bir taraftan devletçi yapıyı korurken, ekonomik yapıda sanayileşme ve kapitalistleşme gibi süreçleri başlatmış ve üretim ilişkileri geçmişten günümüze değişerek bugünkü halini almıştır. Bu süreçte üretimde oluşan yeni ilişkiler, yeni örgütlenme ihtiyaçlarını da beraberinde getirmiştir. Bir önceki başlıkta incelediğimiz sendikalara ikame olan ve ortaya çıkmasında engel oluşturan mekanizmalar ortadan kalkmış ve Türkiye'de sendikalaşma ve sendikal örgütlenme sınıf mücadelesi olmadan kanunlarla gerçekleşmiştir. 1961 Anayasası, sendikal örgütlenmenin hiç mücadele gerektirmeden tepeden inme bir şekilde işçi sınıfına verilmesi konusunda öncülük etmiş, 1982 Anayasası ise öncesinde verilen hakların geri alındığı bir milat olmuştur. Sınıf mücadelesi gerçekleştirilmeden verilen hakların da geri alınması oldukça hızlı olmuştur.

Türkiye'de sendikacılık, geç-

miştten günümüze kadar hemen hemen her dönemde sendikalaşmaya yönelik hâkim görüşün, uygulanan ekonomik ve siyasal politikaların ve işçi sınıfının içinde bulunduğu durumun etkileriyle farklı görünümlere sahip olmuştur. Araştırmamız açısından Türkiye, bu gibi çeşitli kriterleri farklı şekillerde ve farklı konjonktürlerde bünyesinde barındıran dört farklı dönem üzerinden incelenmiştir.

3.1. Genç Cumhuriyet Dönemi (1923-1946)

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucuları, Osmanlı İmparatorluğu'nun çöküşünün en önemli nedenlerinden birisinin imparatorluğun iktisadi bağımsızlığını yitirmesi olduğunu görmüş ve yeni kurulan devlette ekonomik ilişkilere ayrı bir önem vermiştir. Nitekim Türkiye Cumhuriyeti, Osmanlı İmparatorluğu'ndan devraldığı iktisadi yapıyı nasıl şekillendireceği, ekonomik kalkınma için ne yönde politikalar izleyeceği ve üretimdeki paydaşlara ekonomide ne gibi roller vereceği gibi konuları belirlemek amacıyla cumhuriyetin kurulduğu yıl olan 1923 yılında İzmir İktisat Kongresi'ni toplamıştır. Bu kongreye çeşitli illerden gelen çeşitli meslek grupları ve üreticilerin yanı sıra işçileri temsil eden bir "işçi grubu" da katılmıştır.

Kongrede işçileri temsilen bulunan İstanbul Umum Amele Birliği'nin bu temsiliyeti, bağımsız bir sendikal örgütlenme şeklinde değil,

bir ticaret odası olan Milli Türk Ticaret Birliği çatısı altında gerçekleşmiştir. Ekonomik aktörlerin çeşitli görüşlerini ve arzularını dile getirdiği kongrede, işçileri temsilen bulunan İstanbul Umum Amele Birliği de çeşitli taleplerde bulunmuştur. Taleplerin 34 maddeden oluştuğu ve maddeler arasında dernek kurma taleplerinin ve işçilere yönelik grev başta olmak üzere çeşitli toplu haklara kısıtlamalar getiren Tatil-i Eşgal Kanunu'nun çeşitli maddelerinin (özellikle grevi yasaklayan 8. madde) yeniden gözden geçirilmesi gibi Toplu İş Hukuku'na yönelik önemli taleplerin olduğu görülmektedir (Ökçün, 1982: 14). Kongredeki işçi grubunun taleplerine yönelik ne devlet tarafından ne de diğer ekonomik temsilciler tarafından ciddi bir karşı çıkış görülmesi de sonraki dönemlerde bu talepler uygulamaya geçirilememiştir.

İzmir İktisat Kongresi'ndeki ılımlı havayla paralel olarak 1924 Anayasası'nda vatandaşların dernek ve vakıf kurmaları özgür bırakılırken, sendikal örgütlenmelere ve Toplu İş Hukuku'na ilişkin olan haklara yönelik herhangi bir kısıtlamaya yer verilmemiştir. Ancak ülkenin çeşitli bölgelerinde çıkan isyanları bastırabilmek adına 1925 yılında çıkarılan "Tahrir-i Sükûn Kanunu" ile birlikte sendikal örgütlenmelere yönelik uzun yıllar sürecek olan yasaklar silsilesi başlamıştır. Sendikalaşma dâhil işçilerin toplu haklarına yönelik uygulanan ciddi ve tavizsiz

yasaklar, 1933 yılında çıkarılan Ceza Kanunu ile devam etmiş ve yasaklar cezai bir zemine oturtulmuştur (Güloğlu, 2020: 13). Böylelikle Türkiye Cumhuriyeti'nin erken dönemlerinde henüz uygulanmaya dâhil başlanılmayan sendikacılık faaliyetleri, uygulama aşamasına geçilebilecek-ken dönemin getirdiği güvenlik sorunları nedeniyle rafa kaldırılmıştır.

Nitekim 1938 yılına gelindiğinde çıkarılan Cemiyetler Kanunu'nda, sınıf ve sosyal konum üzerinden örgütlenmelerde bulunulamayacağı ve dolayısıyla ne işçi ne de işverenleri tek bir çatı altında toplayan örgütlenmelerin söz konusu olamayacağı vurgulanmıştır (sendika saflığı ilkesi). İlgili Kanun, bir önceki dönemlerde çıkarılan sendikalaşmaya yönelik yasaklar getiren yasaları tamamlarken, genç cumhuriyetin toplumsal sınıfların örgütsel olarak gruplaşmasını engellemeye yönelik bir amacı benimsediğini de göstermektedir.

Türkiye'nin 1932 yılında ILO'ya üyeliği, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi bakımından tarihe geçen önemli bir adım olmuştur. Genç cumhuriyet dönemi, onaylanan 18 ILO sözleşmesi ile Cumhuriyet tarihinde en fazla ILO sözleşmesinin onaylandığı dönem olmuştur. Ancak onaylanan 18 sözleşmeden sadece 4 tanesinin yürürlüğe girdiği görülmektedir. Bunlar: 1937 yılında yürürlüğe giren 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi ve 1946 yılında yürürlüğe giren 34 No'lu Ücretli İş

Bulma Büroları Sözleşmesi, 42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi ve 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi'dir. Bu dönemde yürürlüğe giren ILO sözleşmelerinin ortak amacı ise işçilerin çalışma şartlarının korunması ve geliştirilmesi olmuştur.

Türkiye'de bu dönemde 1936 yılında çıkarılan İş Kanunu ile birlikte bireysel İş Hukuku'nun temelleri atılmıştır. Ancak Toplu İş Hukuku alanında ise, 1926 yılında çıkarılan Borçlar Yasası ile toplu pazarlığa değinilse de toplu pazarlığı içine alacak ve uygulanmasını sağlayacak sendikal haklardan yoksunluk, toplu pazarlığın da uygulanmasının önünde engel oluşturmuştur. Bu nedenle Türkiye'de Genç Cumhuriyet döneminde Bireysel İş Hukuku alanında gerçekleşen gelişmeler, Toplu İş Hukuku'nda görülmemiştir. Toplu İş Hukuku'nda sendikaları da içine alan temel hakların oluşturulması ve işçilerin bir sınıf olarak tanınması için milat sayılan dönem ise, çok partili hayata geçiş ortamındaki dönem olacaktır.

3.2. Sendikaların Yasallaşması ve Yayılması (1947-1960)

Türkiye'nin özellikle devlet işletmeciliği mantığıyla izlediği sanayileşme politikaları madencilik, dokuma, tekstil ve inşaat gibi çeşitli alanlarda belirli bir seviyeye ulaşmış ve bunun da getirisiyle adından söz ettirmeye başlayan bir işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Özellikle İkinci Dünya

Savaşı sırasında ortaya çıkan kıtlıklarla birlikte devlet işletmelerinde gerçekleştirilen zorunlu çalışmalar, erkeklerin yanı sıra kadınların da üretime katılmasını beraberinde getirmiş ve işçileşme sürecine hız kazandırmıştır. Bu dönemde işçi sayısının artması, çalışma koşulları ve ücretlere yönelik işçi deneyimleriyle birlikte artan şekilde örgütlenme ihtiyacı ve talebi ortaya çıkmaya başlamıştır. Taleplerin göz ardı edilemeyecek seviyelere gelmiş olması, 1945 yılında Çalışma Bakanlığı'nın kurulmuş olmasıyla da kurumsal bir talep haline gelmiştir. Ülke içerisinde işçi taleplerinin artmasının yanı sıra, ülke dışında da Türkiye'nin dâhil olma niyetinde bulunduğu Birleşmiş Milletler (BM) ve ILO gibi uluslararası örgütlerde de sendikal haklar konusu tartışılmaya başlanmıştır. Nihayetinde 1945 yılında çok partili hayata geçişle Türkiye'de sendikal özgürlükler azımsanamayacak bir taleple birlikte kaçınılmaz olarak yeniden gündeme gelmeye başlamıştır. 20 Şubat 1947 tarihine gelindiğinde çıkarılan "İşçi ve İşverenler Sendikası ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun" isimli yasa ile birlikte Türkiye'de sendika kurmak özgür bırakılmış ve ilk kez yasal bir zemine oturtulmuştur (Resmî Gazete, 1947). Çıkarılan Kanun'un 5. maddesinde; sendikaların siyasi ilişkilerde bulunamayacağı ve yine kurulan sendikaların faaliyetlerinin milli çıkarlarla ters düşmeyeceği gibi ucu açık çeşitli sınırlamalar bulunur.

