



Emek ve Şehir Dergisi

ISSN: 2980-3632

E-ISSN: 2980-387X

Cilt: 4, Sayı: 7, Yıl: 2026/1



Emek ve Şehir Dergisi
ISSN: 2980-3632
E-ISSN: 2980-387X
Cilt: 4, Sayı: 7, Yıl: 2026/1

Sahibi / Owner:
HİZMET-İŞ Sendikası Adına
Mahmut Arslan
Genel Başkan

Editör / Editor
Doç. Dr. Kürşat Tutar

Yayın Kurulu / Editorial Board
Prof. Dr. Mehmet Karataş
Doç. Dr. Kürşat Tutar
Av. Mehmet Yeşilyurt

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Editor
Av. Kürşat Kaya

Yayın Türü: Altı Aylık, Ulusal Süreli Yayın

Yayın Dili: Türkçe-İngilizce

Baskı: Grafik Matbaa Promosyon / Ticaret Sicil 224214
Tel: 0312 229 7147 Lale Cad. No: 15/7 Sıhhiye/ANKARA

Baskı/Yayın Tarihi: Temmuz 2026/**Printed in:** July 2025
Web: www.emekvesehir.com.tr

Dergi Yönetim Merkezi
HİZMET İŞ SENDİKASI
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı No.: 86 06570
MALTEPE – ANKARA
Tel: + 90 312 231 87 10 Faks: +90 312 231 98 89
E-mail: hizmet-is@hizmet-is.org.tr

Bilimsel Hazırlık ve İçerik Danışmanlığı
Anatolia Bilim Akademisi
www.antakademi.com.tr
E-posta: anatoliabilim@gmail.com

HİZMET-İŞ Emek ve Şehir Dergisi, yılda iki sayı yayımlanan hakemli bir dergidir. Yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazıların tüm hakları dergiye aittir.

*

HİZMET-İŞ Journal of Labour and City is a refereed journal which is published two times a year. The responsibility of published articles belongs to the authors. The rights of the published articles belong to the journal.

YAYIN DANIşMA KURULU

- Prof. Dr. Adem Esen, İstanbul Üniversitesi
adem.esen@istanbul.edu.tr
Prof. Dr. Cengiz Anık
canik@marmara.edu.tr
- Prof. Dr. Erdinç Yazıcı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
erdinc.yazici@hbv.edu.tr
- Prof. Dr. Hikmet Kavruk, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
hikmet.kavruk@hbv.edu.tr
- Prof. Dr. Hüseyin Çiçek, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
hcicek@mehmetakif.edu.tr
- Prof. Dr. İdris Demirel, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi
idemirel@agri.edu.tr
- Prof. Dr. Kürşat Özdaşlı, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
kozdasli@mehmetakif.edu.tr
- Prof. Dr. Mehmet Karataş, Necmettin Erbakan Üniversitesi
mkaratas@erbakan.edu.tr
- Prof. Dr. Mustafa Lamba, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
mlamba@mehmetakif.edu.tr
- Prof. Dr. Mustafa Öztürk, Süleyman Demirel Üniversitesi
mustafaozturk@sdu.edu.tr
- Prof. Dr. Tevfik Erdem, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
tevfikerdem@hotmail.com
- Prof. Dr. Yavuz Atar, İbn Haldun Üniversitesi
yavuz.atar@ihu.edu.tr
- Prof. Dr. Yücel Uyanık, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
y.uyanik@hbv.edu.tr
- Prof. Dr. Zakir Avşar, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
zakir.avsar@hbv.edu.tr
- Doç. Dr. Birol Ekici, Kırklareli Valisi
kirkclareli@icisleri.gov.tr
- Doç. Dr. Hamza Kandemir, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
kandemir.hamza@gmail.com
- Doç. Dr. Kürşat Tutar, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
kursat.tutar@hbv.edu.tr
- Doç. Dr. Murşit Işık, Süleyman Demirel Üniversitesi
mursitisik@sdu.edu.tr
- Doç. Dr. Oğuz Göksu, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
oguzgoxsu@gmail.com
- Dr. Öğr. Üyesi Bilgen Taşdoğan, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
bilgen.tasdogan@hbv.edu.tr
- Dr. Öğr. Üyesi Cavit Demiral, Kırıkkale Üniversitesi
cavitdemiral@kku.edu.tr
- Dr. Öğr. Üyesi Zümre Özdemir Güler, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
zoguler@adu.edu.tr

İÇİNDEKİLER

Takdim	7
Editörden	9
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE YÖNELİK TUTUMLAR VE GELENEKSEL ROL KALIPLARI: AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ ÖRNEĞİ.....	11
Eslemnur Yavçın, Mehmet Atilla Güler	
6552 SAYILI YASA’NIN KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİNDE TOPLU PAZARLIK DÜZENİNE ETKİSİ: GENEL İŞLER İŞKOLU ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA	45
Abdüssamed Keten, Yakup Türkalp	
İŞÇİ KESİMİ EKSENİNDE TÜRKİYE’DE SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI HAKKINDA BİR DEĞERLENDİRME	67
İsmail Ocakdan	
KAMU PERSONELİ BAKIMINDAN SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARINA DAİR DEĞERLENDİRME.....	89
Koray Korkut	
DÖNERİN GASTRODİPLOMASI PARADOKSU: GASTRODİPLOMASI, GASTRONATİVİZM VE GÜNDELİK DİPLOMASİ EKSENİNDE TÜRK DİASPORASININ AVRUPA’DAKİ KÜLTÜREL TEMSİL PRATİKLERİ.....	113
Mustafa Karlı	

TAKDİM

Çalışma hayatının en temel meselelerinden biri, emeğin örgütlü biçimde temsil edilmesidir. Sendikal örgütlenme yalnızca ücretlerin artırılması ya da çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle sınırlı bir konu değildir. Sendikal örgütlenme, aynı zamanda çalışanların işyerinde söz sahibi olabilmesi, karar alma süreçlerine katılabilmesi ve çalışma hayatında insan onuruna yakışır koşulların güçlendirilmesi bakımından da hayati bir öneme sahiptir. Kayıt dışı istihdam, iş güvencesizliği, işten çıkarılma korkusu, sendikalı olmanın işyerinde baskı nedeni haline gelmesi ve toplu pazarlık kapsamının dar tutulması sendikal örgütlenme güçlüklerinin başında gelmektedir. Özellikle özel sektörde sendikal örgütlenme çoğu zaman yalnızca hukuki bir hak olarak var olmakta; fakat fiili düzeyde kullanılabilmesi ciddi mücadeleleri gerektirmektedir. Bu nedenle sendikal hakları mevzuata ek olarak, işyerindeki gerçek karşılığı üzerinden de tartışmak ve burada sorumlu işletme davranışının çerçevesini “*ekonomik, çevresel ve sosyal*”ın dışında bir kez daha düşünmemiz gerekir.

Bu noktada kadın işgücünün sendikalaşması ayrıca önem taşımaktadır. Kadınlar çalışma hayatına daha fazla katılmakta, istihdam içinde daha görünür hale gelmekte ve farklı sektörlerde daha fazla yer almaktadır. Ancak bu artış, kadınların sendikal temsile aynı ölçüde katıldığı anlamına gelmemektedir. Kadın emeği çoğu zaman düşük ücretli, güvencesiz, esnek, yarı zamanlı ya da bakım yükleriyle birlikte sürdürülen çalışma biçimleri içinde yoğunlaşmaktadır. Bu durum kadınların sendikal örgütlenmeye katılımını zorlaştırmaktadır. Ücret eşitsizliği, cam tavan, bakım yükü, iş ve aile yaşamı dengesi, doğum ve ebeveynlik izinleri, işyerinde ayrımcılık, mobbing ve taciz gibi başlıklar sendikal mücadelenin asli konuları arasında yer almalıdır. Kadınların sendikal yapılarda daha görünür olması, temsil mekanizmalarında daha fazla yer alması ve toplu pazarlık süreçlerine etkin biçimde katılması gerekmektedir.

Bu çerçevede cinsiyet yargıları ve toplumsal roller konusu da çalışma hayatından bağımsız düşünülemez. Kadınların hangi işlerde çalışabileceğine, hangi pozisyonlara yükselebileceğine ya da aile içindeki sorumluluklarının ne olması gerektiğine ilişkin kalıplaşmış yargılar, çalışma hayatındaki eşitsizlikleri yeniden üretmektedir. Kadınların geleceğe ilişkin mesleki idealleri, kariyer beklentileri ve çalışma hayatındaki konumları çoğu zaman bu toplumsal yargılar tarafından

sınırlandırılmaktadır. Dolayısıyla kadın emeğini güçlendirmek, aynı zamanda bu yargılarla mücadele etmeyi de gerektirir. O yüzden konuya “fıtratta farklılık, haklarda eşitlik” anlayışı çerçevesinde yaklaşıyoruz. Bu ideallerin gerçekleşebilmesi için kurumsal düzenlemelere, bakım hizmetlerinin güçlendirilmesine, eşitlikçi işyeri uygulamalarına ve sendikal temsil mekanizmalarına ihtiyaç vardır. Kadınların çalışma hayatında kalıcı, güvenceli ve eşit biçimde yer alabilmesi sosyal adaletin de temel göstergelerinden biridir.

HAK-İŞ’in sosyal diyaloga verdiği önem, çalışma hayatındaki sorunların tarafların katılımıyla, müzakereyle ve ortak akılla çözülmesi bakımından dikkate değerdir. Sosyal diyalog, yalnızca işçi ve işveren arasında teknik bir görüşme mekanizması değildir. Aynı zamanda çalışma hayatının demokratikleşmesi, toplumsal barışın güçlenmesi ve sosyal tarafların karar alma süreçlerine katılmasını gerektirir. Sosyal diyalog sayesinde, işçilerin talepleri kamusal politika süreçlerine taşınmış olur. Ancak sosyal diyalogun etkili olabilmesi için sendikal örgütlenmenin kapsamının genişlemesi gerekir. Özellikle kamuda sendikal örgütlenmenin kapsamı üzerinde yeniden düşünülmelidir. Kamu hizmetlerinde çalışan farklı statülerdeki emekçilerin sendikal haklara erişimi, yalnızca biçimsel üyelik hakkı üzerinden değil, toplu pazarlık süreçlerine etkili katılım üzerinden değerlendirilmelidir. Kamuda farklı istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, aynı işyerinde farklı haklara sahip çalışan grupları yaratmakta; bu da çalışma barışını zedelemektedir. Kamu iktisadi teşebbüslerinde ve benzeri yapılarda çalışan taşeron işçilerin toplu pazarlık kapsamı dışında bırakılması da bu açıdan önemli bir sorundur. Aynı işi yapan, aynı işyerinde çalışan ancak farklı statüler nedeniyle toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan işçilerin varlığı, işyerinde adalet duygusunu zedelemektedir. Taşeron işçilerin kapsam dışında bırakılması, sendikal örgütlenmenin bütünlüğüne zarar veren yapısal bir meseledir.

Sendikalaşmasının güçlendirilmesi, kadın emeğinin görünür kılınması, sosyal diyalogun kurumsallaşması ve toplu pazarlık kapsamının genişletilmesi birlikte düşünülmelidir. Çünkü emeğin korunması, ancak bütün çalışanların haklara eşit ve etkili biçimde erişebildiği ölçüde mümkündür. Bu nedenle önümüzdeki dönemde sendikal hareketin en önemli görevlerinden biri, çalışma hayatındaki yeni eşitsizlik biçimlerini doğru okumak ve bu eşitsizliklere karşı kapsayıcı bir örgütlenme perspektifi geliştirmektir. Kadınların, gençlerin, taşeron işçilerin, güvencesiz çalışanların ve farklı statüler altında istihdam edilen işçilerin sendikal temsil içinde daha güçlü biçimde yer alması, çalışma hayatının geleceği açısından belirleyici olacaktır.

Mahmut ARSLAN

Genel Başkan

EDİTÖRDEN

Çalışma hayatının dönüşümü, yalnızca üretim ilişkilerinde, istihdam biçimlerinde ya da ücret yapılarında ortaya çıkan değişimlerle sınırlı değildir. Bu dönüşüm aynı zamanda çalışanların temsil imkânlarını, sendikal örgütlenme kapasitelerini, toplu pazarlık süreçlerine katılım düzeylerini ve çalışma yaşamında eşitlik ilkesinin ne ölçüde hayata geçirilebildiğini de doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle sendikal örgütlenme, günümüz çalışma ilişkilerinin en temel tartışma başlıklarından biri olmayı sürdürmektedir.

Sendikal örgütlenme hakkı, modern çalışma hukukunun ve sosyal politika düşüncesinin merkezinde yer alan kolektif bir haktır. Bu hak, çalışanların yalnızca bireysel düzeyde korunmasını değil, aynı zamanda ortak çıkarlar etrafında birleşerek çalışma koşullarının belirlenmesine katılmasını mümkün kılar. Bununla birlikte sendikal örgütlenmenin hukuken tanınmış olması, söz konusu hakkın fiilen ve etkili biçimde kullanılabildiği anlamına gelmemektedir. Türkiye’de kayıt dışı istihdam, güvencesiz çalışma biçimleri, taşeronlaşma, işten çıkarılma kaygısı, işyerinde sendikal baskılar ve toplu pazarlık kapsamının daralması gibi etkenler, sendikal örgütlenmenin önünde önemli engeller oluşturmaktadır.

Bu çerçevede sosyal diyalog mekanizmaları da çalışma hayatının demokratikleşmesi bakımından temel bir işlev üstlenmektedir. Sosyal diyalog, işçi, işveren ve kamu otoritesi arasında kurulan teknik bir müzakere zemini olmanın ötesinde, çalışma yaşamına ilişkin kararların katılımcı ve çoğulcu biçimde oluşturulmasını ifade eder. HAK-İŞ’in sosyal diyalog konusundaki yaklaşımı da bu bağlamda önem kazanmaktadır. Çalışma hayatındaki sorunların tarafların katılımıyla, müzakereyle ve ortak akılla çözülmesi; yalnızca endüstri ilişkileri sisteminin istikrarına değil, aynı zamanda sosyal adaletin ve toplumsal barışın güçlenmesine de katkı sunmaktadır.

Bu nedenle çalışma hayatında sendikal örgütlenme, kadın emeği, toplumsal cinsiyet eşitliği, sosyal diyalog ve toplu pazarlık kapsamı birbirinden bağımsız başlıklar olarak değerlendirilemez. Bu alanların her biri, emeğin korunması ve çalışma yaşamının demokratikleşmesi bakımından birbirini tamamlayan unsurlardır.

Emek ve Şehir Dergimizin yedinci sayısı bu temel tartışma alanlarını bir araya getirerek çalışma hayatının güncel sorunlarına bütünlüklü bir bakış sunmaktadır.

Bu sayımızda; Eslemnur Yavçin ve Doç. Dr. Mehmet Atilla Güler'in ortaklaşa ele aldıkları toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlar ve geleneksel rol kalıpları hakkında üniversite öğrencileri üzerine yapılan bir araştırma makalesi yer almaktadır. Dr. Abdüssamed Keten ve Yakup Türkalp'in birlikte ortaya koydukları kamu iktisadi teşekküllerinde toplu iş sözleşmesi düzenine odaklanan bir nitel araştırma makalesi de dergimizin bu sayısını zenginleştiren diğer çalışmayı ifade etmektedir. Diğer iki makale ise Türkiye'deki sosyal diyalog mekanizmalarını işçi ve kamu çalışanları perspektifinden ele almakta ve değerlendirmektedir. Son olarak ise Mustafa Karlı'nın multidisipliner çalışması, göç ve gastronomi konuları ortaklığında Türk diasporasının Avrupa'daki kültürel temsilini irdelemektedir. Bu sayımızda dergimize makaleleriyle destek olan değerli yazar, akademisyenler ve çıkarılmasında gayretlerini esirgemeyen yayın kurulu ve çalışma arkadaşlarıma şükranlarımı sunuyorum.

Doç. Dr. Kürşat TUTAR

Editör

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE YÖNELİK TUTUMLAR VE GELENEKSEL ROL KALIBLARI: AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ ÖRNEĞİ¹

Eslemnur Yavçin

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Lisans öğrencisi. eslemnyavcin@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-9980-7392>

Doç. Dr. Mehmet Atilla Güler

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.
maguler@adu.edu.tr ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-4527-8430>

Araştırma Makalesi / Research Article:

Geliş Tarihi-Received Date: 29.04.2026, Kabul Tarihi-Accepted Date: 22.06.2026

ÖZET

Bu çalışma, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlarını ve bu tutumların geleneksel rol kalıplarıyla ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Nicel ve kesitsel bir alan araştırması olarak tasarlanan çalışmanın verileri, 184 lisans öğrencisinden UN Women tarafından geliştirilen 28 maddelik Cinsiyet Tutumları Ölçeği aracılığıyla toplanmıştır. Ölçek; Cinsiyet Yargıları, Toplumsal Roller ve Gelecek İdealleri olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Verilerin analizinde betimleyici istatistikler, Cronbach alfa katsayıları, Mann-Whitney U testi ve Spearman korelasyon analizi kullanılmış; ölçeğin yapı geçerliliği WLSMV tahmincisiyle Doğrulamalı Faktör Analizi aracılığıyla sınanmıştır.

1 Bu çalışma, TÜBİTAK 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı kapsamında desteklenen “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyete Yönelik Tutum ve Algıları: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Örneği” başlıklı araştırma projesinden üretilmiştir.

Bulgular, öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlarının tek bir eşitlikçi ya da geleneksel eksende açıklanamayacak çok boyutlu bir yapı sergilediğini göstermektedir. Cinsiyete göre yapılan karşılaştırmalar, kadın öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine daha güçlü ve daha tutarlı destek verdiğini; erkek öğrencilerin ise özellikle cinsiyet yargıları ve toplumsal roller boyutlarında daha geleneksel bir yönelim sergilediğini ortaya koymuştur. Çalışma, üniversite gençliği içinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlü bir normatif ideal hâline geldiğini, ancak bu idealin gündelik yaşam pratikleri ve yerleşik rol kalıplarıyla tam olarak örtüşmediğini göstermektedir. Bu durum, yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin ders içerikleri, farkındalık çalışmaları ve eleştirel tartışma ortamlarının önemini artırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyet tutumları, toplumsal roller, üniversite öğrencileri, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri

ATTITUDES TOWARDS GENDER EQUALITY AND TRADITIONAL ROLE PATTERNS: THE CASE OF AYDIN ADNAN MENDERES UNIVERSITY, DEPARTMENT OF LABOR ECONOMICS AND INDUSTRIAL RELATIONS

Abstract

This study aims to examine the attitudes of students in the Department of Labour Economics and Industrial Relations at Aydın Adnan Menderes University, Nazilli Faculty of Economics and Administrative Sciences, toward gender equality and the relationship between these attitudes and traditional gender role patterns. Designed as a quantitative and cross-sectional field study, the research data were collected from 184 undergraduate students through the 28-item Gender Attitudes Scale developed by UN Women. The scale consists of three sub-dimensions: Gender Judgments, Social Roles, and Future Ideals. Descriptive statistics, Cronbach's alpha coefficients, the Mann-Whitney U test, and Spearman correlation analysis were used in the data analysis; the construct validity of the scale was tested through Confirmatory Factor Analysis using the WLSMV estimator. The findings show that students' attitudes toward gender equality display a multidimensional structure that cannot be explained along a single egalitarian or traditional axis. Gender-based comparisons reveal that female students support gender equality more strongly and more consistently, whereas male students exhibit a more traditional orientation, particularly in the dimensions of gender judgments and social roles. The study shows that gender equality has become a strong normative ideal among university youth; however, this ideal does not fully overlap with everyday life practices and established role patterns. This situation increases the importance of course content, awareness-raising activities, and critical discussion environments on gender equality in higher education institutions.

Keywords: Gender equality, gender attitudes, social roles, university students, labour economics and industrial relations

GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet eşitliği, çağdaş sosyal bilimlerin, sosyal politikanın ve yükseköğretim tartışmalarının en önemli başlıklarından biridir. Kadınlar ve erkekler arasındaki farkların biyolojik ve toplumsal olarak kurulan anlamlar, roller ve beklentiler aracılığıyla üretildiği yönündeki yaklaşım, toplumsal eşitsizliklerin değerlendirilmesinde toplumsal cinsiyet kavramını merkezi bir kategori hâline getirmiştir. Bu çerçevede toplumsal cinsiyet, kadınlık ve erkeklik deneyimlerini açıklayan bir kavram olmanın yanında güç ilişkilerinin, toplumsal işbölümünün, kaynaklara erişim biçimlerinin ve gündelik yaşamın örgütlenişinin nasıl kurulduğunu anlamaya imkân veren analitik bir araç olarak önem kazanmıştır. Kadınların bakım emeği, ev içi sorumluluklar ve ikincil toplumsal rollerle; erkeklerin ise geçim sağlama, kamusal görünürlük ve otorite ile özdeşleştirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin tarihsel olarak yeniden üretildiği başlıca alanlar arasında yer almaktadır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliği, eğitim, çalışma yaşamı, gelir, temsil, bedensel özerklik ve karar alma süreçleri gibi çok sayıda alanı kapsayan yapısal bir toplumsal dönüşüm meselesidir.

Bu yapısal boyut, toplumsal cinsiyet ile sosyal politika arasındaki ilişkiyi önemli kılmaktadır. Sosyal politika öğretisi uzun süre gelir dağılımı, yoksulluk ve sosyal güvenlik gibi alanlara odaklanırken, kadınların görünmeyen emeği, bakım yükü ve aile içindeki bağımlılık ilişkileri çoğu zaman ikincil planda kalmıştır. Feminist sosyal politika eleştirileri ise sosyal devletlerin bakım emeğinin nasıl örgütlendiği, kadınların işgücü piyasasına hangi koşullarda katılabildiği ve aileye bağımlılığın ne ölçüde sürdüğü üzerinden de değerlendirilmesi gerektiğini göstermiştir. Böylece toplumsal cinsiyet eşitliği, sosyal politikanın çevresinde duran tali bir başlık değil, istihdam, sosyal güvenlik, bakım hizmetleri ve yurttaşlık tartışmalarının kurucu bileşenlerinden biri hâline gelmiştir. Türkiye bağlamında kadın istihdamının sınırlı seyretmesi, enformel ve güvencesiz işlerde yoğunlaşma, bakım yükünün büyük ölçüde aile içinde ve fiilen kadınlar tarafından üstlenilmesi gibi olgular, toplumsal cinsiyet eşitliği tartışmasını sosyal politika açısından daha da önemli kılmaktadır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal ve toplumsal ilişkilerin nasıl işlediğini anlayanın bir yolu olarak ele almak gerekmektedir.

Yükseköğretim alanı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yeniden üretildiği ve sorgulanabildiği çelişkili toplumsal mekânlardan biridir. Üniversite dönemi, bireylerin aileden ve toplumsal çevreden devraldıkları değerleri yeniden gözden

geçirdikleri; çalışma yaşamı, evlilik, aile içi rol paylaşımı, kamusal katılım ve meslek seçimi gibi alanlarda daha belirgin tutumlar geliştirdikleri bir evreyi ifade etmektedir. Bu nedenle üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin tutumlarının incelenmesi, gelecekte toplumsal yaşamı şekillendirecek kuşakların değer dünyasını anlamak açısından da önemlidir. Türkiye’de üniversite öğrencileri üzerine yapılan çalışmalar, genel olarak eşitlikçi eğilimlerin güçlendiğini, ancak özellikle aile yaşamı, liderlik, bakım emeği, çalışma yaşamı ve meslek seçimi gibi alanlarda geleneksel toplumsal cinsiyet kalıplarının tamamen ortadan kalkmadığını göstermektedir. Ayrıca bu literatürde kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha güçlü eşitlikçi tutumlar sergilediği yönündeki bulgu da oldukça yaygındır. Bu durum, üniversite gençliği içinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin giderek daha fazla meşruiyet kazandığını, ancak bu meşruiyetin gündelik yaşam pratikleriyle her zaman aynı ölçüde örtüşmediğini düşündürmektedir.

Bu çalışmanın hareket noktası, üniversite gençliği içinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ne ölçüde benimsendiği kadar, bu eşitlikçi yönelimin gündelik yaşamı düzenleyen yerleşik rol kalıplarıyla hangi noktalarda gerilim ürettiğini de ortaya koyma gereksinimidir. Türkiye’de üniversite öğrencileri üzerine yapılan araştırmalar, genç kuşaklarda eşitlikçi eğilimlerin güçlendiğini göstermekle birlikte, annelik ve bakım emeği, aile içi işbölümü, çalışma yaşamı, liderlik ve kültürel temsiller gibi alanlarda geleneksel toplumsal cinsiyet kalıplarının bütünüyle ortadan kalkmadığını da ortaya koymaktadır. Bu nedenle üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin tutumlarını gündelik toplumsal rollere, kültürel yargılara ve geleceğe ilişkin normatif beklentilere bakarak değerlendirmek gerekmektedir.

Bu araştırma, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) Bölümü öğrencilerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlarını incelemeyi amaçlamaktadır. ÇEEİ Bölümü’nün sosyal politika, işgücü piyasası, sosyal güvenlik, eşitsizlik ve sosyal haklar gibi alanlara doğrudan temas eden bir disiplin olması örnekleme anlamlı kılmaktadır. Bu çalışmada öğrencilerin tutumları, cinsiyet yargıları, toplumsal roller ve gelecek idealleri boyutlarında ele alınmakta, eşitlik ilkesine yönelik normatif ve geleneksel rol kalıplarının hangi alanlarda varlığını sürdürdüğü birlikte değerlendirilmektedir. Araştırmanın temel iddiası, üniversite gençliği içinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlü bir normatif ideal hâline geldiği, ancak bu idealin gündelik yaşamın bütün alanlarında aynı ölçü-

de içselleştirilmediğidir. Bu yönüyle çalışma, eşitlikçi yönelim ile geleneksel rol direncinin aynı örneklem içinde nasıl bir arada bulunduğunu görünür kılmayı amaçlamaktadır.

1. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI

1.1. Tanımı

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklardan çok, bu farklılıklara toplum tarafından yüklenen anlamları, rolleri, beklentileri ve sorumlulukları ifade eden bir kurguyu işaret etmektedir. Bu ayrım, cinsiyetin bedensel ve fizyolojik özelliklerle; toplumsal cinsiyetin ise kadınlık ve erkeklik etrafında üretilen sosyal konumlar, davranış kalıpları ve normatif beklentilerle ilgili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet, tarihsel, kültürel ve kurumsal süreçler içinde şekillenen, öğrenilen ve yeniden üretilen bir ilişki biçimi olarak ele alınmalıdır (Öngen & Aytaç, 2013; Esen vd., 2017; Dikmen & Öner, 2024). Bu yönüyle kavram, kadınlar ve erkekler arasındaki farkları adlandıran betimleyici bir çerçevenin ötesinde, bu farkların nasıl toplumsal eşitsizliklere dönüştüğünü açıklayan analitik bir araç niteliği taşımaktadır.

Toplumsal cinsiyet kavramının ayırt edici yönü, kadınlar ve erkekler için *uygun* görülen davranış, görev ve yaşam alanlarının toplumsal olarak belirlenmesine dikkat çekmesidir. Kadınların daha çok bakım, ev içi sorumluluk, duygusallık ve bağımlılıkla; erkeklerin ise geçim sağlama, kamusal görünürlük, otorite ve bağımsızlıkla özdeşleştirilmesi, bu toplumsal inşanın en görünür sonuçlarından- dır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet, güç ilişkileri, toplumsal statü, işbölümü ve gündelik yaşam pratikleriyle doğrudan bağlantılı bir düzenleme biçimidir (Yılmaz Vefikuluçay vd., 2009; Karasu vd., 2017). Toplumsal cinsiyetin bu boyutu, kadınlar ve erkekler arasında farklılık üretmekten öte, bu farklılıkları hiyerarşik bir yapıya dönüştürebildiği ölçüde önem kazanmaktadır.

