

Düşün İşçileri Açısından Sınıf Bilinci ve Örgütlenme Arasındaki İlişki

The Relationship Between Class Consciousness and Association in Terms of Thought-Workers

Arş. Gör. Tevfik Can PEKER^(*)

Öz:

Bu makalenin temel amacı, bugüne kadar çeşitli şekillerde isimlendirilmiş düşün işçilerinin sınıfsal konumlarını belirleyerek onların sosyal haklara erişme konusunda örgütlenme özgürlüğünü kullanırken karşılaştıkları engellerin sebeplerini ortaya koymaktır. Yöntem olarak öncelikle, işçi sınıfının doğuşu ve sosyal hakları kazanma süreçlerini tarihsel gelişimi içerisinde inceleyeceğiz. Devamında ise doğuşu ve gelişimi açısından işçi sınıfı ile aynı yolda ilerleyen ve aynı sömürü mekanizmaları içerisinde çalışan düşün işçilerinin, hak taleplerini ortaya koymakta yaşadıkları engellerin çözümü için gerekenleri işçi sınıfının verdiği mücadeleler üzerinden ele alacağız. Bu açıdan, klasik anlamda işçi sınıfı ile düşün işçileri arasında, ortaya çıkışları ve üretim biçimi içerisinde bulundukları konuma bakıldığında bir aynılık ilişkisi vardır. Ancak düşün işçileri, kendi çıkarları ile sermayenin çıkarlarının kesiştiğini düşünmektedir. İçinde bulundukları bu “*yanlış bilinç*” durumu ise onları hak taleplerini güçlü bir şekilde ortaya koyacak örgütlenmeler oluşturmaktan alıkoymaktadır. Bunun yanında onların ortaya çıkmasına ve önem kazanmasına neden olan teknoloji ile değişen iş ilişkileri ve çalışma biçimleri onların içinde bulundukları durumu sürdürmelerine neden olmaktadır.

Anahtar Kelimeler:

Beyaz Yakalılar, İşçi Sınıfı, Sınıf Bilinci, Örgütlenme Özgürlüğü, Sosyal Haklar.

Abstract:

The main objective of this article is to identify the social-class position of thought workers who were named divergently and present the obstacles they face during the use of freedom of association while accessing to the social rights. In order to accomplish that, as a method, first it is going to be analysed the working classes (proletariat) process of gaining social rights in its historical process. Furthermore, the uniformness between proletariats and thought workers in terms of their emergence, struggles on accessing to the social rights and their position in the exploitation dynamics of the process of production is going to be assessed. The thought workers are still regarding as their interests lies

^(*) Kadir Has Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Genel Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Araştırma Görevlisi.

E-posta: tevfikcan.peker@stu.khas.edu.tr.

Orcid Id: <https://orcid.org/0000-0003-3729-2126>.

Makale Gönderim Tarihi: 05.05.2020.

Makale Kabul Tarihi: 25.06.2020.

within the interest of the capital. This state of “*false consciousness*” is the very factor that withholds them from forming an association that can strongly claim their rights. Also, the changes in the employment relationships due to the developments in the technology, cause them to sustain this state of false consciousness.

Keywords:

White-Collar Workers, Working Class, Class Consciousness, Freedom of Association, Social Rights.

GİRİŞ

Bugün ‘*sosyal haklar*’ olarak andığımız hakların doğuşu, Sanayi Devrimi ile değişen üretim ilişkileri sonucunda ortaya çıkan işçi sınıfı ve burjuva sınıfı arasındaki çatışma ve mücadelelerin bir sonucudur. Bu haklar, ileride de incele-yeceğimiz üzere uzun bir süreç ve kanlı mücadeleler sonucu elde edilmiş değerli birer kazanımdır. Bu hakların kazanılmasında işçinin, üretim sürecine katılan ve işverene boyun eğmiş bireyden ziyade ortak sorunları ve ortak istekleri olan bir sınıf olarak sahneye çıkmasının rolü büyüktür. Sosyal haklara ulaşma konusunda bugün yaşanan sorunların, karşılaşılan engellerin aşılabilmesi için bu noktanın iyi kavranması gerekmektedir. Makalemizin temel amacı da bu kazanımların tarihsel süreç içerisindeki yerini ve gelişim çizgisini belirleyerek, günün koşullarında etkili bir örgütlenme ile hak arayışı sürecine giden yolda karşılaşılan engelleri aydınlatmaya çalışmak olacaktır. Bunu yaparken işçi sınıfının ve üretim ilişkilerinin değişen niteliği de göz önünde bulundurulacaktır.

Makalemizin kapsamı içerisinde öncelikle tarihsel süreç içerisinde işçi sınıfının doğuşunu ve devamında sosyal hak taleplerinin ortaya çıkışını ele alacağız. Sonrasında ise örgütlenme özgürlüğünün sendikal örgütlenme özgürlüğü boyutu anayasal düzenlemeler, Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihadı ile uluslararası belgelerdeki düzenlemeler birlikte ele alınarak örgütlenme özgürlüğünün işçi sınıfının sosyal haklarının bir güvencesi olarak nasıl bir işleve sahip olduğu ve aralarındaki ilişki incelenecektir.

Kavram seçimi açısından bir açıklama yapmak gerekirse yazında sıklıkla; “beyaz yakalılar”, “zihin emekçileri”, “zihinsel emek”, “kafa işçileri” ya da “bilgi işçisi” gibi çeşitli adlarla anılmalarına rağmen bu adlandırmalar ileride daha detaylı olarak ele alacağımız üzere özellikle örgütlenme hakkının kullanımı ve düşün işçilerinin sınıfsal ve hukuki konumu hakkında yeterli bir nitelemede bulunamamaktadır.¹ Sıklıkla kullanılan “beyaz yakalı” adlandırması, bu grubu, be-

¹ “Beyaz yakalı” tanımı için bkz.: Ahmet Utku Erdayı, ‘*Beyaz Yakalıların Tanımlanması Üzerine*’, “İŞ, GÜÇ” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Sayı: 2012/3, Yıl: 2012 Bursa, s. 78-79; bilgi işçileri tanımı için bkz.: Thomas H. Davenport, *Düşünerek Yaşayanlar*, (çev. V. Karatay), Bahçeşehir Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2006, s. 3-8; “zihin emekçileri”

densel emeğine dayanarak çalışan “mavi yakalılardan” diğer bir deyişle klasik anlamda işçi sınıfından ayırmak için kullanılmaktadır. Diğer adlandırmalar ise daha çok harcanan emeğin kaynağına dayanan bir ayrımı belirtmek amacıyla kullanıldıkları halde yine de bu kişilerin sınıfsal ve hukuki konumlarını yeterince niteleyememektedirler. Son olarak “bilgi işçisi” kavramı ise özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası gelişen teknoloji ve mühendislik gibi alanlarda ortaya çıkan ve aldığı eğitimden kaynaklanan bilgisini üretim süreçlerine yansıtabilecek çalışanları nitelemek üzere ortaya çıkmıştır. Kavram tanımlanırken genellikle, bilgi işçilerinin endüstriyel işçilerden farkı üzerinde durulmuştur. Bu farklılaşma, eğitim düzeyi, çalışma şartları ve harcadıkları emeğin kaynağı ve teknoloji ile ilişkisi üzerinden tanımlanmıştır.²

Zihinsel emeği ile çalışan işçileri adlandırırken kullanılan kavramlardan biri de “*cognitary*” kavramıdır. Özellikle teknolojik gelişmeler ve 1970 sonrası üretim süreçlerinde yaşanan değişiklik sonucunda maddi olmayan emeğin üretim süreçleri içindeki önemi artmıştır. Bu adlandırma da üretim sürecine katılırken harcadıkları emeğin zihinsel kaynağı ve üretim süreci sonucu ortaya çıkan ürünün çoğu zaman maddi olmayan niteliğinden dolayı, maddi emek ve maddi olmayan emek ayrımı üzerinden bu işçileri niteler.⁴ Lazzarato’ya göre maddi olmayan emek, üretilen metanın “*bilgisel*” ve “*kültürel*” içeriğini üreten emek türüdür. Maddi olmayan emeğin iki yönü vardır. Bunlardan birincisi, bilgisel içerik, teknolojinin gelişmesiyle endüstriyel alanda çalışan işçilerin üretim süreçlerinde yaşanan değişimi, kültürel içerik ise emeğin tanımının genişleyerek daha öncesinde iş olarak nitelenmeyen, insanlar arası ilişkiler ve iletişim gibi etkinliklerin de bu kapsamda işin bir parçası hâline gelmesini imler.⁵

Genel olarak bakıldığında kavramların tanımlanması, klasik anlamda işçi sınıfı ile düşün işçileri arasındaki farklılaşma ve karşıtlıklardan hareketle yapılmıştır. Ancak farklılaşmaya ve karşıtlıklara dayanılarak yapılan tanımlar üretim sürecinde birbirine eşdeğer konumlar işgal eden bu iki grup arasında da sınıf

kullanımı için bkz.: Aksu Bora / Necmi Erdoğan / Tanıl Bora / İlknur Üstün, “*Boşuna mı Okuduk*” *Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği*, 6. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2017, s. 5; “kafa işçileri” TDK tanımı için bkz.: “Beyin gücü ile ortaya eser koyan, araştıran, inceleyip eleştiren kimse.” (www.tdk.gov.tr) (erişim tarihi: 24.04.2020).

² Daha detaylı bilgi için bkz.: Peter F. Drucker, *The Age of Discontinuity: Guidelines to our Changing Society*, William Heinemann Ltd, Londra, 1969, s. 248- 252.

³ Kavramın kullanımı için bkz.: Utku Özmakas, ‘*İnsan Sermayesinin Kaynağı: Maddi Olmayan Emek*’, *Toplum ve Bilim*, Sayı: 135/2015, Yıl: 2015, İstanbul, s. 19.

⁴ Daha detaylı bilgi için bkz.: Özmakas, s. 14-19.

⁵ Detaylı bilgi için bkz.: Maurizio Lazzarato, ‘*Immaterial Labor*’, *Radical Thought in Italy*, Ed.: Paolo Virno / Michael Hardt, (çev. P. Colilli / E. Emory), University of Minnesota Press, Minnesota, 2006, s. 132; Michael Hardt / Antonio Negri, *İmparatorluk*, (çev. A. Yılmaz), Beşinci Basım, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2003, s. 304-306.

sal konum ve çıkarların kavranabilmesi açısından bir ayrılığa yol açmaktadır.⁶ Özellikle düşün işçilerinin ortaya çıkışı ve sınıfsal konumunun tam olarak ortaya koyulabilmesi için makalemizin kapsamı içerisinde karşıtlıklara olduğu kadar ayrıntılara da odaklanılacaktır.

Düşün işçileri, aldıkları eğitim sonucu edindikleri bilgi ve uzmanlığı kullanarak üretim sürecine katılırlar. Bu katılım maddi bir ürün ortaya çıkartabileceği gibi ortaya çıkan ürün maddi olmayan bir ürün de olabilecektir. Üretim sürecine sağlanan katılım ise sadece işçinin bilgisini ve teknoloji kullanımını içermemektedir. Çoğu zaman bu sürece işçinin kişisel yaratıcılığının ve becerilerinin yansıtılması, ortaya çıkan ürüne üretenden bir parçanın da katılması ve ürünün, onun düşünsel üretim süreçlerinin bir sonucu olması bu grubu adlandırırken düşün işçileri kavramını kullanmamızın nedenidir. “Düşün” sözcüğü, “*zihinsel olarak tasarlanan, biçim verilen nesne ya da olayları*” anlatmak için kullanılmaktadır.⁷ Bu açıdan “düşün” sözcüğü hem bu kişilerin üretim sürecine katılırken harcadıkları emeğin kişiye özgü kaynağını hem de bu emek sonucu ortaya çıkan ve her zaman somut bir şekilde görülemeyen ürünü nitelemek için seçilmiştir. “İşçi” sözcüğü ise hem sınıfsal bir konumu hem de hukuki bir statüyü belirten bir kavram olması nedeniyle bu kişilerin sınıfsal konumlarını belirlemek ve tarihsel süreç içinde devamı ve parçası oldukları klasik anlamda işçi sınıfı ile aralarındaki bağlantıyı nitelemek açısından önemlidir. Bu nedenle üretim sürecine, her bireyin kendisine özgü maddi olmayan emekleri ile katıldığı, emeklerini bir ücret karşılığında sermayeye sunan ve onun için ortaya bir artı değer çıkartan bu grup makalemizin kapsamı içerisinde “düşün işçileri” olarak anılacaktır.

Sanayi Devrimi sonrası hızla değişen ve değişmeye de devam eden⁸ sosyal ilişkiler içerisinde bu sınıfın durduğu konumu tespit etmek, bu sınıfın sosyal haklarla olan ilişkisini de belirleyebilmek için bize yardımcı olacaktır. Bu grubun

⁶ Karl Marx’ın, görüşleri için bkz.: “*Değişik emek türlerini ve dolayısıyla zihin emeği ile kol emeğini - ya da bunlardan birinin daha hakim olduğu emek türlerini - birbirlerinden ayırmak ve farklı insanlar arasında dağıtmak, kapitalist üretim tarzının gerçekten ayırdedici özelliğidir. Ancak bu maddi ürünün, bu insanların ortak ürünü olmasını ya da maddi zenginlik içinde yer alan ortak ürünleri olmasını önlemez, [kapitalist üretimin emek türlerini ayırması -ç.] o insanların, sermayenin ücretli emekçisi olma ilişkisini ve öncelikli anlamında, sermayenin üretken emekçisi olma ilişkisini ne ölçüde engeller ya da değiştirirse ancak o kadar. Tüm bu insanlar, yalnızca maddi zenginliğin üretimine doğrudan katılmakla kalmazlar, üstelik emeklerini doğrudan, sermaye olan parayla değiştirir ve dolayısıyla, ücretlerine ek olarak kapitalist için bir artı değeri yeniden üretirler. Emekleri, ödenmiş emeği artı ödenmemiş artı-emeği içerir.*” Daha detaylı bilgi için bkz.: Karl Marx, *Artı Değer Teorileri, Birinci Kitap*, (çev. Y. Fincancı), Sol Yayınları, Ankara, 1998, s. 385.

⁷ TDK’ye göre “düşün”: Duyularla değil, zihinsel olarak tasarlanan, biçim verilen, canlandırılan nesne veya olay. <https://sozluk.gov.tr/?kelime=D%C3%83%C5%93%C3%85%C2%9E%C3%83%C5%93N> (erişim tarihi: 24.04.2020).