Bunun yanı sıra bu Kanun'la birlikte grev ve lokavta yönelik çeşitli yasaklar devam ederken, sendikalar bir baskı grubundan ziyade işçileri kontrol eden bir mekanizma olarak görülmüyordu (Makal, 2012: 134). Tüm kısıtlamalara rağmen 1947 yılında çıkarılan Kanun, Türk sendikacılık tarihi açısından milat olarak kabul edilmekte ve sendikacılık hareketinin başlangıcı olarak görülmektedir.

Özellikle 1950 seçimlerinde ve daha sonrası siyasi süreçlerinde Türkiye'de işçi sınıfına yönelik uygulanılacak politikalar ve verilecek vaatler, siyasi partilerin yarışında önemli bir kaynak oluşturmuştur. Hatta çıkarılan Sendika Yasası'nın çok partili hayata geçiş dönemine rastlamasının tesadüf olmadığı bilinmektedir. Bunun yanı sıra 1947 Sendika Yasası'nın en çok tartışılan yanlarından biri olan grev hakkının tanınmamasının sendikaların gücünü azalttığı ve bu hakkın da tanınması gerektiği konusu, ilk önce Demokrat Parti (DP) tarafından seçim vaadi haline getirilirken iktidarın kaybedilmesinden sonra da Cumhuriyet Halk Partisi (CHP)'nin önemli bir seçim vaadi olmuştur. 1947 Sendikalar Kanunu ile birlikte sendikal özgürlüklerin tanınmasının ardından işçiler toplu olarak örgütlenmeye başlamış ve birçok sendika kurulmuştur. 1952 yılında kurulan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), kurulan sendikalar arasında en öne çıkanlarındandır. TÜRK-İŞ başta olmak üzere bu dö-

nemde kurulan sendikalar, DP'nin Toplu İş Hukuku'na ve sendikalara yönelik verilen vaatlerin aksi yönünde bir tutum içerisinde olmasıyla birlikte zorlu dönemlerden geçmiştir (Şağan, 2014: 117).

Özellikle 1947 Sendikalar Kanunu'na ilişkin getirilen sendikalara yönelik siyaset yasağının ve milli çıkarlara ters düşmeme maddelerinin, bu dönemde sendikaların tahakküm ve kontrol altına alınması amacıyla kullanıldığı görülmektedir. Nitekim TÜRK-İŞ'e yönelik uygulanan uluslararası temsil kısıtlamaları ve çeşitli sendikaların toplantılarının engellenmesi, sendikalar üzerindeki baskıların üstü kapalı olarak da olsa devam ettiğini göstermektedir (Ko-

van, 1993: 66). Sendikaların maddi olarak zorluklar yaşamasının yanı sıra grev hakkından yoksun olması da caydırıcılık açısından önemli bir güç kaybına yol açmış ve bu yoksunluklar sendikalara ilişkin Toplu İş Hukuku'na yönelik diğer hakların talebini arttırmıştır.

Tablo 2'de görüldüğü üzere 1948-1960 yılları arasında sanayileşmenin ve köyden kentlere göçlerin artmasına paralel olarak işçi sayısının ve sendikalaşma oranlarının da kayda değer bir şekilde artması, oluşan işçi taleplerinin de eninde sonunda gündeme geleceğine dair ipucu vermektedir.

Bu dönemde Türkiye'de 15 tane ILO sözleşmesi kabul edilmiştir.

Tablo 2. Sigortalı İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları (%), (1948-1960)

Yıl	Sigortalı İşçi Sayısı	Sendika Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
1948	-	52.000	-
1949	-	72.000	-
1950	292.606	78.000	%26,65
1951	382.024	110.000	%28,79
1952	447.953	130.000	%29,02
1953	494.024	140.000	%28,33
1954	510.344	180.387	%35,34
1955	533.216	189.595	%35,55
1956	618.775	209.155	%33,80
1957	620.900	244.853	%39,43
1958	543.554	262.591	%48,31
1959	577.630	280.786	%48,61
1960	611.703	282.967	%46,25

Kaynak: Tek Gıda İş Sendika Akademisi (2021), "Türkiye'de Sendika Üyelerinin Sayıları 1948-2021".

Bunlardan 7 tanesi bu dönemde yürürlüğe girerken 8 tanesi sonraki dönemlerde uygulanmıştır. Yürürlüğe giren sözleşmelerden bazıları: 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi ve 88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi'dir. Onaylanmasına rağmen bu dönemde yürürlüğe girmeyen sözleşmelerden bazıları ise: 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşmesi ve 108 No'lu Gemiadamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşmesi'dir. Bu dönemde toplu pazarlığı içeren ILO sözleşmesinin yürürlüğe girmesine rağmen bu sözleşmenin uygulanmasını sağlayacak sendikal özgürlüğe yönelik ILO sözleşmesinin yürürlüğe girmediği görülmektedir. Bunun yanı sıra gemi personellerine yönelik ILO sözleşmeleri de kabul edilmesine rağmen bu dönemde yürürlüğe girmemiştir.

Özellikle uluslararası örgütlerin yaygınlaşmasının beraberinde İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi gibi çalışma hayatına sirayet eden konuların konuşulmaya başlanmasıyla, Türkiye'de Toplu İş Hukuku'nun yanı sıra Bireysel İş Hukuk alanında da çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu dönemde İhtiyarlık, Hastalık ve Analık Sigortaları çıkarılırken, gazetecileri kapsayan Basın İş Kanunu'nda da çeşitli düzenlemeler

yapılmıştır. Bunun yanı sıra 1936 yılında temeli atılan asgari ücret uygulaması, 1951 yılında uygulama alanında ülke çapında yaygınlaştırılmaya çalışılırken, son olarak 1960 yılında işçilere yıllık ücretli izin hakkı tanınmıştır (Pıçak ve Kadah, 2017: 215). Türkiye'nin bu dönemde hem Bireysel İş Hukuku hem de Toplu İş Hukuku alanlarında önemli adımlar attığı görülürken, bu düzenlemelerin var olan işçi haklarına yönelik buzdanın görünür kısmını oluşturduğu, bir sonraki dönemde daha net bir şekilde anlaşılacaktır.

3.3. Sendikaların Altın Çağı (1961-1979)

1960 yılında gerçekleştirilen 27 Mayıs Askeri Darbesi, siyasi alanda olduğu kadar ekonomik alanda da birçok yeni düzenlemeyi beraberinde getirmiştir. İthal ikameci sanayiyle politika uygulananmaya başladığı bu dönemde, ekonomik büyüme ve karar alma süreçlerine işçi sınıfını da dâhil eden politikaların temelini oluşturan 1961 Anayasası çıkarılmıştır. 1961 Anayasası, çalışma yaşamında hem bireysel hem toplu İş Hukuku'na yönelik çeşitli hakların tanınmasının yanı sıra sosyal politikaların anayasal zeminini de oluşturmaktadır. 1961 Anayasası'nın 46. maddesine göre; işçilere sendika kurabilme, kurulmuş sendikalara üye olabilme ve diledikleri zaman bu sendikalardan ayrılabilme hakkı verilmiş ve bir önceki dönemlerdeki sendikalara yönelik

uygulanan her türlü kısıtlama ortadan kaldırılmıştır. Ayrıca bu sendikal hakların yasada kullanılan "çalışanlar" tabiriyle birlikte sadece özel sektörde değil kamu sektöründeki emekçilere de tanındığı görülse de 1971 yılında "çalışanlar" ifadesi "işçiler" olarak değiştirilmiş ve kamu çalışanlarına yönelik sendikalaşma yolu uzun bir dönem daha kapatılmıştır (Güloğlu, 2020: 14). 1961 Anayasası'nı Osmanlı İmparatorluğu dâhil bir önceki dönemde çıkarılan tüm anayasalardan ve kanunlardan ayıran en belirgin özelliklerden birisi de sendikal hakların genişletilmesinin yanı sıra, işçilere sendika haklarından ayrı bir şekilde düşünülemez olan ve bir önceki dönemlerde büyük tartışma konusu olan grev ve toplu sözleşme haklarının tanınmasıdır.