Bu çerçevede toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlar ve erkekler arasında eğitim, çalışma yaşamı, gelir, karar alma süreçleri, bedensel özerklik, bakım yükümlülükleri ve kamusal katılım gibi alanlarda eşit hak, fırsat ve imkânlara sahip olunmasını ifade etmektedir. Başka bir deyişle eşitlik, kadınlar ve erkeklerin ayrışması değil; toplumsal kaynaklara erişim, yaşam tercihlerini belirleme ve toplumsal yaşama katılma bakımından cinsiyete dayalı dezavantajların ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal

kurumların ve gündelik yaşam ilişkilerinin nasıl örgütlendiğine ilişkin yapısal bir sorundur (Sancar, 2009; Öngen & Aytaç, 2013).

Toplumsal cinsiyet kavramı özellikle yükseköğretim ve gençlik çalışmaları açısından ayrıca önem taşımaktadır. Üniversite dönemi, bireylerin aileden ve toplumsal çevreden devraldıkları değerleri yeniden gözden geçirdikleri; çalışma yaşamı, aile yaşamı, evlilik, meslek seçimi ve kamusal roller konusunda daha belirgin tutumlar geliştirdikleri bir evreyi ifade etmektedir. Bu nedenle üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yaklaşımları, toplumda dönüşmekte ya da direnmekte olan değer örüntülerini de yansıtmaktadır. Gerçekten üniversite gençliği üzerine yapılan çalışmalar, eşitlikçi eğilimlerin güçlendiğini, ancak geleneksel toplumsal cinsiyet kalıplarının belirli alanlarda varlığını sürdürdüğünü göstermektedir (bkz. Yılmaz Vefikuluçay vd., 2009; Aylaz vd., 2014). Bu nedenle çalışmada toplumsal cinsiyet kavramı, öğrencilerin eşitlik, rol paylaşımı ve gelecek beklentilerine ilişkin tutumlarını anlamlandırmayı mümkün kılan kuramsal çerçeve olarak ele alınmaktadır.

1.2. Unsurları

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin en temel unsurlarından biri, kadınlar ve erkekler için doğal ya da uygun kabul edilen rol ve davranış kalıplarının sorgulanmasıdır. Çünkü toplumsal cinsiyet eşitsizliği, çoğu zaman doğrudan ayrımcı kurallardan çok, kadınlık ve erkeklığe ilişkin yerleşik beklentiler aracılığıyla yeniden üretilmektedir. Kadınların bakım veren, duygusal destek sağlayan, aile içi sorumlulukları üstlenen taraf olarak; erkeklerin ise geçim sağlayan, kamusal alanda görünür olan, karar alan ve otorite kuran taraf olarak konumlandırılması, bu eşitsizliğin en görünür boyutlarından birini oluşturmaktadır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliği, aileden eğitime, çalışma yaşamından gündelik ilişkilere kadar uzanan bu rol dağılımının cinsiyet temelli zorunluluklar olmaktan çıkarılmasını da içermektedir (Yılmaz Vefikuluçay vd., 2009; Karasu vd., 2017; Gümüş, 2019). Bu bakımdan eşitliğin ilk unsuru, toplumsal cinsiyet rollerinin hiyerarşik ve kalıplaştırıcı niteliğinin aşılmasıdır.

Bu çerçevede ikinci önemli unsur, özel alan ile kamusal alan arasındaki ilişkiyi belirleyen bakım emeği meselesidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, yalnızca kadınların eğitim alması ya da istihdama katılmasıyla sağlanamaz. Bunun yanında çocuk, yaşlı ve hasta bakımı ile ev içi yeniden üretim faaliyetlerinin kim tarafından, hangi koşullarda ve hangi toplumsal destek mekanizmalarıyla yürütüldüğüyle de ilgilidir. Feminist sosyal politika öğretisi, bakım yükünün aile içinde ve

fiilen kadınların üzerinde bırakıldığı durumlarda eşitsizliğin derinleştiğini; buna karşılık bakım hizmetlerinin kamusal olarak desteklenmesinin ve iş-aile yaşamını uzlaştıran politikaların güçlenmesinin kadınların toplumsal bağımsızlığını artırdığını göstermektedir (Bambra, 2004; Dedeoğlu & Elveren, 2017; Özaydın, 2013; Ülgen & Arda Özalp, 2017). Bu çerçevede toplumsal cinsiyet eşitliğinin unsurlarından biri de bakım emeğinin görünür kılınması, aile içindeki doğal kadın görevi olarak kodlanmasına itiraz edilmesi ve bu alanın kamusal politika konusu hâline getirilmesidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir diğer unsuru, çalışma yaşamında ve ekonomik ilişkilerde eşitliğin sağlanmasıdır. Kadınların işgücüne katılımı, istihdamın niteliği, ücret düzeyi, sosyal güvenceye erişim, kariyer olanakları ve ekonomik bağımsızlıkları bu başlık altında değerlendirilmelidir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği yalnızca kadınların çalışma yaşamına daha az katılmalarıyla değil, aynı zamanda güvencesiz, düşük ücretli ve enformel işlerde yoğunlaşmalarıyla da ortaya çıkmaktadır. Sosyal politika öğretisinde enformelleşmenin kadın emeğini daha kırılgan hâle getirdiği, işe alma ve yükselme süreçlerinde ayrımcılığı güçlendirdiği ve aile içi bağımlılık ilişkilerini yeniden ürettiği çeşitli çalışmalarda vurgulanmaktadır (Erdut, 2005; Toksöz, 2007). Bu nedenle eşitlik, çalışma hakkının tanınmasının ötesinde eşit işe eşit ücret, güvenceli istihdam, sosyal koruma ve ekonomik bağımsızlık imkânlarının cinsiyete bağlı olarak farklılaşmamasını da içermektedir. Koray'ın (2011) vurguladığı gibi, hukuki eşitliğin maddi ve kurumsal koşullarla desteklenmediği durumlarda toplumsal cinsiyet eşitliği büyük ölçüde söylemsel bir düzeyde kalmaktadır.

Eşitliğin bir diğer unsuru katılım ve karar alma gücüdür. Kadınların eğitimde, siyasette, yöneticilikte, mesleki uzmanlaşmada ve kamusal karar mekanizmalarında da eşit biçimde yer alabilmeleri, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurucu boyutlarından biridir. Bu unsur, kadınların kamusal görünürlüğünün artmasını olduğu kadar, kadınlara ilişkin geleneksel yardımcı, destekleyici ya da ikincil rollerin sorgulanmasını da gerektirir. Üniversite öğrencileri üzerine yapılan çalışmalar, gençlerin genel olarak eşitlikçi eğilimler taşıdığını, ancak liderlik, meslek seçimi, aile içi rol paylaşımı ve kamusal konular söz konusu olduğunda geleneksel kalıpların belirli ölçülerde sürdüğünü göstermektedir (Öngen & Aytac, 2013; Aylaz vd., 2014; Esen vd., 2017; Dikmen & Öner, 2024). Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların kamusal ve kurumsal alanlarda tam, etkin ve meşru özne olarak kabul edilmesini de kapsayan bir süreçtir. UN Women'ın (2021) geliştirdiği ölçme çerçevesinin cinsiyet yargıları, toplumsal roller ve gelecek idealleri gibi

boyutları birlikte ele alması da eşitliğin yalnızca mevcut durumun değil, geleceğe ilişkin beklenti ve normatif yönelimlerin de konusu olduğunu göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin unsurları, bu meselenin kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğine indirgenemeyeceğini, bakım emeğinden çalışma yaşamına, kamusal temsilden gündelik rol kalıplarına kadar uzanan çok katmanlı bir toplumsal ilişki alanına karşılık geldiğini göstermektedir. Bununla birlikte söz konusu unsurlar, tarih dışı ve değişmez bir düzenin parçaları değildir. Aksine toplumsal cinsiyet eşitliği fikri, kadınların toplumsal konumuna ilişkin dönüşümler, hak mücadeleleri, siyasal talepler ve sosyal politika düzenlemeleri içinde tarihsel olarak şekillenmiş, her dönemde farklı içerikler kazanmıştır. Bu nedenle kavramın bugün taşıdığı anlamı daha sağlıklı kavrayabilmek için, toplumsal cinsiyet eşitliği düşüncesinin hangi tarihsel dinamikler içinde ortaya çıktığına ve nasıl bir gelişim çizgisi izlediğine bakmak gerekmektedir.

1.3. Tarihsel Gelişimi

Toplumsal cinsiyet eşitliği düşüncesinin tarihsel gelişimi, kadınlar ve erkekler arasındaki farkların uzun süre doğal, değişmez ve toplumsal düzenin olağan bir parçası olarak kabul edilmesinden, bu farkların tarihsel ve toplumsal olarak kurulduğunun ortaya konulmasına uzanan geniş bir dönüşüm süreci içinde değerlendirilmelidir. Geleneksel toplum yapılarında kadınların daha çok ev içi alanla, bakım sorumluluklarıyla ve aile içindeki yeniden üretim işlevleriyle, erkeklerin ise kamusal alan, geçim sağlama ve otorite ile ilişkilendirilmesi toplumsal işbölümünün meşrulaştırılma biçimi olmuştur. Bu nedenle erken dönemlerde kadınların eğitim, çalışma yaşamı, siyasal katılım ve mülkiyet gibi alanlardaki ikincil konumları çoğu zaman doğal düzenin uzantısı olarak görülmüştür. Oysa toplumsal cinsiyet eşitliği düşüncesinin tarihsel anlamı, kadınlar ve erkekler arasındaki farkların biyolojik zorunluluklardan çok toplumsal olarak üretilen rol, norm ve beklentilerden kaynaklandığını görünür kılmasında yatmaktadır (Sancar, 2009; Öngen & Aytaç, 2013).

Bu dönüşümde feminist düşüncenin ve kadın hareketlerinin belirleyici bir rol oynadığı açıktır. 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren kadınların gündelik yaşamın, aile ilişkilerinin, beden politikalarının, emeğin ve bilginin üretim biçimlerinin sorgulanmasıyla birlikte daha geniş bir eşitlik perspektifi geliştirilmiştir. Böylece eşitsizlik yalnızca oy hakkı, eğitim hakkı ya da yasal statü gibi alanlarla sınırlı görülmemiş; ev içi emek, bakım yükü, kamusal temsil, cinsellik, şiddet ve karar alma süreçleri de toplumsal cinsiyet eşitliği tartışmasının parçası hâline gel-

miştir. Türkiye’de de feminist çalışmaların özellikle 1980’ler sonrasında ve daha belirgin biçimde 1990’larda akademik alana girmesiyle birlikte, kadın çalışmaları ve toplumsal cinsiyet çalışmaları disiplinler arası bir alan olarak gelişmiş, sosyal bilimlerin uzun süre cinsiyet körü kalan kavramsal çerçevesi daha görünür biçimde sorgulanmaya başlanmıştır (Sancar, 2009; Koray, 2011). Bu tarihsel kırılma, toplumsal cinsiyet eşitliğini hukuki bir hak meselesi olmaktan çıkarıp toplumsal yapının bütününe ilgilendiren kurucu bir tartışma alanına dönüştürmüştür.

Toplumsal cinsiyet eşitliği düşüncesinin gelişiminde bir başka önemli aşama, sosyal devlet ve sosyal politika tartışmalarında cinsiyet boyutunun görünür hâle gelmesidir. Sosyal devlet öğretisi uzun süre sosyal haklar, gelir transferleri ve sınıfsal eşitsizlikler gibi konulara odaklanmış, buna karşılık kadınların bakım emeği, aile içindeki bağımlılık ilişkileri ve işgücü piyasasına katılım koşulları çoğu zaman ikincil planda kalmıştır. Feminist sosyal politika eleştirileri ise sosyal devletlerin yalnızca ne kadar sosyal yardım sağladığıyla değil, bakım emeğini nasıl örgütlediği, kadınların ücretli çalışmaya hangi koşullarda katılabildiği ve aileye bağımlılığın ne ölçüde sürdüğüyle de değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur (Bambra, 2004; Özaydın, 2013; Ülgen & Arda Özalp, 2017; Dedeoğlu & Elveren, 2017). Bu yaklaşım, toplumsal cinsiyet eşitliği tartışmasını özel alan ile kamusal alan arasındaki ilişkiye, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına ve bakım hizmetlerinin kamusal niteliğine doğru genişletmiştir. Bu bağlamda eşitlik düşüncesi, yalnızca kadınların mevcut düzene dâhil edilmesi değil, toplumsal yenden üretim süreçlerinin ve refah düzenlemelerinin cinsiyetçi yapısının dönüştürülmesi gereğini de içeren bir içerik kazanmıştır.

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği düşüncesinin tarihsel gelişimi de benzer biçimde çelişkili ve çok katmanlı bir görünüm sergilemektedir. Bir yandan eğitim, çalışma yaşamı, siyasal temsil ve hukuki eşitlik alanlarında belirli ilerlemeler kaydedilmiş; diğer yandan aile merkezli refah anlayışı, bakım hizmetlerinin sınırlı kamusal destekle yürütülmesi, kadın istihdamının güvencesiz ve enformel alanlarda yoğunlaşması ve geleneksel rol kalıplarının gündelik yaşamda sürmesi nedeniyle eşitsizlikler devam etmiştir (Koray, 2011; Erdut, 2005; Toksöz, 2007; Dedeoğlu & Elveren, 2017). Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliği düşüncesinin tarihsel gelişimi doğrusal bir ilerleme öyküsü olarak okunamaz. Daha doğru bir ifadeyle bu gelişim, bir taraftan eşitlikçi normların, hak temelli söylemlerin ve kurumsal düzenlemelerin güçlendiği; diğer taraftan geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin farklı biçimlerde yeniden üretildiği gerilimli bir süreçtir. Günümüzde üniversite öğrencileri arasında gözlenen eşitlikçi eğilimler

ile bazı alanlarda süren geleneksel tutumların bir arada bulunması da bu tarihsel gerilimin güncel düzeydeki yansıması olarak değerlendirilebilir.

1.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Tutumlar

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlar, bireylerin kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkileri, toplumsal rolleri, hakları, fırsatları ve sorumlulukları nasıl değerlendirdiklerini gösteren düşünsel ve normatif yönelimleri ifade etmektedir. Bu tutumlar kadınların ve erkeklerin hukuken eşit olup olmaması konusundaki genel kabullerin ötesinde eğitim, çalışma yaşamı, aile içi işbölümü, evlilik, bakım emeği, siyasal temsil, bedensel özerklik ve kamusal görünürlük gibi alanlarda nasıl bir toplumsal düzenin meşru görüldüğünü de yansıtmaktadır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlar, bireylerin soyut eşitlik ilkelerine katılımını ölçen dar bir kanaat alanı değil; gündelik yaşamın cinsiyetli yapısına ilişkin onay, itiraz ve beklentileri içeren çok boyutlu bir değerlendirme alanıdır. Bu nedenle söz konusu tutumların incelenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ne ölçüde kabul gördüğünün yanı sıra bu kabulün toplumsal roller ve kurumsal ilişkiler düzeyinde nasıl karşılık bulduğunu anlamak bakımından önem taşımaktadır (UN Women, 2021; Esen vd., 2017; Öngen & Aytaç, 2013).

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumların en belirgin özelliklerinden biri, bunların çoğu zaman tek katmanlı bir yapı göstermemesidir. Bireyler bir yandan kadınların eğitim görmesi, ücretli çalışması, siyasal yaşama katılması ya da şiddete maruz kalmaması gibi alanlarda eşitlikçi görüşler dile getirebilirken, öte yandan aile içi sorumluluk paylaşımı, çocuk bakımının kim tarafından üstlenileceği, anneliğin çalışma yaşamıyla ilişkisi ya da liderlik rollerinin kadınlar ve erkekler arasında nasıl dağıldığı gibi konularda daha geleneksel pozisyonlar alabilmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki tutumların *eşitlikten yana* ya da *eşitliğe karşı* şeklinde ikili bir düzlemde okunamayacağını göstermektedir. Bir başka deyişle eşitlik düşüncesi birçok durumda ilke düzeyinde kabul görmekte, ancak bu ilkenin özel alan, bakım emeği, otorite ve ekonomik roller gibi somut toplumsal ilişkilere uygulanması söz konusu olduğunda daha karmaşık ve çelişkili örüntüler ortaya çıkabilmektedir (Yılmaz Vefikuluçay vd., 2009; Aylaz vd., 2014; Gümüş, 2019).

Üniversite öğrencileri üzerine yapılan çalışmalar, bu karmaşık yapının genç kuşaklarda da açık biçimde gözlenebildiğini göstermektedir. Türkiye’de farklı üniversite örneklemeleri üzerinde yürütülen araştırmalar, öğrencilerin genel olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine olumlu yaklaştıklarını; ancak özellikle aile

yaşamı, çalışma yaşamı, bakım emeği, evlilik içi rol paylaşımı, liderlik ve mesleki yönelimler gibi alanlarda geleneksel kalıpların tamamen ortadan kalkmadığını ortaya koymaktadır. Yılmaz Vefikuluçay ve arkadaşlarının (2009) çalışması, üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin değerlendirmelerinde eşitlikçi ve geleneksel unsurların bir arada bulunabildiğini göstermektedir. Benzer biçimde Aylaz ve arkadaşları (2014), üniversite öğrencileri arasında eşitlikçi eğilimlerin yaygınlaştığını, ancak bazı konularda geleneksel rol beklentilerinin sürdüğünü belirtmektedir. Karasu ve arkadaşları (2017) ile Gümüş (2019) da öğrencilerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarında benzer bir ikili yapıya işaret etmekte; soyut eşitlik kabulü ile gündelik yaşam pratiklerine ilişkin algılar arasında tam bir örtüşme olmadığını göstermektedir. Bu bulgular, üniversite gençliğinde toplumsal cinsiyet eşitliği düşüncesinin güçlenmekte olduğunu, fakat bunun toplumsal rol örüntülerini bütünüyle dönüştürmediğini düşündürmektedir.

Öğretide dikkat çeken en istikrarlı bulgulardan biri, kadın ve erkek öğrenciler arasında belirgin tutum farklılıklarının bulunmasıdır. Çok sayıda araştırma, kadın öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine daha güçlü destek verdiğini, erkek öğrencilerin ise özellikle aile içi rol dağılımı, liderlik, geçim sağlama sorumluluğu ve kadınların kamusal konumlarına ilişkin konularda daha geleneksel tutumlar sergileyebildiğini ortaya koymaktadır (Öngen & Aytaç, 2013; Esen vd., 2017; Dikmen & Öner, 2024). Bu fark, toplumsal cinsiyet meselesinin kadınlar ve erkekler tarafından aynı biçimde deneyimlenmemesiyle yakından ilişkilidir. Zira toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınlar açısından çoğu zaman doğrudan yaşanan ve gündelik hayatı sınırlayan bir deneyim alanı oluştururken, erkekler açısından mevcut ayrıcalıkların sorgulanmasını gerektiren bir dönüşüm çağrısı anlamına gelebilmektedir. Bu nedenle kadın öğrencilerin eşitlikçi tutumlarının daha güçlü ve kararlı görünmesi, toplumsal konumdan kaynaklanan deneyim farkının bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumları biçimlendiren etkenler de bu alanın çok boyutlu yapısını göstermektedir. Öğrencilerin toplumsal cinsiyet algılarının aile yapısı, ebeveynlerin eğitim düzeyi, annenin çalışma durumu, yaşanan çevre, sınıf düzeyi, yaşam değerleri ve mesleki yönelimler gibi etmenlerle birlikte şekillendiği görülmektedir (Öngen & Aytaç, 2013; Aylaz vd., 2014; Dikmen & Öner, 2024). Bu durum, üniversite gençliğinin homojen bir toplumsal kategori olarak değerlendirilmesinin yetersiz olduğunu göstermektedir. Öğrenciler yükseköğretim alanına akademik bilgi edinmenin yanında farklı toplumsallaşma deneyimlerinin taşıyıcısı olarak girmektedir. Üniversite ortamında gözlenen top-

lumsal cinsiyet tutumları, bir yandan aileden ve toplumsal çevreden devralınan değerlerin, diğer yandan üniversite yaşamı içinde karşılaşılan yeni fikirlerin ve deneyimlerin etkileşimi içinde şekillenmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumların değerlendirilmesi, yükseköğretimin dönüştürücü potansiyelini anlamak kadar, bu potansiyelin hangi sınırlar içinde işlediğini görmek açısından da önemlidir.

Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlar, genellikle üç düzeyde ele alınmaktadır. İlk düzey, kadınlar ve erkeklere ilişkin genel yargıları ve kalıp düşünceleri içeren normatif değerlendirmelerdir. Bu düzeyde kadınların çalışması, erkeklerin geçim sağlama sorumluluğu, kadınların bedensel özerkliği, şiddetin meşrulaştırılması ya da kadınların kamusal görünürlüğü gibi konularda bireylerin hangi düşünsel çerçeveyi benimsedikleri önem taşımaktadır. İkinci düzey, toplumsal rollerle ilgilidir. Burada aile içi işbölümü, annelik ve babalık rolleri, liderlik, yöneticilik, ekonomik öncelik ve evlilik içindeki sorumluluk paylaşımı gibi konular ön plana çıkmaktadır. Üçüncü düzey ise geleceğe dönük normatif ideallerdir. Kadınların iş dünyasında, siyasette, eğitimde ve sağlık hizmetlerine erişimde daha fazla desteklenmesi gerektiğine ilişkin beklentiler, bu düzeyin temel göstergelerini oluşturmaktadır. UN Women'ın (2021) geliştirdiği çerçevenin bu üç boyutu birlikte ölçmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumların mevcut kanaatlerle birlikte bireylerin meşru gördükleri gelecek tasarımını da içerdiğini göstermektedir. Bu nedenle öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin tutumları değerlendirilirken, soyut eşitlik söyleminin ötesinde bu söylemin toplumsal rol dağılımı ve geleceğe ilişkin beklentiler alanında nasıl karşılık bulduğu da birlikte incelenmelidir.

Üniversite öğrencileri bağlamında bu tartışmanın ayrı bir ağırlık taşımasının nedeni, yükseköğretim döneminin değerlerin yeniden gözden geçirildiği ve toplumsal rol beklentilerinin daha bilinçli biçimde kurulduğu bir evre olmasıdır. Üniversite, bir yandan mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yeniden üretilebildiği, öte yandan bunların eleştirel biçimde sorgulanabildiği bir kurumsal alan olarak işlemektedir. Bu nedenle üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumları, bugünün toplumsal atmosferini, gelecekte deneyimleyeceği çalışma yaşamını, aile ilişkilerini ve kamusal hayatı şekillendirecek kuşakların düşünsel yönelimlerini de yansıtmaktadır (Sancar, 2009; Esen vd., 2017). Özellikle ÇEEİ gibi sosyal politika, çalışma yaşamı, sosyal güvenlik ve eşitsizlik meseleleriyle doğrudan ilişkili alanlarda eğitim gören öğrencilerin tutumları, bu açıdan daha da önem kazanmaktadır. Bu bölüm mensubu öğrenciler ileride kamu

kurumlarında, sendikalarda, işletmelerde, yerel yönetimlerde ya da akademide görev alarak toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin politikaların uygulanması, yorumlanması ya da yeniden üretilmesi süreçlerinde etkili olabilecek bir konumda yer alabilmektedir. Bu bağlamda çalışmanın ampirik bölümünde, ÇEEİ Bölümü öğrencilerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin tutumları; cinsiyet yargıları, toplumsal roller ve gelecek idealleri boyutlarında incelenecektir.

2. ALAN ARAŞTIRMASI

2.1. Yöntem

Alan araştırması, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İİBF ÇEEİ Bölümü öğrencilerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlarını nicel ve kesitsel düzeyde incelemek amacıyla tasarlanmıştır. Araştırmada öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin tutumlarının hem genel ölçek düzeyinde hem de alt boyutlar temelinde betimlenmesi, ayrıca bu tutumların cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu yönüyle çalışma, belirli bir zaman kesitinde mevcut durumu saptamaya dayanan tarama modeline dayanmaktadır.

Araştırmanın evrenini, 2025 yılı Haziran ayı itibarıyla Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İİBF ÇEEİ Bölümünde öğrenim gören 350 lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü %95 güven düzeyi ve $\pm\%5$ hata payı esas alınarak 184 kişi olarak belirlenmiştir. Saha uygulaması bu sayıya ulaşılarak tamamlanmıştır. Böylece bölüm öğrencilerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin tutumlarını temsil gücü kabul edilebilir bir örneklem üzerinden değerlendirmek mümkün olmuştur.

Araştırmada veri toplama aracı olarak UN Women tarafından geliştirilen Cinsiyet Tutumları Ölçeği kullanılmıştır (UN Women, 2021). Ölçek toplam 28 maddeden oluşmakta ve üç alt boyutta yapılandırılmaktadır: Cinsiyet Yargıları, Toplumsal Roller ve Gelecek İdealleri. Ölçekte yer alan maddeler 5'li Likert tipi derecelendirme yapısında düzenlenmiştir (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin orijinali İngilizce olup Türkçeye uyarlanmış resmi bir formu bulunmamaktadır. Bu nedenle ölçek maddeleri araştırmacılar tarafından Türkçeye çevrilmiş, dil ve anlam uygunluğu iki alan uzmanı tarafından incelenip onaylanmıştır. Türkçe uyarlamanın yapı geçerliliğini sınamak amacıyla WLSMV tahmincisiyle Doğrulamalı Faktör Analizi uygulanmıştır (UN Women,

2021). Ölçekte beş madde (CY1, CY6, CY10, TR5, TR10) eşitlikçi yönde kalemeye alınmış olup bu maddeler puanlama öncesinde ters kodlanmıştır. Cinsiyet Yargıları ve Toplumsal Roller alt boyutlarında yüksek puan geleneksel yönelimi, Gelecek İdealleri alt boyutunda yüksek puan eşitlikçi yönelimi temsil etmektedir. Ölçeğe ek olarak katılımcıların temel özelliklerini belirlemek amacıyla cinsiyet, yaş ve sınıf düzeyi gibi değişkenleri içeren kısa bir kişisel bilgi formu da uygulanmıştır. Bu yapı sayesinde araştırmada öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlarının çok boyutlu olarak ölçülmesi ve bu tutumların demografik değişkenlerle birlikte değerlendirilmesi mümkün hâle gelmiştir.

Araştırmanın veri toplama sürecine geçilmeden önce gerekli etik izin alınmıştır. Bu kapsamda Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 23.05.2025 tarih ve E-21315140-050.04-735427 sayılı kararıyla etik kurul onayı alınmış, saha uygulaması 2025 yılının Haziran ayında gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecinde gönüllülük ilkesi esas alınmış, katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmış, yanıtların yalnızca bilimsel amaçla kullanılacağı ve kişisel bilgilerin gizli tutulacağı bildirilmiştir. Katılımcıların araştırmaya kendi rızalarıyla dâhil oldukları ve istedikleri aşamada çalışmadan çekilebilecekleri kendilerine ayrıca belirtilmiştir.

Araştırmadan elde edilen veriler istatistiksel paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Analizin ilk aşamasında veri setinin bütünlüğü kontrol edilmiş, eksik veri durumu incelenmiş ve örnekleme ilişkin betimleyici istatistikler frekans ve yüzde dağılımlarıyla sunulmuştur. Ölçeğin ve alt ölçeklerin iç tutarlılığını değerlendirmek amacıyla Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. İkinci aşamada ölçek ve alt ölçek puanlarına ilişkin ortalama, standart sapma, minimum-maksimum değerler, güven aralıkları, çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmış, dağılım özelliklerini değerlendirmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik testleri uygulanmıştır. Normallik varsayımının sağlanmaması nedeniyle grup karşılaştırmalarında parametrik olmayan testler tercih edilmiştir. Bu doğrultuda cinsiyete göre ölçek ve alt ölçek puanlarının farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla Mann-Whitney U testi kullanılmış, ölçekler arası ilişkileri değerlendirmek için Spearman sıra farkları korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca ölçek maddelerine verilen yanıtların cinsiyete göre dağılımını incelemek amacıyla ki-kare bağımsızlık testlerinden yararlanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir. Ölçeğin üç faktörlü yapı geçerliliğini sınamak amacıyla WLSMV (Weighted Least Squares Mean and Variance Adjusted) tahmincisiyle Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Veri-

lerin 5'li Likert formatında ordinal nitelik taşıması nedeniyle bu tahminci tercih edilmiştir. Analiz sonuçları modelin kabul edilebilir uyum sergilediğini göstermiştir ($\chi^2=687.31$, $df=347$, $CFI=0.977$, $TLI=0.975$, $RMSEA=0.074$). Bununla birlikte CY6, TR5 ve TR10 maddelerinin faktör yüklemelerinin görece düşük kaldığı saptanmış; bu maddeler UN Women ölçeğinin orijinal yapısının korunması amacıyla muhafaza edilmiş olup söz konusu durum araştırmanın bir sınırlılığı olarak değerlendirilmektedir.