⁸ Eric Hobsbawm, *The Age of Revolution 1789-1848*, Random House, New York, 1996, s. 29.

hangi sınıfa ait olduğunu belirlemek için tarihsel gelişim sürecinden, hukuki statüsünden ve üretim süreci içerisindeki konumlanmasından faydalanacağız. Sınıfsal konumlarından yola çıkarak ise sosyal haklara ve örgütlü bir mücadeleye erişimlerinin önünde duran engellerin neler olduğunu ele alacağız.

Düşün işçilerinin de kendilerinden önce ortaya çıkan klasik anlamda işçi sınıfı gibi gelişen teknoloji ve değişen üretim ilişkilerinin sonucunda ortaya çıktığı akılda tutulmalıdır. Düşün işçileri, günümüz üretim ilişkilerinin içinde her geçen gün artan sayıları ile sistemin itici gücü konumunda bulunmaktadır. Buna rağmen, sosyal hak talepleri ve sosyal haklara erişim açısından kendilerinden önce ortaya çıkan klasik işçi sınıfına oranla daha geride kalmış gözükmektedirler. Bunun en önemli nedenlerinden biri de şüphesiz öncelikle bir sınıf bilincine sahip olmamaktır. Ancak içinde bulunduğu sömürü düzeninin farkına varabilmiş bir kitle ile örgütlü mücadele bilincine sahip olunabilecektir. Bu açıdan, sınıf bilinci ile örgütlü mücadele arasındaki bağın netleştirilmesi, üretim ilişkileri içerisinde önemli bir yer işgal ettiği halde işçi sınıfının Sanayi Devrimi sonrası içine düştüğü insanlık dışı koşullara benzer biçimde, bir başka deyişle, *modern bir sefalet* ve sömürü düzeni içinde sıkışan düşün işçilerinin içinde bulundukları durumu değiştirebilecek biricik hareket noktası olacaktır.

I. 1789 FRANSIZ İHTİLALİ VE SANAYİ DEVRİMİ

Yakın dönemlerde meydana gelen ve sonuçları itibarıyla birbirini besleyen 1789 Fransız İhtilali ve Sanayi Devrimi, işçi sınıfının tarih sahnesine çıkmasını sağlamıştır. Sanayi Devrimi, kendisinden önceki üretim ilişkilerini değiştirerek üretimi küçük atölyelerden büyük fabrikalara taşımış ve buralarda çalışacak büyük bir iş gücü talebine neden olmuştur. Bu ekonomik değişimin siyasal alanda karşılığını oluşturacak olan toplumsal hareket ise Fransız İhtilali ile ortaya çıkacaktır. İşçi sınıfının ortaya çıkışını ve hak taleplerini incelemeden önce Fransız İhtilali'nin toplumsal sınıflar üzerinde yarattığı değişimi incelememiz gerekmektedir.

Fransız İhtilali öncesi mutlak monarşi ile yönetilen Fransa'da halk; din adamları, soylular ve diğer iki zümreye dahil olmayan herkesten oluşan insanlar olmak üzere üç zümreye ayrılmış durumdaydı.⁹ Ruhban ve soylular zümrelerinin sıradan halktan farklı olarak vergi muafiyeti ya da özel kanunlara tabi olma gibi ayrıcalıkları bulunurken halkın çoğunluğunu oluşturan zümrenin hiçbir ayrıcalığı bulunmamaktaydı.¹⁰ Ancak bu üçüncü zümre, içinde sıradan halktan ayrılan ve Fransız İhtilali'ne karakterini verecek bir sınıf barındırıyordu: Burjuvazi.¹¹ Feo-

⁹ Ayferi Göze, *Siyasal Düşünceler ve Yönetimler*, Beta Yayınları, Gözden Geçirilmiş 17. Bası, İstanbul, 2017, s. 240.

¹⁰ Göze, s. 240.

¹¹ Emanuel-Joseph Sieyes, *Political Writings*, (çev. M. Sonenscher), Hackett Publishing Company, Indianapolis, 2003, s. 94-95.

dal dönemin toprağa bağlı ve aristokratların kontrolünde olan ekonomisinin yanında ticaretle uğraşan ve özellikle kıtalararası ticaretin gelişmesiyle güçlenen burjuva sınıfı da bu üçüncü zümrenin içinde giderek aristokrasiye yakın bir servet ve güç kazanmaktaydı.¹² Gelişme döneminde burjuvazi; Orta Çağ'ın parçalı iktidar yapısına karşı monarşileri destekleyerek monarşiler döneminin başlamasını, monarşiler de karşılığında merkantilist politikalar izleyerek burjuvazinin güçlenmesini sağlamıştır.¹³ Kentlerde ticaretle gelişen ve tarıma dayalı, kapalı ekonomi anlayışına kıyasla gücünü giderek arttıran burjuvazinin artık elindeki ekonomik güce dayanarak siyasal iktidardan da pay talep etmesi kaçınılmayacak bir sonuçtu.¹⁴ Fransa, Amerikan Bağımsızlık Savaşı sırasında İngiltere'ye karşı Amerika'yı desteklemiş ve bu destek sonucunda ekonomisi iflasın eşiğine gelmişti.¹⁵ Bu ekonomik bunalım anında kralın kararıyla États Généraux toplantıya çağrıldı. Üçüncü zümrenin temsilcileri olarak 578 kişiyle burjuvazi de bu toplantıda yerini aldı ve Fransız İhtilali'ne giden süreç böylece resmen başlamış oldu.¹⁶ Fransız İhtilali'nin konumuzu ilgilendiren en önemli etkisi ise ilerleyen dönemde Avrupa'nın büyük bir kısmında feodal düzenin ortadan kaldırılması olmuştur.¹⁷ Feodal düzen içinde toprağa ve dolayısıyla feodal beylere bağlı olarak yaşayan serfler için bu düzenin ortadan kaldırılması hareket serbestisi anlamına geliyordu. Bu hareket serbestisi ise onlara, yüzyıllardır bağlı oldukları topraklarından çıkıp kentlerde Sanayi Devrimi ile ortaya çıkmaya başlayan iş gücü talebinde ücretli işçi olma "fırsatını" sağlayacak en önemli gelişmeydi.¹⁸

İki devrimin sonuçlarını birlikte ele almadan önce Sanayi Devrimi'ni ve onu oluşturan şartları incelemeye geçelim. Sanayi Devrimi ilk önce on sekizinci yüzyılın ikinci yarısında İngiltere'de başlamıştır. Bu dönemde Sanayi Devrimi'nin başlangıcına ev sahipliği yapmak için İngiltere'de gerekli şartlar oluşmuştu. 1640 İngiliz Devrimi ile başlayan süreç sonunda kralın mutlak gücü sınırlanmış, toplum içindeki sınıflı yapı kabul edilerek parlamentoya da yansıtılmıştı.¹⁹ Kâr elde etmek ve ekonomik gelişme devlet tarafından ana amaç olarak kabul edilmiş, toprak ticari amaçlar güden toprak sahipleri tarafından tekelleştirilmiş ve kiracı

¹² Alâeddin Şenel, *Siyasal Düşünceler Tarihi*, Kısaltılmış ve Gözden Geçirilmiş 4. Basım, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 2013, s. 303.

¹³ Tarık Gümüş, *Sosyal Devlet Anlayışının Gelişimi ve Dönüşümü*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 20.

¹⁴ Şenel, s. 303.

¹⁵ Hobsbawm, s. 58.

¹⁶ Mehmet Ali Ağaoğulları / Duygu Türk / Ayhan Yalçınkaya / Zafer Yılmaz / Filiz Zabcı, *Sokrates'ten Jakobenlere Batı'da Siyasal Düşünceler*, 6. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2015, s. 603.

¹⁷ Hobsbawm, s. 153.

¹⁸ Hobsbawm, s. 153.

¹⁹ Gümüş, s. 45.

çiftçilere kiralanmış ve topraksız köylüler de bu kiracı-çiftçiler tarafından tarımda iş gücü olarak kullanılmaya başlanmıştı.²⁰ Çitleme Yasası²¹ ile büyük toprakların tarım için kullanılmak yerine hayvancılık için otlaklara dönüştürülmesiyle de İngiltere’de tarımda çalışan serflerin büyük bir kısmı da artık topraklarından çıkarılmış oluyordu.²² Sanayi Devrimi ile üretimi daha verimli hale getirmek için atölyelerde ve fabrikalarda bir iş bölümü içinde çalışacak işçilere gereksinim ortaya çıkmış ve bu gereksinim de artık toprağa bağlı olmayan serflerden karşılanmış, toprağa bağlı serfler Sanayi Devrimi’nin ücretli işçilerine dönüşmeye başlamıştı.²³

Sanayi Devrimi gelecek yüzyılın ekonomik anlayışını şekillendirirken Fransız İhtilali de ortaya çıkardığı düşüncelerle bu yüzyılı politik olarak şekillendirecekti.²⁴ Fransız İhtilali’nin hazırlanmasında Aydınlanma Çağı düşüncelerinin payı her ne kadar inkâr edilemezse de ekonomik olarak güçlenen burjuva sınıfının siyasal yapıyı kendi ekonomik gelişimleri için daha elverişli hale getirme motivasyonları devrim sonrası siyasal yapının karakterini belirleyecektir.²⁵ Fransız İhtilali, eski rejimin, feodalitenin ayrıcalıklı sınıflarına karşı burjuva sınıfının başta eşitlik talebi olmak üzere çeşitli taleplerle toplumun büyük çoğunluğunu oluşturan insanları arkasına alarak gerçekleştirdiği bir harekettir.²⁶ Bu eşitlik iddiası bu hareketin en önemli unsurlarında biri olmuştur. Toplumun çoğunluğunu oluşturan halk tabakaları, ayrıcalıklıların hükmüne son vermek ve toplumsal yapı içinde yükselmede eşitliği sağlayabilmek adına ihtilalin eşitlik söylemine sıkıca sarılmışlardır.²⁷ Eşitlik söylemi, Fransız Yurttaş ve İnsan Hakları Bildirisi’nin²⁸ birinci maddesinde ifadesini bulmuş, tüm insanların hür ve eşit doğduğuna hükmedilmişti.

Ancak bu eşitlik söyleminin uygulamada nasıl bir şekil aldığının incelenmesi gerekmektedir. Bu inceleme sonraki bölümünde sosyal hakların ortaya çıkışı ele alınırken gerçekleştirilecektir.

²⁰ Hobsbawm, s. 31.

²¹ Çitleme Yasası ile ilgili daha detaylı bilgi için bkz.: Karl Marx, *Kapital Kapitalist Üretimin Eleştirel Bir Tahlili, Cilt 1*, (çev. A. Bilgi), Onuncu Baskı, Sol Yayınları, Ankara, 2011, s. 681-684.

²² Şenel, s. 305.

²³ Şenel, s. 304-305.

²⁴ Hobsbawm, s. 53.

²⁵ Ağaogulları / Türk / Yalçinkaya / Yılmaz / Zabcı, s. 597.

²⁶ Gümüş, s. 23.

²⁷ Emre Ekinci, ‘Devrimden Günümüze Fransız Siyasal Sisteminin Evrimi’, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 2016/1, Yıl: 2016, Kırıkkale, s. 157.

²⁸ Bildirinin İngilizce tam metni için bkz.: https://avalon.law.yale.edu/18th_century/rightsof.asp (erişim tarihi: 29.04.2020).

II. SOSYAL HAK TALEPLERİNİN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ

1789 Bildirisi tüm insanları hukuken eşit ilan etmiş ancak bu eşitliği uygulamalarına yansıtılmaktan geri durmuştur. Üçüncü maddesinde bildiri, egemenliğin kaynağının ulus olduğunu belirtmiştir. Bildiri, özgürlüğü, başkasına zarar vermeyecek her şeyi yapabilme olarak tanımlamış ve sınırını da yasa ile çizmiştir. Bildirinin altıncı maddesi ise her türlü rütbeye, makama ya da göreve erişebilmek için eşit olan insanlar arasında ayırım yapabilecek tek şeyin *erdem* ve *yetenekleri* olduğunu açıkça belirterek eski ayrıcalıklılar düzeninin yıkıldığını müjdeliyordu. Ancak oy hakkı, yine de halkın tamamından esirgenmiş ve sadece mülk sahiplerine tanınmıştı. 1789 Bildirisi, mülkiyet hakkını ikinci maddesinde doğal ve zamanaşımı ile kaybedilemeyen bir hak olarak ele almış ve on yedinci maddesinde bu hakkı tekrar kutsal olarak nitelendirme ihtiyacı hissetmiştir. Bu ihtiyaç 1789 İhtilâli ile gelen yeni düzende ekonomik liberalizmin konumunu bize hatırlatmaktadır.²⁹ Fransız İhtilali eski rejimin ayrıcalıklılarına karşı eşitlik sloganı ile yola çıkmış ancak eski ayrıcalıklı sınıfın yerini bu sefer de mülkiyet hakkına sahip bulunan sözde tüm yurttaşlardan oluşan ama gerçekte bu hakkı neredeyse tekelleştirircesine elinde bulunduran burjuva sınıfı almıştır.

İnsanların mülkiyet hakkına sahip olduğunu ilan etmek ile insanların bu hakka erişimini sağlamak birbirinden çok farklı konulardır. 1789 İhtilali sonucunda ortaya çıkan manzara da tam olarak bu farklılığı yansıtır. 1789 İhtilali politik alanda burjuvazinin zaferi ile sonuçlanmış ve burjuvazi iktidardan istediği payı almıştı. Siyasi temsil olanağına sahip olan burjuvazinin yapılacak yasaları kendi çıkarlarına uygun bir şekilde tasarlamasının önünde artık bir engel kalmamıştı.³⁰ Eski rejimin feodal düzeni ile güçlenen burjuvazi arasındaki çatışma nihayete ermişti. Artık başka bir çatışmanın çağı başlamaktaydı. Sanayi Devrimi ile üretimin ana merkezi haline gelen fabrikalarda çalışmak üzere Fransız İhtilali'nin toprak reformu ile toprağa olan bağlarından özgür kıldığı serfler artık ücretli işçiler olarak kırsaldan kentlere doğru akmaya başlamışlardı.³¹ Artık kentlerdeki fabrikaların etrafında toplanan ve burada yaşayan yeni bir sınıf olan işçi sınıfı ile burjuvazi arasındaki çatışma başlıyordu.