1961 Anayasası'nda grev ve toplu sözleşmeye yönelik değinilen çeşitli haklara sonraki süreçte yapılan hükümet programında yer verilmemesi üzerine işçilerin bu hususa tepki göstermek amacıyla düzenlediği 1961 tarihli Saraçhane Mitingi, Cumhuriyet tarihinin en büyük işçi mitinglerinden birisine sahne olmuş ve rötarlı da olsa 1963 yılında grev ve toplu sözleşme haklarının da anayasal zemine oturtulmasını sağlamıştır. 1963 yılında çıkarılan Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile birlikte Toplu İş Hukuku'na yönelik sendikaların gücünü aldığı temel haklar yasallaşmış ve sendikaların altın çağının anayasal zemini oluş-

turulmuştur.

Sendikaların güç kazandığı ve çeşitli görüş farklılıklarının yaşandığı dönemlerde TÜRK-İŞ içerisinde ayrılan daha solcu görüşe sahip bir kesim, 1967 yılında Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)'nu kurmuştur. Bunun akabinde Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) ve Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) gibi sendika birliklerinin kurulmasıyla birlikte, sendikaların güç kazandığı ve belirli bir rekabetin olduğu görülmektedir. Bununla beraber sendika sayılarının artması sonrasında 1970 yılında Sendikalar Kanunu'nda çeşitli değişiklikler yapılarak sendikaların faaliyet gösterebilmesi için söz konusu işkolunda en az 1/3 oranında bir örgütlenme sağlaması zorunluluğu getirildi. Bu durum, sendikaların o dönemde kanun maddesine uyabilmek için üye sayılarını olduğundan fazla göstermesine ve sendikalı işçi sayısında istatistiklerde görülür bir suni artışın yaşanmasına yol açmıştır. Hatta literatürde söz konusu dönemlerdeki sendikalı işçi sayısının gerçekte istatistiklere yansıyandan yarı yarıya düşük olduğu vurgulanmaktadır (Pıçak ve Kadah, 2017: 220).

Bu durum söz konusu dönemde sigortalı işçi sayısını ve toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin sayısını aşan düzeylerde sendika üyesi işçi sayısının olması üzerinden okunabilmektedir. Nitekim Tablo 3, bu çelişkileri yansıtmaktadır.

Tablo 3. Sigortalı İşçi Sayısı, Sendika Üyesi İşçi Sayısı ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Sayısı, (1961-1979)

Yıl	Sigortalı İşçi Sayısı	Sendika Üyesi İşçi Sayısı	Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Sayısı
1961	688.819	298.679	-
1962	680.125	307.839	-
1963	710.820	295.710	9.000
1964	765.317	338.769	437.000
1965	895.802	360.285	172.000
1966	991.510	374.058	334.388
1967	1.069.387	834.680	188.765
1968	1.206.175	1.057.928	418.297
1969	1.261.856	1.193.908	234.486
1970	1.313.500	2.088.219	549.951
1971	1.404.816	2.362.787	342.550
1972	1.525.012	2.672.857	426.445
1973	1.649.079	2.658.393	443.290
1974	1.799.998	2.878.624	601.779
1975	1.823.338	3.328.633	300.318
1976	2.017.875	3.269.356	476.00
1977	2.191.251	3.807.577	590.000
1978	2.206.056	3.897.290	484.000
1979	2.152.411	5.464.792	314.000

Kaynak: Tek Gıda İş Sendika Akademisi (2021), "Türkiye'de Sendika Üyelerinin Sayıları 1948-2021".

Türkiye'de Toplu İş Hukuku'na yönelik haklarda altın çağın yaşandığı dönemde, Bireysel İş Hukuku

alanında da birtakım yenilikler görülmektedir. Nitekim 1967 yılında yaklaşık 30 yıl önce çıkarılan İş

Kanunu'nda revizyonlara gidilmiş ve işçi-işveren ilişkisine yönelik tanımlamaların çerçevesi genişletilmiştir. 1969 yılında ise Sosyal Sigortalar Kanunu ile sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartını sağlayan işçiler için emeklilik yaş sınırı kaldırılmıştır. 1972 ve 1973 yıllarında ise fazla çalışma, yıllık ücretli izin ve iş güvenliği gibi konularda çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır (Pıçak ve Kadah, 2017: 224).

Bu dönem, 16 sözleşmeyle en fazla ILO sözleşmesinin onaylandığı ikinci dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak onaylanan 16 sözleşmenin yalnızca 5 tanesi bu dönemde yürürlüğe girmiştir. Bu dönemde yürürlüğe giren 5 ILO sözleşmesi: Üyelerin örgüte rapor sunmaları gerektiğini bildiren 116 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi, 118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi, 119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi, 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi ve 127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi'dir. Yürürlüğe girmeyen 11 sözleşmeden bazıları ise: 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler), 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme, 146 No'lu Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşmesi, 152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme ve 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi'dir. Bu dönemde yürürlüğe girmeyen ILO sözleşmelerinin

yine ağırlıklı olarak deniz personeline yönelik sözleşmeler olduğu görülmektedir.

Hem Türkiye'de hem de Dünya genelinde işçi haklarına yönelik altın çağın yaşandığı bu dönemin sonlarına doğru Fordist üretim tarzında üretilen tek tip ürünlerin talebi doyuma noktasına ulaşmış, sermayenin kârları azalmaya başlamış ve petrol krizinin de bunlara eklenmesiyle yeni bir ekonomik düzen arayışı gündeme gelmiştir. Türkiye'nin de içinde bulunduğu bu şartlar, yeni politikalarla birlikte işçi sınıfı ve sendikalara yönelik etkilerini günümüze kadar hissedeceğimiz yeni bir dönemin başlangıcını getirmiş ve altın çağı sona erdirmiştir.

3.4. Sendikaların Düşüşü ve Günümüz (1980-)

1970'li yıllarda yaşanan ekonomik krizin akabinde Türkiye'de 1980 yılında çıkarılan 24 Ocak kararlarıyla birlikte ekonomide devletin rolünü azaltan sermaye yanlı iktisadi politikalar kabul edilmiş ve 12 Eylül 1980 yılında gerçekleştirilen darbeye de bu kararların uygulama alanı genişletilerek serbest piyasa ekonomisine geçiş yapılmıştır. Günümüzde hala geçerliliğini koruyan sermaye yanlı iktisat politikaları çerçevesinde oluşan serbest piyasa ekonomisi kuralları, önceki dönemlerde uygulanan talep yanlı iktisat politikalarının tam tersini oluştururken hem Toplu İş Hukuku'na hem de Bireysel İş Hukuku'na yönelik ön-

ceki dönemlerde kazanılan işçi haklarının büyük oranda erozyona uğramasına yol açmıştır. 1980'li yıllar, özellikle Toplu İş Hukuku'na yönelik dikkat çekici düzenlemelere sahne olmuştur. 12 Eylül 1980'den dört gün sonra 16 Eylül'de Milli Güvenlik Kurulu (MGK) kararları uyarınca grevler durdurularak işçilere işbaşı yapmaları gerektiği vurgulanmış ve ilerleyen günlerde de Sıkıyönetim Kararları ile sendikaların faaliyetleri durdurulmuştur (Makal, 2012: 137-138).

1982 Anayasası ile birlikte grev ve lokavtın yasaklanabileceği hal-ler belirlenmiş ve bunun yanı sıra grev hakkı, sadece toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri sırasında gerçekleştirilmesi halinde yasal bir hak olarak tanınmıştır. 1983 yılında ise Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile birlikte sendikaların yardım amaçlı olsa dahi hiçbir siyasi partiyle doğrudan ya da dolaylı olarak herhangi bir ilişkide bulunamayacağı ve kendi alanı dışında faaliyetlere girişemeyeceği yasalaştırılmıştır. Yine toplu görüşme sırasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü için bağlayıcı Yüksek Hakem Kurulu Kararları da bu dönemde getirilmiştir. Bunun yanı sıra aynı Kanun'da sendikaların toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde bulunabilmeleri ve yetkili sayılabilmeleri için işkoluna yönelik yüzde 10, işyerine yönelik de yüzde 50'lik baraj sınırı getirilmesi, sendikaların gücünü azaltan başka bir karar ol-

muştur.

1980'li yıllarda çıkarılan yasalar ve uygulanan politikalar, özellikle Toplu İş Hukuku alanında sendikaların bugüne yansıyan görüntüsünün temellerini atmış ve sendikal faaliyetleri önceki dönemlerden farklı bir duruma getirmiştir. Toplu İş Hukuku'nun yanı sıra bu yıllarda Bireysel İş Hukuku alanında da toplu iş sözleşmesi üzerinden kıdem tazminatı, tatil günleri ve ikramiyelere yönelik tavan sınırlar çizilmiştir. Türkiye'de sendikaların güç kaybettiği 1980'li yılların ardından 1992 yılında ILO'nun etki alanının genişlemesiyle birlikte kamu çalışanlarının örgütlenmesinin önündeki engelleri kaldıran ILO'nun 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi kabul edilmiştir (Cerev, 2014: 31). Bu madde 1995 yılında kanunlaştırılmış ve kamu çalışanlarının örgütlenme hakkını tanıyan kanun, zaman içerisinde çeşitli değişikliklere uğrasa da özünü kaybetmeden günümüze kadar ulaşmıştır.