2.2. Bulgular

Bu bölümde önce araştırmaya katılan öğrencilerin demografik profili ve kullanılan ölçme aracının güvenilirlik düzeyi ortaya konulmaktadır. Ardından ölçek ve alt ölçek puanlarının betimsel özellikleri değerlendirilmekte, cinsiyete göre farklılaşmalar incelenmekte ve son olarak alt boyutlar ile genel ölçek arasındaki ilişkiler gösterilmektedir. Bu çerçevede öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlarının genel görünümü ve boyutlar arası yapısı birlikte değerlendirilmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik profili, elde edilen bulguların hangi öğrenci kitlesini temsil ettiğini göstermesi bakımından önem taşımaktadır. Katılımcıların %56'sının kadın, %44'ünün erkek olması, örneklemin görece dengeli bir cinsiyet dağılımına sahip olduğunu, ancak kadın öğrencilerin daha yüksek düzeyde temsil edildiğini göstermektedir. Yaş yapısı incelendiğinde örneklemin büyük ölçüde 20–22 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Özellikle 21 yaş grubunun %28,8, 20 yaş grubunun ise %23,4 oranına sahip olması, katılımcıların önemli bölümünün tipik lisans eğitimi süreci içinde yer alan genç yetişkinlerden oluştuğunu ortaya koymaktadır. Buna 22 yaş (%13) ve 23 yaş (%11,4) grupları da eklendiğinde, araştırmanın esas olarak üniversite öğreniminin aktif ve orta evrelerindeki öğrencilerin tutumlarını yansıttığı anlaşılmaktadır. 18 ve 19 yaş gruplarının toplam oranının %17,9, 24 yaş ve üzeri öğrencilerin oranının ise %5,4 olması da bu genel görünümü desteklemektedir.

Sınıf düzeyi bakımından en yüksek katılımın üçüncü sınıf öğrencilerinden (%39,7) geldiği, bunu ikinci sınıf (%30,4) ve birinci sınıf (%22,8) öğrencilerinin izlediği görülmektedir. Dördüncü sınıf öğrencilerinin oranı ise %7,1 ile daha düşüktür. Bu dağılım, örneklemin ağırlıklı olarak lisans eğitiminin orta aşamasında bulunan öğrencilerden oluştuğunu göstermektedir. Özellikle ikinci ve üçüncü sınıf öğrencilerinin toplam oranının %70'in üzerinde olması, araştırmanın hem üniversite deneyimini belirli ölçüde edinmiş hem de henüz mezuniyet eşiğine

gelmemiş bir öğrenci grubunun toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin tutumlarını yansıttığını düşündürmektedir. Dolayısıyla örneklem, yaş ve sınıf yapısı bakımından görece homojen; genç yetişkinlik dönemine odaklanan, toplumsal cinsiyet tutumlarının üniversite yaşamı içindeki güncel biçimlerini yakalamaya elverişli bir görünüm sunmaktadır.

Tablo 1. Ölçeğin ve Alt Ölçeklerin Güvenilirlik Düzeyleri

Ölçek / Alt Ölçek	Cronbach Alpha	Soru Sayısı	Güvenilirlik Düzeyi
Cinsiyet Yargıları Alt Ölçeği	0,728	12	İyi
Toplumsal Roller Alt Ölçeği	0,793	10	İyi
Gelecek İdealleri Alt Ölçeği	0,882	6	Çok iyi
UN Women Cinsiyet Tutumları Ölçeği (Genel)	0,758	28	İyi

Tablo 1’de görüldüğü üzere, araştırmada kullanılan UN Women Cinsiyet Tutumları Ölçeği’nin hem genel düzeyde hem de alt boyutlar itibarıyla güvenilirlik katsayıları kabul edilebilir sınırların üzerindedir. Ölçeğin genel Cronbach alfa değerinin 0,758 olması, ölçme aracının toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumları istikrarlı biçimde ölçebildiğini göstermektedir. Sosyal bilimlerde 0,70 ve üzerindeki alfa değerleri genel olarak yeterli ve güvenilir kabul edildiğinden, bu sonuç çalışmanın nicel zemininin sağlam olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Başka bir ifadeyle, bu araştırmada elde edilen puanların rastlantısal cevap örüntülerinden değil, belirli bir iç tutarlılığa sahip tutum yapılarından beslendiği söylenebilir.

Alt ölçekler ayrı ayrı incelendiğinde, Cinsiyet Yargıları boyutunun 0,728’lik alfa değeriyle iyi düzeyde güvenilirlik sunduğu görülmektedir. Bu sonuç, öğrencilerin kadınlar ve erkeklere ilişkin genel yargı ve değerlendirmelerini ölçen maddelerin birbiriyle uyumlu biçimde çalıştığını düşündürmektedir. Başka bir deyişle, bu boyutta yer alan maddeler öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin normatif kanaatlerini ortak bir eksende yakalayabilmektedir. Ölçekteki en düşük alfa değeri bu boyutta olmakla birlikte, değerin yine de güvenilir kabul edilen eşik üzerinde kalması önemlidir. Bu durum, cinsiyet yargıları alanının öğrenciler açısından daha tartışmalı ve daha çeşitli cevap örüntüleri üretebilen bir alan olduğuna da işaret ediyor olabilir. Nitekim toplumsal cinsiyet konusundaki soyut normatif kabuller ile gündelik yaşamdan türeyen yerleşik yargılar çoğu zaman aynı doğrultuda ilerlemeyebilmektedir; bu da boyut içindeki çeşitliliği artırabilmektedir.

Toplumsal Roller alt ölçeğinde alfa katsayısının 0,793 olması, bu boyutun da oldukça istikrarlı bir iç yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu boyut, aile içi rol paylaşımı, kadın ve erkeklerin çalışma yaşamındaki konumları, bakım sorumlulukları ve toplumsal görev dağılımı gibi daha somut alanlara ilişkin yargıları içermektedir. Alfa katsayısının Cinsiyet Yargıları boyutundan daha yüksek çıkması, öğrencilerin bu alandaki yanıtlarının belirli bir örüntü etrafında daha sıkı toplandığını düşündürmektedir. Bu durum metodolojik açıdan önemli olduğu kadar içerik bakımından da anlamlıdır. Çünkü toplumsal roller, toplumsal cinsiyet eşitliği tartışmasının en görünür ve en gündelik boyutlarından biridir. Bu noktada öğrencilerin bu alandaki tutumları da daha belirgin ve birbirini destekleyen cevap kümeleri üretmiş olabilir. Özellikle bu boyutun daha sonra bulgulara geleneksel kalıpların en fazla direnç gösterdiği alanlardan biri olarak öne çıkması, güvenilirlik düzeyinin yüksek olmasını daha da önemli hale getirmektedir.

En yüksek güvenilirlik katsayısının Gelecek İdealleri alt ölçeğinde elde edilmesi dikkat çekicidir. 0,882'lik alfa değeri, bu boyutun çok iyi düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Kadınların iş dünyasında, siyasette, eğitimde, sağlık hizmetlerinde ve eşit ücret alanında daha fazla desteklenmesine ilişkin maddeleri içeren bu boyut, öğrencilerin geleceğe dönük eşitlik ideallerini ölçmektedir. Alfa katsayısının bu kadar yüksek olması, öğrencilerin bu boyuttaki maddelere verdikleri yanıtların oldukça tutarlı bir yönelim sergilediğini düşündürmektedir. İçerik bakımından bu sonuç, öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğini özellikle gelecek perspektifinde, yani olması gereken düzeyinde daha güçlü ve daha kararlı biçimde desteklediklerine işaret eden ön bir bulgu olarak da okunabilir. Başka bir deyişle, öğrenciler mevcut toplumsal düzenin bütün alanlarında aynı ölçüde eşitlikçi tutum sergilemeseler bile, geleceğe ilişkin normatif beklentiler söz konusu olduğunda daha tutarlı ve daha net bir eşitlikçi pozisyon alabilmektedir.

Tablo 1'in bütününe bakıldığında, dört farklı güvenilirlik katsayısının da kabul edilebilir düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durum, araştırmanın sonraki aşamalarında yapılacak betimsel analizler, grup karşılaştırmaları ve ilişkisel çözümlemeler için sağlam bir metodolojik temel sunmaktadır. Aşağıda ele alınacak bulgular, yalnızca genel tutum düzeyini değil, cinsiyet yargıları, toplumsal roller ve gelecek idealleri arasında nasıl bir farklılaşma bulunduğunu da güvenilir biçimde gösterebilecektir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler ve Normallik Testleri

Ölçek / Alt Ölçek	Geçerli N	Eksik N	Ortalama	SS	Min-Maks	%95 GA (Alt-Üst)	Çarpıklık	Basıklık	K-S p	Shapiro-Wilk p	Dağılım Notu
Cinsiyet Yargıları	184	0	2,76	0,59	1,67-5,00	2,67-2,84	1,115	1,925	0,003	<0,001	Pozitif çarpık, leptokurtik
Toplumsal Roller	184	0	2,72	0,84	1,40-5,00	2,60-2,84	0,808	-0,035	<0,001	<0,001	Pozitif çarpık, basıklık $\approx$ normal
Gelecek İdealleri	184	0	4,48	0,81	1,00-5,00	4,36-4,60	-2,207	5,462	<0,001	<0,001	Negatif çarpık, tavan etkisi
UN Women Cinsiyet Tutumları Ölçeği	184	0	3,11	0,46	1,71-4,89	3,04-3,18	0,897	1,918	<0,001	<0,001	Pozitif çarpık, leptokurtik

Not: K-S = Kolmogorov-Smirnov; GA = Güven aralığı. Normallik testleri sonuçlarına göre ölçek ve alt ölçek puanları normal dağılım varsayımını sağlamaktadır; bu nedenle izleyen analizlerde nonparametrik testler tercih edilmiştir.

Tablo 2, araştırmada kullanılan ölçek ve alt ölçeklerin yalnızca ortalama düzeylerini değil, aynı zamanda dağılım yapılarını da görünür kılmaktadır. Öncelikle dikkat çeken nokta, üç alt boyutun birbirinden belirgin biçimde ayrışmasıdır. Cinsiyet Yargıları alt ölçeğinin ortalaması 2,76, Toplumsal Roller alt ölçeğinin ortalaması 2,72 iken, Gelecek İdealleri alt ölçeğinin ortalaması 4,48'dir. Ölçeğin genel ortalaması ise 3,11 olarak hesaplanmıştır. Bu tablo, öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin tutumlarının tüm boyutlarda aynı yoğunlukta ortaya çıkmadığını açık biçimde göstermektedir. Özellikle gelecek ideallerine ilişkin boyutta ortalamanın oldukça yüksek olması, öğrencilerin kadınların eğitim, iş, siyaset, sağlık ve ücret eşitliği gibi alanlarda daha güçlü biçimde desteklenmesi gerektiğine yönelik normatif kabullerinin belirgin olduğunu düşündürmektedir. Buna karşılık cinsiyet yargıları ve toplumsal roller boyutlarındaki daha düşük ortalamalar, gündelik yaşamı düzenleyen yerleşik kalıplar ve stereotipler söz konusu olduğunda öğrencilerin daha karmaşık, daha temkinli ve yer yer çelişkili tutumlar sergileyebildiklerine işaret etmektedir.

Cinsiyet Yargıları alt ölçeğine daha yakından bakıldığında, 184 geçerli gözlemde ortalamanın 2,76 ve standart sapmanın 0,59 olduğu görülmektedir. Minimum ve maksimum değerlerin 1,67 ile 5,00 arasında değişmesi, bu boyutta öğrenciler arasında belirli bir farklılaşma bulunduğunu göstermektedir. %95 güven aralığının 2,67–2,84 arasında dar bir aralıkta yer alması ise örneklem ortalamasının istikrarlı olduğunu düşündürmektedir. Bununla birlikte çarpıklık katsayısının 1,115 ve basıklık katsayısının 1,925 olması, dağılımın simetrik olmadığını, yanıtların belirli puanlarda kümелendiğini göstermektedir. Pozitif çarpıklık, cevapların düşük ve orta düzeyde yoğunlaştığını; yani öğrencilerin cinsiyet yargılarına ilişkin tutumlarında daha dengeli, hatta bazı konularda çekingen bir görünüm sergilediklerini düşündürmektedir. Bu sonuç, soyut eşitlik fikrinin bütünüyle reddedilmediğini, fakat cinsiyet yargıları alanında geleneksel düşünce kalıplarının henüz tam olarak çözülmediğini ima etmektedir. Başka bir ifadeyle, öğrenciler kadınlar ve erkeklere ilişkin genel yargılarda eşitlikçi tutumlara yönelmekle birlikte, bu boyut diğerlerine kıyasla daha kırılğan ve daha heterojen bir yapı sergilemektedir.

Toplumsal Roller alt ölçeğinde ortalamanın 2,72 ile cinsiyet yargılarına çok yakın bir düzeyde gerçekleşmesi dikkat çekicidir. Ancak burada standart sapmanın 0,84 olması, bu boyutta öğrenci yanıtlarının daha geniş bir yayılım gösterdiğini ortaya koymaktadır. Minimum değer 1,40, maksimum değerin 5,00 olması da bu çeşitliliği desteklemektedir. Çarpıklık katsayısının 0,808 olması dağılımın yine pozitif çarpık olduğunu, ancak Cinsiyet Yargıları boyutuna göre

daha yumuşak bir asimetri sergilediğini göstermektedir. Basıklık katsayısının -0,035 ile normale yakın olması ise bu alt boyutta öğrencilerin farklı pozisyonlara daha geniş biçimde dağıldığını düşündürmektedir. İçerik bakımından bu sonucun önemli olarak değerlendirilmektedir. Çünkü toplumsal roller boyutu doğrudan aile içi işbölümü, kadın ve erkeğin çalışma yaşamındaki yeri, bakım yükümlülükleri, liderlik ve ekonomik öncelik gibi gündelik hayatla sıkı biçimde bağlantılı meseleleri kapsamaktadır. Bu nedenle öğrencilerin burada yalnızca normatif bir ilkeye değil, günlük hayatın somut örüntülerine yanıt verdikleri söylenebilir. Ortalama düzeyin görece sınırlı kalması ve yayılımın yüksek olması, tam da bu nedenle, eşitlikçi düşüncenin gündelik rol beklentileriyle karşılaştığında daha fazla sınıandığını göstermektedir. Bu alt boyut, muhtemelen araştırmanın en fazla gerilim taşıyan alanlarından biridir.

Tablo 2'nin en dikkat çekici sonucu kuşkusuz Gelecek İdealleri alt ölçeğinde ortaya çıkmaktadır. Bu boyutta ortalamanın 4,48 gibi oldukça yüksek bir değere ulaşması, öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin geleceğe dönük beklentilerinde güçlü biçimde eşitlikçi bir yönelim taşıdıklarını göstermektedir. %95 güven aralığının 4,36–4,60 arasında yer alması, bu yüksek ortalamanın istatistiksel olarak da istikrarlı olduğunu göstermektedir. Standart sapmanın 0,81 olması, her ne kadar belirli bir yayılım bulunduğunu gösterse de, ortalamanın çok yüksek oluşu nedeniyle bu boyutta genel yönelimin açık olduğunu söylemek mümkündür. Çarpıklık katsayısının -2,207 ve basıklık katsayısının 5,462 olması, dağılımın belirgin biçimde negatif çarpık ve yüksek derecede sivri olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, puanların üst uçta toplandığını, yani öğrencilerin büyük bölümünün bu boyutta yüksek değerler aldığını göstermektedir. Bu durum *tavan etkisi* olarak yorumlanabilir. İçerik olarak bu sonuç, öğrencilerin mevcut toplumsal ilişkiler içinde bazı geleneksel kalıpları sürdürüyor olsalar bile, olması gereken düzeyinde daha eşitlikçi bir gelecek tasavvur ettiklerini düşündürmektedir. Kadınların iş dünyasında, siyasette, eğitimde ve sağlık hizmetlerine erişimde daha fazla fırsata sahip olmaları gerektiği yönündeki güçlü destek, eşitliğin öğrenciler nezdinde özellikle gelecek yönelimli bir norm ve ideal olarak benimsendiğini göstermektedir.

Ölçeğin genel puanı da bu çok katmanlı tabloyu desteklemektedir. Genel ortalamanın 3,11 olması, öğrencilerin toplam tutum düzeyinde eşitlikçi bir eğilim sergilediklerini, ancak bu eğilimin çok yüksek ve homojen bir yapıya sahip olmadığını göstermektedir. Standart sapmanın 0,46 ile görece düşük olması, genel puan etrafında belli bir istikrar bulunduğunu düşündürmektedir.

Buna karşın çarpıklık (0,897) ve basıklık (1,918) değerleri ile normallik testleri, genel dağılımın da normal olmadığını göstermektedir. Yani öğrencilerin toplam tutum puanları belirli bir aralıkta kümelenmekte; ancak bu kümelenme alt boyutlar arasındaki farklılıkları ortadan kaldırmamaktadır. Tam tersine genel ortalama, üç alt boyut arasında gözlenen farklı yoğunlukların bileşkesi niteliğindedir. Bu nedenle genel ölçek puanına bakarak örneklemin *eşitlikçi* ya da *geleneksel* olarak yekpare biçimde sınıflandırılması yanıltıcı olabilir. Asıl anlamlı tablo, genel ölçekteki orta-yüksek düzeyli eşitlikçi görünümün, alt boyutlara inildiğinde farklılaşmasıdır.

Tablo 2'nin en önemli metodolojik sonucu, tüm boyutlarda normallik varsayımının sağlanmamasıdır. Hem Kolmogorov-Smirnov hem de Shapiro-Wilk testlerinde anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Cinsiyet Yargıları boyutunda K-S $p=0,003$ ve Shapiro-Wilk $p<0,001$; diğer tüm boyutlarda ise her iki testte de $p<0,001$ düzeyi söz konusudur. Bu durum, verilerin parametrik testlerin temel varsayımlarından biri olan normal dağılım koşulunu karşılamadığını göstermektedir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları da bu sonucu desteklemektedir. Özellikle Gelecek İdealleri boyutunda üst uçta yoğunlaşma ve Cinsiyet Yargıları ile Toplumsal Roller boyutlarında asimetric dağılım görülmesi, verilerin doğrusal ve dengeli bir örüntü izlemediğini göstermektedir. Bu nedenle araştırmada Mann-Whitney U ve Spearman korelasyonu gibi nonparametrik tekniklerin tercih edilmesi yalnızca teknik bir seçim değil, verinin doğasına uygun bir yöntemsel zorunluluktur. Bu nokta önemlidir; çünkü bundan sonraki grup karşılaştırmaları ve ilişki analizleri, Tablo 2'de görülen dağılım özellikleri dikkate alınarak yorumlanmalıdır.

İçerik bakımından bakıldığında Tablo 2, araştırmacının temel tezlerinden birini daha bu aşamada görünür hale getirmektedir. Öğrenciler, toplumsal cinsiyet eşitliğini özellikle gelecek yönelimli idealler düzeyinde oldukça güçlü biçimde desteklemektedir. Ancak cinsiyet yargıları ve toplumsal roller boyutlarına gelindiğinde bu destek daha düşük, daha parçalı ve daha tartışmalı bir görünüm kazanmaktadır. Bu sonuç, toplumsal cinsiyet eşitliğinin üniversite gençliği arasında güçlü bir normatif ideal haline geldiğini; buna karşılık gündelik yaşamı düzenleyen yerleşik rol ve yargılar söz konusu olduğunda dönüşümün daha yavaş ilerlediğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle, öğrenciler olması gereken düzeyinde daha eşitlikçi, *mevcut toplumsal ilişkilere bakış* düzeyinde ise daha karışık ve gerilimli bir tutum örüntüsü sergilemektedir. Bulgular bölümünün sonraki tabloları da bu gerilimin cinsiyet temelinde nasıl farklılaştığını ve alt boyutlar arasında nasıl ilişkilendiğini daha açık biçimde ortaya koyacaktır.

Tablo 3. Cinsiyet Yargıları Alt Boyutundaki Maddelere Verilen Yanıtların Dağılımı (%)

Madde	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	χ^2	df	p
Kadınların aile planlamasına erişebilmeleri önemlidir.	1,6	2,2	96,2	9,253	2	0,010**
Çocuklar, annelerin çalışmasından olumsuz etkilenir.	43,5	26,1	30,4	7,402	2	0,025*
Çocuklar, babaların çalışmasından olumsuz etkilenir.	75,0	12,0	13,0	2,977	2	0,226
Aynı iş için erkeklere kadınlardan daha fazla ücret ödenmelidir.	79,4	6,0	14,7	7,118	2	0,029*
Bir kadın kocasından daha fazla para kazanmamalıdır.	73,9	10,3	15,7	14,142	2	0,001***
Bir kadın, eşiyle cinsel ilişkiyi reddetmekte özgür olmalıdır.	14,7	10,3	75,0	26,457	2	<0,001***
Bir erkeğin eşine şiddet uygulayabilmesi için geçerli sebepler olabilir.	90,2	4,3	5,4	3,286	2	0,193
Kadınlar, giyim tarzlarına göre dikkat çekerler.	57,6	8,7	33,7	48,805	2	<0,001***
Erkeklerin işyerinde bir kadın meslektaşının görünümünü tartışması kabul edilebilir.	75,9	13,1	11,0	17,197	2	<0,001***
Toplumun kadınlarla erkeklere eşit davranması esastır.	10,9	6,0	83,2	1,771	2	0,413
Televizyonlarda ve reklamlarda kadınların geleneksel rollerle tasvir edilmesi doğrudur.	45,1	20,1	34,7	22,183	2	<0,001***
Televizyonlarda ve medyada erkeklerin geçim sağlayan kişi/lider olarak tasvir edilmesi doğrudur.	53,8	19,0	27,1	30,720	2	<0,001***

Not: * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$. Ki-kare bağımsızlık testi; cinsiyet değişkenine göre yanıt kategorileri (Katılmıyorum / Kararsızım / Katılıyorum).

Bu tablo, cinsiyet yargıları boyutunda güçlü eşitlikçi kabuller ile kültürel-pratik düzeyde süren geleneksel kalıpların bir arada bulunduğunu göstermektedir. Aile planlamasına erişim, evlilik içinde rıza, eşit ücret ve şiddetin reddi gibi maddelerde çok yüksek destek oranları dikkat çekmektedir. Buna karşılık annelerin çalışmasının çocukları olumsuz etkileyebileceği düşüncesi, kadın bedeninin görünürlük üzerinden değerlendirilmesi ve medyadaki geleneksel temsiller gibi başlıklarda daha parçalı ve daha gerilimli bir görünüm ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle bu alt boyut, öğrencilerin ilke düzeyinde eşitlikçi bir yönelim taşıdığını, ancak bakım emeği, kültürel temsil ve kadınlık-erkeklik stereotipleri söz konusu olduğunda aynı ölçüde netleşmeyen tutumlara sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Toplumsal Roller Alt Boyutundaki Maddelere Verilen Yanıtların Dağılımı (%)

Madde	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	χ^2	df	p
Bir erkek çocuğun üniversite eğitimi alması kız çocuğun eğitimi almasından daha önemlidir.	84,2	3,8	12,0	7,982	2	0,019*
Erkeğin işi para kazanmak, kadının işi eve ve aileye bakmaktır.	70,1	6,5	23,4	34,758	2	<0,001***
Kadınlar daha az çalışmalı ve ailelerine bakmak için daha fazla zaman ayırmalıdır.	53,5	13,7	32,8	17,106	2	<0,001***
Erkeklerin kadınlardan daha fazla gelir elde etmesi doğaldır.	43,1	11,5	45,4	10,463	2	0,005**
Kadınlar evlilik konusunda seçim yapma özgürlüğüne sahip olmalıdır.	2,1	9,4	88,5	2,936	2	0,230
İstihdam olanakları kısıtlı olduğunda erkeklerin çalışma hakkına daha fazla sahip olmaları gerekir.	47,5	20,2	32,2	17,894	2	<0,001***
Yiyecek kıtlığı söz konusu olursa öncelik erkeklere verilmelidir.	79,3	7,1	13,7	14,003	2	0,001***
Erkekler yöneticilikte daha iyidir; kadınlar hizmet işlerine uygundur.	64,0	10,9	25,1	27,140	2	<0,001***
Genellikle erkekler kadınlardan daha iyi siyasi liderlerdir.	55,2	12,0	32,8	32,664	2	<0,001***
Ücretli bir işe sahip olmak kadınların bağımsız olmasının en iyi yoludur.	12,6	16,4	71,0	2,504	2	0,286

Not: * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$. Ki-kare bağımsızlık testi; cinsiyet değişkenine göre yanıt kategorileri (Katılmıyorum / Kararsızım / Katılıyorum).

Toplumsal roller alt boyutu, makalenin ana gerilim alanını en açık biçimde ortaya koymaktadır. Eğitim hakkı, evlilikte seçim özgürlüğü ve kadınların ekonomik bağımsızlığı gibi maddelerde güçlü eşitlikçi destek görülmektedir. Buna karşılık kadınların daha az çalışması gerektiği, erkeklerin daha fazla kazanmasının doğal olduğu, iş kıtlığında erkeklere öncelik verilmesi ya da liderlik rollerinin erkeklere daha uygun olduğu gibi ifadelerde belirgin bir bölünme mevcuttur. Özellikle *erkeklerin daha fazla gelir elde etmesi doğaldır* maddesinde karşı çıkış ve katılım oranlarının birbirine çok yaklaşması, ekonomik roller konusunda eşitlikçi norm ile geleneksel aile modelinin aynı anda varlığını sürdürdüğünü göstermektedir. Bu nedenle toplumsal roller boyutu, soyut eşitlik söylemi ile gündelik yaşamın somut rol beklentileri arasındaki mesafenin en görünür olduğu alan olarak değerlendirilebilir.

Tablo 5. Gelecek İdealleri Alt Boyutundaki Maddelere Verilen Yanıtların Dağılımı (%)

Madde	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	χ^2	df	p
Kadınlar için iş dünyasında daha fazla fırsat yaratılmalıdır.	6,5	6,0	87,4	16,763	2	<0,001***
Kadınlar için siyasette daha fazla fırsat yaratılmalıdır.	9,3	9,3	81,5	25,814	2	<0,001***
Kadınlar yüksek öğretime daha fazla erişebilmelidir.	6,0	2,7	91,2	11,078	2	0,004**
Kadın haklarının tüm alanlarda yaygınlaştırılmasına saygı gösterilmelidir.	2,1	4,4	93,4	6,632	2	0,036*
Birincil sağlık hizmetleri kadınlar için daha ulaşılabilir olmalıdır.	9,9	7,1	83,1	24,463	2	<0,001***
Cinsiyet ayrımcılığı olmaksızın eşit işe eşit ücret ödenmelidir.	9,3	2,2	88,5	21,263	2	<0,001***

Not: * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$. Ki-kare bağımsızlık testi; cinsiyet değişkenine göre yanıt kategorileri (Katılmıyorum / Kararsızım / Katılıyorum).

Gelecek idealleri boyutu, öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğini en güçlü biçimde benimsedikleri alandır. Kadın haklarının yaygınlaştırılması, kadınların yükseköğretime erişimi, iş dünyasında ve siyasette daha fazla fırsat elde etmesi ve eşit ücret ilkesi gibi maddelerde çok yüksek destek oranları görülmektedir. Bu tablo, öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğini özellikle gelecekte olması gereken toplumsal düzen bakımından güçlü biçimde onayladıklarını göstermektedir. Bununla birlikte sağlık hizmetlerinin kadınlar için daha erişilebilir olması gibi bazı maddelerde destek yüksek olmakla birlikte diğerlerine göre biraz daha sınırlıdır; bu durum, cinsiyete duyarlı kamusal politikaların kimi öğrenciler tarafından ayrıcalık olarak algılanabildiğini düşündürülebilir. Yine de genel görünüm nettir. Öğrenciler, gelecek yönelimli normatif beklentiler düzeyinde belirgin biçimde eşitlikçidir.