Tüm bu şartlar altında, klasik liberal anlayışın ekonomik alanda devlet müdahalesine sıcak bakmayan duruşu ile tam olarak bir eşitlik elde edilemeyeceği, bireylerin sadece kendi şahsi yetenekleri ile içine doğdukları sosyal eşitsizlik ortamından kurtulamayacakları anlaşılmaya başladı.³² Gerçekten de kentlerdeki fabrikalarda kol emeğine dayalı bir iş gücü olarak ortaya çıkan işçi sınıfı, burjuvazinin sözünü ettiği eşitlikten yararlanmaktan

²⁹ Mehmet Akad, 'Küreselleşme Sürecinde Siyasal Kültür', Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 2005/1, Yıl: 2005, İstanbul, s. 10.

³⁰ Akad, Küreselleşme Sürecinde Siyasal Kültür, s. 11-12.

³¹ Mehmet Akad, 'Küreselleşme Sürecinde Bir Genel Değerlendirme', Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 2004/1, Yıl: 2004, İstanbul, s. 24.

³² Ayferi Göze, *Liberal Marxiste Faşist Nasyonal Sosyalist ve Sosyal Devlet*, 8. Baskı, Beta Yayınları İstanbul, 2016, s. 42-43.

uzaktı. Ağır çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, konut problemi gibi konular hesaba katıldığında işçi sınıfının durumu insanca bir yaşamdan hayli uzaktadır.³³ İşçi sınıfı ile burjuvazi arasında bir uzlaşının başlangıcı olacak olan 1848 Anayasası'na kadar iki sınıf arasında büyük çatışmalar yaşanmış, işçiler sosyal haklarını kazanabilmek için örgütlü mücadeleye girişmeye başlamışlardı.³⁴ Özellikle 1848 Devrimlerine kadar giden süreçte kendi çıkarlarına uygun bir politika izlenmesi için burjuvazinin yaptığı çalışmalar ve gelişen teknolojiyle birlikte sayısında ciddi bir artış olan yeni işçi sınıfının insan onuruna yaraşır bir yaşam sürmek ve haklara eşit şekilde ulaşmak olarak özetlenebilecek talepleri iktidarları korkutmuş ve iktidarların daha çok liberal ve burjuvazinin çıkarlarına hizmet eden politikalar izlemelerine neden olmuştur.³⁵

Yirminci yüzyıl ise Batı'da sosyal devlet ya da refah devleti kavramlarının ortaya çıktığı, devletin sosyal adaletin sağlanması yolunda pozitif yükümlülükler yüklenmeye başladığı bir dönem olmuştur.³⁶ 1929 Büyük Buhran sürecinde işsizliğin ve sosyal adaletsizliğin artması sonucunda İngiltere'de Keynes'in çözüm önerileri ile devletin ekonomik alana müdahalesi öngörülmüş, benzer bir yöntem Roosevelt dönemi Amerika Birleşik Devletleri'nde de uygulanmış ve bu müdahalelerin krizin etkilerini hafiflettiği görülmüştür.³⁷ Bu dönemde ulusal seviyedeki korumaların yanı sıra sosyal haklar uluslararası belgelerde de düzenlenme alanı bulmuştur.

Eğitim hakkı, sendikal haklar, sosyal güvenlik hakkı gibi hakların bireylere bir *lütufan* ziyade bir hak olarak tanınması ve uluslararası seviyede korunması İkinci Dünya Savaşı sonrası özellikle Birleşmiş Milletler organları tarafından hazırlanan (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi,³⁸ Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi³⁹ ve Uluslararası Çalışma Örgütü⁴⁰ tarafından hazırlanan) belgelerde ifadesini bulmuştur.⁴¹

³³ Ali Güzel / Ali Rıza Okur / Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 16. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s. 15.

³⁴ Akad, Küreselleşme Sürecinde Siyasal Kültür, s. 13.

³⁵ Oral Sander, *Siyasi Tarih İlkçağlardan 1918'e*, 31. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 2016, s. 184.

³⁶ Bülent Kara, 'Sosyal Devletten Küresel Devlete: Türkiye'de Kamu Çalışanları ve Temel Haklar', Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi, İdari Bilimler Dergisi, Sayı: 2009/1, Yıl: 2009, Isparta, s. 371.

³⁷ Ali Güzel, "Sosyal Devlet ve Sosyal Haklar" (tebliğ) Anayasal Sosyal Haklar ve Avrupa Sosyal Şartı, Marmara Üniversitesi, Fransa Ankara Büyükelçiliği ve İstanbul Fransa Başkonsolosluğu Avrupa Konseyi Sosyal Haklar Komitesi, İstanbul Fransız Anadolu Araştırmaları Enstitüsü, Montesquieu Üniversitesi (Bordeaux IV), Limoges Üniversitesi işbirliğiyle düzenlenen Türk-Fransız Toplantısı, 15-16 Ekim 2009, s. 283-284.

³⁸ Bildiri Türkçe tam metni için bkz.: http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rigths_turkce.pdf (erişim tarihi: 24.04.2020).

³⁹ Sözleşme tam metni için bkz.: http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf (erişim tarihi: 24.04.2020).

⁴⁰ UÇÖ Anayasası için bkz.: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf (erişim tarihi: 24.04.2020).

⁴¹ Gümüş, s. 303.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi⁴² ve Avrupa Sosyal Şartı⁴³ sosyal haklar konusunda Avrupa Konseyi düzeyinde düzenlemeler içeren belgelerdir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi birinci nesil hakları içermesine rağmen Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihatları ile sözleşme maddelerine getirilen yorumlar sayesinde sözleşmenin koruma alanı sosyal hakları da kapsayacak şekilde genişletilmiştir.⁴⁴

III. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ

Konumuz açısından büyük önemi bulunan örgütlenme özgürlüğü bu makalenin sınırları kapsamında sendikal örgütlenme özgürlüğü olarak ele alınacaktır. Sendika kavramı, işçi sınıfının doğuşu ve içinde bulunduğu insanlık dışı çalışma koşullarına verilen tepkiyle bağlantılı olarak ortaya çıkmış ancak zamanla tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişlemiştir.⁴⁵ İşçi-işveren ilişkilerinde *sözleşme serbestisi* ilkesinin uygulandığı dönemde üretim araçlarına ve sermayeye sahip olan işveren karşısında güçsüz durumda bulunan işçiler açısından bu ilke olumlu sonuçlar ortaya çıkartmaktan ziyade işçinin bireysel olarak işveren karşısındaki konumu nedeniyle işçinin aleyhine işverenin ise lehine olan koşulların işçiye dayatılmasını sağlamıştır.⁴⁶ Bu durum karşısında işçi-işveren ilişkilerini düzenleyebilmek adına iki yol bulunuyordu; devletin ekonomik hayata müdahale ederek çalışma şartlarını düzenlemesi ve işçilerin birleşerek kendi haklarını koruması.⁴⁷ Bu tarihsel şartlar içerisinde ortaya çıkan sendikalaşma hakkı, ortaya çıktığı zamandan bugüne kadar olan gelişimiyle işçi-işveren ilişkileri açısından önemini kanıtlamıştır.⁴⁸

Sendikal hakların taşıdığı önemi gösterebilmek adına bu hakların ulusal ve uluslararası düzeyde nasıl korumalara sahip olduğunu anayasa, uluslararası belgeler ve yargı kararları açısından inceleyeceğiz.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51. maddesi Anayasa'nın Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler başlığı altında *sendika kurma hakkını* düzenlemiştir.⁴⁹

⁴² Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Türkçe tam metin için bkz.: <http://www.danistay.gov.tr/upload/avrupainsanhaklarisozlesmesi.pdf> (erişim tarihi: 24.04.2020).

⁴³ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Türkçe tam metin için bkz.: <https://www.tbmm.gov.tr/komiyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (erişim tarihi: 24.04.2020).

⁴⁴ Tuğçe Duygu Köksal, '*AIHM'in Sosyal Haklara Bakışı ve Yorum Metodu*', İş Hukukunda Güncel Sorunlar 5, Ed.: Ali Güzel / Deniz Ugan Çatalkaya / Hande Heper, İstanbul, 2015, s. 55-56.

⁴⁵ Hamza Güneş, '*Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi*', ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Sayı: 2013/1, Yıl: 2013, Ankara, s. 63.

⁴⁶ Nuri Çelik / Nurşen Caniklioğlu / Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, 31. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s. 4-5.

⁴⁷ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 5.

⁴⁸ Güneş, s. 77.

⁴⁹ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası tam metni için bkz.: https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf (erişim tarihi: 24.04.2020).

Madde metni, çalışanlar ve işverenler için sendika kurmanın amacını tarafların ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak olarak açıklamıştır. Sendikaya üye olma ve üyelikten ayrılma konuları ise hiçbir zorlamaya maruz kalmadan bireyin serbest iradesine bağlanmış ve işverenlerin, çalışanları üzerinde sendikal haklarının kullanımı sebebiyle baskı kurmasının önü kapatılmak istenmiştir. Maddenin ikinci fıkrası ise sendikal hakların sınırlanma rejimini belirtmiş ve bu hakkın sadece *milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması* sebebiyle ve *kanunla* sınırlanabileceğini belirtmiştir. Ayrıca aynı maddenin beşinci fıkrası sendikaların faaliyetlerinin *Cumhuriyet'in temel nitelikleri ve demokrasi-nin esasları* ile uyum içerisinde olması gerektiğini belirtmiştir. Anayasa 53. maddesinde işçiler ve memurlar için toplu sözleşme ve toplu iş sözleşmesi hakkını, 54. maddesinde ise işçiler açısından toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sürecindeki uyuşmazlıklar için grev hakkını tanımıştır. 54. maddenin ikinci fıkrasında ise grev hakkının iyi niyet kurallarına bağlı olarak, toplum ve milli servet zararına olmayacak şekilde kullanılacağını belirtmiştir.

Anayasa Mahkemesi (AYM) 2017 yılında verdiği bir kararında⁵⁰ sendika kurma hakkının örgütlenme özgürlüğünün bir biçimi olarak demokratik bir toplumun temeli olduğunu ve çalışanların bir araya gelerek kolektif bir şekilde bireysel ve ortak çıkarlarını korumanın bir aracı olduğunu belirtmiştir.⁵¹ Mahkeme yine aynı kararında Anayasa md. 51/1'de belirtilen *sendikaya serbestçe üye olma hakkının* işçinin sendikaya üye olmasından önce gerçekleşen *bilgilendirilme ve ikna edilebilme serbestisini* de kapsadığını belirtmiştir.⁵² Kararın devamında AYM, sendikal hakların kullanılması hususunda çalışanların uğrayabileceği müdahalelerin sadece devlet tarafından değil üçüncü kişiler tarafından da gerçekleştirilebileceğini belirterek, devletin bu konuda sadece hakka müdahale etmeme gibi negatif bir yükümlülüğünün bulunmadığını buna ek olarak üçüncü kişiler tarafından gelebilecek müdahalelere karşı da itirazların dile getirilebileceği ve müdahalenin sonuçlarının giderilebileceği caydırıcı ve etkin koruma sağlayan hukuksal mekanizmalar oluşturulmasının gerekliliğinin altını çizmiştir.⁵³

Sendikal hakların sınırlanma rejimine ilişkin bir başka kararında⁵⁴ ise AYM, sendika hakkının sınırlanabilir bir hak olduğunu, sınırlama sebeplerinin Anayasa md. 51/2 ve devamı maddelerinde gösterildiğini, ancak sınırlama sebeplerinin

⁵⁰ AYM Kararı tam metni için bkz.:

<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/15627?BasvuruNoYil=2014&BasvuruNoSayi=15627> (erişim tarihi: 24.04.2020).

⁵¹ Başvuru No.: 2014/15627, 5.10.2017, para. 34.

⁵² Başvuru No.: 2014/15627, 5.10.2017, para. 35.

⁵³ Başvuru No.: 2014/15627, 5.10.2017, para. 36-37.

⁵⁴ Başvuru No.: 2013/8464, 30.12.2014.

sınırı konusunda Anayasa md. 13'te düzenlenen temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması rejiminin esas alınması gerektiğini belirtmiştir.⁵⁵ Buna göre AYM, öncelikle hakka bir müdahalenin varlığının bulunup bulunmadığını daha sonra da müdahalenin haklı bir sebebe dayanıp dayanmadığını tartışmıştır. Müdahalenin haklı bir sebebe dayanıp dayanmadığını incelerken *ise müdahalenin kanuniliği, meşru amaç ve demokratik bir toplumda gerekli olma ve ölçülülük* kriterlerini kullanmıştır. Mahkeme olayı incelerken *demokratik toplum* ölçütünden ne anlaşılması gerektiğini ele almış, bu kavramın *çağdaş ve özgürlükçü* şekilde ele alınması gerektiğini belirterek AİHS'nin bu ölçütü kullandığı 9., 10. ve 11. maddelere atıfla bu ölçütün *çoğulculuk, hoşgörü ve açık fikirlilik* temelinde yorumlanması gerektiğini belirtmiştir.⁵⁶ Mahkeme devamında sendika hakkının siyasal demokrasiyi somutlaştıran etmenlerden biri olduğundan bahisle *şiddete teşvik etme veya demokratik değerlerin reddi söz konusu olmadığı sürece* ifade edilen görüşlerin veya ifade edilme biçimlerinin *yetkili makamların gözünde kabul edilemez dahi olsa* örgütlenme ve sendikal özgürlükleri ortadan kaldıracak ya da kullanımı zora sokacak tedbirlerin demokratik bir toplumda kabul edilemeyeceğini belirtmiştir.⁵⁷ AYM ölçülülük ve demokratik bir toplumda gereklilik ölçütleri arasında sıkı bir ilişki olduğuna dikkat çektikten sonra AİHM içtihadına atıfla gereklilik kavramının *zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca* karşılık geldiğini ve amaç ile araç arasında bir orantı bulunması gerektiğini belirterek her ne kadar başvurucuya sendikal faaliyeti sebebiyle verilen ceza hafif bir ceza olsa da insanları sendikal faaliyetlere katılmaktan caydırabilecek nitelikte olması sebebiyle olayda sendikal hakların ihlal edildiği sonucuna varmıştır.⁵⁸

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin içtihadı açısından konuyu ele almak gerekirse sendikal faaliyetler Sözleşmenin 11. maddesinde özel olarak belirtilmiş ve Mahkeme'nin içtihadı ile içeriği genişlemiştir. AİHM'nin içtihadı sendikal hakların korunması hususunda aşamalı bir gelişim sergiler.⁵⁹ AİHM'in konuya bakış açısını anlamak için Demir ve Baykara/Türkiye Kararı'nı⁶⁰ ele alabiliriz. Söz konusu uyuşmazlık kapsamında, sendikal hakların kısıtlanması ile ilgili olarak Hükümet AİHS md. 11/2 uyarınca bu hakkın *devletin idare mekanizmasında çalışanlara uygulanmayacağı* iddiasında bulunmuş ancak AİHM, konu ele alınırken, AİHS md. 11/2 hükmünün dar olarak yorumlanması ve hakkın var-

⁵⁵ Başvuru No.: 2013/8464, 30.12.2014, para. 39.