2000'li yıllarla birlikte sendikalara ve Toplu İş Hukuku'na yönelik önemli kanunlar çıkarılmaya devam etmiştir. Nitekim 2001 yılında çıkarılan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile birlikte kamu sendikalarının uluslararası alanda da temsilinin önü açılmıştır. 2003 yılına gelindiğinde ise AB ile uyum yasaları çerçevesinde çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu, iş güvencesine yönelik önemli bir düzenlemeyi oluşturmuştur. Bu Kanun'la birlikte iş sağlığı ve güven-

liği konusunda işverenlere yönelik çeşitli yükümlülükler getirilmiş ve işyerinde yeterli iş güvenliği sağlanmadığı takdirde işçilere çeşitli fesih hakları tanınmıştır (Seratlı, 2004: 228-229). Aynı Kanun'la beraber kadınların ve çocukların çalışma şartları iyileştirilmiş ve bu konuda önemli standartlar oluşturulmuştur. 2012 yılına gelindiğinde ise çıkarılan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, sendikalara üye olma ve üyelikten ayrılma gibi işlemlerin daha şeffaf uygulanabilmesi adına teknolojidenden faydalanılarak bu işlemlerin e-Devlet üzerinden gerçekleştirilmesini sağlamıştır. Bunun yanı sıra aynı Kanun'la sendikaların toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde bulunabilme adına ehliyet alabilmesi için gerekli olan işkolu barajı yüzde 1'lere kadar düşürülmüştür.

Toplu İş Hukuku alanında olduğu gibi Bireysel İş Hukuku alanında da 2000'li yıllarda önemli gelişmeler yaşanmıştır. 1999 yılında İşsizlik Sigortası Kanunu çıkarılmış ve dört yıl sonra faaliyete geçmeye başlamıştır. 2006 yılında ise çıkarılan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kurulmuş ve çalışma yaşamına yönelik önemli bir kurumsallaşma adımı atılmıştır. 1980'li yıllardan günümüze kadar Türkiye'de sendikaların gücünün azalmasına rağmen işçi sayısının ciddi artış göstermesine paralel olarak sendika üye sayılarının da arttığı gözlemlenmektedir. ÇSGB verilerine göre 1984

yılında 2.553.384 olan sigortalı işçi sayısı, 2022 yılının Temmuz ayına gelindiğinde neredeyse sekiz katı bir artışla 15.987.428'e ulaşmıştır. 1984 yılının Temmuz ayında 1.427.271 olan sendikalı işçi sayısı, Temmuz 2022 yılına gelindiğinde ise 2.280.285 olarak kaydedilmiştir (ÇSGB, 2022).

Her ne kadar 1980'li yıllara ait sendikalı işçi sayılarının gerçeği yansıtma oranı tartışılabilir olsa da toplam işçi sayısına oranla sendikalı işçi sayısının günümüzde hala düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. Nitekim 2022 yılı Temmuz ayında güncel sendikalı işçi sayısı, toplam işçi sayısının sadece yüzde 14,26'sını oluşturmaktadır (ÇSGB, 2022). Bu durum, çalışan kesimin yaklaşık yüzde 85'inin işgücü piyasalarında sendikal örgütlenmeden yoksun olduğunu ve çalışma ilişkilerinde kendi haklarını tek başına savunma pozisyonunda bulunduğunu göstermektedir. Aslında sorun sendikal örgütlenme oranlarında değildir. Fransa'da sendikal örgütlenme oranları düşükken toplu pazarlığın kapsamı yüzde 98'dir. Endüstri ilişkilerinin özü olarak ifade edebileceğimiz toplu pazarlık konusunda ülkemizde hala âdem-i merkeziyetçi bir yapının bulunması, işçi sınıfının hak ve özgürlüklerini sınırlayıcı bir ortam oluşturmaktadır (Güllü, 2021: 120).

1980 yılı sonrasında Türkiye'nin ILO karnesi incelendiğinde; toplam 10 ILO sözleşmesinin onaylandığı ve yürürlüğe girdiği görülmektedir.

Bu dönemde onaylanıp yürürlüğe giren sözleşmelerin yanı sıra bir önceki dönemde onaylanan ancak yürürlüğe girmeyen 22 sözleşmenin tamamı da bu dönemde yürürlüğe girmiş ve Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmesi sayısı 59'a ulaşmıştır. Bu nedenle günümüzde Türkiye'nin onaylamasına rağmen yürürlüğe koymadığı herhangi bir ILO sözleşmesi bulunmamaktadır. Ancak DİSK raporlarına göre Türkiye, 1995-2015 yılları arasında 14 kez ILO'nun denetim ayağını oluşturan Uzmanlar Komitesi ve Aplikasyon Komitesi raporlarında yer almıştır (DİSK-AR, 2016). Bu verilere göre Türkiye'nin 14 kez denetim raporlarında yer almasının temel nedeni, 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ve 88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi'dir. Bunun yanı sıra 1995-2013 yılları arasında Türkiye'nin imzaladığı 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'ni 5 kez ihlal ettiği gerekçesiyle "Aplikasyon Komitesi Raporları"nda yer almıştır. Bu nedenle Türkiye'nin sendikal hakları düzenleyen ILO sözleşmelerini uygulamada sorunlar yaşadığı görülüyor. Hatta raporlara göre Türkiye, ILO'nun Aplikasyon Komitesi'nde en çok incelenen ülkeler arasında Belarus, Guatemala, İran ve Myanmar'ın ardından beşinci sırada yer almaktadır (DİSK-AR, 2016). Bunun yanı sıra Türkiye'nin onaylamasına rağmen en geç uygulamaya koyduğu ILO sözleşme, 67

yıl sonra (1936-2003) uygulamaya koyduğu 55 No'lu Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme'dir. 1999 yılında onaylandıktan sadece iki yıl sonra uygulamaya konulan 182 No'lu çocuk işçiliğini yasaklayan sözleşme ise Türkiye'nin en hızlı uyguladığı sözleşmelerden birisidir. Bu sözleşmeyi yürürlük tarihinden iki yıl sonra 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte yasalaştıran Türkiye'nin çocuk işçiliği konusuna önem verdiği ve bu konuda herhangi bir ihlale konu olmadığı görülüyor. Bu nedenle Türkiye'nin ILO sözleşmeleri konusunda temel çalışan haklarında ilerleme kaydetmesine rağmen sendika, grev ve toplu iş sözleşmesi gibi Toplu İş Hukuku'na ilişkin haklarda alınması gereken bir yolun varlığından söz edilebilir.

2000'li yıllar, küreselleşmeyle birlikte çalışma standartlarının ciddi bir biçimde değiştiği yıllar olmuştur. Bu yıllarda istihdamı arttırabilmek ve yeni teknolojilere ayak uydurabilmek adına Türkiye'nin de aralarında bulunduğu birçok ülke çalışma hayatında esnekleştirme uygulamalarına başvurmuş ve çalışma kavramı, zaman ve mekân başta olmak üzere birçok açıdan değişime uğramıştır. Bu süreç literatürde "race to the bottom" olarak anılarak gelişmekte olan ülkelerin çalışma standartlarını düşürme konusunda yarışa girmelerini ifade etmektedir (Rodrik, 1997: 29). Özellikle 2008 krizinin ar-

Tablo 4. Kısmi Çalışma Oranları (%), (2013-2021)

Ülke	Nüfus	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Türkiye	Toplam	0,8	0,9	0,9	1,1	1,2	1,3	1,4	1,8	...
	Kadın	0,9	1,0	1,0	1,1	1,3	1,3	1,3	1,4	...
	Erkek	0,8	0,9	0,9	1,1	1,2	1,3	1,4	2,0	...
OECD Ülkeleri	Toplam	4,2	4,2	4,1	3,9	3,7	3,4	3,4	3,4	3,4
	Kadın	6,2	6,2	5,9	5,6	5,3	5,0	4,8	4,8	4,6
	Erkek	2,6	2,6	2,6	2,5	2,3	2,1	2,1	2,3	2,4
AB 22	Toplam	5,7	5,8	5,8	5,6	5,3	5,0	4,7	4,4	4,2
	Kadın	8,9	9,0	8,8	8,4	8,0	7,6	7,2	6,7	6,3
	Erkek	3,0	3,2	3,2	3,1	3,1	2,7	2,6	2,5	2,4
Avro Bölgesi	Toplam	6,4	6,5	6,5	6,3	6,1	6,7	5,5	5,1	4,8
	Kadın	9,9	10,0	9,9	9,6	9,2	8,7	8,3	7,7	7,2
	Erkek	3,4	3,5	3,6	3,5	3,5	3,1	3,0	2,8	2,7
G7 Ülkeleri	Toplam	4,0	4,0	3,8	3,6	3,4	3,2	3,1	3,2	3,0
	Kadın	5,9	5,8	5,5	5,2	4,9	4,7	4,4	4,5	4,1
	Erkek	2,5	2,5	2,4	2,2	2,0	1,9	1,9	2,1	2,1

Kaynak: www.stats.oecd.org. (Erişim Tarihi: 15.11.2022).

dından işsizliği azaltma amacıyla uygulanan esnek çalışma uygulamaları, İş Hukuku alanında yapılan yasal düzenlemelerde adından sıkça söz ettirmeye başlamıştır.