Tablo 6. Cinsiyete Göre Ölçek ve Alt Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması (Mann–Whitney U)

Ölçek / Alt Ölçek	Kadın N	Erkek N	Kadın Ort. Değer	Erkek Ort. Değer	U	Z	p	Etki (r)	Yön
Cinsiyet Yargıları	103	81	70,86	120,02	1942,50	-6,224	<0,001	0,459	Erkek > Kadın
Toplumsal Roller	103	81	71,05	119,77	1962,50	-6,167	<0,001	0,455	Erkek > Kadın
Gelecek İdealleri	103	81	109,96	68,88	2270,00	-5,515	<0,001	0,408	Kadın > Erkek
Ölçek Genel	103	81	73,34	116,86	2198,50	-5,504	<0,001	0,406	Erkek > Kadın

Tablo 6, araştırmanın en güçlü bulgularından birini ortaya koymaktadır: kadın ve erkek öğrenciler arasında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlar bakımından yalnızca sınırlı ya da tesadüfi değil, bütün boyutlara yayılan sistematik bir farklılaşma bulunmaktadır. Mann–Whitney U testi sonuçlarına göre hem alt ölçeklerde hem de ölçeğin genelinde cinsiyete bağlı farklar istatistiksel olarak anlamlıdır. Üstelik bu farklar yalnızca p değerleri bakımından değil, etki büyüklükleri bakımından da dikkate değerdir. r değerlerinin 0,406 ile 0,459 arasında değişmesi, farkların zayıf değil orta düzeye yaklaşan bir ayrışmayı işaret ettiğini göstermektedir. Bu durum, cinsiyetin bu örnekleme toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin tutumların oluşumunda belirleyici bir değişken olduğunu düşündürmektedir.

Cinsiyet Yargıları alt ölçeğinde erkek öğrencilerin sıra ortalamasının kadınlardan belirgin biçimde yüksek olması, bu boyutta cinsiyete bağlı güçlü bir ayrışma bulunduğunu göstermektedir. $U=1942,50$; $Z=-6,224$; $p<0,001$ ve $r=0,459$ sonuçları, istatistiksel anlamlılığın yanı sıra kayda değer bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir. Bu bulgu, kadın ve erkek öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilişkili genel yargılar, stereotipler ve normatif değerlendirmeler düzeyinde aynı noktada durmadığını göstermektedir. Önceki bulgularla birlikte düşünüldüğünde, erkek öğrencilerin bu boyutta daha yüksek puan almaları, kadın ve erkeklerle ilişkin yerleşik yargıların erkek öğrenciler arasında daha dirençli biçimde sürdüğünü; kadın öğrencilerin ise bu alanda daha eşitlikçi bir konum aldığını düşündürmektedir. Özellikle cinsiyet yargılarının bedensel özerklik, çalışma yaşamı, ücret, şiddet ve kültürel temsil gibi meselelerle bağlantılı olduğu dikkate alındığında, bu sonuç erkek öğrencilerin normatif düzeyde eşitlik söylemine

bütünüyle kapalı olmamakla birlikte, geleneksel kalıplardan kadın öğrencilere kıyasla daha fazla etkilendiklerini ima etmektedir.

Toplumsal Roller alt ölçeğinde elde edilen sonuçlar da benzer bir örüntü sunmaktadır. Erkek öğrencilerin sıra ortalamasının burada da kadın öğrencilerden daha yüksek olması ve farkın $U=1962,50$; $Z=-6,167$; $p<0,001$; $r=0,455$ düzeyinde anlamlı çıkması, aile içi işbölümü, bakım emeği, liderlik, çalışma yaşamı ve ekonomik rol dağılımı gibi daha somut alanlarda da cinsiyet farkının belirgin biçimde sürdüğünü göstermektedir. Bu boyutun içerik bakımından gündelik yaşamla en doğrudan ilişkili alanlardan birini temsil etmesi önemlidir. Çünkü soyut düzeyde eşitlikçi söylemlere yakın durmak ile aile içi sorumlulukların kim tarafından üstlenileceği, erkeklerin geçim sağlayıcı rolü, kadınların çalışma yaşamındaki yeri ya da yöneticilik ve liderlik gibi alanlarda nasıl bir paylaşımın doğal görüldüğü aynı şey değildir. Tablo 6'daki sonuçlar, özellikle bu somut toplumsal rol alanlarında erkek öğrencilerin daha geleneksel bir yönelim gösterdiğini; kadın öğrencilerin ise bu kalıplara daha mesafeli durduğunu düşündürmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliği açısından asıl gerilimli alanlardan birinin tam da toplumsal roller boyutu olduğu söylenebilir.

Tablo 6'nın belki de en dikkat çekici sonucu Gelecek İdealleri alt ölçeğinde ortaya çıkmaktadır. Burada diğer iki boyutun tersine, kadın öğrencilerin sıra ortalaması erkek öğrencilerden anlamlı biçimde daha yüksektir ($U=2270,00$; $Z=-5,515$; $p<0,001$; $r=0,408$). Bu sonuç, kadın öğrencilerin kadınların iş dünyasında, siyasette, eğitimde, sağlık hizmetlerine erişimde ve eşit ücret konusunda daha fazla desteklenmesi gerektiğine yönelik normatif idealleri erkek öğrencilere göre daha güçlü biçimde benimsediklerini göstermektedir. Bir başka deyişle, kadın öğrenciler yalnızca mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine daha duyarlı görünmemekte; aynı zamanda geleceğe ilişkin eşitlikçi beklentileri de daha yüksek düzeyde taşımaktadır. Bu bulgu önemlidir; çünkü kadın öğrencilerin tutumlarının yalnızca eleştirel değil, aynı zamanda kurucu ve gelecek yönelimli bir eşitlik anlayışına dayandığını düşündürmektedir. Erkek öğrencilerde de bu boyutta tamamen olumsuz bir eğilimden söz etmek mümkün değildir; ancak kadın öğrencilerle karşılaştırıldığında destek yoğunluğunun belirgin biçimde daha sınırlı kaldığı anlaşılmaktadır.

Ölçeğin genel puanı bakımından erkek öğrencilerin sıra ortalamasının kadınlardan daha yüksek olması da alt boyutlarda görülen ayrışmanın toplam tutum örüntüsüne yansındığını göstermektedir. $U=2198,50$; $Z=-5,504$; $p<0,001$; $r=0,406$ sonuçları, genel düzeyde de anlamlı ve orta düzeye yaklaşan bir fark bulundu-

ğunu ortaya koymaktadır. Ancak bu genel sonucun tek başına okunması yeterli değildir. Alt boyutlar birlikte değerlendirildiğinde, erkek öğrencilerin özellikle cinsiyet yargıları ve toplumsal roller boyutlarında daha geleneksel, kadın öğrencilerin ise gelecek idealleri boyutunda daha güçlü eşitlikçi bir pozisyon aldığı görülmektedir. Dolayısıyla genel ölçek puanındaki fark, tek yönlü bir *kadınlar eşitlikçi, erkekler eşitlik karşıtı* biçiminde basit bir karşıtlıktan çok, eşitlik idealinin iki cinsiyet tarafından farklı yoğunluklarda ve farklı alanlarda içselleştirildiğini göstermektedir. Buna karşılık kadın öğrenciler toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha güçlü ve daha tutarlı bir eşitlikçi çizgi sergilemekte, erkek öğrenciler ise özellikle yerleşik rol kalıpları ve normatif yargılar düzeyinde daha geleneksel bir konumlanış göstermektedir.

Etki büyüklükleri de bu tablonun önemini artırmaktadır. Çoğu nicel araştırmada p değerleri anlamlı çıksa bile etki büyüklükleri çok düşük olabilmektedir. Burada ise dört boyutta da r değerlerinin 0,40'ın üzerinde seyretmesi, cinsiyet farkının yalnızca istatistiksel değil, aynı zamanda içerik bakımından da anlamlı olduğunu göstermektedir. Özellikle Cinsiyet Yargıları ve Toplumsal Roller boyutlarında etki büyüklüğünün 0,45 civarına ulaşması, araştırmanın temel argümanını güçlendirmektedir: üniversite gençliği arasında eşitlikçi normlar güçlenmiş olsa bile, bu normların benimsenme yoğunluğu kadın ve erkek öğrenciler arasında aynı değildir. Kadın öğrenciler bu eşitlikçi çerçeveyi daha kararlı biçimde içselleştirirken, erkek öğrencilerde geleneksel kalıpların etkisi daha görünür biçimde sürmektedir. Bu durum, yükseköğretimin dönüştürücü potansiyelini bütünüyle reddetmemeyi, ama onun otomatik olarak eşitlikçi tutum üreten bir mekanizma gibi düşünülmemesi gerektiğini de göstermektedir.

Tablo 6'nın genel değerlendirmesi yapıldığında ortaya çıkan sonuç şudur: bu örnekleimde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlar güçlü biçimde cinsiyetlenmiş durumdadır. Kadın öğrenciler, hem normatif idealler hem de gündelik toplumsal ilişkilerin yeniden düzenlenmesi bakımından daha eşitlikçi bir yönelim sergilemektedir. Erkek öğrenciler ise eşitlik fikrine bütünüyle uzak olmamakla birlikte, özellikle toplumsal roller, liderlik, bakım emeği ve yerleşik cinsiyet yargıları gibi alanlarda daha geleneksel bir tutum yapısı göstermektedir. Bu bulgu, çalışmanın başlığında da vurgulanan toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlar ile geleneksel rol kalıpları arasındaki gerilimin cinsiyet boyutunda oldukça açık biçimde ortaya çıktığını göstermektedir. Daha da önemlisi, sonraki aşamada madde düzeyine inildiğinde bu ayrışmanın hangi temalarda yoğunlaştığını görmek mümkün olacaktır.

Tablo 7. Alt Ölçekler ve Genel Ölçek Arasındaki İlişkiler (Spearman's rho)

Değişkenler	1	2	3	4
1. Cinsiyet Yargıları	1,000			
2. Toplumsal Roller	0,610**	1,000		
3. Gelecek İdealleri	-0,337**	-0,487**	1,000	
4. Ölçek Genel	0,859**	0,824**	-0,219**	1,000

Not: Spearman korelasyon katsayıları (rho) raporlanmıştır. ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı ilişkileri göstermektedir. $N=184$ 'tür.

Tablo 7, ölçeğin alt boyutlarının birbirleriyle ve genel ölçekle nasıl bir ilişki içinde hareket ettiğini göstermesi bakımından son derece önemlidir. Bu tablo, öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlarının yalnızca boyutlar bazında farklılaştığını değil, aynı zamanda bu boyutların birbiriyle nasıl bir örüntü oluşturduğunu da ortaya koymaktadır. İlk bakışta en dikkat çekici bulgu, Cinsiyet Yargıları ile Toplumsal Roller arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin bulunmasıdır ($\rho=0,610$; $p < 0,001$). Bu sonuç, kadınlar ve erkeklere ilişkin genel yargılar ile gündelik yaşamda cinsiyetlere atfedilen rollerin birbirinden kopuk olmadığını, tersine belirli ölçüde aynı zihinsel çerçeve içinde birlikte işlediğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle, kadın ve erkeklere ilişkin daha geleneksel ya da daha eşitlikçi genel yargılar taşıyan öğrenciler, benzer biçimde aile içi işbölümü, liderlik, çalışma yaşamı ve bakım emeği gibi alanlarda da buna paralel tutumlar sergilemektedir. Bu bulgu, toplumsal cinsiyet düşüncesinin yalnızca soyut bir normatif kanaat alanı olmadığını, gündelik rol beklentileriyle yakından bağlantılı olduğunu göstermesi bakımından önemlidir.

Tablodaki ikinci önemli sonuç, Gelecek İdealleri alt ölçeğinin hem Cinsiyet Yargıları hem de Toplumsal Roller ile negatif yönde ilişkilenebilir. Gelecek İdealleri ile Cinsiyet Yargıları arasındaki korelasyon $-0,337$; Gelecek İdealleri ile Toplumsal Roller arasındaki korelasyon ise $-0,487$ düzeyindedir ve her iki ilişki de istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,001$). Bu sonuç, araştırmanın en önemli kavramsal bulgularından birine işaret etmektedir. Öğrenciler kadınların iş dünyasında, siyasette, eğitimde, sağlık hizmetlerine erişimde ve eşit ücret alanında daha fazla desteklenmesi gerektiğini güçlü biçimde savunurken, aynı öğrenciler toplumsal cinsiyet yargıları ve roller düzeyinde aynı ölçüde eşitlikçi bir görünüm sergilememektedir. Negatif korelasyonlar, bu iki düzey arasında tam bir uyum bulunmadığını göstermektedir. Yani gelecek yönelimli eşitlik idealleri güçlendikçe, cinsiyet yargıları ve geleneksel toplumsal rol kabulle-

ri zayıflama eğilimi göstermektedir. Ancak bu zayıflama tam bir bütünleşme yaratmamaktadır. Özellikle Toplumsal Roller ile Gelecek İdealleri arasındaki ilişkinin daha güçlü negatif seyretmesi (-0,487), öğrencilerin eşitlik idealini daha çok gelecekte olması gereken düzeyinde kabul ettiklerini, fakat bu idealin gündelik roller ve somut toplumsal ilişkiler alanında daha fazla dirençle karşılaştığını düşündürmektedir.

Ölçek Genel ile alt boyutlar arasındaki ilişkiler de oldukça açıklayıcıdır. Genel ölçek puanı ile Cinsiyet Yargıları arasında 0,859; Toplumsal Roller arasında ise 0,824 düzeyinde yüksek ve pozitif ilişkiler bulunmaktadır ($p < 0,001$). Buna karşılık Gelecek İdealleri ile genel ölçek arasındaki ilişki zayıf ve negatiftir ($\rho = -0,219$; $p = 0,003$). Bu örüntü, genel ölçek puanının esas olarak Cinsiyet Yargıları ve Toplumsal Roller boyutları tarafından taşındığını göstermektedir. Başka bir deyişle, öğrencilerin toplam puanı büyük ölçüde mevcut yargıları ve gündelik rol beklentileriyle şekillenmektedir; gelecek yönelimli eşitlik idealleri ise genel puanla aynı doğrultuda ve aynı güçte hareket etmemektedir. Bu durum son derece önemlidir. Çünkü ilk bakışta öğrencilerin genel olarak eşitlikçi bir profile sahip olduğu düşünülebilir; ancak Tablo 7, bu genel profilin daha çok iki alana dayandığını, gelecek ideallerinin ise ayrık ve kısmen ters yönlü bir boyut olarak işlediğini göstermektedir. Bu da araştırmanın temel iddiasını güçlendirmektedir. Üniversite öğrencileri arasında toplumsal cinsiyet eşitliği güçlü bir normatif ideal olarak mevcuttur, fakat bu ideal mevcut toplumsal yargılar ve rol kalıplarıyla tam olarak örtüşmemektedir.

Tablo 7’de ortaya çıkan ilişki yapısı, ölçeğin üç boyutunun birbirinden bağımsız olmadığını, fakat aynı zamanda aynı yönlü ve tam uyumlu da işlemediğini göstermektedir. Özellikle Cinsiyet Yargıları ile Toplumsal Roller arasındaki pozitif ilişki, öğrencilerin toplumsal cinsiyet meselesini gündelik hayat ve normatif düşünce düzeyinde benzer bir mantıkla kurduklarını düşündürmektedir. Buna karşılık Gelecek İdealleri boyutunun bu iki boyutla ters yönde ilişkileneceği, öğrencilerin zihninde bugün olan ile olması gereken arasında belirgin bir mesafe bulunduğunu göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında, araştırma verileri üniversite gençliğinde eşitlikçi dönüşümün tek yönlü ve tamamlanmış bir süreç olmadığını; daha çok çelişkiler, eşzamanlılıklar ve kısmi kopuşlar üzerinden ilerlediğini ortaya koymaktadır. Öğrenciler kadınların daha eşit bir geleceğe sahip olması gerektiğini güçlü biçimde savunmakta; fakat aile içi roller, ekonomik öncelik, bakım emeği ve otorite gibi alanlarda yerleşik cinsiyet kodlarından bütünüyle uzaklaşmamaktadır.

Bu nedenle Tablo 7 yalnızca istatistiksel bir ilişki tablosu olarak değil, çalışmanın kuramsal omurgasını destekleyen bir bulgu seti olarak da okunmalıdır. Alt boyutlar arasındaki pozitif ve negatif ilişkiler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin öğrenciler nezdinde homojen bir tutum alanı oluşturmadığını açık biçimde göstermektedir. Daha doğru bir ifadeyle, eşitlik ideali öğrencilerin düşünce dünyasında güçlü biçimde yer almakta; ancak bu idealin toplumsal yargılar ve gündelik rol beklentileri düzeyine aynı ölçüde yansımaları her zaman mümkün olmamaktadır. Bu sonuç, makalenin başlığında yer alan toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlar ile geleneksel rol kalıpları arasındaki gerilimin yalnızca betimsel değil, aynı zamanda ilişkisel düzeyde de var olduğunu göstermektedir. Bulguların bütünlüklü yorumu, öğrencilerin geleceğe ilişkin eşitlikçi bir normatif yönelim taşıdıklarını; ancak mevcut toplumsal ilişkileri değerlendirme biçimlerinde geleneksel kalıpların etkisinin tamamen çözülmediğini ortaya koymaktadır.

SONUÇ

Bu çalışma, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İİBF ÇEEİ Bölümü öğrencilerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlarını inceleyerek, üniversite gençliği içinde eşitlikçi değerlerin ne ölçüde güçlendiğini ve hangi alanlarda geleneksel rol kalıplarının varlığını sürdürdüğünü ortaya koymayı amaçlamıştır. Elde edilen bulgular, öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlarının tek boyutlu bir yapı sergilemediğini; buna karşılık genel yönelimi itibarıyla belirgin biçimde eşitlikçi bir görünüm sunduğunu göstermektedir. Özellikle Gelecek İdealleri alt boyutunda elde edilen yüksek ortalama, öğrencilerin kadınların eğitim, iş, siyaset, sağlık hizmetlerine erişim ve eşit ücret gibi alanlarda daha fazla desteklenmesi gerektiğini güçlü biçimde benimsediklerini ortaya koymaktadır. Bu sonuç, toplumsal cinsiyet eşitliğinin üniversite gençliği nezdinde güçlü bir gelecek ideali hâline geldiğini göstermektedir.

Bununla birlikte çalışma, bu eşitlikçi idealin gündelik yaşamı düzenleyen toplumsal ilişkilere aynı yoğunlukta yansımadağını da göstermiştir. Cinsiyet Yargıları ve Toplumsal Roller alt boyutlarında elde edilen daha düşük ortalamalar ile madde düzeyindeki dağılımlar, öğrencilerin açık ayrımcılık, şiddet, eşit ücret ve kadınların kamusal fırsatlarının genişletilmesi gibi başlıklarda güçlü eşitlikçi tutumlar sergilediğini; buna karşılık annelik ve çalışma yaşamı ilişkisi, bakım emeği, erkeklerin geçim sağlayıcı rolü, liderlik ve medya temsilleri gibi alanlarda daha parçalı ve daha gerilimli tutumlar taşıdığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin özellikle olması gereken düzeyinde güçlü biçimde

kabul gördüğünü, fakat gündelik yaşamın cinsiyetli örgütlenişi söz konusu olduğunda geleneksel kalıpların etkisinin tam olarak çözülmediğini göstermektedir.

Araştırmanın en önemli sonuçlarından biri, kadın ve erkek öğrenciler arasında sistematik tutum farklılıklarının bulunmasıdır. Kadın öğrenciler, normatif idealler ve gündelik toplumsal ilişkilerin yeniden düzenlenmesi bakımından daha eşitlikçi bir yönelim sergilemektedir. Erkek öğrenciler ise eşitlik fikrine bütünüyle uzak olmamakla birlikte, özellikle cinsiyet yargıları ve toplumsal roller boyutlarında daha geleneksel bir konum almaktadır. Bu sonuç, yükseköğretim ortamında eşitlikçi değerlerin geliştiğini, ancak bu gelişimin bütün öğrencilerde aynı yoğunlukta ve aynı hızda gerçekleşmediğini göstermektedir. Bu çerçevede üniversite eğitimi, toplumsal cinsiyet eşitliğini otomatik biçimde üreten bir alan değil; bu eşitliğin eleştirel, pedagojik ve kurumsal müdahalelerle güçlendirilmesi gereken bir toplumsallaşma zemini olarak düşünülmelidir.

Alt boyutlar arasındaki ilişkiler de bu tabloyu desteklemektedir. Cinsiyet Yargıları ile Toplumsal Roller arasındaki pozitif ilişki, öğrencilerin kadınlar ve erkeklere ilişkin genel yargıları ile gündelik rol beklentilerini benzer bir zihinsel çerçeve içinde kurduklarını göstermektedir. Buna karşılık Gelecek İdealleri boyutunun diğer iki boyutla negatif yönde ilişkileneceği, öğrencilerin geleceğe ilişkin eşitlikçi beklentileri ile mevcut toplumsal yargıları ve rol kabulleri arasında tam bir uyum bulunmadığını ortaya koymaktadır. Bu durum, araştırmanın temel argümanını güçlendirmektedir: üniversite gençliği içinde eşitlik ideali güçlüdür; ancak bu idealin gündelik toplumsal ilişkilere ve kültürel kalıplara nüfuzu henüz tamamlanmamıştır.

Bu çalışma, üniversite gençliği içinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlü bir normatif ideal olarak yerleştiğini, fakat bu idealin bakım emeği, aile içi işbölümü, ekonomik roller, liderlik ve kültürel temsiller gibi alanlarda geleneksel rol kalıplarıyla gerilimli biçimde birlikte var olduğunu göstermektedir. Bu nedenle yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği yalnızca soyut bir değer ya da ilke olarak ele alınmamalı; ders içerikleri, seminerler, öğrenci kulüpleri, farkındalık programları ve eleştirel tartışma ortamları aracılığıyla daha sistematik biçimde desteklenmelidir. Özellikle sosyal politika, çalışma yaşamı ve eşitsizlikler alanında eğitim veren bölümlerde toplumsal cinsiyet duyarlılığının mesleki formasyonun ayrılmaz bir parçası hâline gelmesi önem taşımaktadır. Bu sayede toplumsal cinsiyet eşitliği, bugünün toplumsal ilişkilerini dönüştürebilecek eleştirel bir bilinç ve kurumsal müdahale alanı olarak daha güçlü biçimde yerleşebilecektir.

KAYNAKÇA

- Aylaz, R., Güneş, G., Uzun, Ö., & Ünal, S. (2014). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rolüne yönelik görüşleri. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 23(5), 183–189.
- Bambra, C. (2004). The worlds of welfare: Illusory and gender blind? *Social Policy & Society*, 3(3), 201–211. <https://doi.org/10.1017/S147474640400171X>
- Dedeoğlu, S., & Elveren, A. Y. (Der.). (2017). *Türkiye’de refah devleti ve kadın* (2. baskı). İletişim Yayınları.
- Dikmen, M., & Öner, İ. (2024). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerinin mesleki seçimlerine etkisinin incelenmesi. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 15(56), 706–722. <http://dx.doi.org/10.35826/ijoes.4462>
- Erdut, T. (2005). İşgücü piyasasında enformelleşme ve kadın işgücü. *Çalışma ve Toplum*, 2005(3), 11–49.
- Esen, E., Soylu, Y., Siyez, D. M., & Demirgürz, G. (2017). Üniversite öğrencilerinde toplumsal cinsiyet algısının toplumsal cinsiyet rolü ve cinsiyet değişkenlerine göre incelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 46–63.
- Gümüş, Z. (2019). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının belirlenmesi. *Türkiye Bütüncül Psikoterapi Dergisi*, 2(3), 31–47.
- Karasu, F., Göllüce, A., Güvenç, E., & Çelik, S. (2017). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 21–27. <https://doi.org/10.22312/sdusbed.303098>
- Koray, M. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye’de “cinsiyet” eşitliği politikaları: Sol-feminist bir eleştiri. *Çalışma ve Toplum*, 2011(2), 13–54.
- Öngen, B., & Aytaç, S. (2013). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ve yaşam değerleri ilişkisi. *Sosyoloji Konferansları*, 48(2), 1–18.
- Özaydın, M. M. (2013). Cinsiyete dayalı refah sınıflandırmaları temelinde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 47–72.
- Sancar, S. (2009). Türkiye’de feminizmin siyasal bilimlere etkisi. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 40, 119–132.
- Toksöz, G. (2007). İşgücü piyasasının toplumsal cinsiyet perspektifinden analizi ve bölgeler arası dengesizlikler. *Çalışma ve Toplum*, 2007(4), 57–79.
- UN Women. (2021). *Gender equality attitudes study: Wave 2 technical note*. UN Women. https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/technical_note_GEAS2021.pdf
- Ülgen, G., & Arda Özalp, L. F. (2017). Refah rejimleri sınıflandırma çalışmaları: Cinsiyet boyutları. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 39(2), 637–656. <https://doi.org/10.14780/muiibd.377131>
- Yılmaz, D. V., Zeyneloğlu, S., Kocaöz, S., Kısa, S., Taşkın, L., & Eroğlu, K. (2009). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 775–792.

6552 SAYILI YASA’NIN KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİNDE TOPLU PAZARLIK DÜZENİNE ETKİSİ: GENEL İŞLER İŞKOLU ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Dr. Abdüssamed Keten

Toplu İş Sözleşmesi Uzmanı, Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası (Hizmet İş Sendikası), abdussamedketen@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0582-7774>

Yakup Türkalp

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Politika Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi, yakupturkalp@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3223-152X>

Derleme Makale / Review Article:

Geliş Tarihi-Received Date: 06.04.2026, Kabul Tarihi-Accepted Date: 10.06.2026

ÖZET

Kamu hizmetlerinde 1980’ler sonrası yaygınlaşan alt işverenlik (taşeron) uygulamaları, güvencesizlik ve sendikalaşma sorunlarını beraberinde getirmiştir. Türkiye’de bu sorunları bertaraf etmek amacıyla yürürlüğe giren 6552 sayılı Kanun, taşeron işçileri kamu işveren sendikaları aracılığıyla toplu pazarlık sistemine dâhil etmeyi öngörmüştür. 2017 yılında çıkarılan 696 sayılı KHK ile kamuda geniş çaplı bir kadroya geçiş yaşanırken, Kamu İktisadi Teşebbüslerinde (KİT) çalışan alt işveren işçileri bu kapsamın dışında bırakılarak 6552 sayılı Kanun rejimine tabi olmaya devam etmiştir. Bu çalışmanın amacı, 6552 sayılı Kanun’un KİT’lerdeki alt işveren işçileri için öngördüğü toplu pazarlık düzeninin fiili işleyişini ve yarattığı yapısal sorunları derinlemesine incelemektir. Nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desenin benimsendiği çalışmada veri toplama süreci, 2026 yılı Ocak istatistikleri göz önüne alınarak örgütlenme oranı en yüksek olan genel işler işkolunda faaliyet gösteren ve pazarlık süreçlerine doğrudan taraf olan işçi sendikası uzmanlarıyla gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla yürütülmüştür. Tematik analiz yöntemiyle çözümlenen veriler, toplu pazarlık hakkının alt işverenin yetkilendirme inisiyatifine bırakılması ve uyuşmazlıkların sistematik biçimde Yüksek Hakem Kuruluna (YHK) devredilmesi nedeniyle sürecin “yapay ve prosedürel” bir karar mekanizmasına dönüştüğünü göstermektedir. İhale süreleri ile toplu iş sözleşmesi (TİS) süreleri arasındaki yapısal uyumsuzluk, elde edilen kazanımların icra edilebilirliğini zayıflatırken; işçiler düşük ücret, kurumsal ayrımcılık ve derin bir statü belirsizliğiyle baş başa kalmaktadır. Sonuç olarak çalışma, devleti görünmez bir mali aktör olarak konumlandıran mevcut üçlü yapının, serbest toplu pazarlık özerkliğini ortadan kaldırdığını ampirik verilerle ortaya koymakta ve KİT’lerdeki taşeron işçiler için kalıcı kadro statüsünün kaçınılmaz bir gereklilik olduğunu savunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Alt işveren, Kamu İktisadi Teşebbüsleri, Toplu Pazarlık

THE IMPACT OF LAW NO. 6552 ON COLLECTIVE BARGAINING IN PUBLIC ECONOMIC ENTERPRISES: A QUALITATIVE RESEARCH ON THE GENERAL WORKS SECTOR

ABSTRACT

The practice of subcontracting, which became widespread in the public sector following the 1980s, has brought with it issues of job insecurity and unionisation. Law No. 6552, enacted in Turkey to address these issues, provided for the inclusion of subcontracted workers in the collective bargaining system through public sector employer unions. Whilst a large-scale transition to permanent staff took place in the public sector following the issuance of Decree-Law No. 696 in 2017, subcontracted workers employed in Public Economic Enterprises (KİT) were excluded from this scope and remained subject to the regime of Law No. 6552. The aim of this study is to examine in depth the actual functioning of the collective bargaining system envisaged by Law No. 6552 for subcontracted workers in PEs and the structural problems it creates. Adopting the phenomenological design from qualitative research methods, the data collection process was conducted through semi-structured interviews with trade union experts who are directly involved in the bargaining processes and operate in the general services sector—which has the highest unionisation rate according to January 2026 statistics. The data, analysed using thematic analysis, reveals that the process has been transformed into an ‘artificial and procedural’ decision-making mechanism due to the delegation of the right to collective bargaining to the subcontractor’s authorisation initiative and the systematic referral of disputes to the High Arbitration Board (YHK). The structural mismatch between tender periods and collective agreement (CA) periods undermines the enforceability of the gains achieved; meanwhile, workers are left to contend with low wages, institutional discrimination and profound status uncertainty. Consequently, the study demonstrates, through empirical data, that the current tripartite structure—which positions the state as an invisible financial actor—has eliminated the autonomy of free collective bargaining, and argues that permanent staff status is an indispensable necessity for subcontracted workers in public enterprises.