⁵⁶ Başvuru No.: 2013/8464, 30.12.2014, para. 51.

⁵⁷ Başvuru No.: 2013/8464, 30.12.2014, para. 53.

⁵⁸ Başvuru No: 2013/8464, 30.12.2014, para. 57-65.

⁵⁹ Konu hakkında daha detaylı bilgi için bkz.: Olgun Akbulut, "Toplantı ve Örgütlenme Özgürlükleri", Sibel İnceoğlu (der.), *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa*, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s. 381-423.

⁶⁰ Demir ve Baykara/Türkiye, Başvuru No: 34503/97, Büyük Daire Kararı, 12.11.2008.

lığı değil kullanılması hususunda hakkın özüne halel getirmeden uygulanması ve kısıtlamanın yasal ve gerekli olduğunun ispatı hususunun devlet tarafından ispatlanması gerektiğini belirtmiştir.⁶¹ AIHM ayrıca kararında, Avrupa devletlerinin uygulamalarında ve uluslararası belgelerde de bu konuda fikir ve uygulama birliği olduğundan bahisle Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, UÇÖ Sözleşmesi no. 87'ye ve Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. maddesine atıfta bulunmuştur.⁶² Mahkeme, eski içtihadını değerlendirek 11. madde kapsamında görmediği toplu görüşme ve toplu sözleşme haklarının iş hukukunun gelişimi de göz önünde tutularak yeniden değerlendirilmesi gerektiğini ve bu hakların 11. maddenin temel unsurları haline geldiğini belirtmiştir.⁶³

Türkiye tarafından 12 Temmuz 1993 tarihinde yürürlüğe konan 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi⁶⁴ de çalışanların örgütlenme hakkı üzerine güvenceler içermektedir. Sözleşmenin ikinci maddesi işverenler ve çalışanlar arasında hiçbir ayırım yapmadan kuruluşlar kurulabileceğini beşinci maddesi ise işveren ve çalışanların örgütler kurma ve bunlara üye olma hakları olduğunu belirtmektedir. Örgüt kelimesinden ne anlaşılması gerektiği Sözleşmenin 10. maddesinde, çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet etmeyi veya bunları savunmayı amaçlayan her türlü kuruluş olarak ifade edilmiştir. Sözleşmenin dokuzuncu maddesi, sözleşme ile sağlanan hakların silahlı kuvvetler ve polis mensuplarına ne şekilde uygulanacağını takdirini ulusal makamlara bırakmıştır. Ancak ikinci fıkrasında halihazırda verilmiş olan hakların bu sözleşmeden etkilenmeyeceğini belirtmiştir. On birinci madde ise örgütlenme özgürlüğünün serbestçe kullanılabilmesi için üye devletleri önlem almakla yükümlü kılmıştır. 98 No.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi⁶⁵ bu konuda koruma sağlayan başka bir sözleşmedir. Sözleşmenin birinci, ikinci ve üçüncü maddeleri, işçilerin sendika özgürlüklerine halel getirecek her türlü ayrımcı davranışı, işçilerin sendikaya özgürce üye olma hakkını, sendikal faaliyetleri sebebiyle işten çıkarılmalarını ve işçi sendikalarının işleyişine özellikle işveren ve işveren kuruluşları tarafından müdahale edilmesi durumlarına karşı işçileri korumaktadır. Dördüncü madde ise çalışma şartlarının toplu sözleşme ile belirlenmesi ve toplu pazarlık hakkının gelişmesi için gerekli şartların oluşturulması gerektiğini belir-

⁶¹ Demir ve Baykara/Türkiye, Başvuru No: 34503/97, Büyük Daire Kararı, 12.11.2008, para. 97.

⁶² Demir ve Baykara/Türkiye, Başvuru No: 34503/97, Büyük Daire Kararı, 12.11.2008, para. 98-103.

⁶³ Demir ve Baykara/Türkiye, Başvuru No: 34503/97, Büyük Daire Kararı, 12.11.2008, para. 153-154.

⁶⁴ Sözleşme Türkçe tam metni için bkz.: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 24.04.2020).

⁶⁵ Sözleşmenin Türkçe tam metni için bkz.: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 24.04.2020).

tir. Sözleşmenin beşinci maddesi ise sözleşme hükümlerinin silahlı kuvvetler ve polis mensuplarına ne şekilde uygulanacağını ulusal yasalarla belirleneceğini ancak halihazırda faydalananları etkilemeyeceğini belirtir.

Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın beşinci maddesi çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için ulusal ve uluslararası düzeyde örgütlenme özgürlüğüne sahip olduğunu düzenler. Devamında ulusal yasaların bu özgürlüğün kullanılmasını sağlayacak biçimde düzenlenmesi gerektiğini belirterek devletlere bir pozitif yükümlülük yükler. Yine UÇÖ sözleşmelerine paralel olarak maddenin ikinci fıkrası bu haktan güvenlik güçlerinin ne şekilde yararlanacağını takdirini ulusal makamlara bırakmıştır. Altıncı maddesi ise birinci ve ikinci fıkralarında işçi ve işveren kuruluşları arasında çalışma koşullarının belirlenmesi için ortak ve toplu görüşmeleri teşvik ederken dördüncü fıkrası toplu sözleşme hükümlerinden doğacak anlaşmazlıklar için toplu eylem ve grev hakkının tanındığını belirtmiştir.

Genel bir değerlendirme yapmak gerekirse, sendikal hak talepleri işçi sınıfının ortaya çıkması ile doğmuş ve gelişimleri işçi sınıfının gelişimi ile paralellik göstermiştir. Bugün geldiğimiz noktada ulusal düzeyde anayasalar ve uluslararası belgeler ile sendikal haklar geniş bir korumaya kavuşturulmuştur. Güvenlik güçlerinin sendikal haklardan faydalanması hususunda ise hem sözleşme metinleri hem de yargı kararları açıkça göstermektedir ki bu kesimlerin sendikal haklardan faydalanıp faydalanamayacağı tartışması yersiz bir tartışmadır. Bu kişilerin de diğer çalışanlar gibi bu özgürlüklerden yararlanacakları açıktır. Ulusal makamlara tanınan yetki bu kesimlerin hassas konuları sebebiyle verilmiş hakkın özüne dokunmadan hakkın kapsamını belirleme yetkisidir. Gerek sözleşme metinleri gerek de yargı kararları devletin sendikal hakların korunması konusundaki pozitif yükümlülüklerine gönderme yapmaktadır. Sendikal haklar söz konusu olduğunda devletin sadece negatif bir karışmama yükümlülüğü olduğunu söylemek yerinde olmayacaktır. Devletin sendikal hakların üçüncü kişilere özellikle de işverenlere karşı korunması hususunda pasif değil aktif bir tutum izlemesi ve hakkın gereği gibi kullanılabilmesi için yasal düzenlemeler ya da koruma mekanizmaları oluşturmak gibi pozitif nitelikte eylemlerde bulunması gerekmektedir. Ayrıca ulusal makamların sendikal haklar konusunda karar verirken bu hakkın örgütlenme özgürlüğü kapsamında işçilerin ekonomik ve sosyal hakları hakkında görüşlerini kolektif bir şekilde ifade ettikleri bir araç olduğunu unutmadan şiddet eylemleri içermeyen bu ifade karşısında daha toleranslı davranmaları gerekmektedir. Sendikalar aynı zamanda bir baskı grubu olarak siyasal iktidar ile diyalog içine girerek iktidarı kendi çıkarları ve hak talepleri çerçevesinde yönlendirme işlevi görürler.⁶⁶

⁶⁶ Mustafa Öztürk, 'Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi', Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 2013/2, Yıl: 2013, Isparta, s. 271-272.

Sosyal haklar söz konusu olduğunda talep konusu işçinin, işvereninden ya da devletten talep ettiği bir haktır. Konu sadece bir hakkın talebi boyutuyla da değil halihazırda var olan hakkın hiç ya da gereği gibi kullanılamaması durumlarında da işçinin korunması boyutuyla düşünülmelidir. İşçiyi tek başına ve içinde bulunduğu sınıftan ayrı bir birey olarak ele aldığımızda ise işçi gerek elinde sermayeyi bulunduran işvereni karşısında gerekse devlet karşısında güçsüz bir konumda bulunmaktadır. Ancak, işçiyi kolektif bir hareketin parçası olarak ele aldığımızda ise işçi - işveren ya da işçi-devlet arasındaki dezavantajlı konum işçi lehine bozulmaya başlar. İşçilerin hak taleplerini örgütlü olarak kolektif bir şekilde iletebilmesi taraflar arasında sağlanmak istenen eşitliğin en önemli ögesi durumuna gelmektedir. Sosyal hakların elde edilmesi süreci düşünüldüğünde bu hakların işçilerin örgütlü mücadelesi sonucu elde edildiği unutulmamalıdır. Bu açıdan örgütlenme özgürlüğü işçiler açısından sadece bir sosyal hak değil aynı zamanda işçinin sahip olduğu diğer sosyal hakların da güvencesi konumundadır.

IV. DÜŞÜN İŞÇİLİĞİNİN SINIFSAK KONUMU VE HUKUKİ STATÜSÜ

Makalemizin bu kısmında öncelikle düşün işçiliğinin ortaya çıktığı tarihsel süreci kısaca inceleyecek ve daha sonra onların sınıfsal konumunu çözümlemeye çalışacağız. Düşün işçilerinin sınıfsal konumlarını belirlerken üzerinde önemle durmamız gereken bir başka konu da düşün işçilerinin hukuki statüsü olacaktır. Hukuki statünün tespit edilmesi, düşün işçilerinin örgütlü mücadele ve hak talepleri sürecinde hem *hakkın öznesi* olma konumlarının hem de işveren ile aralarındaki hukuki ilişkinin niteliğinin belirlenmesi hususunda önemli bir yer tutmaktadır.

Sınıfsal konumun belirlenmesi de önemli bir noktadır. Ancak tek başına yeterli değildir. Bir sınıfın üyesi olmak ile bir sınıf olarak kolektif bir eylem gerçekleştirmek iki ayrı durumdur. Bunun kökenini *kendi içinde sınıf* ve *kendisi için sınıf* ayrımında bulabiliriz. Buna göre, kendi içinde sınıf, ortak bir sınıfın üyesi olma ve sınıfın diğer üyeleriyle ortak şartlarda yaşadığının bilincinde olma durumu olarak tanımlanabilir. Kendisi için sınıf ise; ortak bir yazgıyı paylaşma farkındalığının bir adım ötesine geçerek o yazgının kontrolünü kendi ellerine alma ve bir sınıf olarak, içinde bulunulan koşulları değiştirmek için kolektif bir eylem gerçekleştirebilme durumu olarak tanımlanabilir.⁶⁷

A. Düşün İşçilerinin Sınıfsal Konumu

Klasik işçi sınıfı, kendisi için sınıf olma bilincine ulaştıktan sonra hak taleplerini daha gür bir sesle dile getirmeye başlamıştır. Aynı yazgıyı paylaştığının farkına varan kitleler bir araya gelmiş ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla

⁶⁷ Karl Marx / Friedrich Engels, *Alman İdeolojisi*, (çev. S. Belli), Üçüncü Baskı, Sol Yayınları, Ankara, 1992, s. 91-94.

içinde bulundukları sömürü düzenine karşı mücadele etmişlerdir. Aslında düşün işçileri de içinde bulundukları sömürü koşullarının farkındadırlar. Ancak onları kolektif bir şekilde eyleme geçmekten alıkoyan iki önemli sebep bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, içinde bulundukları koşulların, yaptıkları işin bir niteliği ve gerekliliği olarak sunulması ve bu şartlara katlandıkları takdirde yükselebilecekleri, “sınıf atlayabilecekleri” algısının kendilerine dikte edilmiş olmasıdır. İkinci sebep ise, aslında ilk sebebin somutlaşmış bir görünümü olarak istihdam tiplerinin, iş yeri kavramının ve işçi- işveren arası ilişkilerinin niteliğinin değişimidir. Bu sebeple, düşün işçileri açısından sınıfsal konumlarının belirlenmesi, onların ortak çıkarlarını savunmak adına eyleme geçmelerine giden yolun sadece ilk adımı olacaktır.

Düşün işçilerinin ortaya çıkışı ve Sanayi Devrimi sonrası ortaya çıkan yeni üretim biçimi arasında sıkı bir ilişki vardır. Sanayi Devrimi sonrası ortaya çıkan yeni üretim modeli her işçinin üretim sürecinin belli bir kısmında uzmanlaştığı bir iş bölümü gerektiriyordu. Gelişen teknoloji ile bu iş bölümü sonucunda üretimde artık kol emeğinden ziyade kafa emeğine duyulan ihtiyaçta bir artış yaşanmaya başladı. Öncelikle gelişen teknolojiyle kol gücüne olan ihtiyacın azalması daha ucuz iş gücü arayışı kol gücü gerektiren işleri önce şehrin sonra da ülkenin dışına itince kentlerde onlara ayrılan yerleri *finans* ve *hizmet* sektörleri gibi yeni sektörler aldı ve bu yeni sektörlerde çalışacak yeni işçilere diğer bir deyişle düşün işçilerine olan ihtiyaç ortaya çıktı.⁶⁸ Bu yaşanan artışın sonucu olarak belli bir alanda eğitim görmüş ve uzmanlaşmış kişilere gereksinim duyulmaya başlandı. Yeni üretim süreçleri, işçilerden, kas gücünden ziyade yenilikçilik, yaratıcılık gibi özellikler talep etmeye başladı ve sermaye birikiminin artışı ile düşün işçileri zamanla bazı yönetsel işleri de üstlenmeye başladılar.⁶⁹

Düşün işçilerinin sınıfsal konumunu belirlerken öncelikli olarak yapılması gereken onların üretim biçimi içindeki yerini tespit etmek olacaktır. Üretim süreçlerine hangi noktada dahil olduklarının tespiti bize onların sınıfsal konumlarını belirlemek açısından yardımcı olacaktır.⁷⁰ Özellikle sınıfsal konumlar belirlenirken yapılan gelir düzeyi, statü gibi kriterler göz önünde bulundurularak farklılaşmaya dayalı sınıfsal belirlemeler ve buna bağlı olarak ortaya çıkan ancak içeriği ve sınırları tam olarak belirlenemeyen *orta sınıflar*⁷¹ kavramı bizim konuyu ele alış biçimimiz açısından kullanılmayacaktır. Düşün işçilerinin sınıfsal konumunu belirlerken temel yaklaşımımız üretim ilişkileri içerisindeki konumlar

⁶⁸ Nevzat Evrim Önal, *Bilmiyorlar, Ama Yapıyorlar: Beyaz Yakalı Varoluşa Dair Denemeler*, 2. Baskı, Yazılama Yayınevi, İstanbul, 2018, s. 38-39.