Tablo 4'teki Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) verilerinden de görüleceği üzere hem dünyanın çeşitli bölgelerinde hem de Türkiye'de kısmi süreli çalışan işçilerin oranı dalgalanmalara rağmen belirli seviyelere ulaşmayı başarmıştır. OECD Ülkeleri, G7 Ülkeleri, AB 22 Bölgesi ve Avro Bölgesi gibi birçok ülkenin oluşturduğu birliklerde kısmi süreyle çalışanların oranı yüzde 5'lere kadar dayanmıştır. Özellikle Avro Bölgesi içerisinde kalan ve işsizlikle mücadelede yoğun bir mesai harcayan İtalya'da kısmi süreli çalışanların istihdam edilenler içerisindeki payı 2021 yılı itibariyle yüzde 11,3'e ulaşmıştır¹. Türkiye'de kısmi süreli çalışanların istihdam içerisindeki payında diğer ülke ve bölgelerin gerisinde kalsa da son yıllarda gözle görülür bir artış bulunmaktadır.

Türkiye'ye ait son kısmi çalışma oranlarının verildiği yıl olan 2020 yılında Temmuz ayı ÇSGB verilerine göre toplam işçi sayısı 14.251.655'dir. OECD verilerine göre kısmi süreli çalışan işçi sayısının yüzde 1,8 olduğu göz önünde bulundurulursa Türkiye'de yaklaşık olarak 256 bin işçi, kısmi olarak çalışmaktadır. Özellikle 2020 yılında yaşanan küresel sağlık krizi sonrasında kısmi çalışmanın

önem kazanmasıyla birlikte hem dünyada hem de Türkiye'de bu çalışanların istihdam içerisindeki payının artması beklenmektedir.

Bu nedenle hem kısmi çalışanların sosyal haklarının korunması hem de sendikaların yeniden güç kazanabilmesi adına, sendikaların şimdiden çeyrek milyonu aşmış olan kısmi çalışanlara yönelik çeşitli faaliyetleri gündemlerine almaları ve bu kesime ulaşabilmeleri önemlidir. Tabloda da görüleceği üzere kısmi çalışan kadın sayısının artış göstermesiyle birlikte sendikaların bu profile işçileri örgütlemeye yönelmesi, sadece kısmi çalışanların değil kadın çalışanların da örgütlenmesi adına önemli bir çabayı içermektedir.

Kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, tele çalışma ve taşeronluk gibi esnek çalışma uygulamalarının çalışma hayatında önemli bir konuma gelmeye başlamasıyla birlikte esnek çalışan işçi sayısı ciddi oranlarda artmaya başlamıştır. Bu artış, 1980'li yıllardan itibaren Toplu İş Hukuku'na yönelik haklar açısından hali hazırda güç kaybeden sendikaların bir de esnek çalışan işçilere ulaşmakta zorluk yaşamalarıyla birlikte üye kaybı yaşaması sorununu beraberinde getirmiştir. Bu minvalde sendikaların kaybettiği gücü geri kazanabilmesi ve çalışma yaşamında yeniden söz sahibi konuma gelebilmesi için hukuksal kayıpların yanı sıra potansiyel üye

¹ www.stats.oecd.org. (Erişim Tarihi: 15.11.2022).

kayıplarının da iyi analiz edilmesi ve geleneksel faaliyetlerin yanı sıra değişen işçi taleplerine yönelik faaliyetlerde bulunulması gerekliliği de vurgulanmalıdır.

Günümüzde çalışma yaşamında karşılaşılan sorunların artış göstermesiyle beraber endüstri ilişkilerinin aktörlerinden biri olan sendikaların düzenleyiciliğine olan ihtiyaç da artmaktadır. Özellikle Alman ve Japon endüstri ilişkilerinin ortaya çıkan yeni çalışan profiline erişebilmek adına yeni bir endüstri ilişkileri modeline geçiş yaptıkları ve bu yeni model ile Ahilik Teşkilatı arasında benzer özellikler bulunduğu görülmektedir. Nitekim bu ülkelerin literatüründe de günümüzün modern kurumları olmadan loncaların var olduğu dönemlerde nasıl birçok sektör üzerinde söz sahibi olduğu ve bu durumun günümüze taşınması üzerinde tartışılmaktadır (Ogilvie, 2002: 30). Tartışmalar sonucunda sosyal diyalog gibi kavramlarla birlikte oluşan yeni endüstri ilişkileri modeli, Ahilik Teşkilatı'nın bünyesinde barındırdığı sosyal ve ahlaki özelliklerle de paralellik göstermektedir. Alman ve Japon endüstri ilişkilerinin bu girişimleri, teşkilatın tarihini ve ruhunu bünyesinde barındıran Türkiye için de önemli bir örnek teşkil etmektedir. Nitekim Türkiye'nin tarihi köklerinde bulundurduğu Ahilik ruhu, gelecekte oluşturulacak güçlü ve modern bir endüstri ilişkileri modeline sağlam temel oluşturabilecek güce sahiptir.

4. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE KÖKLÜ GEÇMİŞTEN GÜÇLÜ GELECEĞE YÖNELİK BİR SENARYO

Sanayi Devrimi sonrasında tüm dünyada yayılmaya başlayan fabrika kapitalizmi üretim tarzıyla birlikte ortaya çıkan yeni çalışma ilişkileri, çalışma hayatının ve iş ilişkilerinin düzenlenmesi ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. Özellikle 1980'li yıllardan sonra neo-liberal politikalarla birlikte sendikaların gücü azalmış, esnek çalışma uygulamalarının yaygınlaşmasıyla beraber işçilerin güvencesizliği artmış ve çalışma yaşamının düzenlenmesi ihtiyacı daha da önem kazanmıştır. Bu ihtiyacın karşılanabilmesi için konunun aktörlerinden biri olan sendikaların faaliyet alanlarının daralmış olması ve bir başka düzenleyici olan ILO'nun da çalışma yaşamına yönelik getirdiği standartların tavsiyeden öteye gidememesi, çalışma yaşamında düzenleyicilik rolünü üstlenecek ve yaptırım gücünü hissettirebilecek bir alternatif örgütlenme arayışını ortaya çıkarmıştır.

Çalışma yaşamına yönelik oluşan düzenleyicilik ihtiyacının karşılanması adına hem sendikaların hem de ILO'nun özelliklerini bünyesinde barındıran ve hatta kimi nitelikleriyle birlikte onları aşan uygulamalarda bulunan Ahilik Teşkilatı'nın yeniden canlandırılması ve modernize edilmesi gibi bir alternatifin göz önünde bulundurulması, günümüzde emek piyasalarındaki

aksaklıkların giderilmesinin yanı sıra toplumsal adaletin sağlanması açısından da büyük bir çözüm olanağı sunabilir. Bu alternatif düşünlüdüğünde akıllara "Ahilik Teşkilatı günümüze kadar varlığını korumuş olsaydı nasıl bir ortam oluşurdu?" sorusu gelmektedir. Bu sorunun cevaplandığı bir senaryo, teşkilatın varlığının bugüne yansıtılması açısından önemli bir projeksiyon işlevi görecektir.

Bu noktada eğer Ahilik Teşkilatı ve onun akabinde de loncalar tasfiye olmamış olsaydı, Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde başlayan sanayileşme girişimleri çok daha sağlam temellerle atılabilirdi. Nitekim Ahilik Teşkilatı, kendi içerisinde sermaye birikimini oluşturabilecek ve kitlesel üretimi gerçekleştirebilecek beşerî sermayeye sahip bir teşkilattı. Ahilik Teşkilatı bünyesinde barınan ustalar teşkilatın da desteğiyle tekstil, seramik, cam, mobilya ve deri gibi işkolları başta olmak üzere birçok alanda üretim gerçekleştirebilecek maddi ve beşerî potansiyele sahipti. Ahilik Teşkilatı'nın ilişkileri ve kurallarıyla birlikte gerçekleştirilebilecek bir sanayileşme hamlesinin, işçilerin haklarını alamadığı ve işverenlerin kâr güdüsüyle hareket ettiği bir ortamın tam tersi bir ortamın oluşması muhtemeldir. Nitekim Ahilik Teşkilatı'nın devam ettiği bir senaryoda Osmanlı İmparatorluğu'nun yıkılmasının ardından onun mirasını devralan Türkiye Cumhuriyeti de sanayileşme

politikalarını Ahilik Teşkilatı üzerinden oluşturabilir ve bu sektörü büyük bir güvenle teşkilata emanet edebilirdi. Çünkü Osmanlı İmparatorluğu'nun yaklaşık olarak 600 yıl boyunca çeşitli imalat dalları ve ticaret alanında uygulamış olduğu politika bundan farklı değildi.