Keywords: Subcontractor, Public Economic Enterprises, Collective Bargaining

GİRİŞ

Kamu hizmetlerinin tarihsel olarak emanet usulüyle doğrudan yürütüldüğü ve personel rejiminin kamu görevlisi ya da kadrolu işçi statüsüne dayandığı geleneksel istihdam modeli, 1980’lerden itibaren küresel ölçekte köklü bir yapısal dönüşüme uğramıştır. Sosyal devlet anlayışının zayıflaması ve yeni kamu işletmeciliği (New Public Management) yaklaşımının yükselişiyle birlikte, kamu hizmetlerinin piyasa koşullarında, dış kaynak kullanımı (outsourcing) ve maliyet

odaklı işletmecilik esaslarıyla yürütülmesi temel bir politika haline gelmiştir. Bu dönüşüm, kaçınılmaz olarak kamu istihdam biçimlerini derinden etkilemiş ve atipik çalışma ilişkilerini olağanlaştırmıştır (Etçi ve Kağncıoğlu, 2017:79). Türkiye özelinde değerlendirildiğinde, alt işverenlik (taşeron) uygulamalarının bu süreçte, özellikle Kamu İktisadi Teşebbüslerinde (KİT) kadrolu işçi istihdamına getirilen yasal ve mali kısıtlamaları aşmanın pragmatik bir aracı olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Emeklilik ya da diğer nedenlerle kamudan ayrılan işçilerin yerine yeni kadrolu istihdam yaratılmaması, doğan hizmet ihtiyacının ihaleler yoluyla alt işverenlere devredilmesiyle sonuçlanmıştır. Bu durum da zamanla yardımcı hizmetlerden asli hizmetlere uzanan geniş bir alanda alt işveren istihdamını istisnai bir yöntem olmaktan çıkarak kamunun belirleyici çalışma rejimine dönüşmüştür (Sayın, 2015:70).

Türk endüstri ilişkileri sisteminde kamuda alt işveren işçiliğinin yaygınlaşması, iş güvencesizliği, düşük ücret, sendikasılaştırma ve çok boyutlu hukuki uyumsuzluklar gibi kronik sorunları beraberinde getirmiştir. Bu sorunlara hukuki bir zemin kazandırmak ve işçilik haklarını güvence altına almak amacıyla 2014 yılında 6552 sayılı Kanun yürürlüğe konulmuştur. Bu yasa, alt işveren işçilerini bütünüyle sistemin dışına itmek yerine, onları kamu işveren sendikaları aracılığıyla biçimsel olarak toplu pazarlık sistemine dahil etmeyi amaçlamıştır. Ancak bu dahil oluş, serbest müzakereye dayalı ikili bir endüstri ilişkisinden ziyade; devletin maliyet üstlenicisi olarak konumlandığı, alt işverenin yetki devrine zorlandığı ve uyumsuzlukların sistematik olarak Yüksek Hakem Kurulu (YHK) kararlarına yönlendirildiği “nev-i şahsına münhasır” ve prosedürel bir üçlü yapı inşa etmiştir.

Söz konusu yasal çerçevenin ardından, 2017 yılında çıkarılan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile kamuda alt işveren işçilerinin büyük bir kısmının sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi, kamu istihdam rejiminde tarihi bir kırılma yaratmıştır. Ne var ki, KİT’lerde ihale yoluyla istihdam edilen binlerce alt işveren işçisi bu kadro düzenlemesinin dışında bırakılarak 6552 sayılı yasa rejimine tabi olmaya devam etmiştir. Ulusal akademik yazın incelendiğinde, alt işveren/taşeron konularındaki çalışmaların ağırlıklı olarak 696 sayılı KHK ile kadroya geçen işçilerin entegrasyon süreçlerine, karşılaştıkları sorunlara ve sendikal hareketliliğe odaklandığı görülmektedir. Kapsam dışı kalarak KİT’lerde istihdam edilmeye devam eden işçilerin tabi olduğu 6552 sayılı Kanun rejiminin işleyişine, yarattığı fiili statü belirsizliğine ve bu işçilerin toplu pazarlık deneyimlerine yönelik akademik çalışmalar ise son derece sınırlıdır.

Bu durum, normatif mevzuat ile sahanın gerçekliği arasındaki bağın kopmasına neden olmaktadır. 6552 sayılı yasanın öngördüğü sistem, kağıt üzerinde sendikal hakların kullanımına olanak tanıyor gibi görünse de ihale süreleri ile toplu iş sözleşmesi (TİS) süreleri arasındaki uyumsuzluk, alt işverenin yetkilendirme zorunluluğu ve sürecin YHK üzerinden standartlaştırılması, toplu pazarlık özerkliğini derinden sarsmaktadır. Kanun koyucunun çizdiği bu biçimsel sınırların endüstri ilişkileri aktörlerinin günlük pratiklerinde nasıl bir tikanıklık yarattığını anlamak, ancak süreci bizzat yürüten sendikal aktörlerin deneyimlerine odaklanmakla mümkündür.

Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, KİT’lerde alt işverenler bünyesinde çalışan işçilerin tabi olduğu 6552 sayılı Kanun kapsamındaki toplu pazarlık düzenini, sürece doğrudan taraf olan sendika uzmanlarının deneyimleri üzerinden nitel bir yaklaşımla incelemektir. Araştırma, Türkiye’de örgütlülük oranı en yüksek olan “genel işler” işkoluna odaklanarak; bürokratik mekanizmaların, yetki sorunsallarının ve ihale temelli istihdam yapısının TİS süreçlerini nasıl dönüştürdüğünü fenomenolojik bir desenle analiz etmektedir. Çalışmanın, salt hukuki/metodolojik eleştirilerin ötesine geçerek makro düzeydeki yasal düzenlemelerin mikro düzeydeki sendikal pratiklerde yarattığı tahribatı (yapay endüstri ilişkileri, güvencesizlik, hak kayıpları) ampirik verilerle ortaya koyması ve literatürdeki 696 sayılı KHK dışı kalan KİT işçilerine yönelik mevcut akademik boşluğu doldurması hedeflenmektedir.

Kamuda Alt İşveren Uygulaması

Kamu sektöründe taşeron işçilerin toplu pazarlık sistemine dahil edilmesi meselesi, yalnızca Türkiye’ye özgü bir olgu olmaktan öte, küresel ölçekte tartışılan yapısal bir sorun olarak öne çıkmaktadır. 1990 sonrası dönemde Yeni Kamu İşletmeciliği (New Public Management – NPM) anlayışının yaygınlaşmasıyla birlikte kamu hizmetlerinin özelleştirme ve dış kaynak kullanımı yoluyla yeniden örgütlenmesi hız kazanmış; bu dönüşüm kamu istihdam ilişkilerinin yapısal özelliklerini ve toplu pazarlık sistemlerinin kurumsal mimarisini doğrudan etkilemiştir. Söz konusu süreç, bazı ülkelerde kamu istihdamının toplam istihdam içindeki payının gerilemesine ve örgütlenme biçimlerinin köklü biçimde dönüşmesine yol açmıştır (Bach ve Bordogna, 2011:2282-2284).

Uluslararası literatür, kamu hizmetlerinde dış kaynak kullanımının pek çok ülkede benzer gerekçelerle (verimlilik ve maliyet tasarrufu) yaygınlaşma-

sına karşın sonuçların ülkeden ülkeye farklılaştığını vurgulamaktadır. Bu farklılaşma büyük ölçüde devlet geleneği ile toplu pazarlık ve sendikal kurumların gücü tarafından belirlenmektedir. Bu çerçevede karşılaştırmalı çalışmalar dört temel modele işaret etmektedir (bkz. Tablo 1). Birleşik Krallık, ABD, Avustralya ve Yeni Zelanda'da gözlemlenen piyasa temelli modelde maliyet baskısı ücret ve çalışma koşullarına doğrudan yansırken sendikal güç ve kolektif düzenleme kapasitesi zayıflamaktadır. Fransa ve Almanya örneklerinde öne çıkan neo-Weberian modernizasyon çizgisinde ise devletin “asıl işveren” rolü ve kamu statüsü görece korunmakla birlikte düzenleme çoğunlukla idari kurallar çerçevesinde şekillenmektedir. Danimarka ve İsveç gibi İskandinav ülkelerindeki “gömülü esneklik” modeli, dış kaynak kullanımını yüksek sendikalaşma ve kapsayıcı toplu sözleşmelerle dengeleyerek temel haklardaki aşınmayı sınırlandırabilmektedir. İtalya'da tartışılan dualizasyon modeli ise kadrolu kamu çalışanlarının görece korunduğu, buna karşılık dış kaynaklı işçilerin daha düşük standartlara ve daha zayıf temsil olanaklarına sahip ikincil bir katmanda konumlandığı iki parçalı bir yapı üretmektedir. Dolayısıyla literatürün ortak çıkarımı, dış kaynak kullanımının çalışanlar üzerindeki etkisinin teknik bir örgütlenme tercihidenden çok, ülkenin endüstri ilişkileri düzeninin kapsayıcılığı ve devletin düzenleyici kapasitesi tarafından şekillendiği yönündedir (Mori, 2017:361).

Türkiye deneyimi, bu uluslararası tipolojiler içinde özgün bir hibrit örnek olarak değerlendirilmelidir. Türkiye’de kamu sektöründe taşeron işçi istihdamının yaygınlaşması, iş güvencesizliği, düşük ücret, sendikasızlaştırma ve ağır çalışma koşulları gibi çok boyutlu sorunları beraberinde getirmiştir. Başlangıçta sendikal gücü kırmaya yönelik bir araç olarak işlev gören taşeronlaştırma, zamanla kamu hizmetlerinin özelleştirilmesinin ve ucuz emek istihdamının sistematik bir mekanizmasına dönüşmüştür. Temizlik hizmetlerinden sağlık, eğitim ve enerji sektörlerine uzanan bu sistem; işçileri kısa süreli sözleşmeler, asgari ücret ve sosyal güvencesizlik koşullarına mahkûm ederken örgütlenme olanaklarını fiilen ortadan kaldırmıştır. Özellikle 2014 yılında yürürlüğe giren 6552 sayılı düzenleme, taşeron işçileri bütünüyle sistem dışına itmek yerine onları kamu işveren sendikaları aracılığıyla toplu pazarlık alanına biçimsel olarak dahil etmeyi amaçlamıştır. Bununla birlikte bu dahil oluş, piyasa temelli bir kuralsızlaştırmadan ziyade devletin mali ve idari araçlarla sürecin parametrelerini belirlediği bir çerçevede gerçekleşmektedir. Nitekim pazarlığın içerik ve özerkliği; ihale rejimi, sözleşme sürelerinin ihale süreleriyle sınırlandırılması ve uyuşmazlıkların Yüksek Hakem Kurulu kararlarına yönelmesi gibi mekanizmalarla daralmakta; top-

lu pazarlık, taraflar arası serbest müzakere olmaktan ziyade prosedürel bir hatta ilerlemektedir. Maliyet farklarının kamu tarafından üstlenilmesi ise klasik ikili sendika-işveren ilişkisinin ötesinde, devleti görünürde taraf olmaksızın sürecin fiili belirleyicisi konumuna taşıyan üçlü bir yapı üretmektedir (Kaya, 2015: 261).

Tablo 1. Kamu Hizmetlerinde Dış Kaynak Kullanımına İlişkin Modeller

Model Kategorisi	Temel Reform Stratejisi	İstihdam Statüsü ve Güvence Üzerindeki Etkisi	Toplu Pazarlık ve Sendikal Yapı	Örnek Ülkeler
Piyasa Temelli	Pazar odaklı yönetim.	Kamu statüsünün aşınması, kitlesel personel transferleri ve yaygın işten çıkarmalar.	Toplu sözleşme yapısından uzaklaşma eğilimi; yerleşmiş ve zayıf pazarlık yapısı.	Birleşik Krallık, ABD, Avustralya, Yeni Zelanda.
Neo Weberian Devlet	Devlet geleneğinin korunarak idari yapının modernizasyonu.	Kariyer temelli istihdam yapısı ve kamu görevlisi statüsü korunur; istihdam istikrarlıdır.	Devletin tek taraflı düzenleme yetkisi baskın; toplu pazarlık hakları sınırlı veya idari denetim altındadır.	Fransa, Almanya.
Gömülü Esneklik	Piyasa mekanizmalarının güçlü sosyal koruma ve katılımcı demokrasi ile dengelenmesi.	Kuruluşlar arası geçişler esneklik ancak sosyal haklar güvence altına alınır.	Çok yüksek sendikalaşma; kamu-özel sektör arasında koordineli ve kapsayıcı toplu pazarlık sistemi.	Danimarka, İsveç.
Dualizasyon	Kamu “içeridekiler” (insiders) ve taşeron “dışarıdakiler” (outsiders) arasında keskin ayrışma.	Kamu personeli içeride korunurken, taşeron işçiler düşük ücret ve güvencesiz özel sektör sözleşmelerine tabi kalır.	Kamu sektöründe güçlü sendikalar; taşeron firmalarda ise temsil boşlukları ve parçalı pazarlık yapısı.	İtalya.

Kaynak: (Bach ve Bordogna, 2011:2289; Mori, 2017:357)’den yararlanılarak yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Türkiye’de kamu sektöründeki bu dönüşümün kurumsal arka planını anlayabilmek için Kamu İktisadi Teşebbüsleri’nin yapısal gelişim sürecini kavramak

gerekmektedir. KİT'lerin 1980 sonrası geçirdiği yapısal dönüşüm, kuralsızlaştırma ve özelleştirme politikalarının eş zamanlı uygulanmasıyla şekillenmiştir. 1983 tarihli 60 sayılı KHK ile kamu hizmetleri piyasa odaklı bir mantıkla yeniden tanımlanmış; 1986'da başlayan ancak yasal altyapısı 4046 sayılı Kanun ile tamamlanabilen özelleştirme uygulamaları, denetim mekanizmalarını devre dışı bırakan kurul tipi örgütlenmeler aracılığıyla hızlandırılmıştır. İstihdam rejimi açısından dönüşümün omurgasını memur statüsünün tasfiyesi oluşturmaktadır. 233 sayılı KHK ile personel istihdamına geçiş teşvik edilmiş; 1988 tarihli 308 sayılı KHK ile memur statüsü fiilen kaldırılmaya çalışılmış, Anayasa'ya aykırılık gerekçesiyle iptal edilen bu düzenlemenin ardından 1990 tarihli 399 sayılı KHK ile söz konusu dönüşüm kalıcı bir yasal zemine oturtulmuştur. 2011 yılı itibarıyla KİT istihdamının yaklaşık yarısını oluşturan kapsam içi işçiler yanında geçici işçi, memur, kapsam dışı personel ve taşeron işçisinden oluşan çok katmanlı ve parçalı bir istihdam yapısı ortaya çıkmıştır (Köroğlu, 2012:473).

233 sayılı KHK çerçevesinde KİT'ler, İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Kamu İktisadi Kuruluşları olmak üzere iki temel statüden oluşmakta olup her iki biçimin ortak paydası sermayenin bütünüyle devlet mülkiyetinde bulunmasıdır. İDT'ler ticari ilkeler doğrultusunda piyasa koşullarında faaliyet yürütürken, KİK'ler tekel niteliği taşıyan mal ve hizmetleri kamu yararı gözetilerek üretmekte ve bu hizmetler yasal düzlemde imtiyaz kapsamında değerlendirilmektedir. Hâlihazırda Türkiye'de 22 adet KİT faaliyet göstermekte olup¹ bu kuruluşlar madencilik, enerji, tarım ve ulaştırma gibi geniş bir sektörel alana yayılmaktadır. Söz konusu KİT'lerde taşeron işçi istihdamı, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 18. ve 22. maddeleri kapsamında ihale ve doğrudan temin usulleriyle gerçekleştirilmektedir. Bu çerçevede 6552 sayılı Kanun'la getirilen düzenleme uyarınca, 4734 sayılı Kanun kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde alt işveren tarafından çalıştırılan işçileri kapsayan toplu iş sözleşmeleri; alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından biri tarafından 6356 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde yürütülmekte ve sonuçlandırılmaktadır. Bu düzenleme, Türkiye vakasını uluslararası karşılaştırmalı analizde özgün kılan temel unsuru (sendikal hakların formel tanınması ile fiilî pazarlık kapasitesi arasındaki mesafeyi) somut biçimde ortaya koymakta ve devleti endüstri ilişkileri sürecinin merkezi aktörü olarak konumlandırmaktadır (Arslantürk, 2022:99).

1 http://www.sp.gov.tr/tr/kurum/g/ki/kurum/KIT_ler (Erişim Tarihi: 01.04.2026)

6552 sayılı Yasa ile Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Toplu Pazarlık Sistemi

6552 sayılı Torba Yasa, alt işveren uygulamasında önemli değişiklikler getirmekten önce var olan yasal düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde şekillenmiş; ancak özellikle kamu sektöründe uygulama alanı bulan taşeronluk ilişkisi, onlarca yargı kararına konu olan muvazaa sorunları, işçi haklarının fiilen kullanılamaması ve kıdem tazminatı belirsizlikleri gibi kronik sorunları çözüme kavuşturamamıştır. Bu çerçevede 2014 yılında yürürlüğe giren 6552 sayılı Yasa, başta ücret ve yıllık ücretli izin olmak üzere temel işçilik haklarının güvence altına alınması amacıyla tüm asıl işveren-alt işveren ilişkilerine uygulanacak evrensel denetim yükümlülükleri getirmiştir. Buna göre asıl işverenler, alt işveren işçilerine ücretin ödenip ödenmediğini ve yıllık ücretli izinlerin kullandırılıp kullandırılmadığını resen denetlemekle yükümlü kılınmış; söz konusu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde asıl işverenin müdahale sorumluluğu açıkça düzenleme altına alınmıştır (R.G. Kanun No:6552, K.T.:10/09/2014, S. 29116).

Kamusal alana özgü düzenlemeler bakımından ise Yasa'nın en belirleyici yeniliği, kamu kurumlarına alt işveren işçilerinin kıdem tazminatından doğrudan sorumluluk yüklenmesidir. Aynı kamu kurumunda farklı alt işverenler emrinde kesintisiz çalışan ya da aynı alt işveren bünyesinde birden fazla kamu kurumunda istihdam edilen işçilerin birikimli hizmet süreleri toplanarak hesaplanacak kıdem tazminatının son kamu kurumu tarafından ödenmesi zorunlu kılınmış; böylece önceki dönemde yargı içtihadıyla aşılmaya çalışılan kıdem tazminatı parçalanması sorunu yasal zeminde çözüme bağlanmıştır. Bunların yanı sıra hizmet alımı ihalelerinde kamu makamlarının uyacağı esaslar yeniden belirlenmiş, uygun görüş alınması zorunluluğu getirilmiş ve mevzuata aykırılıkların idari para cezasına bağlanmasıyla caydırıcı yaptırım mekanizmaları oluşturulmuştur. Söz konusu düzenleme, iş hukukunun işçiyi koruma ilkesine önemli katkılar sunmakla birlikte, kıdem tazminatı ödemelerinin kamu bütçeleri üzerindeki yükü ile toplu iş sözleşmesi süreçlerine kamu işveren sendikalarının dahil edilmesine ilişkin hükümler başta olmak üzere, uygulamada çeşitli hukuki sorunları beraberinde getirmeye devam etmektedir (R.G. Kanun No:6552, K.T.:10/09/2014, S. 29116).

6552 sayılı Kanun'un toplu iş sözleşmesi sistemine etkileri, taşeron işçilerin kapsama alınmasının ötesinde sendika yetki koşulları, toplu pazarlık prosedürü ve toplu iş sözleşmesi haklarının içerik ve sınırları bakımından da belirleyici sonuçlar doğurmuştur. Getirilen çözüm mekanizması, mevcut örgütlenme

engellerini giderme amacı taşımakla birlikte toplu iş hukukunun genel ilkeleriyle gerilim içinde özgün ve tartışmalı bir yapı ortaya koymaktadır. Bu yapının bütünüyle değerlendirilebilmesi için söz konusu düzenlemenin sırasıyla sendika yetkisi sorunsalı, Yüksek Hakem Kurulu aracılığıyla işleyen zorunlu prosedür süreci ve toplu iş sözleşmesi haklarının fiilî kapsamı ekseninde ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir (Ertürk, 2015:191).

6552 sayılı Kanun öncesinde kamu kurumlarında hizmet alımı yoluyla istihdam edilen alt işveren işçilerinin sendikal hakları, büyük ölçüde teorik düzeyde kalmıştır. İşçilerin fiilen kamu hizmeti üretimine katılmalarına karşın, toplu iş sözleşmesi sürecinde muhatap alınacak işverenin belirlenmesindeki belirsizlik, ihale süresi ile sözleşme süresi arasındaki yapısal uyumsuzluk ve maliyet artışlarının kamu tarafından karşılanmaması gibi etkenler, sendikal örgütlenmeyi pratikte işlevsel olmaktan uzaklaştırmıştır. Bu bağlamda 6552 sayılı düzenleme, yalnızca teknik bir mevzuat değişikliği olmaktan öte, kamuda alt işveren işçilerinin sendikal haklara erişimini biçimsel olarak mümkün kılmaya yönelik bir müdahale niteliği taşımaktadır (Gerek, 2014:10).

Düzenlemenin yetki boyutunda öne çıkan ilk sorun, toplu iş sözleşmesinin taraflarının oluşumuna ilişkin özgün (ve tartışmalı) modeldir. 6552 sayılı Kanun'un 13. maddesiyle 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'na eklenen hükme göre, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından biri tarafından yürütülmekte ve sonuçlandırılmaktadır. Aydın'ın da vurguladığı üzere bu düzenleme, 6356 sayılı Kanun'un öngördüğü klasik taraf yapısından saparak işveren tarafını alt işverenin bizzat kendisinden kamu işveren sendikasına devreden bir mekanizma tesis etmekte; alt işverenin yetkilendirme yapmaması halinde ise ortaya çıkan toplu iş sözleşmesi, işveren tarafının ehliyetsizliği gerekçesiyle butlanla malul olabilmektedir (Aydın, 2014:95). Yıldız ise bu ilişkiyi teknik anlamda bir üyelik ilişkisi olarak değil, borçlar hukuku kapsamında bir vekalet sözleşmesi olarak nitelendirmekte; kamu işveren sendikasının belirli koşulların varlığı halinde yetkilendirmeyi kabul etmek zorunda olmasının, tüzel kişinin fiil ehliyetini sınırlandırdığını ve alt işveren üzerinde oluşan ekonomik baskının serbest irade beyanını zedelediğini ileri sürmektedir (Yıldız, 2015:95).

Yetki sorunsalının bir diğer boyutunu, kamu işveren sendikalarının sürece dahil edilmesinin işveren sendikacılığının kurumsal yapısı ve özerkliği üzerindeki etkileri oluşturmaktadır. Söz konusu model, kamu işveren sendikasını klasik

anlamda işverenin çıkarlarını temsil eden bir örgüt konumundan çıkararak kamu otoritesinin alt işveren ilişkilerini denetleyici bir araca dönüştürmekte; bu durum toplu pazarlığın eşitlik ve özerklik ilkeleri bakımından ciddi eleştirilere zemin hazırlamaktadır (Aydın, 2015:30). Nitekim 2015 yılında Anayasa Mahkemesi, alt işverenlerin kamu işveren sendikalarını yetkilendirme zorunluluğu bulunmadığını teyit ederek kamu işveren sendikası aracılığıyla hareket eden alt işverenler bakımından ücret artış süreçlerinde kamu menfaatinin de gözetildiğini; buna karşılık doğrudan pazarlık yürüten alt işverenlerin böyle bir denetim mekanizmasına tabi olmadığını belirtmiştir.² Bu karar, yetkilendirme işlemi yapılmaksızın toplu iş sözleşmesi bağtlanabileceğini; ancak bu durumda fiyat farkının kamu kurumunca karşılanmayacağını açıkça ortaya koymaktadır.

Öte yandan yönetmeliğin 4. maddesinin yedinci fıkrasında yer alan “toplular iş sözleşmesinin süresinin ihale sözleşmesinin süresini geçemeyeceği” hükmü, 6356 sayılı Kanun’un 35. maddesinde tanınan sosyal özerklik hakkını alt düzeydeki bir hukuki kaynakla sınırlandırmakta ve bu yönüyle normlar hiyerarşisi ilkesiyle çelişmektedir. Yıldız’a göre bu düzenleme yalnızca kamu kesimine özgü tutularak özel ve kamu sektörü arasında aynı konuda farklı hukuki rejimler yaratmakta, Anayasa’nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesini ihlal etmekte ve kamu sektöründe alt işveren işçisi çalıştırma uygulamasını kolaylaştırıcı bir etki doğurmaktadır (Yıldız, 2015:99).

Yetki belgesinin alınmasının ardından başlayan prosedür sürecinde, işçi sendikasının hem alt işverene hem de kamu işveren sendikasına çağrıda bulunmasıyla başlayan toplu pazarlık süreci, yapısal kısıtlar nedeniyle gerçek anlamda bir müzakere ortamı üretememektedir. Uygulamada teklif-karşı teklif mekanizması biçimsel olarak işletilmekle birlikte, taraflar arasında özgür bir müzakere süreci yaşanmamakta; arabuluculuk aşamasının ardından işyerinin grev ve lokavt yasağı kapsamında bulunup bulunmadığına bakılmaksızın görüşmeler sistematik biçimde Yüksek Hakem Kurulu’nda sonuçlandırılmaktadır. Bu durum, 6356 sayılı Kanun’da istisnai bir uyuşmazlık çözüm mekanizması olarak tasarlanan Yüksek Hakem Kurulu’nu, kamuda taşeron işçilere ilişkin toplu iş sözleşmelerinde fiili ve olağan bir belirleyici aktöre dönüştürmektedir.

Söz konusu dönüşüm, kolektif pazarlığın temel niteliği bakımından ağır sonuçlar doğurmaktadır. Toplu iş sözleşmesi, müzakereye dayalı bir hak olmak-

2 Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas No. 2014/177, Karar Sayısı. 2015/49, 14.05.2015, <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2015-49-nrm.pdf> (Erişim Tarihi: 02.09.2025)

tan uzaklaşarak idari bir karar mekanizmasına indirgenmekte; tarafların pazarlık gücü ve stratejik etkileşimi ikincil plana itilmektedir. Bunun yanı sıra, toplu iş sözleşmesinden doğan fiyat farklarının kamu kurumunca karşılanabilmesinin Yüksek Hakem Kurulu kararıyla sonuçlanma koşuluna bağlanmış olması, müzakere özerkliği daha da daraltmakta ve tarafları rızaya dayalı uzlaşa yerine kurumsal zorunluluğa yönlendirmektedir. Bu çerçevede 6552 sayılı Kanun'un öngördüğü model, kamuda taşeron işçiliğe ilişkin olarak niceliksel bir sendikalaşma artışı sağlamış; ancak niteliksel anlamda derinlikli ve müzakereye dayalı bir toplu pazarlık pratiği üretememiştir. Sonuç itibarıyla özgür toplu pazarlık, sendikal haklar ve toplu iş sözleşmesi özerkliği kavramları salt usul işlemlerine indirgenerek bu temel hakların özü ihlal edilmektedir (Yıldız, 2015:100).