⁶⁹ Erday, *Beyaz Yakalıların Tanımlanması Üzerine*, s. 72.

⁷⁰ Korkut Boratav, *1980'li Yıllarda Türkiye'de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm*, 2. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 2016, s. 17.

⁷¹ Boratav, s. 16.

ve sömürü ilişkisi olacaktır. Çalışanların sınıfsal konumunu belirlerken kişilerin çalıştıkları meslek türlerine dayanarak yapılan ayırım onların üretim sürecine katılırken harcadıkları emeğin sömürü dinamikleri içindeki yerini gizlemektedir.⁷² Üretim süreçlerine katılım açısından baktığımızda, üretime kol emeği ile katılan işçiler için sürece olan katkıları daha somut olarak görülebilir bir durumdadır ancak düşün işçileri için durum bundan biraz daha karışıktır keza onların üretim sürecine olan katılımları çoğu zaman daha soyut bir şekilde olmaktadır.⁷³

Yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret bakımından kol gücüne dayalı olarak çalışan işçilerden ayrılırlar. Aldıkları ücret onlardan daha fazladır, görece daha iyi yaşam koşullarına sahiptirler ve diğerlerinden farklı olarak bir gün üst sınıfa geçebilme şanslarının daha fazla olduğunu düşünürler.⁷⁴ Ancak sorunun en temelinde indiğimizde bir iş sözleşmesi karşılığında işverene emeklerini satan birer işçidirler. Sattıkları emek düşünsel bir sürecin ürünüdür ancak yine de genellikle işverene bağlı olarak çalışırlar. Üretim ilişkisi içerisinde sermayenin sahibi olan taraf işverenin kendisidir, düşün işçilerinin bu üretim süreci içindeki görevi işverenin sermayesini uzmanlaştığı alandaki becerileriyle arttırmaktır. İşveren vekili gibi pozisyonlara geldiklerinde dahi üretim süreci içerisindeki konumları değişmemektedir. Bu açıklamaların yanında konunun bir de hukuki boyutu vardır.

B. Düşün İşçilerinin Hukuki Statüsünün Belirlenmesi

4857 Sayılı İş Kanunu'nun⁷⁵ *Tanımlar* kenar başlığını taşıyan ikinci maddesinin birinci fıkrasına baktığımızda düşün işçilerinin hukuki statüsünü daha iyi kavrayabiliriz:

***Madde 2-** Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.*

Kanun metninden hareketle şu sonuca varabiliriz, hukuki olarak bir kişinin statüsünün işçi olabilmesi için, kişinin bir iş sözleşmesine dayanarak başka bir kişi yani işveren adına çalışması gerekmektedir. Diğer bir deyişle, kişinin işçi sayılabilmesi için iş ilişkisinin, iş sözleşmesinden kaynaklanması gerekmektedir.⁷⁶ Gerçek kişi eğer kanunda belirtilen bir iş sözleşmesine dayanarak, bağımlı ve

⁷² Erik Olin Wright, *Class Structure and Income Determination*, Academic Press, New York, 1979, s. 114-118.

⁷³ Önal, s. 30-31.

⁷⁴ Önal, s. 57.

⁷⁵ 4857 Sayılı İş Kanunu, 10.06.2003, RG: 2534.

⁷⁶ Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I*, 4. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2012, s. 96.

ücret karşılığı iş görme unsurlarını taşıyorsa bu kanun kapsamında işçi sayılır. İş görme edimini yerine getirirken harcanan emeğin bedensel ya da zihinsel çalışmaya dayanması, kişinin hukuki açıdan işçi statüsünde olup olmadığı belirlenirken dikkate alınacak bir unsur değildir.⁷⁷ İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin temel amacı ise işçinin işveren adına *mal* veya *hizmet* üretmesidir. Aynı kanunun sekizinci maddesinin birinci fıkrası ise bize iş sözleşmesinin tanımını ve unsurlarını vermektedir:

Madde 8- *İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.*

İş sözleşmesinin en temel unsurlarından biri ortada bir iş görme borcu olmasıdır. Ancak bu iş görme borcunun bedensel emeğe mi yoksa zihinsel emeğe mi dayandığı noktası yani niteliği önemli değildir.⁷⁸ İş sözleşmesi iki tarafa da karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir. İşçiye işveren adına iş görme borcu yüklerken işverene de görülen işin karşılığında bir *ücret* ödeme borcu yükler. Ancak bizim konumuz açısından ele alınması gereken nokta, iş sözleşmesinin *bağımlılık* unsurudur. Aslında düşün işçilerinin hem hukuki statüsünü hem de sınıfsal konumunu belirlemede bağımlılık unsurunu tanımlamak bize yardımcı olacaktır. Sınıfsal konumu belirlemede kullandığımız üretim ilişkisi içerisindeki konum meselesi bağımlılık unsurunun açıklanması ile daha da anlam kazacaktır.

Bağımlı çalışma unsurunu incelerken kullanacağımız ölçüt ise üretim araçlarına sahip olmak olacaktır.⁷⁹ Üretim için gerekli araçlar bağımlı çalışma ilişkisi içerisinde işveren tarafından sağlanır. İşçinin üretim süreci sonucunda elde ettiği ürün işçinin değil işverenin mülkiyetinde olacaktır ve işçi doğrudan işverenin müşterileri için değil işveren adına üretim sürecine katılmış olacaktır.⁸⁰

İş sözleşmesini konusu iş görme borcu olan diğer sözleşmelerden ayıran asıl unsur, bağımlılık unsurudur. Burada '*bağımlılık*' kavramı ile anlatılmak istenen işçinin, iş görme edimini gerçekleştirdiği sırada işverenin '*emir*' ve '*talimatları*' ile bağlı olmasıdır. İşveren, işçi üzerindeki *yönetim*, *denetim* ve *gözetim* yetkilerine dayanarak sözleşmede kararlaştırılan işin ne şekilde görüleceğine dair işçiye

⁷⁷ Öner Eyrenci / Savaş Taşkent / Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, 7. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 25-26.

⁷⁸ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 164.

⁷⁹ Ali Güzel, '*Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme*', İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Sayı: 1997/2, Yıl: 1997, Ankara, s. 97.

⁸⁰ Güzel, *Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme*, s. 98.

talimat verme hakkına sahiptir.⁸¹ Bağımlı ve bağımsız çalışma arasındaki fark da tam olarak işçi ve işveren arasındaki bu hiyerarşik ilişkiye dayanmaktadır.⁸²

Aslında bağımlılık ilişkisi bedensel emeğe dayanarak çalışan işçiler açısından ayırt edilmesi daha kolay bir ilişkidir. Ancak düşünsel süreçler işe dahil olduğunda bu ayrımı yapmak her zaman o kadar da kolay olmamaktadır. Düşün işçileri söz konusu olduğunda bazen harcadıkları emek sonucunda ortaya çıkan ürün sadece düşün işçisinin kendi bilgisinden, eğitiminden ve uzmanlığından kaynaklanmaktadır. Örneğin bağımlı çalışan bir mimar ya da avukat için durum çoğunlukla bu şekildedir. Ancak üretim sürecinin sonunda ortaya çıkan ürünün mülkiyeti bağımlı çalışan avukat ya da mimara değil onların bağımlı çalıştıkları kişiye, *sermaye sahibine* diğer bir deyişle *işverene* aittir. Onların, üretim sürecindeki katkılarından dolayı aldıkları bir ücret vardır. Muhasebeciler yahut insan kaynakları çalışanları gibi gruplar için durum bundan daha da karmaşıktır. Onların üretim sürecine katkısı şirketlerin performans çıktıları gibi raporlarda görünen rakamlardan ve şirketin dolayısıyla da işverenin sermayesindeki artıştan ibarettir.⁸³

Düşün işçilerinin hukuki statüsü bakımından ele almamız gereken bir başka önemli kavram da *işyeri* kavramıdır. Değişen iş ilişkileri ve ilerleyen teknoloji sayesinde çalışma ortamı, artık sadece işverenin sağladığı dört duvar ve üstünde bir çatıdan oluşan mekanları aşmış bulunmaktadır.⁸⁴ Klasik anlamda işçi sınıfı ortaya çıktığında, gerçekleştirdikleri iş gereği işverenin onlara sağlayacağı araçlara ve bu araçları kullanabilecekleri çalışma ortamına gereksinim duymaktaydılar. Ancak gelişen teknoloji sonucu özellikle düşün işçilerinin çalıştıkları alanlarda, yaptıkları işin de niteliği gereği işverenin sağlamakla yükümlü olduğu araçlara ve çalışma ortamına duyulan gereksinim azalmıştır. Artık, işçinin çalışma saatlerini, işverenin gözetimi altında sınırları belli bir işyerinde geçirdiği çalışma şekli, söz konusu olan çalışan grubu düşün işçileri olduğunda her zaman baskın çalışma biçimi olarak gözükmemektedir.

Klasik anlamda işçi sınıfı için gelişen teknoloji nasıl iş bölümüne yol açmışsa düşün işçileri açısından da işin *bireyselleşmesine* sebep olmuştur. Örneğin, bir otomobil fabrikasında çalışan işçi her ne kadar otomobil üretiminin belli bir kısmından sorumlu olsa da kendisi gibi diğer işçilerle aynı işyerini paylaşmakta ve onlarla belli bir etkileşime girmektedir. Ancak düşün işçileri açısından, örneğin bir şirketin tasarım işlerini yapan tasarımcı açısından ise benzer bir durum her zaman söz konusu değildir. Bir tasarımcının işini yapabilmek için gereksinim

⁸¹ Narmanlıoğlu, s. 99.

⁸² Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 58.

⁸³ Önal, s. 31-32.

⁸⁴ Ahmet Nizamettin Aktay / Kadir Arıcı/, Emine Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku*, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013, s. 39.

duyduğu araçlar çoğu zaman bir bilgisayar ve belli başlı programlardan ibarettir. Yaptığı işin, nitelik olarak, işverenin sağladığı araçlara işyerine ya da kendisi gibi diğer işçilere duyduğu gereksinim çok daha azdır. Bu bireyselleşme, günün belirli saatlerinde, belirli bir ortamda diğer işçilerle birlikte iş görme edimini yerine getiren işçilere oranla düşün işçileri arasında kolektif bir hareketin gelişme ihtimaline de ket vurmuştur. Bireyselleşmenin bir sonucu da çalışma şartlarının giderek işçi ve işveren arasındaki eşitsiz ilişki sonucu şekillenmesi, kolektif hareketin önünün kesilmesi ve dolayısıyla da işçinin emeğinin işveren tarafından daha rahat sömürülmesi olacaktır. Çağdaş İş Hukuku öncesi dönemi andıran bu ilişki içerisinde tarihsel süreçte genel anlamda işçinin elde ettiği tüm kazanımlar bu şekilde zayıflatılmış ve tekrar işverenin iş ilişkisinin kuruluşunda ve devamının iradesini dikte ettirebildiği bir hal almıştır.⁸⁵

Aynı zamanda bu durum, işveren tarafından verilen işi yapan ancak bunu yaparken belli bir işyerinde çalışmayan kişilerin işçi sayılıp sayılmayacağı konusunda da soru işaretleri uyandırmaktadır. Belirtmek gerekir ki kişinin doğrudan işverene bağlı bir işyerinde çalışmıyor olmasının hukuki statüsü üzerinde bir etkisi yoktur. Çünkü kişi, sınırları belli bir iş yerinde çalışmasa bile işverenin talimatlarına bağlı bir şekilde iş görme borcunu yerine getirmekte ve işverene bağımlı olarak çalışmaktadır.⁸⁶

Belli sınırları olmayan bir işyerinde, işverenin denetim yetkisine daha az maruz kaldığını düşünen bir işçi için içinde bulunduğu koşullarda kolektif bir eylem gerçekleştirmek klasik anlamda işçiye göre daha zordur. İşverenin yönetim yetkisinin daha az hissedilmesi, ilk bakışta işveren ve işçi arasındaki bağımlılık ilişkisinin de azaldığı ya da klasik iş ilişkilerine göre daha zayıf olduğu izlenimi uyandırabilir. Ancak bu durum bir yanıltmacadır. İşçi, iş görme edimi süresince, işverenin otoritesi altındadır ve işverenin talimatlarına uymak zorundadır. İşverenin yetkileri içerisinde, yönetim yetkisi en geniş uygulama alanı olan yetkilerden biridir ve sadece işyerine özgü değil aynı zamanda iş ilişkisinden kaynaklanan bir yetkidir.⁸⁷

Kısaca durumu özetlemek gerekirse, düşün işçilerinin ortaya çıkış süreci ile kol emeğine dayanan klasik anlamda işçi sınıfının ortaya çıkışı arasında bir paralel-

⁸⁵ Richard Mitchell / Joel Fetter, *The Individualisation of Employment Relationships and the Adoption of High Performance Work Practices Final Report*, Centre for Employment and Labour Relations Law, Law School of the University of Melbourne, s. 4-5.

Raporun İngilizce tam metni için bkz.:

<https://pdfs.semanticscholar.org/763b/2300f5488a85e2b290ec794245b10353a642.pdf> (erişim tarihi: 26.04.2020).

⁸⁶ Narmanlıoğlu, s. 97-98.