Alman ve Japon endüstri ilişkileri sistemlerinin kopyaladığı gibi grev ve lokavt gibi Toplu İş Hukuku'na yönelik yasal haklara ihtiyaç duymadan kendi içerisinde kurduğu ahlaki düzenle varlığını sürdürebilen bir örgüt olan Ahilik Teşkilatı'nın var olduğu bir senaryoda Türkiye'nin ve dünyanın yaşamış olduğu işçi-işveren gerilimlerinin ve onun ortaya çıkardığı yıkımların yaşanmayacağını tahmin etmek zor değildir. Çünkü Ahilik Teşkilatı, hem işçileri (çırak ve kalfaları) hem de işverenleri (ustaları) birlik içerisinde beraberce bünyesinde barındırarak onların ayrı ayrı örgütlenmesi ve birbirlerine rakip haline gelmesi ihtiyacını ortadan kaldırmıştır. Teşkilat, üretim sürecinin tüm özneleri arasında birliği sağlamış ve katı ahlaki kurallarıyla bu birliğin bozulması önündeki engelleri ortadan kaldırmış olması nedeniyle devletler üretim sahalarını gönül rahatlığıyla bu teşkilata emanet edebilir ve hatta teşkilatın bu sorumluluğu üstlenmesi için talepte bulunabilirlerdi.

Özellikle Batı Avrupa ülkeleri ve Japonya gibi uzlaşmacı endüstri ilişkileri felsefesine sahip olan ülkelerin insan odaklı bir üretim çerçevesinde

ulaşmak istediği çalışma yaşamında barış ve sosyal adalet gibi nosyonlar, Ahilik Teşkilatı ve onun devamında da loncaların yüz yıllar boyunca tavizsiz bir şekilde bünyesinde barındırdığı özelliklerin başında gelmektedir. Ahilik Teşkilatı'nın kendi içerisinde sağladığı birikimle yeni üretim yerleri açan ve bu üretim yerlerinin başına da kendi içerisinde yetiştirdiği çırak ve kalfaları getiren bir örgüt olması, varlığını günümüze kadar sürdürmüş olduğu bir senaryoda günümüzde ekonomide yoğun bir şekilde yaşanan işsizlik, istihdam ve reel sektör yatırımları gibi sorunların yaşanmaması ihtimalini düşündürmektedir. Cumhuriyetin ilk döneminden itibaren sendikal hareketin özellikle devletin rolüyle geliştirilmeye çalışılması ve farklı iktidar dönemlerinde bu gelişimin sektöre uğraması, köklü bir geçmişe sahip olan Ahilik ve loncalar gibi teşkilatların güçlü bir şekilde geleceğe taşınması hem çalışma ilişkilerini düzenlemeye hem de ticari ilişkilerin de adil bir ortama taşınmasını sağlayabilir. Bu kapsamda Ahilik Teşkilatı'nın sendikalara ve hatta ILO'ya dahi alternatif bir ulusal teşkilat olarak hayata döndürülmesi, günümüzde yaşanan çalışma ilişkilerindeki sorunlara çözüm olarak değerlendirilebilir.

SONUÇ

Osmanlı İmparatorluğu'nun kurulduğu 13. yüzyıldan varlığını sürdürdüğü 20. yüzyıla kadar önemli bir

toprak büyüklüğüne sahip olmasının getirisi olarak ekonomide ağırlıklı olarak tarım ve ticarete dayalı bir yapıya sahip olduğu ve bu alanlarda da otoriter politikalar izlediği bilinmektedir. Bu özellikler; Osmanlı İmparatorluğu'nu dönemindeki diğer ülkelerden ayıran önemli faktörler olsa da bu faktörler, batılı devletlerin aksine Osmanlı'da işçi sınıfının oluşmamasını ve sendikacılık hareketlerinin ortaya çıkmamasını açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Devletin sahip olduğu ekonomik görünümün yanı sıra çalışma yaşamında var olan ilişkilerin düzenleyiciliğini üstlenen, Avrupa'daki işçi-işveren ilişkilerinin ortaya çıkmasını önleyen ve sendikal örgütlenmelere gereksinimi ortadan kaldıran bir örgüt olan Ahilik Teşkilatı'nın varlığı, hem söz konusu dönem içerisinde belirli şartların oluşmamasını anlamada hem de bugünün çalışma ilişkilerinin niteliğinin tartışılmasında önemli bir yere sahiptir.

Ahilik Teşkilatı'nın varlığının kökeni itibarıyla Türklerin Orta Asya'da hüküm sürdüğü yıllara kadar dayanmasının yanı sıra teşkilatın Osmanlı Devleti'nin kuruluşuna şahitlik ettiği ve neredeyse yıkılışına kadar da devletin çeşitli üretim ilişkilerini düzenlediği bilinmektedir. Teşkilat; esnaf, zanaatkâr ve küçük üreticiler başta olmak üzere birçok üretim alanında ilişkilerin düzenlenmesinden ve belirli bir standardın uygulanmasından sorumludur. Bu özelliğiyle Ahilik Teşkilatı'nın sendikaların işlevini yerine getirdiği ve ona ikame oluşturduğu görüldü de

teşkilat, birçok özelliğiyle birlikte toplumsal bir konuma sahiptir.

Ahilik Teşkilatı, sadece işçi veya işveren yanlı bir örgüt olmamakla beraber hem işçileri hem de işverenleri ayırım gözetmeksizin bünyesinde barındırmaktadır. Bu özellik, Ahilik Teşkilatı'nın kurmuş olduğu usta-kalfa-çırak ilişkilerinde gözlemlenmektedir. Bu üçlü ilişki, ilk bakışta maddi çıkarlar üzerinden kurulmuş klasik işçi-işveren ilişkisini çağrışırsa da bunun çok ötesine geçerek öğretmen-talebe ve hatta baba-oğul niteliğinde güçlü manevi bağlarla kurulmuş bir özelliğe sahiptir. Üretimin devamı için üretim yerinin sahipliğini devredebileceği bir çocuğu olmayan ustaların, bu mülkiyeti çırak ve kalfalarına bıraktığı da bilinen bir uygulamadır.

Ahilik Teşkilatı'nda kurulan üretim ilişkileri kalıcı bir statüyü değil, çıraklıktan kalfalığa nihayetinde de ustalığa terfi edilen hatta üretim yerinin ve araçlarının sahipliğine kadar giden bir süreci ifade etmektedir. Ancak teşkilatta asıl olan mülkiyet sahipliği üzerinden kurulan bir düzen değil, üretimin devamlılığıdır. Ahilik Teşkilatı ve loncaların çalışma barışının sağlanmasındaki başarısının altında yatan düşünce, işçi sınıfının karar alma, yönetime katılma ve hatta günün birinde işletme sahibi olabilme fırsatlarının varlığına dayanmaktadır. Edinmiş olduğu önceliğin kârdan ziyade insan ve hizmet odaklı bir yapılanma olması, teşkilatın faaliyetlerine ve yaptırım gücüne de yansımıştır. Nitekim Ahilik Teşkilatı, gücünü maddiyattan veya

hukuktan değil sahip olduğu ahlaki kurallardan sağlamıştır. Öyle ki teşkilat üyelerinin her birinin birbirlerine, müşterilere ve topluma karşı sorumlu tutulması, ahlaki temellere dayanan yedi kuralın (adalet, doğruluk, tok gözlülük vb.) varlığıyla sağlanmıştır. Bu kurallar hem o dönemin emek örgütlerinin hem de günümüzün çalışma ilişkilerini düzenleyen organizasyonların sahip olduğu yaptırım gücünün çok ötesine geçmektedir.

Ahilik Teşkilatı'nın yaptırım gücü, çok daha organize ve katı olsa da bugün önemli yaptırım güçlerinden olan lobcilik ve boykot gibi ahlaki yaptırımlara benzerlik göstermektedir. Örneğin; yanında çalışanların ücretlerini adilce ve vaktinde ödemeyen, müşterileri kandırmaya yönelik teşebbüste bulunan veya haksız kazanç elde etmeye çalışan kişiler teşkilattan atılırken kimsenin bir daha ilişki kurmak istemeyeceği bir konuma getirilerek toplumsal yaşamdan da dışlanır. Böylesine bir ahlaki yaptırım gücü ne sendikaların ne de uluslararası örgütlerin sahip olduğu bir güçtür. Bunun yanı sıra Ahilik Teşkilatı'nın; açılacak işyerleri için karar ve denetim hakkının bulunduğu, kurulan orta sandıklarıyla sigorta sistemi oluşturduğu ve verdiği mesleki eğitimlerle nitelikli çalışan yetiştirdiği de bilinmektedir. Bu gibi kendine has özellikleriyle Ahilik Teşkilatı'nın sendikalara ikame oluşturmanın ötesine giderek onu aştığı ve bir uluslararası kuruluş olan ILO'nun görevlerini ulusal düzeyde üstlendi-

ği de görülmektedir.