Kamuda alt işveren uygulamasında ortaya çıkan toplu iş sözleşmesi ilişkisinin, geleneksel iki taraflı sendika-işveren yapısına sığmadığı ve özgün bir üçlü hukuki ilişki modeli doğurduğu görülmektedir. 6356 sayılı Kanun'un öngördüğü klasik modelde işveren sendikasının müzakerelere katılması ilişkinin ikili karakterini değiştirmemektedir; ancak kamunun toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan maliyet artışını mali yükümlülük olarak üstlenmesi, niteliksel olarak farklı bir hukuki ilişki tipi doğurmaktadır. Bu çerçevede devlet, görünürde taraf sıfatı taşımaksızın maliyet belirleyici rolü aracılığıyla sürecin fiili belirleyicisi konumuna yükselmekte; Başbuğ'un isabetle ifade ettiği üzere klasik iki taraflı ilişki temelinde düzenlenen 6356 sayılı Kanun hükümlerinin bu üçlü yapıya uygulanması metodolojik bir hata teşkil etmektedir. Alt işverenin ya da üyesi bulunduğu işveren sendikasının toplu iş sözleşmesine taraf olması ile kamunun mali yükümlülük altına girmesi arasında doğrudan bir nedensellik bağı kurmak hukuken isabetsiz olmakla birlikte, mevcut düzenleme tam da bu sonucu üretmektedir. Bu nedenle söz konusu üçlü ilişki modelinin işlevsel ve tutarlı biçimde işleyebilmesi için kamunun müzakere sürecinde aktif taraf olarak konumlandırılması ve 6356 sayılı Kanun'un taraf ehliyetine ilişkin hükümlerine bu özgün yapıyı karşılayacak istisnaların getirilmesi kaçınılmaz görünmektedir (Başbuğ, 2016:121).

Öte yandan toplu iş sözleşmesi düzenine ilişkin bir diğer husus kamu iktisadi teşebbüslerindeki kuruluşların 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62/e bendi kapsamında ihale usulü hizmet alım işlerinde çalışan işçilerin 6552 sayılı Kanun kapsamında değerlendirmesi yer almaktadır. 4734 sayılı Yasanın ilgili maddesi kapsamına girmeyen mal ve hizmet usullerinde (kısmen doğrudan temin) toplu iş sözleşmesi için yetki belgesinin Bakanlık tarafından 6356 sayılı Kanun'un ilgili maddesi uyarınca şeklinde düzenlemesi her ne kadar kamu işveren sendikasını

yetkilendirme durumunu ortadan kaldırırsa da süreç nihai aşamada YHK tarafından bağitlanmakta ve 4734 sayılı Yasanın 62/2 bendi kapsamında değerlendirilen yukardaki diğer hassasiyetleri taşımaktadır.

Mevcut literatür, 6552 sayılı Kanun'un inşa ettiği bu nev-i şahsına münhasır üçlü yapının hukuki ve teorik açmazlarını detaylı biçimde ortaya koysa da söz konusu normatif çerçevenin sahadaki yansımaları ve endüstri ilişkileri aktörlerinin günlük pratiklerinde nasıl karşılık bulduğu görece bakir bir araştırma alanı olarak varlığını sürdürmektedir. Kanun koyucunun çizdiği biçimsel sınırlar ile toplu pazarlığın fiili işleyişi arasındaki bu derin yarığın anlaşılabilmesi, ancak süreci bizzat yönlendiren ve yapısal tıkanıklıklara doğrudan muhatap olan sendikal aktörlerin perspektifine başvurulmasıyla mümkündür. Dolayısıyla, makro düzeydeki mevzuat eleştirilerinin mikro düzeydeki sendikal yaşantılarla nasıl örtüştüğünü tespit etmek ve teorik düzeyde saptanan metodolojik hataların ampirik zemindeki yıkıcı sonuçlarını görünür kılmak, KİT'lerdeki mevcut endüstri ilişkileri sisteminin kapsamlı bir analizini yapabilmek adına kritik bir önem taşımaktadır. Bu motivasyondan hareketle bir sonraki bölümde, kuramsal tartışmaların ötesine geçilerek sahanın kendi gerçekliğine odaklanılmıştır.

Araştırma Yöntemi

Bu çalışmada, KİT'lerde alt işverenler ile yürütülen toplu pazarlık süreçlerine ilişkin deneyim ve algıları derinlemesine incelemek amacıyla nitel araştırma yaklaşımı benimsenmiştir. Araştırma, Türkiye'de örgütlülük oranı en yüksek olan (2026 Ocak ayı verisi ile %56,32³) genel işler işkolunda örgütlü işçi sendikaları uzmanlarıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırma, katılımcıların yaşantılarını, anlamlandırma biçimlerini ve süreçle ilişkin öznel değerlendirmelerini ortaya koymayı hedeflediği için fenomenolojik desen çerçevesinde yapılandırılmıştır. Fenomenolojik yaklaşım doğrultusunda, katılımcıların deneyimlerinden türeyen anlamlar sorgulanmış ve bu anlamlar temalar aracılığıyla sistematik hale getirilmiştir.

Araştırma için Bartın Üniversitesi Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır (Başvuru No: 2025-SBB-0912, Karar Tarih ve Sayısı: 2025/1). Etik kurul onayı doğrultusunda, katılımcılara araştırmanın amacı, kapsamı, gönüllülük esasına dayandığı, istedikleri zaman araştırmadan çekilebilecekleri ve verdikleri bilgilerin

3 <https://sendikadata.com/>, (Erişim Tarihi: 01.04.2026)

yalnızca bilimsel amaçlarla, anonim olarak kullanılacağı açıklanmıştır. Tüm katılımcılardan sözlü ve/veya yazılı bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Tablo 2. Katılımcıların Özellikleri

Katılımcı No	Mesleği	Meslekteki Kıdemi
1	Toplu İş Sözleşmesi Uzmanı	10
2	Sendika Şube Başkanı	15
3	Toplu İş Sözleşmesi Uzmanı	5
4	Toplu İş Sözleşmesi ve Eğitim Uzmanı	4
5	Toplu İş Sözleşmesi Uzmanı	6

Araştırmanın çalışma grubunu, toplu pazarlık süreçlerine doğrudan dahil olan sendika şube yöneticisi ve endüstri ilişkileri uzmanları oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı ve niteliği doğrultusunda örneklem, amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Bu kapsamda, genel işler işkolunda toplu pazarlık süreçlerine hâkim, bu süreçlere fiilen katılmış, deneyimli ve konu hakkında derinlemesine bilgi sunabilecek katılımcılara ulaşılmaya çalışılmıştır. Öncelikle potansiyel katılımcılarla bire bir ön görüşmeler gerçekleştirilmiş, bu görüşmeler sırasında araştırmanın amacı, kapsamı ve beklenen katkı açık bir şekilde ifade edilmiştir. Araştırmanın amacına uygun olduğu değerlendirilen ve gönüllü olarak katılmak isteyen kişiler çalışma grubuna dâhil edilmiştir. Veri doygunluğuna 5 katılımcı ile ulaşıldığından araştırma bu noktada durdurulmuştur. Katılımcıların mesleki özelliklerine ilişkin özet bilgiler Tablo 2’te sunulmaktadır.

Veri toplama aracı olarak, literatür taraması ve uzman görüşleri doğrultusunda kapsam geçerliliği sağlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Katılımcıların onayıyla telefon üzerinden gerçekleştirilen ve ortalama 25-35 dakika süren görüşmeler sesli olarak kaydedilmiştir. Etik karar uyarınca, kayıtlar deşifre edilip anonimleştirildikten sonra imha edilmiştir. Veri güvenilirliğini sağlamak amacıyla transkripsiyonlar katılımcı doğrulamasına sunulmuştur.

Elde edilen veriler, fenomenolojik desenle uyumlu olarak tematik analiz yöntemiyle manuel olarak çözümlenmiştir. Süreçte herhangi bir yazılımsal programdan yararlanılmamıştır. Analiz süreci; veriye aşinalık kazanma, başlangıç kodlarının oluşturulması, kodların temalar altında kategorize edilmesi ve temalar arası ilişkilerin yapılandırılması aşamalarını kapsamaktadır. Analiz bütünlüğünü korumak adına kodlama tek bir araştırmacı tarafından yürütülmüş, sonuçlar araştırma eki-

bi tarafından denetlenerek nihai tematik çerçeve oluşturulmuştur. Bu sistematik yaklaşım, KİT’lerde genel işler işkolu kapsamındaki alt işveren işçilerinin endüstri ilişkileri düzenine yönelik deneyimlerinin derinlemesine ve denetlenebilir bir şekilde yorumlanmasına olanak tanımıştır.

Bulgular

Bu bölümde, KİT’lerde alt işverenler bünyesinde çalışan işçilerin toplu pazarlık süreçlerine ilişkin sendika uzmanlarının deneyimleri, fenomenolojik yaklaşımla analiz edilmiş ve tematik bir çerçevede sunulmuştur. Yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla elde edilen veriler, herhangi bir yazılım kullanılmadan araştırmacılar tarafından tematik analiz yöntemiyle kodlanmış; başlangıç kodları oluşturulduktan sonra bu kodlar anlamsal yakınlıklarına göre temalar altında kategorize edilmiş ve temalar arası ilişkiler yapılandırılmıştır. Kodlamalar araştırmacılar tarafından bağımsız bir şekilde yapılarak kontrol sağlanmıştır. Analiz sonucunda beş ana tema ortaya çıkmıştır.

- 1- Yapay Endüstri İlişkileri Sistemi ve Prosedürel Kısıtlılıklar,
- 2- İhale Temelli İstihdam ve Kırılgan İş İlişkisi,
- 3- Düşük Ücret ve Yetersiz Çalışma Koşulları,
- 4- Kadro Sorunu ve Statü Belirsizliği,
- 5- Örgütlenme Önündeki Engeller.

Yapay Endüstri İlişkileri Sistemi ve Prosedürel Kısıtlılıklar

Katılımcılar, KİT’lerde alt işveren işçileri bakımından toplu pazarlık sürecinin kilit eşiğinin “işveren sendikası yetkilendirmesi” olduğunu savunmaktadır. İşçi sendikasının çoğunluğu sağlayarak yetki belgesi alması, tipik olarak süreci başlatan adım olarak değerlendirilmektedir. Ancak katılımcılar, bu adımı tek başına yeterli görmemekte ve sürecin devamının alt işverenin TÜHİS’e yetkilendirme yapmasına bağlı olarak devam ettiğini söylemektedirler. Bu tablo, yetki belgesinin pratik işlevinin işveren tarafındaki ilave bir işlemle askıya alınabildiğine ve bu nedenle hakkın kullanımının kırılganlaştığına işaret etmektedir.

“Yetki belgesi geldikten sonra şirketin yetkilendirmesini takip ediyoruz... Sadece yetki belgesinin olması yeterli değil... Şirket TÜHİS’e yetkilendirme yapmadığında TÜHİS süreci devam ettirmiyor.” (K5)

“Prosedür süreçlerinde en zor konu taşeron şirketlerin işveren sendikasına yetki verme sürecidir... [Şirketler] süresi içinde yetkilendirme yapmayıp TİS sürecini yetkisiz hale getirmeyi istemektedirler.” (K4)

Katılımcıların aktardığı örnekler, bu “yetkilendirme” eşiğinin yalnızca takvimsel bir gecikme yaratmadığını; uygulama aşamasında maddi hak kayıplarına dönüşebildiğini göstermektedir. Yetkilendirme yapılmadığı koşullarda, süreç YHK hattına taşınsa dahi ücret farklarının ödenmemesi ve geriye dönük alacakların tahsil edilememesi gibi durumlar bildirilmektedir. Aynı bağlamda müzakere- nin içerik kaybına uğradığı ve toplu pazarlığın dosya üzerinden ilerleyerek YHK kararına yöneldiği vurgulanmaktadır. Bu anlatılar, toplu pazarlığın “müzakereyle sonuç üretme” niteliğinin zayıfladığına ve sürecin giderek prosedür ağırlıklı bir işleyişe sıkıştığına dair güçlü bir izlenim üretmektedir.

“Yasal olarak biz süreci devam ettirsek de sözleşme hakemden geldikten sonra uygulanmadığında, yetkilendirme olmadığı için yargı mercileri de lehimize karar vermiyor... Kanunda herhangi bir sınırlama olmasa da TİS süreci baltalanıyor.” (K5)

“Yetki belgesinden itibaren süreç tamamen dosya üzerinden yürümektedir... Herhangi bir müzakere yapılmamaktadır.” (K3)

İhale Temelli İstihdam ve Kırılgan İş İlişkisi

Katılımcı anlatıları, alt işveren istihdamının ihale sürelerine bağlı yapısının toplu iş sözleşmesi süreçleriyle zamanlama açısından örtüşmediğini ve bu uyumsuzluğun sözleşmenin tebliği/uygulanması aşamalarında aksamalara neden olduğunu ortaya koymaktadır. Toplu pazarlığın yasal adımları tamamlanmadan ihale süresinin dolması, şirket değişimi veya alt işveren iletişim bilgilerinin kaybı gibi sorunlarla birleştiğinde, sendikanın muhatapla kurduğu ilişkinin sürekliliği zayıflayabilmektedir. Bu görünüm, ihale temelli istihdamın toplu pazarlığın süreklilik varsayımını pratikte aşındırdığına işaret etmektedir.

“Kısa süreli hizmet alımlarında... yasal süreler ihale sürelerinden daha uzun olduğundan ihale bitiminde çoğu şirketin iletişim bilgileri değişmekte ve bağitlanan toplu iş sözleşmeleri... tebliğ edilememektedir.” (K1)

“İhale sözleşme süreci bitince bazen iş tamamlama uzatması yapılıyor... 1-2-3 aylık uzatmalarda yetki belgesi alınamadığı için kayıplar yaşanıyor.” (K2)

İkinci olarak, katılımcılar ihale rejiminin “alacakların tahsili” boyutunda da kırıl-ganlık yarattığını somut örneklerle aktarmaktadır. Şirketin iflas göstermesi veya önceden ödenmiş ihale bedeline ilişkin tutarın alınmasıyla ilgili kurum veya iha-leyle bağının kalmadığı durumlarda, YHK kararına bağlı geriye dönük ücretle-rin ödenmesini fiilen engelleyebilmektedir. Ayrıca YHK kararından önce emekli olan veya işten ayrılan işçilerin alacakları bakımından kurumların ödeme yapma-ma yönünde tutum sergilediği bildirilmektedir. Bu noktada mesele, yalnızca iş ilişkisinin sürekliliği değildir. Aynı zamanda sözleşme ile doğan hakların muha-tap ve ödeme mekanizmaları üzerinden icra edilebilirliğidir. Katılımcı verileri, bu icra edilebilirliğin ihaleyle kurulan istihdam biçiminde sıkça kesintiye uğradığını göstermektedir.

“Yüksek Hakem Kurulu kararları çıkınca şirketler kendilerini iflas göstermesi veya kaçması sonucu geriye dönük ücretlerin alınama-ması...Yüksek Hakem Kurulu kararından önce emekli olan veya işten ayrılan işçiler varsa... kurumlar bunların geriye dönük ücretle-rinin yatmaması hususunda ısrarcı oluyorlar.” (K2)

Düşük Ücret ve Yetersiz Çalışma Koşulları

Katılımcılar, alt işveren işçilerinin ücret düzeyinin çoğu durumda asgari ücretin sınırlı ölçüde üzerinde kaldığını ve bu düzeyin geçim maliyetleri karşısında ye-tersiz görüldüğünü vurgulamaktadır. Ücretlerin asgari ücret katsayısı üzerinden belirlenmesi, aynı kurum içinde farklı statüler arasında belirgin bir gelir mesafesi doğurmakta ve bu durum “eşitsizlik” algısını beslemektedir. Bu anlatılar, ücret yetersizliğinin hem mutlak düzeyde (geçim) hem de göreceli düzeyde (kadrolu iş-çilere kıyasla) deneyimlendiğini göstermektedir.

“İnsana yakışır ücret bağlamında ücret seviyeleri asgari ücretin yüz-de 10-20 fazlası... çok düşük seviyelerde seyretmektedir.” (K4)

“Ortalama 26 bin civarında olup... bugünün şartlarına göre çok çok aşağıda kalıyorlar.” (K2)

Bir diğer yandan bulgular, ücret tartışmasının kurum içi muamele ve ça-lışma düzeniyle iç içe geçtiğini de ifade etmektedir. Promosyon gibi parasal hak-lardan yararlanamama, servis-yemekhane gibi alanlarda ayrışma ve aşağılanma anlatıları, alt işveren işçilerinin kurumsal imkanlara erişimde ikincilleştirildiğine dair bir deneyim üretmektedir. Buna, yoğun iş yükü, mesai ödemelerinin yapıl-maması, mobbing ve görev tanımı belirsizliği gibi çalışma koşulu sorunları eşlik

etmektedir. Dolayısıyla tema, yalnızca “düşük ücret” değil; düşük ücretin ayrımcılık ve olumsuz çalışma koşullarıyla birlikte bir dezavantaj bileşimine dönüştüğü bir örüntüye işaret etmektedir.

“Ayrımcılıkların fazla olması, sürekli aşağılanmaları, banka promosyonundan yararlanamamaları...” (K2)

“Çok yönlü şikayet konuları bulunmaktadır... çok yoğun iş yükü, mesai ücretlerinin ödenmemesi... yoğun mobbing, görev tanımlarının eksik kalması...” (K4)

Öyle ki bu durum başta ücret ve ücrete bağlı haklar olmak üzere tüm çalışma koşulları bağlamında işçilerin toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarının YHK kararlarıyla standartlaştırılması, işyerine özgü sorunların gündeme gelmesine ve işyeri/bölgeye özgü yaşam koşulları dikkate alınarak bir sözleşme ortaya çıkmamasına sebebiyet vermektedir.

Kadro Sorunu ve Statü Belirsizliği

Katılımcılar, KİT’lerde alt işveren işçilerinin en güçlü beklentisinin (kadroya geçiş) kamu işçisi statüsüne geçiş olduğunu ve 696 sayılı KHK kapsamı dışında kalmanın belirgin bir adaletsizlik ve dışarıda bırakılma duygusu yarattığını ifade etmektedir. Bu bulgu, ücret ve sosyal hak farklılıklarının ötesinde, işçilerin çalışma yaşamında kalıcılık ve öngörülebilirlik arayışını öne çıkarmaktadır. Bulgular, kadro dışılığın statü belirsizliğini kalıcılaştırdığı ve “yarın” algısını zayıflattığı bir çerçeve çizmektedir.

“KİT’lerde çalışan işçiler... [KHK] kapsamı dışında kalmanın üzüntüsünü yaşamakta...” (K1)

“En büyük beklentileri kadroya alınmaları... işçilerin yarınları için iş garantileri yoktur.” (K4)

Diğer yandan katılımcılar, kadro talebinin sendikaya yönelen somut bir beklentiye dönüştüğünü; işçilerin sendikadan kalıcı istihdama giden yolu açacak adımlar beklediğini belirtmektedir. Taşeronluğa yönelik sert nitelemeler ise, sahada raporlanan düşük ücret, güvencesizlik ve ayrımcılık deneyimlerinin birikimli etkisiyle birlikte okunabilir görünmektedir. Bu temada ortaya çıkan anlam, statü belirsizliğinin yalnızca idari bir kategori sorunu olmadığı; işçinin haklara erişimi, iş güvencesi ve kurumsal eşitliği aynı anda etkileyen bir eksen olduğudur.

“İşçiler devlete sürekli işçi olarak girmelerini sağlayacak adım atmamızı istiyorlar.” (K5)

“Taşeron sistemi... ‘kölelik’ sistemidir...” (K1)

Örgütlenme Önündeki Engeller

Katılımcılar, bazı KİT’lerde sendikal örgütlenme faaliyetlerinin fiilen idari onaya duyarlı bir hatta ilerleyebildiğini; bunun da örgütlenme hakkının kullanılabilirliğini sınırlandığını aktarmaktadır. Örgütlenmenin kurum içi yetkililerle temas üzerinden yürütülmesi, kimi kurumlarda genel müdürlük onayı olmaksızın ilerleyememe biçiminde somutlaşmaktadır. Bu bulgu, örgütlenme pratiklerinin kurumdan kuruma değişen yönetsel tutumlara bağlı olarak kesintiye uğrayabildiğini göstermektedir.

“Bazı kurumlarda genel müdürlük makamının onayı olmadığı için örgütlenme yapamadığımız da oluyor.” (K5)

“Değişen bu şirketler... sendikaya, sendikalı olmaya ve toplu iş sözleşmesine karşı çıkmaktadır.” (K1)

Katılımcıların verdiği ayrıntılar, örgütlenme ve pazarlık kapasitesinin idari akışın hızına ve doğruluğuna da bağlı olduğunu göstermektedir. Yetki tespiti/ yetki belgesinin şirkete ulaşmasındaki aksamalar, YHK’ya gönderilen dosyaların geç çıkması, kurumdan istenen bilgi-belgenin sendikaya geç bildirilmesi ve SGK sicil bilgilerindeki gecikmeler süreçleri uzatmaktadır. Bazı durumlarda “özel hakem” gibi ek yolların kullanılmak zorunda kalınması, sürecin olağan işleyişinin yeterince güvenilir bulunmadığına dair bir işaret olarak okunabilir. Bu tema kapsamında öne çıkan nokta, örgütlenme engellerinin yalnızca karşıt tutumlardan değil; aynı zamanda bürokratik zincirdeki gecikme ve muhataplık sorunlarından da beslendiğidir.

“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetki tespiti veya yetki belgesinin şirkete ulaşmasında sıkıntılar çekilebiliyor... kurumdan istenen bilgi ve belgenin sendikamıza geç bildirilmesi... SGK sicil numarasının geç bildirilmesi...Bazen bu sorunlardan dolayı ihale süresini atlamamak için özel hakem tutmak zorunda kalıyoruz.” (K2)

Bulgular, KİT’lerde alt işveren işçileri için toplu pazarlık sisteminin katılımcı deneyimlerinde “yapay” bir endüstri ilişkileri düzeni olarak algılandığını

göstermektedir. Bu algı, (i) işçi sendikasının yetki belgesinin işveren tarafındaki yetkilendirme adımına bağımlı kılınmasıyla hakkın fiilen koşullu hale gelmesi, (ii) toplu pazarlık sürecinde müzakerenin içerikten yoksunlaşarak YHK kararına yönelen biçimsel bir hatta sıkışması ve (iii) YHK kararlarının standart prensipler üzerinden güncel ekonomik koşulları sınırlı yansıtması nedeniyle ücret ve çalışma koşullarında kalıcı iyileşme üretmekte zorlanması üzerinden şekillenmektedir. Buna ek olarak ihale temelli istihdamın yarattığı süreksizlik, alt işveren değişimleri, muhataplık sorunları ve geriye dönük alacakların tahsilinde yaşanan kopuşlar, sendikal kazanımların uygulanabilirliğini zayıflatmakta; güvencesizlik ve statü belirsizliğini derinleştirmektedir. Kadro dışında kalma deneyimi, bu belirsizliği daha da görünür kılarken; örgütlenme önünde kurumsal-onay pratikleri ve prosedürel gecikmeler, sendikal hakların fiili kullanımını sınırlandırmaktadır. Bu bütünlük içinde katılımcı anlatıları, toplu pazarlık hakkının biçimsel tanınma ile fiili kullanım arasındaki mesafenin arttığını ve sistemin “özgür ve özerk” bir toplu pazarlık pratiği üretmekte yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kamu sektöründe istihdam biçimlerinin neoliberal dönüşümü, kadrolu ve güvenli çalışma rejiminin yerini maliyet odaklı ve esnek alt işveren uygulamalarına bırakmasıyla sonuçlanmıştır. Türkiye’de alt işveren işçilerinin karşılaştığı hukusal ve ekonomik mağduriyetleri asgari düzeye indirmek amacıyla ihdas edilen 6552 sayılı Kanun, ilk bakışta sendikal hakların kullanımına alan açan ilerici bir düzenleme gibi görünse de sistemin yapısal kurgusu, toplu iş hukukunun evrensel ilkeleriyle bağdaşmayan melez bir model üretmiştir. 696 sayılı KHK ile sürekli işçi kadrosuna geçiş imkânından mahrum bırakılarak bu melez modele hapsedilen KİT bünyesindeki alt işveren işçilerinin durumu, Türk endüstri ilişkileri sisteminin en kırılgan fay hatlarından birini oluşturmaktadır. Bu araştırma, normatif çerçevenin yarattığı açmazların sahadaki yansımalarını sendikal aktörlerin perspektifinden analiz ederek, yasal düzenlemeler ile fiili durum arasındaki derin asimetriyi ampirik verilerle gün yüzüne çıkarmıştır.

Araştırmanın en çarpıcı teorik ve pratik sonucu, 6552 sayılı Kanun’un KİT’lerde “yapay bir endüstri ilişkileri sistemi” inşa etmiş olmasıdır. Geleneksel iki taraflı (işçi sendikası-işveren) pazarlık modelini öngören 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerinin, kamunun (devletin) mali yükümlülüğü üstlendiği üçlü bir yapıya zorlanması temel bir metodolojik sapmadır. Çalışma bulguları, bu sapmanın sahada ağır bedeller yarattığını doğrulamaktadır.

İşçi sendikasının çoğunluğu sağlayarak Bakanlıktan yetki belgesi alması, toplu pazarlığı başlatmak için yeterli olmamakta; sürecin ilerleyebilmesi alt işverenin kamu işveren sendikasını (TÜHİS) yetkilendirmesi ön koşuluna bağlanmaktadır. Sendika uzmanlarının deneyimleri, bu “yetkilendirme” bariyerinin şirketler tarafından bir oyalama veya süreci akamete uğratma taktiği olarak kullanıldığını, özgür pazarlık iradesinin şirketlerin hukuki inisiyatifine rehin bırakıldığını göstermektedir. Bu durum, anayasal bir hak olan toplu iş sözleşmesi hakkının özünü zedelemektedir.

Bununla birlikte araştırma, sistemin müzakere boyutunun tamamen tasfiye edilerek prosedürel bir bürokrasiye indirgendiğini kanıtlamaktadır. İşyerinin özgün koşullarını, bölgesel maliyet farklılıklarını ve işçi taleplerini merkeze alması gereken toplu pazarlık masası işlevsizleşmiş; sistem, uyumsuzlukları istisnasız biçimde Yüksek Hakem Kurulu’na (YHK) havale eden bir dosya memurluğuna dönüşmüştür. YHK’nın enflasyonist ortamlarda asgari ücret seviyesine sıkışmış, standart ve tek tip sözleşmeler üretmesi, toplu pazarlığın “iyileştirici ve paylaştırıcı” temel felsefesini ortadan kaldırmaktadır. Bulgulardaki “düşük ücret, kurumsal ikincilleştirme ve ayrımcılık” temaları, YHK eliyle standartlaştırılan bu yapının işyerindeki eşitsizlikleri derinleştirdiğinin açık bir göstergesidir.

Çalışmanın ortaya koyduğu bir diğer kritik sonuç, ihale hukuku ile iş/sendikalar hukuku arasındaki senkronizasyon sorunudur. İhale sürelerinin kısıtlılığı ile yasal toplu iş sözleşmesi prosedürlerinin uzunluğu arasındaki uyumsuzluk, yetki alınsa dahi muhatap şirketin ihalesinin bitmesi veya şirketin iflası gibi nedenlerle TİS hükümlerinin uygulanamamasına yol açmaktadır. Geriye dönük ücret farklarının ve kıdem tazminatlarının tahsilinde yaşanan tikanıklıklar kağıt üzerinde kazanılmış hakların fiiliyatta bir karşılığı olmadığını göstermektedir. Bu durum, ihale rejimine dayalı bir istihdam modelinde sürdürülebilir ve sağlıklı bir endüstri ilişkisi kurmanın yapısal olarak imkânsız olduğunu teyit etmektedir.