⁸⁷ Ali Güzel, 'İş Hukukunda "Yetki" ve "Özgürlük"', İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 2016/1, Yıl: 2016, İstanbul, s. 96-98; Erbil Beytar, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 77.

lik ilişkisi gözlemlenmektedir. Gerek hukuki statüleri gerekse sınıfsal durumları itibarıyla düşün işçileri de eğitim ve uzmanlaşma sonucu kazandıkları bilgiden kaynaklanan emeği işverenin hizmetine sunmaktadırlar. İşveren ise hem üretim sürecinin sonucunda ortaya çıkan ürünün mülkiyetine hem de bu üründen kazanılan değere el koymakta ve karşılığında da düşün işçisine bir ücret ödemektedir. Aslında sınıfsal konumun belirlenmesinde ortaya çıkan güçlüğü temel sebebi klasik anlamdaki işçi sınıfı ve işveren arasındaki çıkar çatışması durumunun düşün işçileri konusunda diğerine kıyasla daha zor belli olmasıdır. Kendisine sürekli farklı ve özel olduğu söylenen ve bir gün sınıf atlamak gibi hayalleri bulunan düşün işçileri hizmet ettikleri işverenin çıkarları ile kendi çıkarlarını çoğu zaman aynı görmekte ve bu durum örgütlü bir mücadele için gereken kolektif hareket bilincinin önünü kesmektedir. Bu durum makalemizin sonraki bölümünde daha detaylı olarak incelenecektir.

V. DÜŞÜN İŞÇİLERİNİN HAK TALEBİ VE ÖRGÜTLÜ MÜCADELE

A. Örgütlenmenin Önündeki İdeolojik Engeller

Bir sınıf olarak düşün işçilerinin örgütlü mücadele yollarını ve bu mücadelenin gelişimini incelemeyi önce onların sayısını ve üretim süreci içerisindeki önemlerini arttıran şartların ele alınması gerekmektedir. Aslında düşün işçileri her zaman üretim sürecinin bir parçası olmuşlardır. Ancak daha önce bahsettiğimiz teknolojinin gelişmesi ve kol emeğine duyulan ihtiyacın azalması sonucu üretim süreçlerinde, öncelikle mühendislik gibi alanlarda, başlayan değişim ve hizmet ve finans sektörleri gibi alanların gelişmesi sonucunda sermayenin biçim değiştirmesi, düşün işçilerinin sayılarının da giderek artmasına neden olmuştur.⁸⁸

Endüstri sektöründe istihdamın azalması veya ülke dışına kayması, hizmet sektörünün giderek genişlemesi ve gelişen teknoloji ile çalışanlardan beklenen niteliklerin değişmesi, çalışanların taleplerinin de değişmesine neden olmuştur.⁸⁹ Her ne kadar düşün işçilerinin kamuda çalıştıkları dönemlerde bazı güçlü ve örgütlü yapılar görülsede⁹⁰ kamuda istihdamın azalması ve düşün işçilerinin daha çok özel sektörde çalışmaya başlaması bu örgütlülüğü azaltmıştır. Özellikle neo-liberal politikaların geçerlilik kazanması ile sosyal hakların bir güvencesi konumunda bulunan sosyal devlet anlayışı da giderek güç kaybetmekte ve devletin ekonomik alandaki rolü giderek kısıtlanmaktadır.⁹¹ Sosyal devlet anlayışının za-

⁸⁸ Charles Wright Mills, *White Collar the American Middle Class*, 50. Yıldönümü Baskısı, Oxford University Press, New York, 2002, s. 68-69.

⁸⁹ Yücel Yel, s. 62.

⁹⁰ Ertuğrul Bilir, *Beyaz Yakalı İşçilerin Çalışma İlişkilerine Bir Örnek: İmalat Sanayinde Mühendisler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011, s. 29.

⁹¹ Güzel, Sosyal Devlet ve Sosyal Haklar, s. 285-286.

yıflaması hem kamu istihdamını azaltmakta hem de sosyal hakların korunmasını zorlaştırmaktadır. Bunun sonucunda çalışanları ise giderek *güvencesizleşen* bir çalışma ortamı beklemektedir.⁹²

Sınıfsal konumları açısından baktığımızda da düşün işçilerinde sınıfsal bir bilincin daha doğrusu işverenin çıkarları ile kendi çıkarlarının çatıştığını görmelerinin daha zor olmasının nedenlerinden biri de onlara verilen *yükselebilmek* vaadidir.⁹³ Özellikle 1980’lerin icadı olan “*yuppie*” kavramı düşün işçilerini tanımlarken karşımıza çıkar ve “*genç, kentli, yükselmeye açık profesyonel*” anlamına gelir.⁹⁴ Bir başka deyişle, neo-liberal ekonomi politikalarının güç kazandığı dönemde artık elimizdeki iş gücü; “*eğitim düzeyi yüksek, bireysel kariyer hedefleri olan, vasıf çeşitliliğine sahip, dayanışma bilinci ve sendikal ortak değer ve amaçlara bağlılığı zayıf*”⁹⁵ bir profil sergilemektedir. Ayrıca düşün işçilerinin çalışma ortamları da diğer işçilerden ayrı ve daha çok yönetici kademeye sadece fiziksel değil algısal olarak da yakın şekilde konumlandırılmıştır.⁹⁶ Bu yakınlığın nedenlerinden biri ise gelişen sermaye birikimi ve teknoloji ile yönetim görevleri de gelişmesi ve bu yönetim görevlerinin bir kısmını da düşün işçileri üstlenmeye başlamasıdır.⁹⁷

Düşün işçilerinin kendi çıkarlarını sermayenin çıkarları ile bütünleşik olarak görmesi içinde bulundukları “*yanlış bilinç*”⁹⁸ durumunun bir sonucudur. Kendi çıkarını sermayenin çıkarında arayan düşün işçileri için sermayeye karşı girişilecek bir örgütlenme, kendi çıkarları zararına giriştikleri bir eylem olarak görülmektedir. Bunun sonucu ise emeğin sömürülmesinin *katlanılması gereken* bir durum olarak kabul edilmesidir. Yukarıdaki tanımda gördüğümüz üzere, neo-liberal ekonomik politikalar sonucu gelişen ve kendi *bireysel* kariyerine odaklanan iş gücü için, sınıfsal bir çıkardan çok bireysel çıkarların öne çıkacağı açıktır. Bunun sonucunda da bireysel çıkarları korumak için sermayeye karşı girişilecek kolektif bir hareket yerine sermayenin isteklerine uyarak onunla uzlaşma ve kendi çıkarını sermayenin çıkarları ile eş tutma anlayışı güçlenecektir.

⁹² Yücel Yel, s. 61.

⁹³ Önal, s. 57.

⁹⁴ Önal, s. 46.

⁹⁵ Ahmet Selamoğlu, ‘*İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli*’, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 2003/ 2, Yıl: 2003, Kocaeli, s. 68.

⁹⁶ Ahmet Utku Erday, *Beyaz Yakalı İşçilerde Örgütlenme: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012, s. 126.

⁹⁷ Erday, *Beyaz Yakalı İşçilerde Örgütlenme: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması*, s. 72.

⁹⁸ Kavram hakkında daha detaylı bilgi için bkz.: Georg Lukacs, *History and Class Consciousness Studies in Marxist Dialectics*, (çev. R. Livingstone), The Merlin Press Ltd, Cambridge, 1971, s. 49-51.

Düşün işçilerinin örgütlenmesinin önünde duran engellerden biri de yedek emek ordusu kavramı üzerinden açıklanabilir. Sermayenin büyümesi ve teknolojinin gelişmesi ile ortaya çıkan işsizlik, yedek emek ordusunu besleyen bir artı nüfusun oluşmasına neden olur.⁹⁹ Yedek emek ordusunun büyümesi, düşün işçilerinin haksız çalışma şartlarına boyun eğmesine ve örgütlü bir mücadeleye girişmemesinde önemli bir rol oynar.¹⁰⁰ Sayıları hızla artan düşün işçilerinin karşılaştıkları güçlüklerden biri de her an “harcanabilir” bir konumda bulunmalarıdır. Her ne kadar düşün işçilerinin çalıştığı alanlar eğitim ve uzmanlık gerektiriyorsa da özellikle sayılarında yaşanan artış sonucu her zaman aynı eğitim seviyesinde olan ancak işsizlikle yüzleşen ya da aldığı eğitime göre daha alt pozisyonlarda çalışan kişiler, aktif olarak çalışanların yerini almak için beklemektedir. Yedek emek ordusu, her yıl üniversitelerden mezun olan binlerce yeni asker ile beslenerek işçi- işveren ilişkisinde işverene büyük bir avantaj sağlamak ve düşün işçilerinin üstünde Demokles’in kılıcı gibi sallanmaktadır.¹⁰¹ Düşün işçileri en ufak bir sosyal haklara erişme ya da daha insani şartlarda çalışma isteğinin karşısında, her an yerlerinin doldurulabilecek olduğu gerçeğiyle yüzleşirler.

Bu etmenler bir araya geldiğinde aslında bize neden düşün işçileri arasında etkili bir örgütlenme yapısı kurulamadığını göstermiş oluyor. Kariyer odaklı ve yükselme hedefi olan bir grubun işverene yakın olarak konumlandırılması ve kendi çıkarları ile işverenin çıkarlarını aynı doğrultuda görmesi aslında çatışma halinde bulunan sınıfsal çıkarları maskeleymektedir. Aynı zamanda sürekli genişleyen yedek emek ordusu da işçinin içinde bulunduğu duruma karşı eyleme geçmemesini sağlayacak bir araç olarak işverenin elinde bulunmaktadır. Bu durum, örgütlenme konusunun birinci problemini oluşturmaktadır. İkinci problemi ise yukarıda Boratav’a atıfla bahsettiğimiz “orta sınıf” yanlılığı oluşturmaktadır. Bu konuya açıklık getirmek gerekirse kendini tüketim alışkanlıkları ve gelir düzeyi

⁹⁹ Marx, Kapital, s. 600-603.

¹⁰⁰ Marx’ın bu konudaki görüşleri için bkz.: “Bir yandan, işçi sınıfının çalışan kesiminin aşırı çalışması yedek ordunun saflarını şişirirken, öte yandan da bu yedek ordunun rekabet yoluyla çalışanlar üzerindeki artan baskısı, bunları, aşırı-çalışmaya boyun eğmek ve sermayenin diktası altına girmek zorunda bırakır. İşçi sınıfının bir kesiminin aşırı çalışmayla diğer kesimi zorunlu bir işsizliğe mahkum etmesi ve bunun tersi, bireysel kapitalistleri zenginleştirmenin bir aracı halini aldığı gibi, aynı zamanda da, yedek sanayi ordusu üretimini, toplumsal birikimin ilerlemesine uygun düşecek ölçüde hızlandırır.” Marx, Kapital, s. 606-607.

¹⁰¹ Korkut Boratav Cumhuriyet Gazetesi’ne verdiği bir röportajda bu durumu şu sözlerle açıklar: “Öğrenciler tümüyle yarınki işçi sınıfının yedek emek ordusudur; üniversiteyi bitirdikleri anda yedek emek ordusunu besler; adım adım da aktif emek ordusuna katılırlar. Dolayısıyla onlar yarının işçi sınıfıdır.” Röportajın tam metni için bkz.: <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/korkut-boratav-bugunku-islamci-bir-fasizm-1194448> (erişim tarihi: 15.06.2020); Antonio Negri / Carlo Vercellone, ‘The Capital-Labor Relation in Cognitive Capitalism’, From the Factory to the Metropolis, Essays Volume 2, (çev. E. Emery), Ed.: Federico Tomasello, Birinci Baskı, Polity Press, Oxford, 2018, s. 19.

üzerinden dolayısıyla da sahip olduğu *statü* üzerinden tanımlayan bir gruptan sınıfsal bir refleks göstermesini beklemek doğru olmayacaktır. Tüketim toplumunun bize sunduğu ve tüketim alışkanlıklarımızın yani tükettiğimiz ürünlerin bizim statümüzü gösterdiği bir toplumsal anlayış içerisinde¹⁰² sınıfsal bir bilince sahip olmak ve sınıfa dayanan bir kolektif hareket üretmek çok olası değildir. Bu durum aynı zamanda klasik anlamda işçi sınıfı ile düşün işçileri arasındaki farklılık anlayışını güçlendirerek bu iki grup arasındaki ayrılığı derinleştirmekte ve ortak sorunlara karşı ortak bir eylem ortaya koyabilme kapasitesini ise azaltmaktadır.

Özellikle maddi olmayan emeğin 1970’li yıllardan itibaren önem kazanması çalışma biçimlerini de değiştirdi. Buna bağlı olarak izlenen politikalarla sürekli istihdam anlayışının terk edilmesi ve *esnek* çalışma modellerinin gelişmeye başlamasıyla belli saatler arasında belli bir işyerinde çalışma olarak adlandırabileceğimiz klasik çalışma biçiminde hem de işçilerin statüsünde değişiklikler olmuş ve bu değişimlerin sonucunda sendikal etkinlikler zayıflamıştır.¹⁰³ Esnek çalışma düzeninin yaygınlaşması işçi üzerinde bir bağımsızlık illüzyonu oluştururken gelişen teknoloji ise gerçekte işverenin yeni denetim yolları ile işçiyi sürekli denetim altında tutmasının önünü açmıştır. Ayrıca bu durum, işçiyi hem giderek güvencesizleştirmiş hem de sermayenin işçinin emeği üzerindeki sömürüsünü güçlendirmiştir. Esnekleşen çalışma, klasik işyeri anlayışını da değiştirerek düşün işçisinin üretim sürecini bireyselleştirmiş ve onu tek başına bırakarak sermaye karşısında zayıflatmıştır.¹⁰⁴

Düşün işçilerinin hukuki statüsünü belirlerken işverenin otoritesi altında çalışma kısmında bahsettiğimiz işin bireyselleşmesi konusunda burada da değinmemiz gerekmektedir. Düşün işçileri açısından işin bireyselleşmesi, sadece hukuki bir tartışmayı değil düşünsel bir sorunu da beraberinde getirmiştir. İşverenin, işçi üzerindeki otoritesinin azaldığı yanılgısı, işçi-işveren arasındaki sömürü dinamiklerini de maskeleymiştir. İşverenin otoritesi altında olmadığını düşünen ve görece bir bağımsızlık durumu içinde olan işçi için sömürü dinamiklerinin kavranması zorlaşmaktadır. Bireyselleşme süreci neo-liberalizmin temel dayanaklarından biridir.¹⁰⁵ Yapılan işin bireyselleşmesi işveren karşısında aynı sorunları yaşayan, sömürü mekanizması içerisinde ortak bir konum işgal eden düşün

¹⁰² Daha detaylı bilgi için bkz.: Nil Esra Dal, ‘Tüketim Toplumu ve Tüketim Toplumu Yöneltilen Eleştiriler Üzerine Bir Tartışma’, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 2017/19, Yıl: 2017, Burdur, s. 9-11.

¹⁰³ Şükriye Yücel Yel, *Neoliberalizm ve Küreselleşme Ekseninde Beyaz Yakalı Emeğin Dönüşümü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2014, s. 60.