ILO'nun çalışma yaşamına yönelik şirketlere benimsetmeye çalıştığı standartlar daha çok tavsiye niteliği taşıırken yaptırım konusunda da kuruluşun para cezalarının ötesine geçemediği görülmektedir. Bu nedenle Ahilik Teşkilatı ve onun ikame ettiği organizasyonların karşılaştırılarak günümüzdeki eksikliklerin belirlenmesi, çok daha güçlü bir endüstri ilişkileri inşa edebilmek için önemlidir. Çünkü Ahilik Teşkilatı'nın, günümüz çalışma ilişkilerinde giderek artan derecede ihtiyaç duyulan yeni bir çalışma standartları modeline kaynaklık edebileceği görülmüyor. Nitekim Japonya ve Almanya gibi daha insan odaklı bir endüstri ilişkileri tasarlamak isteyen ülkelerin Ahilik Teşkilatı'na yönelik araştırmalarda bulunduğu, bir dönemin ÇSGB raporlarına da yansımıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda giderek artan kapitülasyonlarla ve azınlıkların haklarının genişletilmesiyle birlikte azınlıklar, ticaret hayatında daha çok söz sahibi olmaya başlamış ve yerli üreticilerin de şartlarının kötüleşmesiyle Ahilik Teşkilatı, kurallarını gayrimüslimleri de teşkilata dâhil edecek şekilde düzenleyerek loncalara dönüşmüştür. Ahilik Teşkilatı'ndan devraldığı mirası 19. yüzyıla kadar sürdüren loncalar, piyasaya girişleri sınırlandıran Gedik Sistemi'nin ortadan kaldırılmasıyla birlikte tasfiye olmuştur.

Osmanlı İmparatorluğu'nun devamı niteliğinde olan Türkiye Cumhuriyeti'nde ise iktisadi hayata yönelik ilk tartışmalar, 1923 yılında

toplanan İzmir İktisat Kongresi ile başlamıştır. Kongreye işçileri temsilen katılan İstanbul Umum Amele Birliği, bu katılımı Milli Türk Ticaret Birliği'ne bağlı olarak gerçekleştirerek çeşitli taleplerde bulunmuştur. Bu taleplerin önemli bir kısmının kabul edilmesine rağmen 1925 yılında dönemin iç karışıklıkları ortamında çıkarılan Takrir-i Sükûn Kanunu ile başlayan Toplu İş Hukuku'na yönelik haklara getirilen ciddi yasaklar, Türkiye'de genç cumhuriyet döneminde sendikacılık hareketinin gelişmesine neden olmuştur. Ceza Kanunu ve Cemiyetler Kanunu gibi yasal düzenlemelerle beraber bu yasaklar yaklaşık 20 yıl sürmüştür. Bunun yanı sıra Türkiye'nin ILO'ya üye olması, çalışma standartları açısından önemli bir milat olmuştur. Özellikle en fazla ILO sözleşmesinin kabul edildiği bu dönemde onaylanan sözleşmeler, günümüze kadar yayılan bir süreç içerisinde uygulama alanı bulmuştur.

Türkiye'de işçi sayısının 1950'li yıllara doğru artış göstermeye başlaması, ILO gibi uluslararası örgütlerin önemini arttırması ve çok partili hayata geçiş süreci, artık işçilerin taleplerini ve haklarını görmezden gelinemez hale getirmiştir. Türkiye'de sendikaların ilk kez yasal hale gelmesi, 1947 yılında çıkarılan "İşçi ve İşverenler Sendikası ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun" isimli Yasa ile mümkün olmuştur. Bu dönemde tanınan sendikal hakların sınırlı bir çerçeveye sahip olması ve işçilerin grev hakkının bulunmaması, özellikle siyasi ortamda sıkça tar-

tışılmıştır. Buna rağmen söz konusu dönemde birçok sendika kurulmuştur. Bu dönemde sınırlı da olsa bir sendikal ortamın oluşmasında Türkiye ile ILO ilişkilerinin gelişmesi ve buna bağlı olarak yürürlüğe koyulan ILO sözleşmelerinin sayısının artış göstermesi önemli bir etken olmuştur. Bunun yanı sıra bu dönemde Bireysel İş Hukuku'nu kapsayan İhtiyarlık, Hastalık ve Analık gibi sigorta kollarında ve asgari ücrette çeşitli düzenlemeler yapılırken Türkiye'de ve dünyada hem Bireysel İş Hukuku hem de Toplu İş Hukuku alanında altın çağ, bir sonraki dönemde yaşanmıştır.

Türkiye'de 1961 yılında çıkarılan Anayasa ile birlikte sendikal haklara yönelik bir önceki dönemdeki kısıtlayıcı ibareler kaldırılırken 1963 yılında çıkarılan Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile birlikte de grevle güçlendirilmiş bir sendikacılık modeli oluşturulmuştur. Bu dönemde sendikali işçi sayısında artışlar gözlenirse de 1970 yılında sendikaları düzenleyen kanuna 1/3 işkolu barajının getirilmesi, bu kanuna uyabilmek için sendikaların üye sayılarını olduğundan çok daha fazla gösterilmesine yol açmıştır. Bunun yanı sıra bu dönemde imzalanan 16 ILO sözleşmesi, Türkiye Cumhuriyeti'nde en çok ILO sözleşmesinin onaylandığı ikinci dönem olmuştur. Bu dönemle birlikte Türkiye'nin temel çalışma standartları belirgin hale gelmeye başlamıştır. Bireysel İş Hukuku alanında ise yıllık ücretli izin ve iş güvenliği gibi konular düzenlenirken 1969 yılında çıkarılan

Sosyal Sigortalar Kanunu ile emeklilikte yaş sınırının kaldırılmasıyla çalışma standartları kanunlaştırılmıştır. 1970'li yıllarda başlayan kriz süreci sonrasında alınan kararlar hem dünyada hem de Türkiye'de altın çağı bitiren yeni bir dönemin başlangıcı olarak değerlendirilmiştir.

24 Ocak Kararları ve akabinde 1980 Darbesiyle birlikte arz yanlı iktisadi politikalara geçiş yapılmış ve sendikal haklarda ciddi kayıplar yaşanmıştır. MGK kararlarıyla birlikte grevler durdurulurken sıkıyönetim kararlarıyla da tüm sendikal faaliyetler durdurulmuştur. 1982 Anayasası ve 1983 yılında sendikal hakları düzenleyen kanunlarda yapılan değişikliklerle grevin sadece toplu iş sözleşmesi görüşmeleri esnasında yapılması mümkün hale getirilerek bu hakkın kapsamı daraltılırken sendikaların siyasi alandan tamamen çekilmesini öngören düzenlemeler getirilmiştir. Bunun yanı sıra bağlayıcı Yüksek Hakem Kurulu kararları, yüzde 10'luk işkolu ve yüzde 50'lik işyeri barajı uygulamaları da 80 sonrasında sendikaların varlığını ve gücünü ciddi derecede azaltan uygulamaların devamını oluşturmuştur. Bu dönem, dünyadaki tüm gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de çalışma standartlarının dibe doğru yarışın yaşandığı ve standartların düşürüldüğü bir dönem olmuştur. 1992 yılında kamu çalışanlarına sendikalaşma hakkını tanıyan ILO Sözleşmesi'nin kabul edilmesi, sendikalara yönelik tüm olumsuzlukların yanında olumlu ve değerli bir gelişmedir. 2000'li yıllarda

işkolu barajının yüzde 1'e düşürülmesi ve sendika üyelik işlemlerinin e-Devlet üzerinden gerçekleştirilmesi uygulamalarına geçilmiştir. 2001 yılında çıkarılan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile kamu görevlilerine de sendikal haklar tanınırken 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu da iş güvenliğine yönelik milat sayılabilecek düzenlemeler getirmiştir. Bunun yanı sıra sendikaların yasallaştığı dönemden günümüze kadar bakıldığında, işçi sayıları ve sendikal işçi sayılarının artış gösterdiği gözlenirse de hukuksal engellerin yanı sıra işgücü piyasalarında yaygınlaşan esnek çalışma uygulamalarıyla birlikte sendikaların esnek çalışanlara ulaşmakta zorluk yaşaması da sendikal işçi sayısının olması gereken seviyelerden daha düşük kalmasının önemli bir nedenidir.