Tüm bu yapısal krizler, KİT’lerdeki alt işveren işçileri için kadro talebini (sürekli kamu işçisi statüsü) salt bir “ekonomik iyileştirme” meselesi olmaktan çıkarıp, bir “insan onuruna yaraşır iş” (decent work) arayışına dönüştürmüştür. 696 sayılı KHK’nın dışında kalmanın yarattığı adaletsizlik duygusu sahanın en baskın psikolojik zeminini oluşturmaktadır.

Mevcut açmazların giderilmesi adına, kısa vadede 6552 sayılı yasanın yetki prosedürleri revize edilmelidir. İşçi sendikasının Bakanlıktan yetki belgesi almasının ardından, alt işverenin yetki devri şartı aranmaksızın kamu işveren sendikasının veya asıl işveren statüsündeki kamu kurumunun doğrudan masaya

oturmasını sağlayacak yasal bir düzenleme yapılmalıdır. Ayrıca ihale süreleri ile TİS sürelerinin eşgüdümünü sağlayacak yasal güvenceler (örneğin geriye dönük hakların doğrudan asıl işveren/kamu kurumu bütçesinden kesintisiz ödenmesi) güçlendirilmelidir.

Ancak uzun vadede ve kesin çözüm olarak; toplu pazarlık sistemine yapılan hiçbir usulü yamanın, ihale rejiminin doğasındaki güvencesizliği ortadan kaldıramayacağı kabul edilmelidir. Devletin asıl işveren olduğu, maliyetleri üstlendiği ve işin kamu hizmeti niteliği taşıdığı bu yapıda, aracı (taşeron) şirketlerin varlığı ekonomik ve hukuki işlevini yitirmiştir. Bu bağlamda, kamu istihdamında eşitlik ilkesi gereği, KİT'lerdeki alt işveren işçilerinin 696 sayılı KHK standartlarında sürekli işçi kadrolarına dâhil edilmesi anayasal sosyal devlet ilkesinin bir zorunluluğudur.

Bu çalışma, nitel bir araştırma olarak KİT bünyesindeki toplu pazarlık dinamiklerine derinlemesine bir bakış sunmaktadır. Gelecek çalışmalarda, KİT işçilerinin 6552 sayılı yasa algısını ve iş doyumlarını ölçecek nicel araştırmaların yapılması veya KİT'ler ile yerel yönetimlerdeki (belediye şirketleri) alt işveren istihdam modellerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi, kamu endüstri ilişkileri yazınına önemli katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Anayasa Mahkemesi. (2015). *Esas no. 2014/177, karar no. 2015/49* (Karar Tarihi: 14 Mayıs 2015). <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2015-49-nrm.pdf>
- Arslan Ertürk, A. (2015). 6552 sayılı kanunun 4857 sayılı İş Kanunu ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa getirdiği yenilikler. *Çalışma ve Toplum*, (2), 173-196.
- Arslantürk, Y. (2022). İDT ve KİK statü farklılıkları ve statü belirlemeye yardımcı bir analiz: TMO örneği. *Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 92-113.
- Aydın, U. (2015). 6652 sayılı yasa sonrası asıl işveren-alt işveren ilişkileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, (1), 10-31.
- Aydınlı, İ. (2014). 6552 sayılı kanunla alt işveren kurumunda yapılan yeni düzenlemeler. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18(3-4), 77-99.
- Bach, S. & Bordogna, L. (2011). Varieties of new public management or alternative models? The reform of public service employment relations in industrialized democracies. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(11), 2281-2294. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.584391>

- Başbuğ, A. (2016). Alt işveren ile toplu iş sözleşmesi yapılması ve 6552 sayılı kanunla getirilen üçlü toplu iş ilişkisi sistemi. *İş ve Hayat Dergisi*, 2(3), 119-129.
- Etçi, H. & Kağnıcıoğlu, D. (2017). Kamuda taşeron olarak çalışan işçilerin sendikal algısı: Eskişehir örneği. *Çalışma ve Toplum*, (1), 75-106.
- Gerek, N. (2014). İş kanunu ile bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde değişiklik yapılması ile bazı alacakların yeniden yapılandırılmasına dair 6552 sayılı kanunun düşündürdükleri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 25(3-4-5-6), 1-20.
- Kaya, G. (2015). Kamudaki taşeron işçiler üzerine bir alan araştırması: Adıyaman örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(55), 257-267.
- Köroğlu, Ö. T. (2012). Kamu iktisadi teşebbüslerinin 1980'den sonra geçirdiği dönüşüm süreci ve istihdam sistemine etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 453-475.
- Mori, A. (2017). The impact of public services outsourcing on work and employment conditions in different national regimes. *European Journal of Industrial Relations*, 23(4), 347-364.
- Sayın, A. K. (2015). Türk hukukunda alt işveren uygulaması: Kamu kuruluşlarının personel çalışmasına dayalı hizmet alımlarında 6552 sayılı kanunun getirdiği yeni yaklaşımlar. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (69), 59-98.
- Sendika Data. (t.y.). *Ana sayfa*. 1 Nisan 2026 tarihinde <https://sendikadata.com/> adresinden erişildi.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (t.y.). *Kamu iktisadi teşebbüsleri (KİT'ler)*. 1 Nisan 2026 tarihinde http://www.sp.gov.tr/tr/kurum/g/ki/kurum/KIT_ler adresinden erişildi.
- Türkiye Cumhuriyeti. (2014). *6552 sayılı kanun*. T.C. Resmi Gazete (Sayı: 29116, 10 Eylül 2014).
- Yıldız, G. B. (2015). Kamu işveren sendikalarının alt işverenlerce yetkilendirilmesine ilişkin yasal düzenlemenin değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2(34), 89-102.

İŞÇİ KESİMİ EKSENİNDE TÜRKİYE’DE SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI HAKKINDA BİR DEĞERLENDİRME

İsmail Ocakdan

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri
İlişkileri ABD Yüksek Lisans Öğrencisi, ORCID: 0009-0009-4849-2730,
Mail: ocakdanismail@gmail.com

Derleme Makale / Review Article:

Geliş Tarihi-Received Date: 01.06.2026, Kabul Tarihi-Accepted Date: 21.06.2026

ÖZET

Sosyal diyalog, çalışma hayatında ortaya çıkan sorunların işçi, işveren ve devlet arasında müzakere, danışma ve iş birliği yoluyla çözülmesini amaçlayan önemli bir mekanizmadır. Sanayi Devrimi sonrasında çalışma ilişkilerinin karmaşıklaşmasıyla birlikte sosyal diyalog, çalışma barışının sağlanması, demokratik katılımın güçlendirilmesi ve sosyal politikaların oluşturulmasında önemli bir araç hâline gelmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) desteklediği bu yaklaşım, II. Dünya Savaşı sonrasında birçok ülkede kurumsal yapılar aracılığıyla uygulanmaya başlanmıştır. Türkiye’de sosyal diyalogun gelişimi, sendikal hakların genişlediği 1961 Anayasası sonrasında ivme kazanmış; Avrupa Birliği uyum süreci ve uluslararası çalışma standartlarının etkisiyle daha da önem kazanmıştır. Günümüzde sosyal diyalog mekanizmaları ikili ve üçlü yapılar üzerinden yürütülmekte olup, çalışma hayatında uzlaşa ve iş birliğinin geliştirilmesinde önemli roller üstlenmektedir. Bununla birlikte, bu mekanizmaların temsil gücü, karar alma süreçleri ve etkinliği konusunda çeşitli tartışmalar devam etmektedir. Bu çalışma, Türkiye’deki sosyal diyalog mekanizmalarını işçi kesimi perspektifinden değerlendirerek mevcut yapının işleyişini ve karşılaşılan sorunları incelemeyi amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Diyalog, İşçi, İşveren, Sendika, Uzlaşma, Çatışma

AN EVALUATION OF SOCIAL DIALOGUE MECHANISMS IN TÜRKİYE FROM THE PERSPECTIVE OF THE WORKER CLASS

ABSTRACT

Social dialogue is an important mechanism that aims to resolve issues arising in working life through negotiation, consultation, and cooperation among workers, employers, and the state. With the increasing complexity of labor relations following the Industrial Revolution, social dialogue has become a significant tool for ensuring industrial peace, strengthening democratic participation, and shaping social policies. Supported by the International Labour Organization (ILO), this approach began to be institutionalized in many countries after the Second World War through various councils and commissions. In Türkiye, the development of social dialogue gained momentum following the expansion of trade union rights under the 1961 Constitution and became increasingly important with the influence of the European Union accession process and international labor standards. Today, social dialogue mechanisms operate through both bipartite and tripartite structures and play a crucial role in promoting consensus and cooperation in working life. However, debates continue regarding their representativeness, decision-making processes, and overall effectiveness. This study aims to evaluate social dialogue mechanisms in Türkiye from the perspective of workers and to examine the functioning of the existing structure as well as the challenges it faces.

Key Words: Social Dialogue, Worker, Employer, Trade Union, Consensus, Conflict

1. GİRİŞ

Sanayi Devrimi sonrasında çalışma ilişkilerinin karmaşık bir yapıya dönüşmesi, işçi, işveren ve devlet arasındaki ilişkilerin yalnızca ekonomik değil aynı zamanda sosyal ve siyasal boyutlarıyla da ele alınmasını gerekli kılmıştır. Özellikle işçi sınıfının örgütlenme sürecinin hız kazanması, çalışma hayatında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümünde karşılıklı müzakere ve uzlaşma mekanizmalarına duyulan ihtiyacı artırmıştır. Bu çerçevede gelişen sosyal diyalog anlayışı; çalışma hayatına ilişkin sorunların çatışma yerine müzakere, danışma ve iş birliği yöntemleriyle çözümlenmesini amaçlayan önemli bir yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır. Sosyal diyalog, yalnızca çalışma barışının korunmasına değil, aynı zamanda demokratik katılımın güçlendirilmesine ve sosyal politikaların daha geniş bir uzlaşma zemini üzerinde şekillenmesine katkı sağlamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından da desteklenen sosyal diyalog mekanizmaları, özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında birçok ülkede kurumsal bir nitelik kazanmış; işçi, işveren ve devlet arasındaki ilişkilerin daha düzenli yü-

rütülmesi amacıyla çeşitli kurul ve komisyonlar oluşturulmuştur. Türkiye’de de sosyal diyalog anlayışının gelişimi hem iç dinamiklerin hem de uluslararası gelişmelerin etkisiyle şekillenmiştir. Cumhuriyetin ilk dönemlerinde sınırlı bir görünüm sergileyen sosyal diyalog uygulamaları, özellikle 1961 Anayasası sonrasında sendikal hakların genişlemesiyle birlikte daha belirgin hale gelmiştir. Avrupa Birliği’ne uyum süreci, ILO sözleşmeleri ve çalışma hayatındaki dönüşümler ise sosyal diyalog mekanizmalarının yeniden önem kazanmasına neden olmuştur.

Türkiye’de sosyal diyalog uygulamaları hem ikili hem de üçlü yapılar üzerinden yürütülmektedir. Özellikle makro düzeyde faaliyet gösteren kurumsal yapılar, çalışma hayatının düzenlenmesi ve taraflar arasında uzlaşa sağlanması bakımından önemli işlevleri yerine getirmektedir. Ancak bu mekanizmaların işleyişi, temsil yapıları, karar alma süreçleri ve etkinlik düzeyleri uzun yıllardır tartışma konusu olmaya devam etmektedir. Bu nedenle Türkiye’de sosyal diyalog mekanizmalarının işçi kesimi ekseninde değerlendirilmesi, çalışma hayatındaki güç ilişkilerinin ve kurumsal yapının anlaşılması açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışmada, Türkiye’de sosyal diyalog mekanizmaları işçi kesimi perspektifinden ele alınmaktadır. Çalışmanın Sosyal Diyalog Kavramı ve Kapsamı başlıklı bölümünde sosyal diyalog kavramı, kapsamı, tarihsel gelişimi, aktörleri ve türleri incelenmiştir. Bu kapsamda işçi, işveren ve devletin sosyal diyalog sürecindeki rolleri değerlendirilmiş; ikili ve üçlü sosyal diyalog ayrımı üzerinde durulmuştur. Türkiye’deki Sosyal Diyalog Mekanizmaları başlıklı bölümde ise Türkiye’de sosyal diyalog alanında faaliyet gösteren başlıca kurumsal mekanizmalar ele alınmıştır. Bu doğrultuda Çalışma Meclisi, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Yüksek Hakem Kurulu ve Üçlü Danışma Kurulu’nun kuruluş süreçleri, görevleri, işleyişleri ve bu yapılara yönelik eleştiriler incelenmiştir. Böylece Türkiye’de sosyal diyalog mekanizmalarının işçi kesimi açısından ne ölçüde işlevsel olduğu ve çalışma hayatındaki etkileri değerlendirilmiştir.

2. SOSYAL DİYALOG KAVRAMI VE KAPSAMI

Diyalog kavramı, Türk Dil Kurumu’nun güncel sözlüğünde “karşılıklı konuşma” ve “anlaşma, uyum sağlama veya bu yolda çalışma” şeklinde tanımlanmıştır (<https://sozluk.gov.tr/>). Sosyal diyalog kavramı ise genel geçer bir tanıma sahip olmamakla birlikte ILO tarafından “... hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında veya sadece işveren ve işçi temsilcileri arasında, ekonomik ve sosyal politikayı ilgilendiren ortak konularda yürütülen her türlü müzakere, danışma veya bilgi pay-

laşımı...” olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2013:12). Bu tanımdan hareketle sosyal diyalogun, toplumun farklı kesimleri arasında uyumu ve iş birliğini güçlendirerek ortaya çıkabilecek gerilim ve çatışmaları azaltarak ve taraflar arasında iletişimi geliştirerek ekonomik ve sosyal sorunlara ortak ve kalıcı çözümler üretilmesine katkı sağlayarak toplumsal uzlaşının oluşmasına zemin hazırladığı ifade edilebilmektedir (Görmüş, 2007: 117). Sosyal diyalog, makro düzeyde uygulandığı gibi iş yeri ve işletme bazlı alanlarda da uygulanabilmektedir (Akbıyık, 2020: 153).

Sosyal diyalog, ekonomi, sağlık, eğitim, istihdam ve göç gibi birçok kamu politikası alanında etkili rol oynayan önemli bir mekanizma olarak öne çıkmaktadır. İşçi, işveren ve devlet arasında bilgi paylaşımı, danışma, iş birliği ve müzakere süreçlerini içeren bu yapı, yalnızca çalışma hayatına ilişkin meselelerle sınırlı kalmayıp sosyal ve ekonomik politikaların şekillenmesinde de belirleyici bir işlev üstlenmektedir. Bu yönüyle sosyal diyalog, farklı toplumsal kesimlerin karar alma süreçlerine katılımını sağlayarak uzlaşi kültürünü güçlendiren sosyo-ekonomik ve sosyo-politik bir araç niteliği taşımaktadır. Sosyal diyalog kavramının özelliklerine ve hedeflerine bakıldığında aşağıdaki gibi bir tablo ortaya çıkmaktadır (Yüksel, 2014: 114).

Şekil 1. Sosyal Diyalog ve İfade Ettikleri



Kaynak: Avrupa Eğitimcileri İçin El Kitabı, Avrupa Entegrasyonu: Sosyal Diyalogu Geliştirmek ve Yüksek Kaliteli Kamu Hizmetlerini Savunmak, 2004, s. 22.

2.1. Sosyal Diyalog Kavramının Tarihsel Gelişimi

Sosyal diyalog olgusunun ortaya çıkışı iki temel ön koşul üzerinden değerlendirilebilir. Bunlardan ilki, devlet, işverenler ve işçiler gibi tarafların birbirinden bağımsız yapılar olarak varlık göstermesidir. Bu durum, her bir aktörün kendi işlev alanına ve kurumsal özerkliğe sahip olmasını ifade etmektedir. İkinci koşul ise, söz konusu tarafların aralarındaki çıkar farklılıklarına rağmen ortak sorunları birlikte ele alma ve karşılıklı olarak kabul edilebilir çözümler üretme konusunda istekli olmalarıdır (Bedir vd., 2018:9). Farklı amaç ve çıkarlara sahip sosyal sınıfların bir araya gelerek uzlaşma sağlamaları kaçınılmaz bir durumdur. Kışlalı’nın da belirttiği üzere her çatışma, belirli bir düzeyde uzlaşmayla sonuçlanma eğilimi taşır. Bu anlamda her sistem, aynı zamanda bir uzlaşma modeli niteliğindedir. Çatışma, tarafların güçlerini ve kapasitelerini ortaya çıkarırken; elde edilen ödümler ve sağlanan ayrıcalıklar oluşan güç dengelerine göre taraflar arasında paylaşılmaktadır (Kışlalı, 2006:199).

Sosyal diyalog, küreselleşme sürecinde endüstri ilişkilerinde yaşanan dönüşümün önemli bir boyutu olarak ortaya çıkmakla birlikte, kuramsal temellerini korporatist ve neo-korporatist yaklaşımlardan almaktadır. Korporatizm, 1920’li yıllarda devletin çıkar grupları üzerindeki denetimini esas alan daha çok otoriter bir model olarak şekillenmiştir. Buna karşılık II. Dünya Savaşı sonrasında gelişen neo-korporatist yaklaşım, işçi, işveren ve devlet arasında uzlaşma ve işbirliğine dayalı bir ilişkiyi öne çıkarmış; özellikle 1960’lı ve 1970’li yıllarda Batı Avrupa’da yaygın bir uygulama alanı bulmuştur (Çıklaçiftçi, 2010: 41-42). Sovyet sisteminin 1989–1991 yılları arasında dağılmasının ardından Avrupa Birliği, siyasal ve ekonomik stratejilerini yeniden şekillendirmiş ve uluslararası sistemde daha etkin bir aktör olma yönünde adımlar atmıştır. Bu süreçte, 1992 tarihli Maastricht Antlaşması ile “sosyal diyalog” kavramı Birlik düzeyinde kurumsal bir çerçeveye kavuşturulmuştur. Bunu izleyen dönemde, 1994 yılında kabul edilen bir düzenleme ile sosyal diyalog mekanizmalarının işyeri düzeyinde de geliştirilmesi hedeflenmiş ve bu alandaki uygulamalar genişletilmiştir (Koç, 2006: 33) Sosyal diyalog kavramının, 1990’lı yıllardan itibaren Batılı ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de kullanıldığı görülmektedir (Işığışok, 2007: 30).

2.2. Sosyal Diyalogun Aktörleri

Sosyal diyalog, sosyal taraflar olarak kabul edilen işçi ve işveren örgütleri başta olmak üzere bazı durumlarda esnaf, kooperatifler ve diğer çıkar gruplarının da dahil olabildiği geniş bir katılım sürecidir. Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan işçi sı-

nıfı ve sendikal örgütlenmeler, bu sürecin tarihsel temelini oluşturmuştur. İşveren örgütleri de ekonomik karar süreçlerinde önemli bir taraf olarak sosyal diyalogda yer almaktadır. Sürecin önemli bir diğer unsuru ise kamu otoritesidir. Devlet, düzenleyici ve yasa koyucu olarak işçi ve işveren ilişkilerinin hukuki çerçevesini belirleyerek toplu pazarlık, grev ve lokavt gibi konuları düzenler ve hangi aktörlerin sosyal diyalog sürecine katılacağını belirleyerek sistemin kurumsal yapısını şekillendirir (Ergier, 2007: 27-29). Çalışmanın bu bölümünde sosyal diyalogun aktörleri olarak; işçi, işveren kesimleri temsilcileri ile birlikte ele alınırken; devlet, hem yasa koyucusu ve yürütücüsü olarak hem de toplumsal sınıflarla olan ilişkileri açısından ele alınacaktır.

2.2.1. İşçi Kesimi

Uygarlık tarihi boyunca insanlar, hayatta kalabilmek için çeşitli faaliyetlerde bulunmak zorunda kalmışlardır. Avcı-toplayıcı dönemde bireyler, hane ihtiyaçlarını kendi becerileri ölçüsünde özgür biçimde karşılayabilmekteyken; yerleşik hayata geçişle birlikte toprağın özel mülkiyet haline gelmesi, emek süreçlerini de değiştirmiş ve bireyler giderek toprağa ve toprak sahiplerine bağımlı hale gelerek yaşamlarını sürdürmek durumunda kalmışlardır. Toprağa bağımlı yaşam biçimi, toplumsal sınıfları ortaya çıkarmış ve toprak üzerindeki emekçiler asırlar boyu köle veya serf adı altında toplumun bir parçası olamadan yaşamlarını sürdürmüşlerdir (Yazıcı, 2010: 94).

On dokuzuncu yüzyıl sonlarında İngiltere’de meydana gelen Sanayi Devrimi ile üretim süreci ve ilişkileri yepyeni bir boyut kazanmıştır. Eski dönemde iktisadi yaşamın en büyük belirleyici unsuru olan toprak, üzerinde yetişen ürünlerle birlikte sanayileşme süreci sonrasında seri üretimin ihtiyaç duyduğu hammaddelerden biri haline gelmiştir.

Sanayileşme süreciyle birlikte kitlesel işgücü, yeni kurulan sanayi kentlerinde toplanmış ve büyük fabrikaların işçi ordularını meydana getirmiştir. Fabrikalarda toplanan ve sanayi şehirlerinde birlikte yaşamaya başlayan işçiler, birbirlerinin yaşam koşullarını doğrudan gözlemleme imkânı bulmuştur. Bu durum, hem ortak bir deneyim alanı oluşturmuş hem de toplumsal eşitsizliklerin daha açık biçimde fark edilmesine yol açmıştır. Ayrıca sanayi işçileri, üretimden doğan zenginliği daha görünür şekilde algılayabilmiş ve kendi yaşam koşullarıyla karşılaştırma yapabilmıştır. İşçilerin yaşam koşullarının daha görünür hale gelmesi, onların seslerini daha güçlü biçimde ifade etmelerine de zemin hazırlamıştır (Yazıcı, 2010: 97-98).

Sanayileşmenin getirdiği gayri insani çalışma düzenine tepki olarak önce yardımlaşma dernekleri (Büyükbayram, 2020: 63), ilerleyen dönemlerde işçi sendikaları ve partileri ortaya çıkmıştır. Koç, 1800’lü yılların ikinci çeyreğinde ABD’de kurulan sınıf partilerinin başarılı olamadığını ve işçilerin ilk kalıcı siyasi örgütlenmelerinin Marx ve Engels’in de etkisiyle Almanya’da gerçekleştiğini ifade etmektedir (Koç, 2017: 5).

İşçi örgütleri, çalışanların ücret haklarının korunması, iş sağlığı ve güvenliği koşullarının geliştirilmesi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve toplumsal refahın daha adil biçimde paylaşılması gibi temel konular üzerinde faaliyet göstermektedir (Ludek ve Pritzer, 2003: 6). Sendikalar, ortaya çıktığı dönemde kapitalist düzenin düşmanı olarak görülmüş ve mahkemeler, sendika üyesi olmayı ve greve katılmayı suç olarak kabul etmiştir. Bu yasakçı anlayış, aşırı üretim kapasitesinin varlığına rağmen kitlelerin satın alma gücünün yetersizliği nedeniyle ortaya çıkan 1929 Ekonomik Krizi sonrası değişmiştir. Bu değişime sendikaların temsil ettiği emekçi yığınların üretim gücüne olan ihtiyacın yanında tüketim harcamalarına da olan ihtiyacın kendini göstermesi yol açmıştır. Sendikal gelişmelerin önündeki engellerin kaldırıldığı ve sendikalaşmanın teşvik edildiği dönem ise 1970’lerin başında ortaya çıkan ekonomik krizle son bulmuş ve sendikal hareketlenmeye müdahale dönemi başlamıştır (Seymen, 2016: 59-60).

Sendikalar, hem toplu pazarlıklarla çalışanların hak ve menfaatlerini korumaya çalışan hem de baskı grubu olarak siyasi iradeyi etkilemeye çalışan yapılar olarak faaliyet göstermektedir (Ünal, 1999: 43). Sendikaları, işçilerin mali ve sosyal haklar için işverenle pazarlık yapan kuruluşlar olmanın yanında hem egemen sınıfların hem de uluslararası sistemin işçi sınıfı üzerinde baskı ve egemenlik aracı olarak kabul eden görüşler mevcut olsa da (Akpınar, 2018: 6; 34) sendikal hareketin gelişmesi hem işçi haklarının ilerlemesi hem de çalışma ilişkilerinin önemli bir unsuru olan sosyal diyalogun güçlenmesiyle yakından ilişkilidir. Kışlalı’nın da belirttiği üzere işveren için sermaye ne kadar önemli ise işçi için de örgütü/sendikası o kadar önemlidir. Sendikalar ile kitle partileri, düşük gelirli ve emekçi kesimlerin siyasal sistem içinde daha görünür ve etkili hale gelmesinde belirleyici iki gelişme olarak değerlendirilebilir. Çalışanlara tanınan grev ve toplu sözleşme hakları sendikaların örgütsel kapasitesini güçlendirirken, seçme hakkının geniş kitlelere yayılması kitle partilerinin toplumsal dayanağını büyötmüştür. Sendikaların siyasal partilerle kurduğu ilişkiler sayesinde emekçi kesimler yalnızca ekonomik talepler etrafında değil, siyasal düzlemde de kolektif

bir aktör haline gelmiş; böylece sermaye karşısında sayısal çokluğa dayalı örgütlü bir güç, denge unsuru olarak ortaya çıkmıştır. (Kışlalı, 2006: 19-20).

Türkiye, cumhuriyetin ilanı ile birlikte yeni ve ileri bir siyasal düzen ve yaşama adım atmış olsa da işçi haklarının gelişmesi uzun süreler almıştır. Cumhuriyetin kurucu felsefesi, 10.Yıl Marşı'nda "imtiyazsız, sınıfsız kaynaşmış bir kitle" olarak ifade edilmişse de devlet eliyle yaratılmaya çalışılan sermaye sınıfının hakları her geçen gün artarken, işçiler başta olmak üzere toplumun emekçi kesimlerinin talep ve mücadelesi çoğu zaman devlet engeliyle karşı karşıya kalmıştır. Bu durumun yaşanmasında siyasal elitlerin tercihlerinin yanı sıra ülkede güçlü ve örgütlü bir işçi sınıfının bulunmaması da etkili olmuştur. Bunun yanı sıra Sovyetler Birliği'nden yayılan komünizm etkisine karşı duyulan paranoya nedeniyle Türkiye'de uzun yıllar boyunca emek, refah ve sosyal adalet talepleri, insanca yaşam için mücadele eden işçiler ve sendikacılar, planlı kalkınma ve ekonomide devlet müdahalesini savunan kesimler kolaylıkla "komünist" olarak yaftalanabilmiştir (Avcıoğlu, 2006: 49).

Türkiye'de sendikal hakların gelişimi, özellikle 1961 Anayasası ile getirilen sosyal haklar sayesinde ivme kazanmış; ancak bu süreç 1980 askeri müdahalesi ile kesintiye uğramıştır. Müdahale sonrasında yürürlüğe giren yasal düzenlemeler, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt haklarında önemli sınırlamalara yol açarak sendikal yapının zayıflamasına neden olmuştur. Bu gelişmeler, işyerlerinde sosyal diyalogun temel aktörü olan sendikaların etkinliğini azaltırken, devletin çalışma hayatı üzerindeki belirleyici rolünü daha da güçlendirmiştir (Cam, 2010: 171-172).