¹⁰⁴ Lazzarato, s. 136-137; Özmakas, s. 17.

¹⁰⁵ Pierre Bourdieu, *The Social Structures of the Economy*, (çev. C. Turner), Polity Press, Cornwall, 2005, s. 11-12.

işçilerinin arasında bir ortaklaşma bilincinin önünü kesmiştir.¹⁰⁶ Bu açıdan, esnek çalışma anlayışı ile değişen ortak bir işyerinde çalışma anlayışı ile bireyselleşme sonucu gelişen ortaklaşma ve dayanışmanın işçiler arasında azalmaya başlaması kendi içinde sınıf farkındalığına erişilebilse dahi kendisi için sınıf durumuna geçme ve kolektif harekete geçebilme kapasitesini önemli ölçüde zora sokmuştur.

B. Bir Bütün Olarak İşçi Sınıfının Farklılıkları ve Ortaklıkları

Klasik anlamda işçi sınıfının ortaya çıktığı dönemde katlanmak zorunda kaldığı çalışma koşullarını kısaca hatırlayalım. İşçi sınıfının ortaya çıktığı dönem, çalışma ilişkileri bakımından ekonomik liberalizmin dolayısıyla sözleşme serbestisi ilkesinin egemen olduğu zamana rastlar. İşveren karşısında zayıf konumda bulunan işçiler içinse durum; uzun çalışma süreleri, sefalet ücretleri, sağlıksız ve güvencesiz çalışma ortamları ile bir felaket tablosunu andırmaktaydı.¹⁰⁷

Bu dönemde çalışma süreleri günde on altı saate kadar uzaması alışılmamış bir durum değildir. İşçiler bu dönemde çalışma ortamlarının yani fabrikaların bulunduğu şehirlerde toplanmaya ve yaşam alanları oluşturmaya başlamışlardı. Bu yaşam alanları her ne kadar aynı şehirde ya da fabrikalara yakın alanlarda olsa da aldıkları ücret ve yaşam koşulları düşünüldüğünde bu yaşam alanlarının şehir merkezlerinde olduğunu düşünmek doğru olmaz. Aslında durum şudur, işçiler günlerinin üçte ikisini çalışarak geçirdikten sonra kalan zamanlarının önemli bir bölümünü de evlerine ulaşmak için yolda geçirmekte ve sonra aynı uzun yolu geri dönerek yeni iş gününde çalışmaya devam etmektedirler.¹⁰⁸ Düşün işçileri için bahsedebileceğimiz güvencesizlikler ya da sosyal hak talepleri, işçi sınıfının diğer kesimleriyle düşük ücretler veya uzun çalışma saatleri gibi konularda aynılık gösterir ancak birbirinden ayrıştıkları husus ise düşün işçilerinin iş ilişkisi sırasında uğradıkları bazı haksızlıkların “işin niteliğinden” kaynaklandığının düşünülmesidir. Örneğin; çalışması bedensel emeğine dayanan bir işçinin mesai saati bellidir; belli bir saat sınırı içinde, emeğini çoğunlukla işverenin denetimi altında ve mesai saatleri dışında gerçekleştirmesinin çok da olası olmadığı bir eylemi yaparak geçirir. Ancak düşün işçilerinin üretim sürecine katılımı düşünsel bir nitelik taşır ve çoğu zaman fiziksel bir eylem gibi kesilip belli saatlere sıkıştırılma olanağı bulunmamaktadır.¹⁰⁹

Düşün işçileri açısından baktığımızda da durum Sanayi Devrimi sonrası işçi sınıfının yaşadıklarından farklı değildir. Düşün işçilerinin durumu bu sefa-

¹⁰⁶ Anlam Filiz, ‘Underemployment, Unemployment, Gender and Changing Conditions of (Non) Work under Neoliberalism, Journal of Economy Cultur and Society’, Sayı: 2020/1, Yıl: 2020, İstanbul, s. 4.

¹⁰⁷ Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, Genişletilmiş 15. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2000, s. 4.

¹⁰⁸ Paul Lafargue, *Tembellik Hakkı*, (çev. I. Ergüden), 11. Basım, Kırmızı Kedi Yayınevi, İstanbul, 2018, s. 20-21.

¹⁰⁹ Önal, s. 31.

letin modern bir versiyonunu andırır. Onlar için çalışma saatleri günün belirli bir aralığıyla kısıtlanamayacak cinstendir. Bu sebeple her daim işveren tarafından gelebilecek talep ve talimatlara karşı hazırda beklemeleri gerekmektedir. Gerçekten de gelişen iletişim teknolojisi sonucunda artık günün herhangi bir saatinde istediğimiz bir kişiye ulaşmak eskiye oranla çok daha kolaydır. Söz konusu işçi ve işveren ilişkileri de bu gelişmelerden doğrudan etkilenmektedir. Artık işveren açısından işçiye emir ve talimat vermek, bu talimatların görülüp görülmediğini kontrol etmek çok daha basittir. Bu sebeple işverenin, iş sözleşmesinin bağımlılık unsuruna ve yönetim yetkisine dayanarak çalışma saatleri dışında da işçiye ulaşması, özellikle de düşün işçileri gibi ortaya koydukları emek, kaynağı nedeniyle mekânsal ve zamansal olarak sınırlandırılmıyorsa inkâr edilemez bir gerçek olarak karşımıza çıkıyor. Sonuç olarak da işverenin yönetim yetkisi ve dolayısıyla işçinin çalışma saatleri, işçinin özel hayatını da içine alacak şekilde genişliyor.¹¹⁰

Düşün işçilerinin çalışma ortamları, şehirlerde fabrikalardan boşalan alanları doldururken düşün işçileri de kendilerinden öncekilere benzer bir yazgıya doğru ilerlemektedir. Şehir merkezlerindeki yüksek kira bedelleri ve giderek artan nüfus sebebiyle bu bölgelerin giderek karmaşıklaşması ve güvensizleşmesi sonucunda özellikle düşün işçileri için yine idari olarak aynı şehrin sınırları içerisinde kalan ancak bir hayli şehrin dışında bulunan yeni, güvenli ve etrafı duvarlarla çevrilmiş yaşam alanları ortaya çıkmaktadır. Güvenli ve konforlu bir hayat sunan bu yeni yaşam alanlarından işyerine yani şehir merkezine ulaşmak ise büyük şehirlerin trafik şartları içerisinde saatler sürebilen yolculuklara denk düşmektedir. Bu açıdan on dokuzuncu yüzyılda yaşayan bir işçi ile çağımızın bir düşün işçisi arasındaki tek fark yolculuk yaptıkları araçların teknolojik gelişmişliğidir demek yerinde olacaktır.

Gerçekten de klasik anlamda işçi sınıfının ortaya çıkması ile düşün işçilerinin ortaya çıkması ve gelişmeleri arasındaki aynılıklar sadece teknolojik gelişmelerin ve üretim biçimlerinin değişmesiyle sınırlı kalmamaktadır. Sosyal hak talepleri, gelişen teknoloji ve aradan geçen zaman sonrasında farklılaşmış gibi gözüktense de temel olarak uğradıkları hak ihlalleri de aynılık göstermektedir. Bu noktadan hareketle, aslında işçileri nitelerken harcadıkları emeğin kaynağına dayanarak yapılan ayırımın kendisinin, işçilerin örgütlü mücadelesinin önünde bir engel olabileceğini belirtmek gerekir. Harcadıkları emeğin kaynağı ne olursa olsun işçilerin üretim ilişkileri içerisinde işgal ettikleri konum aynıdır.

Bu açıdan bakıldığında düşün işçilerinin diğer işçilerden ayrı bir konuma yerleştirilmesi bir noktadan sonra aynı sömürü şartları içerisinde çalışan işçile-

¹¹⁰ Deniz Ugan Çataalkaya, 'Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence "Ulaşılabilir Olmama" Hakkı', İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Özel Sayı, Yıl: 2016, İstanbul, s. 741-743.

ri birbirleriyle etkileşime geçmekten alıkoymaktadır. Zihinsel emeğe atfedilen önem ve onu bedensel emek karşısında yücelten tutum aynı zamanda düşün işçilerinin sömürü dinamikleri içerisinde bulundukları konumu kavramalarına ve kendilerini gerçekten oldukları gibi yani işçi olarak görmelerine engel olan bir mekanizma işlevi görerek sosyal haklara erişim konusunda örgütlü mücadelenin önünü kesmektedir. Özellikle sosyal hak taleplerini dile getirmek içi oluşturulan örgütlenmelerin gücünü belirleyen en önemli unsurlardan birinin sayı unsuru olduğu düşünülürse bu konunun önemi daha açık bir şekilde görülebilecektir.

Düşün işçilerinin hak talepleri ve örgütlü mücadele konusunda göz önünde bulundurmamız gereken bir nokta daha bulunmaktadır. Düşün işçileri ve klasik işçi sınıfının ortaya çıkışları ve hak talepleri arasında bir aynılık ilişkisi olduğunu belirtmiştik. Ancak çağımızda, işçi-işveren arasındaki iletişimi daha sağlıklı hale getirmek ve işçilerin hak taleplerini daha etkili ve hızlı bir şekilde işverene iletmelerini sağlamak için klasik işçi örgütlenmelerinden daha farklı örgütlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu açıdan “*sosyal diyalog*” kavramı üzerinde durulması gereken bir konudur. Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre sosyal diyalog; “... *hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında, ekonomik ve sosyal politikayı ilgilendiren ortak bir çıkar üzerine yapılan her türlü pazarlık, danışma ve bilgi alış-verişi...*”¹¹¹ olarak tanımlanmıştır. Ekonomi politikalarındaki 1980 sonrası dönüşümlerle istihdam biçimlerinin değişmesi, sendikaların güç kaybetmesi ve bireyselleşme sonucunda işçi-işveren arası iletişimi geliştirme ihtiyacı sosyal diyalogu ortaya çıkartan sebeplerdir. Sosyal diyalog aslında çoğulcu-demokratik toplumun bir gereği olarak ekonomik ve sosyal politikalardan etkilenen grupların bir araya gelerek bu politikaların şekillenme sürecine katılması olarak da ele alınabilir.¹¹² İşçi-işveren arası diyalogu sağlama noktasında ise işyerlerinde kurulacak kurullar ya da temsilcilikler aracılığıyla işyeri içindeki sorunları daha yakından tanıyan işveren ve işçi temsilcilerinin bir arada olması ve sürekli bir diyalog sağlanması sorunların çözümü için ideal olmasa da etkili bir yol olarak gözükmektedir. Ayrıca bu sayede bir sendika tarafından temsil edilemeyen işçiler için de bir temsil edilme ve hak arama imkânı doğacaktır.¹¹³

¹¹¹ Orijinal İngilizce tanım için bkz.: <http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm> (erişim tarihi: 25.04.2020).

¹¹² Murat Engin, *İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog*, Beta Yayınları, İstanbul, 2012, s. 5-6; Erdem Cam, ‘*İşyerinde Sosyal Diyalog ve Katılmalı Yönetim Üzerine Bir İnceleme ‘Öz Gıda-İş Sendikası Endüstri İlişkileri Kurulu’ Uygulaması: Çatışmadan Uzlaşmaya Giden Yolda Kazanımlar*’, PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, Sayı: 2012/1, Yıl: 2012, Bursa, s. 64-66.

¹¹³ Türkiye’de benzer bir uygulama için bkz.: Cam, s. 71-75.

SONUÇ

Makalemize işçi sınıfının doğuşu, sosyal hak talepleri ve örgütlenme özgürlüğünün kapsamı ve gelişimini inceleyerek başladık. Bunun temel nedeni, düşün işçilerinin doğuşu, hak talepleri ve örgütlenmeleri ile düşün işçilerinin izlediği ve izleyeceği yol arasındaki ortaklıkları açığa çıkartmaya çalışmaktır. Nasıl Sanayi Devrimi sonrası ortaya çıkan kapitalist üretim modeli ile değişen sömürü mekanizmaları işçi sınıfının doğmasına yol açmışsa bu sömürü mekanizmalarının gelişimi ve değişimi de bugün anladığımız şekliyle düşün işçilerinin ortaya çıkmasını ve konumlarının belirginleşmesini sağladı. Üretim biçiminde yaşanan gelişmelerin sonucunda düşün işçileri, işçi sınıfının bir parçası olarak sömürü dinamikleri içinde konumlanmış bulunmaktadır. Sosyal haklar, işçi sınıfına bir lütuf olarak verilmemiş, devrimler ve mücadeleler sonucu elde edilmişlerdir. Bu açıdan talep edilen bir hakkın kazanılması konusunda örgütlü mücadelenin önemi büyüktür. Bir hakkı kazanmak konusunda örgütlü mücadelenin ne kadar büyük bir önemi varsa kazanılmış olan hakların korunması için de örgütlü mücadele ve örgütlenme özgürlüğü o kadar önemli bir rol oynamaktadır. Örgütlü mücadeleye başlayabilmenin ön şartı ise bir sınıf bilincine sahip olmaktır. Sınıf kavramı, üretim ilişkilerine hâkim olan sömürü dinamikleri içerisinde nerede konumlandığımızı, sınıf bilinci ise aynı dinamikler içinde yer aldığımız diğer insanlarla kolektif bir eyleme geçebilme kabiliyetimizi belirtir.

İşçi sınıfının ve sosyal hak taleplerinin ortaya çıktığı dönemde bireysel olarak sermaye sahibi işveren karşısında zayıf konumda bulunan işçiler nasıl yanlış bilinç durumu içerisinde işverenin iradesine boyun eğmek zorunda kalmışlarsa bugün düşün işçileri açısından da şartlar farklı değildir. Ancak gelişen teknoloji ve yaşanan değişimler sonucu iş ilişkileri de değişmiştir. İş ilişkilerinde yaşanan değişim örgütlenme düzeninde de bazı değişimlerin yaşanmasını gerektirmektedir. Bu değişimlerin yaşanabilmesi için öncelikli şart ise düşün işçilerinin üretim süreçleri içerisinde bulundukları konumun farkında olmalarıdır. Ancak bu yeterli değildir. Ortak yazgısının farkında olan kitlelerin, içinde bulundukları yanlış bilinç durumundan çıkmaları ve bir sınıf olarak sermayenin karşısına çıkmaları gerekmektedir.