Hem dünyada hem de Türkiye'de sendikaların faaliyet ve etki alanlarının yeniden genişletilmesi ihtiyacı, günümüzde işgücü piyasalarında ortaya çıkan eşitsizliklerin ve istikrarsızlıkların önlenmesi ihtiyacıyla paralel bir şekilde artmaktadır. Ahilik Teşkilatı ve Loncalar gibi kendi döneminde çalışma barışını sağlamış örgütlerin faaliyetlerinin sendikalara uyarlanması, işgücü piyasalarına yönelik düzenleme ihtiyacının karşılanması adına önemli bir temel oluşturabilir. Bunun yanı sıra Ahilik Teşkilatı'nın varlığını korumuş olduğu bir senaryo, çalışma yaşamında nelerin günümüzden farklı olabileceğine ışık tutarken daha adil ve istikrarlı bir çalışma ya-

şamı için örnek bir model çizebilir. Ahilik Teşkilatı varlığını sürdürmüş olsaydı, Türkiye'nin genç cumhuriyet döneminde sanayileşmeye yönelik politikalarının uygulanma sürecinde başrol olabilirdi. Hem işçileri hem de işverenleri bünyesinde barındıran bir örgüt olan Ahilik Teşkilatı, gerçekleştirilen üretimin getirilerini işçi ve işveren arasında daha adil dağılımını sağlayarak toplumsal refahın artırılmasına katkı sağlayabilecek bir potansiyele sahiptir. Faaliyetlerini gerçekleştirirken sahip olduğu ahlaki yaptırım gücünü kullanan teşkilat, grev ve lokavt gibi çatışmacı çözüm yollarına gerek duymamaktadır. Teşkilatın sahip olduğu bu özellikler, günümüzde Japon ve Alman endüstri ilişkilerinde hali hazırda uygulaması bulunuyor-ken teşkilatın köklerine sahip olan Türkiye'de endüstri ilişkileri sisteminde çalışma barışının sağlanması adına tekrar hayata geçirilebilir. Günümüzde geline nokta ILO'nun uluslararası sermayeye ve hükümetlere karşı yaptırım gücünün belirli bir seviyede kalması ve sendikaların yeni işçi profiline erişmekte zorlanması gibi sorunların çözümünü adına Ahilik Teşkilatı gibi merkezi bir çalışma örgütünün güçlü özelliklerinin ve faaliyetlerinin günümüz organizasyonlarına uyarlanması, endüstri ilişkilerinde çalışma barışının sağlanması adına büyük bir hamle olabilir.

KAYNAKÇA

Alan, M. M. (2019), 'İrk, Din ve İşçi Gruplaşmaları Bağlamında Osmanlı Sendikaları', Mardin Artuklu Üniversitesi, Mukaddime, ISSN:1309-6087, 504-521.

Ayva, A. (2017), Türk Kültürü ve Halk Edebiyatında Ahilik, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (37), 163-174.

Bayram, S. (2012), Osmanlı Devleti'nde Ekonomik Hayatın Yerel Unsurları: Ahilik Teşkilatı ve Esnaf Loncaları, İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (21), 81-114.

Cam, E. (2018), Batılı Kuramlar Çerçevesinde Sosyal Diyalog ve Türk Çalışma İlişkilerini Açıklama Denemesi, Yönetim Bilimleri Dergisi, 16 (31), 355-379.

Cerev, G. (2014), Türkiye'de Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Mücadelesinin Hukuksal Gelişim Süreci: 6289 sayılı Kanun ve Sendikal Haklara Etkileri, Çalışma İlişkileri Dergisi, 5 (2), 24-39.

Ceylan, K. (2014), Türk-İslâm Medeniyetinin Öncülerinden Ahi Evran Velî ve Medeniyetimize Etkileri, Türk Dünyası Bilgeler Zirvesi: Gönül Sultanları Buluşması, 131-144, Eskişehir: Türk Dünyası Kültür Başkenti Ajansı (TDKB).

Çam, M. (2004), Cumhuriyet'in 80. Yılında Türk Sendikacılığı, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (2004/47), 189-196.

ÇSGB (2014). "Ahilik Perspektifinde Çalışma Barışı", Çalıştay Raporu, Ankara. https://www.cs.gb.gov.tr/medias/2850/2014_faaliyetraporu.pdf (Erişim Tarihi: 02.12.2022).

ÇSGB (t.y.), Çalışma Hayatı İstatistikleri Kitabı (www.cs.gb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-hayati-istatistikleri-kitabi/), (Erişim Tarihi: 21.11.2022).

DİSK-AR(2016),<https://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/05/Tu%CC%88rkiyenin-ILO-Karnesi-2016.pdf>, (Erişim Tarihi: 09.12.2022).

Erol, S. I. (2014), Kendine Özgü Yaklaşımıyla Japon Endüstri İlişkileri Sistemi, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 13(4), 25-55.

Güllü, G. (2004), Ahilik Ruhu ve Çalışma Standartları, Türk Dünyası Tarih Kültür Dergisi, (2004/209), 41-42.

Güllü, G. (2021), Seçilmiş OECD Ülkelerinde Karşılaştırmalı Emek Piyasaları Analizi, 1. Baskı, Ankara: Savaş Kitap ve Yayınevi.

Güloğlu, T. (2020), Düünden Bugüne Türkiye'de Sendikacılığın Gelişimi, (Ed. Dr. E. S. Kala), Disiplinlerarası Sosyal Politika Çalışmaları-1, 11-27, Ankara: Ekin Yayınevi.

ILO (t.y.), Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, (www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm), (Erişim Tarihi:

10.11.2022).

Koç, Y. (2009), İzmir İktisat Kongresi (1923) ve İşçiler, Egiad Yarın Dergisi, (23), 35-42.

Koç, Y. (2003), Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi, 2. Baskı, İstanbul: Kaynak Yayınları.

Kovan, S. N. (1993), Türkiye'de Sendikal Haklar ve Sendikacılık Hareketinin Gelişmemesinin Nedenleri, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyasal Bilgiler Fakültesi Siyaset Bilimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

Koyuncu, N. (2018), Osmanlı Devleti'nde Esnaf Gediklerinin Hukuki Esasları, Gelişimi ve İlgası, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 26 (2), 47-76.

Makal, A. (2012), Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye'de Çalışma İlişkileri, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (2012/47), 123-172.

OECD (t.y.), Incidence of Involuntary Part Time Workers, www.stats.oecd.org, (Erişim Tarihi: 15.11. 2022).

Okazaki, T. (2004), The Role of the Merchant Coalition in Pre-modern Japanese Economic Development: An Historical Institutional Analysis, CIRJE F-Series CIRJE-F-268, CIRJE, Faculty of Economics, University of Tokyo, ideas.repec.org/p/tky/fseries/2004cf268.html, (Erişim Tarihi: 15.11. 2022).

Okumuş M. ve Yıldız M. (2017), Almanya'da Çalışma Hayatının Güncel Durumu, 2. Uluslararası Siyasi, Ekonomik ve Sosyal Bilimler Kongresi (ICPESS), 19-22 Mayıs 2017, 285-299.

Ökçün, A. G. (1982), Ta'til-i Eşgal Kanunu 1909 Belgeler-Yorumlar, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları: 503.

Öztürk, N. (2015), Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (2015/7), 1-12.

Pıçak, M. ve Kadah, H. (2017), Türkiye'de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi, Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları, Kocaeli Üniversitesi Vakfı Yayınları, (7), 198-241.

Resmî Gazete, (1947), İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun (Resmî Gazete ile İâm: 26. II. 1947- Sayı: 6542)", (www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc029/kanuntbmmc029/kanuntbmmc02905018.pdf), (Erişim Tarihi: 30.10.2022).

Richardson, G. (2008), Medieval Guilds, In: The New Palgrave Dictionary of Economics. Palgrave Macmillan, London, (doi.org/10.1057/978-1-349-95121-5_2465-1)

Rodrik, D. (1997), Küreselleşme Sınırları Aştı mı?, (Çev. İ. Akyol ve F. Ün-sal), İstanbul: Kızıl Elma Yayıncılık, Siyaset, Tarih, Araştırma Kitapları.

Seratlı, B. (2004), 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 53(2), 197-245.

Şağan, A. (2014), Demokrat Parti İktidarı ve Grev Hakkı, 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(7), 108-128.

Tekgıda-İş Sendika Akademisi, (2021), Türkiye'de Sendika Üyelerinin Sayıları 1948-2021, Haziran 2021, www.tekgida.org.tr, (Erişim Tarihi: 25.10.2022).

Thomas, Henk (1999), Trade Unions and Development, Discussion Papers (International Institute for Labour Studies), Geneva: ILLS.

Turan, S. (2022), Osmanlı Devleti'nde Ahilik Teşkilatında Orta Sandıkları ile Başlayan Tekafül Uygulamaları ve Geleceği, Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi, 4 (8), 15-29.

Tokol, A. (2017), Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, 7. Baskı, Bursa: Dora Yayınevi.

Toyoda, T. (1954), Japanese Guilds, The Annals of the Hitotsubashi Academy, 5 (1), 72-85.

Ünsür, A. (2020), Ahilik Sistemi Değerleri Yönetim ve Eğitimi, Değerler Eğitimi Dergisi, 18 (39), 297-337.