Sanayi Devrimi ile başlayan üretim ilişkilerinin değişmesi süreci özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası hızlanan teknolojik gelişmelerden ayrı değerlendirilmemelidir. Günümüzde de değişmeye devam eden üretim ilişkileri sürecinde, neo-liberalizmin ortaya çıkışı ve güçlenişi düşün işçilerinin içinde bulundukları durumun nedenlerini kavramak açısından önemlidir. Neo-liberalizm ile ortaya çıkan esnek çalışma anlayışı ve çalışmanın bireyselleşmesi süreci bir arada ele alındığında, bu iki etmen, düşün işçilerinin içinde bulunduğu yanlış bilinç durumunun devamlılığında önemli bir rol oynamaktadır. İşverenden bağımsız olma illüzyonu sömürü dinamiklerini maskeleyiği gibi, çalışmanın bireyselleşmesi ile

birleştiğinde kolektif eyleme geçme bilincini de ortadan kaldırmaktadır. Bireyselleşme bu açıdan sadece çalışmanın bireyselleşmesi olarak değil, işçinin çıkarının bireyselleştiği algısı olarak da ele alınabilir. Kendisine sürekli farklı olduğu söylenen ve bir yükselme vaadi ile üretim süreci içerisinde sömürü dinamiklerine katlanması beklenen düşün işçileri açısından bu durumun üzerinde durulmalıdır. Bu yükselebilmekle vaadinin bir özelliği de bunu başarabilecek olan kişi sayısının sınırlı olmasıdır. Bu sınırlılığın sonucu ise düşün işçileri arasında ortaya çıkan bireysel rekabet ortamıdır. Bireysel rekabet ortamı, düşün işçilerini bir araya gelmekten çok ayrılmaya sürüklemektedir. Bu ayrışma, düşün işçilerinin, sermayenin çıkarlarını savunmayı kendi çıkarlarını savunmak olarak görmeleri ve kendi uğradıkları haksızlıklara sessiz kalmaları sonucunu doğurmaktadır. Düşün işçileri, kendilerine dayatılan, içinde bulundukları şartlardan bireysel olarak kurtulabilecekleri yanılgısı nedeniyle de birbirlerinden uzaklaşmış, sonuç olarak sermaye karşısında bireysel olarak zayıf bir konuma itilmişlerdir. Bu zayıf konum ise hem onları kendi çıkarlarını sermayenin çıkarlarının içinde aramak zorunda bırakmış hem de yanlış bilinç durumlarını sürdüren bir etken olmuştur.

Üretim ilişkilerinin değişmesi, üretim süreçlerinde enformasyonun ve otomasyon öneminin artması ile niceliksel işgücüne olan ihtiyacın azalması, sayıları sürekli artan düşün işçilerini de etkilemiş ve karşılıklarına sürekli büyüyen bir yedek emek ordusu çıkartmıştır. Bu durumda çalışanlar hem birbirleri ile bireysel bir rekabetin hem de yedek emek ordusu ile bir rekabetin içinde sıkışmışlardır. Bu açıdan yedek emek ordusu, sermaye için eşi bulunmaz bir baskı aracı niteliği göstererek düşün işçilerinin hak taleplerinin önünü her an yerinin doldurulabileceği tehdidi ile kapatmıştır.

Son olarak ise, işçi sınıfının parçaları olan iki grup arasındaki ayrılığı sürdüren nedenlerden biri de bu iki grubun sınıfsal konumları yerine sosyal statüleri temel alınarak tanımlanmasıdır. Düşün işçileri, gelir düzeyi ya da yaşam standartları açısından klasik anlamda işçi sınıfından farklılıklar gösterse de bu durum yine de üretim süreçleri içerisinde iki grubun aynı konumu işgal ettiği gerçeğini değiştirmemektedir. Aynı zamanda bu durum iki grup arasındaki farklılık illüzyonunun da devamlılığını sağlamaktadır. İşçiler arasında düşün işçisi-kol emekçisi şeklinde iki grubun sahip olduğu sosyal statüye dayanarak yapılan ve bir tarafın emeğini diğerine göre daha değerli sayan ayrımın kendisi hem düşün işçilerinin örgütlenme özgürlüğünün kullanılması hem de hak taleplerinin kaynağının ve niteliğinin belirlenmesi açısından sorunludur. Ancak yaşadıkları ortak sorunların ve parçası oldukları emek sömürüsü düzeninin bilincinde olan ve bu durumu değiştirmek için kolektif bir eyleme girişme iradesi gösterebilen diğer bir deyişle içinde bulunduğu yanlış bilinç durumundan sıyrılarak kendisi için sınıf olma durumuna erişmiş bir işçi sınıfı, güçlü bir örgütlenme içerisinde sosyal haklara ulaşma mücadelesi verebilecektir.

KAYNAKÇA

- AĞAOĞULLARI**, Mehmet Ali / **TÜRK**, Duygu / **YALÇINKAYA**, Ayhan / **YILMAZ**, Zafer / **ZABCI**, Filiz, *Sokrates'ten Jakobenlere Batı'da Siyasal Düşünceler*, 6. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2015.
- AKAD**, Mehmet, '*Küreselleşme Sürecinde Bir Genel Değerlendirme*', Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 2004/1, Yıl: 2004, İstanbul, ss. 23-50.
- AKAD**, Mehmet, '*Küreselleşme Sürecinde Siyasal Kültür*', Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 2005/1, Yıl: 2005, İstanbul, ss. 9-35.
- AKBULUT**, Olgun, "Toplantı ve Örgütlenme Özgürlükleri", Sibel İnçeoğlu (der.), *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa*, Beta Yayınları, İstanbul, 2013.
- AKTAY**, Ahmet Nizamettin / **ARICI**, Kadir / **SENYEN KAPLAN**, Emine Tuncay, *İş Hukuku*, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013.
- BEYTAR**, Erbil, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*, Birinci Basım, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017.
- BİLİR**, Ertuğrul, *Beyaz Yakalı İşçilerin Çalışma İlişkilerine Bir Örnek: İmalat Sanayinde Mühendisler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011.
- BORA**, Aksu / **ERDOĞAN**, Necmi / **BORA**, Tanıl / **ÜSTÜN**, İlknur, "*Boşuna mı Okuduk*" *Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*, 6. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2017.
- BORATAV**, Korkut, *1980'li Yıllarda Türkiye'de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm*, 2. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 2016.
- BOURDIEU**, Pierre, *The Social Structures of the Economy*, (çev. C. Turner), Birinci Baskı, Polity Press, Cornwall, 2005.
- CAM**, Erdem, '*İşyerinde Sosyal Diyalog ve Katılmalı Yönetim Üzerine Bir İnceleme 'Öz Gıda-İş Sendikası Endüstri İlişkileri Kurulu' Uygulaması: Çatışmadan Uzlaşmaya Giden Yolda Kazanımlar*', PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, Sayı: 2012/1, Yıl: 2012, Bursa, ss. 59-80.
- ÇELİK**, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, Genişletilmiş 15. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2000.
- ÇELİK**, Nuri / **CANIKLIOĞLU**, Nurşen / **CANBOLAT**, Talat, *İş Hukuku Dersleri*, 31. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2018.
- DAL**, Nil Esra, '*Tüketim Toplumu ve Tüketim Toplumu Yöneltilen Eleştiriler Üzerine Bir Tartışma*', Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 2017/19, Yıl: 2017, Burdur, ss. 1-21.
- DAVENPORT**, Thomas H., *Düşünerek Yaşayanlar*, (çev. V. Karatay), 1. Basım, Bahçeşehir Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2006.
- DRUCKER**, Peter F., *The Age of Discontinuity: Guidelines to our Changing Society*, 1. Baskı, William Heinemann Ltd, Londra, 1969.
- EKİNCİ**, Emre, '*Devrimden Günümüze Fransız Siyasal Sisteminin Evrimi*', Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 2016/1, Yıl: 2016, Kırıkkale, ss. 149-172.
- ENGİN**, Murat, *İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog*, Birinci Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2012.

- ERDAYI**, Ahmet Utku, *'Beyaz Yakalıların Tanımlanması Üzerine'*, "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Sayı: 2012/3, Yıl: 2012 Bursa, ss. 65-80.
- ERDAYI**, Ahmet Utku, *Beyaz Yakalı İşçilerde Örgütlenme: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012.
- EYRENCİ**, Öner / **TAŞKENT**, Savaş / **ULUCAN**, Devrim, *Bireysel İş Hukuku*, 7. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.
- FİLİZ**, Anlam, *'Underemployment, Unemployment, Gender and Changing Conditions of (Non) Work under Neoliberalism'*, Journal of Economy Cultur and Society, Sayı: 2020/1, Yıl: 2020, İstanbul, ss. 1-13.
- GÖZE**, Ayferi, *Liberal Marxiste Faşist Nasyonal Sosyalist ve Sosyal Devlet*, 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.
- GÖZE**, Ayferi, *Siyasal Düşünceler ve Yönetimler*, Beta Yayınları, Gözden Geçirilmiş 17. Bası, İstanbul, 2017.
- GÜMÜŞ**, Tarık, *Sosyal Devlet Anlayışının Gelişimi ve Dönüşümü*, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2010.
- GÜNEŞ**, Hamza, *'Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi'*, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Sayı: 2013/1, Yıl: 2013, Ankara, ss. 62-79.
- GÜZEL**, Ali / **OKUR**, Ali Rıza / **CANIKLIOĞLU**, Nurşen, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 16. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.
- GÜZEL**, Ali, "Sosyal Devlet ve Sosyal Haklar" (tebliğ) Anayasal Sosyal Haklar ve Avrupa Sosyal Şartı, Marmara Üniversitesi, Fransa Ankara Büyükelçiliği ve İstanbul Fransa Başkonsolosluğu Avrupa Konseyi Sosyal Haklar Komitesi, İstanbul Fransız Anadolu Araştırmaları Enstitüsü, Montesquieu Üniversitesi (Bordeaux IV), Limoges Üniversitesi işbirliğiyle düzenlenen Türk-Fransız Toplantısı, 15-16 Ekim 2009.
- GÜZEL**, Ali, *'Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme'*, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Sayı: 1997/2, Yıl: 1997, Ankara, ss. 83-126.
- GÜZEL**, Ali, *'İş Hukukunda "Yetki" ve "Özgürlük"'*, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 2016/1, Yıl: 2016, İstanbul, ss. 93-126.
- HARDT**, Michael / **NEGRI**, Antonio, *İmparatorluk*, (çev. A. Yılmaz), Beşinci Basım, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2003.
- HOBSBAWM**, Eric, *The Age of Revolution 1789-1848*, 1. Basım, Random House, New York, 1996.
- KARA**, Bülent, *'Sosyal Devletten Küresel Devlete: Türkiye'de Kamu Çalışanları ve Temel Haklar'*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi, İdari Bilimler Dergisi, Sayı: 2009/1, 2009, Isparta, ss. 369-386.
- KÖKSAL**, Tuğçe Duygu, *'AİHM'in Sosyal Haklara Bakışı ve Yorum Metodu'*, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 5, Ed.: Ali Güzel / Deniz Ugan Çataalkaya / Hande Heper, İstanbul, 2015, ss. 55-70.
- LAFARGUE**, Paul, *Tembellik Hakkı*, (çev. I. Ergüden), 11. Basım, Kırmızı Kedi Yayınevi, İstanbul, 2018.

- LAZZARATO**, Maurizio, '*Immaterial Labor*', *Radical Thought in Italy*, Ed.: Paolo Virno / Michael Hardt, (çev. P. Colilli / E. Emory), Birinci Baskı, University of Minnesota Press, Minnesota, 2006, ss. 132-146.
- LUKACS**, Georg, *History and Class Consciousness Studies in Marxist Dialectics*, (çev. R. Livingstone), 1. Baskı, The Merlin Press Ltd, Cambridge, 1971.
- MARX**, Karl, *Artı Değer Teorileri, Birinci Kitap*, (çev. Y. Fincancı), Birinci Baskı, Sol Yayınları, Ankara, 1998.
- MARX**, Karl, *Kapital Kapitalist Üretimin Eleştirel Bir Tahlili, Cilt 1*, (çev. A. Bilgi), Onuncu Baskı, Sol Yayınları, Ankara, 2011.
- MARX**, Karl / **ENGELS**, Friedrich, *Alman İdeolojisi*, (çev. S. Belli), Üçüncü Baskı, Sol Yayınları, Ankara, 1992.
- MILLS**, Charles Wright, *White Collar the American Middle Class*, 50. Yıldönümü Baskısı, Oxford University Press, New York, 2002.
- MITCHELL**, Richard / **FETTER**, Joel, *The Individualisation of Employment Relationships and the Adoption of High Performance Work Practices Final Report*, Centre for Employment and Labour Relations Law, Law School of the University of Melbourne.
- NARMANLIOĞLU**, Ünal, *İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I*, 4. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2012.
- NEGRI**, Antonio / **VERCELLONE**, Carlo, '*The Capital-Labor Relation in Cognitive Capitalism*', *From the Factory to the Metropolis Essays Volume 2*, (çev. E. Emery), Ed.: Federico Tomasello, Birinci Baskı, Polity Press, Oxford, 2018, ss. 102-111.
- ÖNAL**, Nevzat Evrim, *Bilmiyorlar, Ama Yapıyorlar: Beyaz Yakalı Varoluşa Dair Denemeler*, 2. Baskı, Yazılama Yayınevi, İstanbul, 2018.
- ÖZMAKAS**, Utku, '*İnsan Sermayesinin Kaynağı: Maddi Olmayan Emek*', *Toplum ve Bilim*, Sayı: 135/2015, Yıl: 2015, İstanbul, ss. 8-26.
- ÖZTÜRK**, Mustafa, '*Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi*', *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 2013/2, Yıl: 2013, Isparta, ss. 269-285.
- SANDER**, Oral, *Siyasi Tarih İlkçağlardan 1918'e*, 31. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 2016.
- SELAÑOĞLU**, Ahmet, '*İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli*', *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 2003/2, Yıl: 2003, Kocaeli, ss. 63-98.
- SIEYES**, Emmanuel-Joseph, *Political Writings*, (çev. M. Sonenscher), 1. Baskı, Hackett Publishing Company, Indianapolis, 2003.
- ŞENEL**, Alâeddin, *Siyasal Düşünceler Tarihi*, Kısaltılmış ve Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 2013.
- UGAN ÇATALKAYA**, Deniz, '*Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence "Ulaşılabilir Olmama" Hakkı*', *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Özel Sayı*, Yıl: 2016, İstanbul, ss. 737-755.
- WRIGHT**, Erik Olin, *Class Structure and Income Determination*, 1. Baskı, Academic Press, New York, 1979.
- YÜCEL YEL**, Şükriye, *Neoliberalizm ve Küreselleşme Ekseninde Beyaz Yakalı Emek Dönüşümü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2014.