2.2.2. İşveren Kesimi

İşveren örgütlerinin ortaya çıkışı tarihsel süreç içinde incelendiğinde, başlangıçta bu yapıların daha çok iş insanlarının bir araya geldiği gayri resmî kulüp ve birlikler şeklinde örgütlendiği görülmektedir. Zamanla devletlerin işçi örgütlerini tanıması, grev hakkını kabul etmesi ve işçi hareketlerinin güç kazanmasıyla işçilerin örgütlü bir baskı unsuru haline gelmesi, işverenlerin de benzer biçimde örgütlenmesini teşvik etmiş ve böylece işveren sendikacılığı ortaya çıkmıştır. İşveren sendikaları, güçlenen işçi sendikalarına karşı üyelerinin çıkarlarını korumak amacıyla faaliyet göstermiş; toplu pazarlık süreçlerinde temsil görevini üstlenmenin yanı sıra, grev ve lokavt gibi durumlarda üyelerine ekonomik destek sağlayan yapılar olarak öne çıkmıştır. 1980'li yıllardan itibaren birçok ülkede işçi sendikalarının hem üye sayılarında hem de siyasal ve ekonomik etkilerinde

yaşanan gerileme, işveren sendikalarının da benzer şekilde zayıflamasına neden olmuştur. Bu durum, işveren sendikalarının büyük ölçüde işçi hareketlerine karşı bir denge ve savunma mekanizması olarak ortaya çıktığını ve geliştiğini göstermektedir (Gürdal, 2024: 28-29).

Türkiye’de 1980 sonrasında benimsenen liberal ekonomi politikaları, işveren örgütlerinin hem ekonomik hem de siyasal alanda daha görünür ve etkili aktörler haline gelmesine zemin hazırlamıştır. Günümüzde işveren örgütleri, başkısı grubu olarak Türkiye’de sosyal ve ekonomik politikaların oluşturulmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Çalışma hayatının düzenlenmesi, istihdam sorunları ve sektörel ihtiyaçlar gibi konularda hükümetlere çeşitli öneriler sunmakta; sahip olduğu örgütsel yapı, üye tabanı ve ekonomik kaynaklar sayesinde karar alma süreçleri üzerinde etkili olabilmektedir (Şahin, 2004: 142).

2.2.3. Kamu Otoritesi: Devlet/Hükümet

Sosyal diyalog sürecinde devlet/hükümet, kimi zaman taraf kimi zaman da taraflar arasında hakem/gözlemci rolü üstlenmektedir. Devlet; çalıştırdığı personelin (memur, kamu işçisi gibi) mali ve özlük hakları ile ilgili sosyal diyalog sürecinde kamu işvereni sıfatıyla taraf olarak yer alırken; özel sektör iş gücü piyasasındaki sosyal diyalog sürecinde hakem/gözlemci olarak yer almaktadır. ILO’nun sosyal diyalog sürecinde kamu otoritesine yüklediği dört temel sorumluluk aşağıda belirtilmiştir:

- a. Destek sağlama:** Hükümet, sosyal diyalog için gerekli hukuki ve kurumsal zemini oluşturmalı; hukukun üstünlüğü, sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkını güvence altına almalıdır.
- b. Teşvik:** Hükümet, sosyal ortaklarla düzenli ve etkili danışma mekanizmaları kurarak sosyal diyalogu aktif biçimde desteklemelidir.
- c. Katılım:** Hükümet, sosyal diyalogun eşit bir aktörü olarak sosyal taraflarla müzakere ve istişare süreçlerine aktif biçimde katılmalıdır. Karar alma süreçlerinde bilgi paylaşımını artırmalı ve uzlaşmaya dayalı politikaların oluşmasına katkı sunmalıdır.
- d. Uygulama:** Hükümet, sosyal diyalog sonucunda ortaya çıkan kararların kamu politikalarına ve programlarına yansıtılmasını sağlamalıdır. Ayrıca bu kararların uygulanmasını izlemek ve denetlemek için gerekli mekanizmaları kurarak sürecin etkinliğini güvence altına almalıdır (ILO,2013:96,97).

ILO tarafından kamu otoritesine atfedilen bu sorumluluklar, neoliberal yaklaşımın devlete biçtiği “sınıflar üstü hakem” rolüyle uyumlu bir çerçevede şekillendirilmiştir. Bu bağlamda devlet, yalnızca kuralları koyan ve denetleyen bir aktör olmanın ötesine geçerek, taraflar arasında dengeyi tesis eden ve sosyal diyalog mekanizmalarının etkin, düzenli ve sürdürülebilir biçimde işlemlerini teminat altına alan bir arabulucu olarak konumlandırılmaktadır.

Neoliberal yaklaşımın aksine Marksist yaklaşımda devlet, egemen sınıfın çıkarlarını koruyan bir araç olarak değerlendirilir (Kışlalı, 2005: 222-223). Küreselleşme süreciyle birlikte devletin ekonomi alanındaki rolü belirgin biçimde daralmış; kamu otoritesi, yalnızca yatırım yapan bir aktör olmanın ötesinde ekonomik ve parasal politikaları yönlendirme ve düzenleme kapasitesini de büyük ölçüde yitirmiştir. Bu dönüşüm sonucunda devletin ekonomik işlevi, giderek sermaye sınıfının faaliyetlerini kolaylaştıran bir çerçeveye indirgenmiştir. Tek kutuplu dünya düzeninin hâkim olduğu bu dönemde gelir eşitsizlikleri artarken; şirketler verimlilik ve rekabet gerekçeleriyle geniş çaplı işten çıkarmalara yönelmiş, bu uygulamalar ise finansal piyasalar tarafından çoğu zaman olumlu karşılanmıştır. Böylece ekonomik alanda, güçlü aktörlerin kural-ları belirlediği ve rekabetin sertleştiği vahşi bir piyasa yapısı ortaya çıkmıştır (Cıngı ve Yurdakul, 2000: 11-12). Bu çerçevede devletin varlığı, tarihsel olarak egemen sınıfın çıkarlarını sürdürmek ve pekiştirmek işleviyle anlam kazanmakta; dolayısıyla sosyal diyalog süreçlerinde üstlendiği rolün tarafsızlığı da tartışmalı hale gelmektedir.

2.3. Sosyal Diyalog Türleri

Sosyal diyalog, sürecin katılımcılarının sayısına göre İkili Sosyal Diyalog ve Üçlü Sosyal Diyalog olarak sınıflandırılmaktadır. İşçi ve işveren kesiminin yer aldığı süreç ikili; bu iki kesime ek olarak kamu otoritesinin de bulunduğu süreç ise üçlü sosyal diyalog olarak adlandırılmaktadır (ILO, 2013: 12). Katılımcı demokrasinin gelişmiş olduğu ülkelerde ise bu süreç, toplumda örgütlenmiş diğer çıkar ve baskı gruplarının da sürece dahil olmasıyla birlikte çok taraflı bir yapı kazanabilmektedir (Görmüş, 2006: 11). Çalışmamız Türkiye odaklı olduğu için sosyal diyalog sürecinin tarafları, ikili ve üçlü sosyal diyalog çerçevesinde ele alınacaktır. Bu kapsamda ikili sosyal diyalog, işçi ve işveren örgütleri arasında yürütülen ilişkileri ifade ederken; üçlü sosyal diyalog, bu sürece kamu otoritesinin de dahil olduğu daha geniş katılımlı bir yapıyı ifade etmektedir.

2.3.1. İkili Sosyal Diyalog

İkili sosyal diyalog, bir veya birden fazla işveren ya da işveren örgütü ile bir veya birden fazla işçi örgütünün, hükümetin doğrudan müdahalesi olmaksızın bilgi paylaşımında bulunması, karşılıklı danışma yürütmesi veya müzakere gerçekleştirmesi sürecini ifade etmektedir (ILO, 2013: 17).

İkili sosyal diyalogun en temel ve yaygın örneği, sosyal taraflar arasında imzalanan toplu iş sözleşmeleridir. Bu sistemde toplu pazarlık hakkı esas olarak işyeri düzeyinde kullanılmakta ve işçi ile işveren arasındaki ilişkiler bu çerçevede şekillenmektedir. Toplu iş sözleşmelerinden farklı olarak çeşitli kurul ve komisyonlar da işçi ve işveren arasında iletişim ve iş birliğini destekleyen mekanizmalar olarak işlev görmektedir. Disiplin kurulları, verimlilik komisyonları, terfi ve yükseltme kurulları ile hasar tespit komisyonları gibi yapılar, işyeri düzeyinde çalışanların yönetime katılımını mümkün kılmakta ve bu sayede ikili sosyal diyalogun daha işlevsel bir biçimde sürdürülmesine katkı sağlamaktadır (Bedir vd., 2018: 10-11).

2.3.2. Üçlü Sosyal Diyalog

Üçlü sosyal diyalog, işçi ve işveren örgütlerinin hükümetle birlikte karar alma süreçlerine katılımını ifade eder ve bu katılımın temelinde eşitlik ilkesi yer alır. Ancak bu eşitlik, tarafların sayısal olarak aynı düzeyde temsil edilmesini değil, her bir tarafın görüşlerinin eşit derecede dikkate alınmasını gerektirir. Bunun yanı sıra sosyal diyalog, tarafların aynı sorumlulukları üstlenmesi anlamına da gelmez. Aksine, işçi, işveren ve devletin her biri, kendi konumuna uygun biçimde tanımlanmış farklı rol ve işlevlere sahiptir (ILO, 2013: 13).

Üçlü sosyal diyalog; devlet, işveren kesimi ve emek temsilcilerinin bir araya gelerek ekonomi, endüstri ve işgücü politikalarına ilişkin konuları değerlendirdikleri ve bu alanlarda düzenli görüş alışverişinde bulundukları bir yapı olarak tanımlanabilir. Bununla birlikte, bu kavram yalnızca kurumsallaşmış ve sürekli işleyen mekanizmaları değil; aynı zamanda tarafların belirli bir uzlaşma hedefi olmaksızın görüşlerini paylaştıkları, daha esnek ve geçici nitelikteki platformları da kapsayacak şekilde ele alınabilmektedir (Giles, 1982: 95’ten aktaran Kart, 2018: 28).

Cumhuriyet öncesinde, özellikle II. Meşrutiyet döneminde kurulan danışma nitelikli yapılar ve daha önce lonca sistemi çerçevesinde şekillenen ilişkiler, bu alandaki ilk örnekleri oluşturmaktadır. Cumhuriyet sonrasında ise anayasal ve

yasal düzenlemelerle sendikal hakların tanınması ve kurumsal yapının güçlendirilmesi sosyal diyalogun gelişimine zemin hazırlamıştır. 1990'lı yıllarda Avrupa Birliği ile ilişkilerin ilerlemesi ve uluslararası sözleşmelerin kabulü de bu süreci hızlandırmış; böylece Türkiye'de sosyal diyalog, tarihsel birikim ve küresel etkiler doğrultusunda daha kurumsal ve işbirliğine dayalı bir yapıya yönelmiştir. 2001 ekonomik krizi, Türkiye'de sosyal diyalog mekanizmalarının gelişiminde önemli bir dönüm noktası olmuş; özellikle işçi ve emekçi kesimler başta olmak üzere toplumsal aktörlerin hükümete duyduğu güvenin yeniden tesis edilmesi amacıyla diyalog arayışları hız kazanmıştır. Bu süreçte, 31 Mart 2001'de gerçekleştirilen geniş katılımlı toplantı, sosyal diyalog girişimlerinin somut bir başlangıcı olarak öne çıkmıştır (Ören ve Çevik, 2021: 2021-2022).

3. TÜRKİYE'DEKİ SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI

Türkiye'de sosyal diyalog ekseninde faaliyet gösteren çeşitli kurumsal yapılar bulunmaktadır. Ancak makro düzeyde ve işçi kesimi ekseninde karar alma süreçlerindeki etkileri ve yoğun tartışmalara konu olmaları nedeniyle Çalışma Meclisi, Asgari Ücret Tespit Komisyonu ve Yüksek Hakem Kurulu, Üçlü Danışma Kurulu bu çerçevede öne çıkan başlıca mekanizmalar olarak ele alınacaktır.

3.1. Çalışma Meclisi

Türkiye, İkinci Dünya Savaşı'nın ardından hem iç dinamiklerinin hem de dış politikada Batı blokuna yakınlaşma çabalarının etkisi ile önemli kurumsal ve hukuki adımlar atmıştır. Bu süreçte çalışma hayatının düzenlenmesi ve sosyal taraflar arasındaki ilişkilerin kurumsallaştırılması öncelikli alanlardan biri olmuştur. Nitekim 1945 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuş ve 1946 yılında kabul edilen 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevlileri Hakkında Kanun'un kabulü ile Çalışma Bakanlığı'nın görev ve teşkilat yapısı belirlenmiş, aynı düzenleme kapsamında Çalışma Meclisi de oluşturulmuştur. Böylece işçi, işveren, hükümet kesimleri arasında üçlü işbirliği ile Çalışma Bakanlığı çatısı altında kurumsal bir yapı oluşturulmuştur (Işığışok,2007: 131-132).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın başkanlığında faaliyet gösteren Çalışma Meclisi, üçlü ya da çok taraflı sosyal diyalog anlayışının kurumsal bir yansıması niteliğindedir. Bu yapı içerisinde yalnızca kamu temsilcileri değil; işçi, işveren ve kamu görevlileri kesimlerini temsil eden aktörler de yer almakta, ayrıca üniversitelerin ilgili alanlarından akademisyenler ile gündemin

niteliğine bağlı olarak davet edilen meslek kuruluşları ve sivil toplum örgütleri sürece dahil edilmektedir. Bu yönüyle Meclis, çalışma hayatının farklı paydaşlarını bir araya getiren geniş katılımlı bir platform özelliği taşımaktadır. Meclisin yılda en az bir kez toplanması öngörülmekte olup, toplantı tarihleri ve ele alınacak konular Bakanlık tarafından belirlenmektedir. Bu toplantılarda gündeme ilişkin meseleler değerlendirilmekte, çeşitli görüşler ortaya konulmakta ve çözüm önerileri geliştirilmektedir. Ancak Çalışma Meclisi’nin aldığı kararlar hukuki anlamda bağlayıcı olmayıp, daha çok hükümet politikalarına yön veren, danışma niteliği taşıyan öneriler olarak değerlendirilmektedir (Bedir vd, 2018: 19).

Çalışma Meclisi’nin mevzuat gereği yılda en az bir kez toplanması öngörülmesine rağmen, uygulamada bu düzenliliğin sağlanamadığı dikkat çekmektedir. Nitekim ilk toplantının yapıldığı 1947 yılından günümüze kadar geçen süreçte Meclis yalnızca 14 kez toplanabilmiştir (<https://www.csgeb.gov.tr/cgm/tr/duyurular/14-calisma-meclisi-2025/>). Bu durum, Meclis’in öngörülen toplantı sıklığı ile fiili uygulama arasında belirgin bir farklılık bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Yıldız (2022), Çalışma Meclisi toplantılarında ele alınan gündem maddelerinin büyük ölçüde dönemin güncel ihtiyaç ve sorunlarını yansıttığını; özellikle ilk dönem toplantılarında tartışılan konuların Türk çalışma mevzuatının gelişmesine ve çalışma barışının güçlendirilmesine önemli katkılar sağladığını ifade etmektedir. Bu bağlamda iş kanununun hazırlanması, asgari ücretin tespiti, sosyal sigortalar sisteminin oluşturulması, hizmet akdinin sona erdirilmesi, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, yıllık ücretli izin hakkı, işçi ücretlerinin güvence altına alınmasına yönelik önlemler, sendikal örgütlenme hakkı, kıdem tazminatı, engelli bireylerin istihdamı ile işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi pek çok başlığın Çalışma Meclisi’nin çalışma hayatına yönelik katkıları arasında yer aldığını belirtmektedir (Yıldız, 2022: 205-207).

Çalışma Meclisi’nin mevzuatta öngörülen toplantı periyotlarına uygun şekilde düzenli olarak toplanamaması önemli bir eksiklik olarak dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, gelecekte toplantıların daha sistemli ve düzenli bir yapıya kavuşturulması, Meclis’in görevlerini daha etkin biçimde yerine getirmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca bu durum, sosyal diyalog kültürünün güçlenmesine, taraflar arasındaki iletişimin yaygınlaşmasına ve daha sağlıklı bir yaklaşımın kurumsallaşmasına da zemin hazırlayacaktır (Yıldız, 2022: 207).

3.2. Asgari Ücret Tespit Komisyonu

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesi kapsamında oluşturulmuş olup iş sözleşmesiyle çalışan tüm işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının korunması amacıyla asgari ücretin alt sınırını en geç iki yılda bir belirlemekle görevlidir (<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>).

Üçlü yapıya sahip olan Komisyon; devlet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşmakta, çalışma usul ve esasları ilgili yönetmelikle düzenlenmekte ve sekreteryaya hizmetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Komisyon tarafından alınan kararlar kesin nitelikte olup Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmektedir. Ayrıca asgari ücret belirlenirken tüm işkolları dikkate alınmakta ve ücretin tespitinde saatlik, günlük, haftalık ya da aylık hesaplama yöntemlerinden yararlanılabilmektedir. Bu yönüyle Asgari Ücret Tespit Komisyonu, emeğin karşılığının belirlenmesinde sosyal diyalog mekanizmasının önemli bir kurumsal aracı olarak işlev görmektedir (Çevik ve Ören, 2022: 2022).

Türkiye'de sigortalı çalışanların yaklaşık yarısının asgari ücret düzeyinde (veya bu düzeyden bildirilen kazançla) gelir elde ettiği (DİSKAR, 2025: 47) dikkate alındığında, çalışma hayatı açısından son derece önemli bir işlev üstlenmesi gereken Komisyon'un işleyişine yönelik eleştiriler, özellikle işçi kesimini temsil eden konfederasyonlar tarafından dile getirilmektedir. Komisyonunda yer alan TÜRK-İŞ, uygulamada karar süreçlerinde sosyal diyalogdan ziyade belirli yönlendirmelerin etkili olduğunu, asgari ücretin fiilen Komisyon üyelerinden çok hükümet tarafından belirlendiğini ve bazı dönemlerde uluslararası aktörlerin de sürece etkide bulunabildiğini ileri sürmektedir. Öte yandan DİSK ve HAK-İŞ de Komisyonun mevcut yapısını eleştirerek, temsilin yalnızca en büyük işçi konfederasyonu ile sınırlı tutulmasının demokratik katılımı zayıflattığını ifade etmektedir. Bu değerlendirmeler birlikte ele alındığında, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun asgari ücretin belirlenmesi sürecinde sosyal taraflar arasında denge, uyum ve uzlaşa sağlamada çeşitli sorunlar içerdiği görülmektedir (Bedir vd. 2018: 22).

3.3. Yüksek Hakem Kurulu

Türkiye'de toplu iş ilişkilerinin kurumsallaşma sürecinde önemli bir yere sahip olan Yüksek Hakem Kurulu, 1983 yılında yürürlüğe giren 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile kurulmuştur. Kurul, toplu iş uyuşmazlık-

larının çözümünde görev yapan zorunlu tahkim organı olarak çalışma hayatındaki yerini almıştır. Daha sonra 2822 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış, ancak Kurulun varlığı ve görevleri 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında korunarak sürdürülmüştür. 1982 Anayasası’nın 54’üncü maddesinde grev ve lokavtın uygulanmadığı ya da ertelendiği durumlarda toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yetkisinin Yüksek Hakem Kurulu’na verilerek çalışma barışının hukuki ve kurumsal yollarla sürdürülmesinin amaçlandığı anlaşılmaktadır (<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>).

Toplu iş uyuşmazlıklarında tarafların doğrudan grev veya lokavta yönelmeden önce bazı barışçıl çözüm yollarını işletmeleri gerekmektedir. Türk hukukunda uzlaştırma sistemi benimsenmemiş olmakla birlikte arabuluculuk, grev ve lokavttan önce uygulanması zorunlu bir aşama olarak düzenlenmiştir. Bunun yanında uyuşmazlıkların hakem yoluyla çözülmesini ifade eden tahkim kurumu da 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda ihtiyari ve zorunlu tahkim şeklinde iki ayrı biçimde düzenlenmiştir. Zorunlu tahkim, diğer bir ifadeyle Yüksek Hakem Kurulu’na başvuru, özellikle grev ve lokavtın yasak olduğu durumlarda uygulanmaktadır. Bu yöntemde tarafların birlikte anlaşması aranmamakta, taraflardan birinin yasal tahkim talebinde bulunması başvuru için yeterli sayılmaktadır (Çevik, 2018: 123-124). 6356 sayılı Kanun’da, uyuşmazlığın her aşamasında tarafların anlaşarak Yüksek Hakem Kurulu’nu özel hakem olarak seçebileceği düzenlenmiş olsa da uygulamada Kurulun bugüne kadar daha çok zorunlu tahkim organı niteliğiyle faaliyet gösterdiği görülmektedir (Ekmekçi, 2019: 465).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda zorunlu tahkim konusunda yetkili tek organ olarak Yüksek Hakem Kurulu kabul edilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanının başkanlık ettiği Kurul; devlet, işçi, işveren ve akademik çevreleri temsil eden toplam sekiz üyeden oluşmaktadır. Üyeler arasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcisi, işçi ve işveren konfederasyonlarının belirlediği temsilciler ile Yükseköğretim Kurulu tarafından seçilen akademisyenler yer almaktadır. Belirli uzmanlık ve tarafsızlık koşulları gözetilerek seçilen üyeler iki yıllık süreyle görev yapmakta ve yeniden seçilebilmektedir. Kurul kararları toplantıya katılan üyelerin çoğunluğuyla alınmakta, oyların eşitliği halinde ise başkanın bulunduğu taraf çoğunluk sayılmaktadır (Çevik, 2018: 125).

Yüksek Hakem Kurulu’na yönelik eleştiriler, özellikle Türkiye’de toplu iş ilişkilerinin devlet ağırlıklı yapısı üzerinden şekillenmektedir. Sendikalar, Kuru-

lun pratikte çoğunlukla zorunlu tahkim mekanizması gibi çalışmasının, serbest toplu pazarlık ilkesini zayıflattığını ve grev hakkını dolaylı olarak sınırladığını ileri sürmektedir. Ayrıca Kurulun yapısında devlet temsilinin belirleyici olması nedeniyle karar süreçlerinde tam anlamıyla tarafsızlık ve bağımsızlığın sağlanamadığı da eleştiriler arasında yer almaktadır. Nitekim kurulduğu dönemden itibaren Yüksek Hakem Kurulu'nda temsilci bulunduran Türk-İş, kararlara etki edememekten şikayet etmiştir (Türk-İş, 1982: 183'ten aktaran Akpınar, 2018: 93). Kurul'un yapısının yanında aldığı kararlar da sendikalar tarafından eleştiriye tabi tutulmuştur. Dönemin DİSK Genel Başkanı Kani BEKO, Bakanlar Kurulu tarafından alınan grev yasağı kararını eleştirirken söz kararın işçileri hakem kurulunun ve bir avuç azınlığın insafına bırakmak olduğunu belirtmiştir (<https://www.demokrathaber.org/disk-genel-baskani-beko-turkiyede-grev-hakki-fiilen-yok-edildi>). Türkiye'nin ikinci büyük işçi sendikası konfederasyonu olan HAK-İŞ'in (<https://www.csgeb.gov.tr/cgm/haberler/24072025/>) Genel Başkanı Mahmut ARSLAN, Yüksek Hakem Kurulu'nun 2023 yılında kamu işçilerinin mali haklarını düzenleyen Kamu Çerçeve Protokolü'nün daha önce bağitlanmış kazanımları iptal eden kararlar almasını Anayasa ve Kanun'a aykırı olduğu gerekçesiyle eleştirmiştir (https://hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=4752). ILO tarafından yapılan değerlendirmelerde ise grev ertelemesi sonrasında uyumsuzlukların Yüksek Hakem Kurulu tarafından zorunlu tahkim yoluyla çözüme kavuşturulmasının grev hakkının etkinliğini azaltan bir unsur olduğu ifade edilmektedir (Bedir vd, 2018: 10).

3.4. Üçlü Danışma Kurulu

Türkiye'de mevcut sosyal diyalog yapılarından biri de Üçlü Danışma Kuruludur. Türk çalışma mevzuatına 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu ile giren Kurul, çalışma hayatına ilişkin mevzuat ve uygulamaların izlenmesi ile çalışma barışının geliştirilmesi amacıyla hükümet, işçi ve işveren konfederasyonlarının üçlü temsil esasına dayanan bir danışma kurulu aracılığıyla düzenli istişare içinde bulunmasını öngörmektedir.

Türkiye'de kalkınma planları ve ekonomik-sosyal politika programlarının hazırlanma sürecinde, toplumda gelir dağılımının dengelenmesi ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanması hedefleri sürekli olarak üçlü bir uzlaşma zemininde değerlendirilmektedir. Bu yaklaşım, refahın artırılması ve daha geniş kesimlere yayılması amacıyla işçi, işveren ve devlet arasında ortak bir istişare ve iş birliği anlayışının benimsenmesini ifade etmektedir (Çıklaçiftçi, 2010: 77).

Kurul’un görev alanı yalnızca ulusal mevzuatla sınırlı olmayıp, aynı zamanda uluslararası hukuk çerçevesinde özellikle ILO ve Avrupa Birliği ile ilgili düzenlemelere yönelik mevzuat çalışmaları ve uygulamaların izlenmesini de kapsamaktadır (Bedir vd., 2018: 21).

2004 yılında yayımlanan bir yönetmelikle Üçlü Danışma Kurulu’nun kuruluş ve işleyiş esasları düzenlenmiş, aynı yıl gerçekleştirilen ilk toplantıda TİSK, DİSK, Hak-İş ve Türk-İş temsilcileri bir araya gelmiştir. Bu toplantılarda grev, lokavt, sendikalar, kıdem tazminatı ve kayıt dışı istihdam gibi çalışma hayatının temel sorunları ele alınmıştır (Ören ve Çevik, 2022: 6).

Üçlü Danışma Kurulu’nun başkanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ya da Bakan Yardımcısı tarafından yürütülmektedir. Kurul toplantılarına, gündem konularına bağlı olarak kamu kurumlarının temsilcileri ile birlikte en fazla üyeye sahip ilk üç işçi sendikası konfederasyonundan ve ilk üç kamu görevlileri sendikası konfederasyonundan birer temsilci, ayrıca en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonundan üç temsilci katılmaktadır. Kurulun toplantıları genellikle Ocak, Mayıs ve Eylül aylarında gerçekleştirilmek üzere planlanmıştır. Üçlü Danışma Kurulu, kurulduktan sonra özellikle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun hazırlık süreçlerinde aktif rol üstlenerek sosyal diyalog mekanizmasının mevzuat üretimine katkı sağlamasında önemli bir işlev görmüştür. Kurulun düzenli olarak toplandığı dönemlerde sosyal tarafların görüş ve önerilerinin dikkate alındığı, çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin hazırlanmasında daha katılımcı bir süreç yürütüldüğü ve bu durumun mevzuat kalitesine olumlu yansıdığı görülmektedir. Bununla birlikte Kurulun toplantı sıklığı açısından süreklilik gösteremediği, bazı yıllarda öngörülen sayıda toplanırken bazı dönemlerde ise uzun süre hiç toplanmadığı, hatta 2018 yılından itibaren toplantıların tamamen aksadığı ifade edilmektedir. Bu durum, üçlü diyalog mekanizmalarının düzenli işletilememesinin sosyal taraflar arasında iletişim, bilgi paylaşımı ve uzlaşılı kültürünü zayıflatabileceğini göstermektedir (Yıldız, 2022: 216-218).

4. SONUÇ

Sosyal diyalog mekanizmaları, çalışma hayatında ortaya çıkan sorunların çatışma yerine müzakere ve uzlaşılı yoluyla çözümlenmesini amaçlayan önemli kurumsal araçlar arasında yer almaktadır. İşçi, işveren ve devlet arasında karşılıklı iletişim ve iş birliğini geliştirmeyi hedefleyen bu mekanizmalar, yalnızca çalışma

barışının korunmasına değil, aynı zamanda demokratik katılımın güçlenmesine ve sosyal politikaların daha geniş bir toplumsal uzlaşa temelinde şekillenmesine katkı sağlamaktadır. Bu yönüyle sosyal diyalog, modern endüstri ilişkilerinin en önemli unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir.

Türkiye’de sosyal diyalog mekanizmalarının gelişimi tarihsel süreç içerisinde çeşitli kırılmalar ve dönüşümler yaşamıştır. Özellikle 1961 Anayasası ile birlikte sendikal hakların genişlemesi sosyal diyalog alanında önemli ilerlemeler sağlarken, 1980 sonrasında uygulanan ekonomik ve siyasal politikalar bu süreci önemli ölçüde etkilemiştir. Bununla birlikte Avrupa Birliği’ne uyum süreci, ILO normları ve çalışma hayatındaki dönüşümler sosyal diyalog mekanizmalarının yeniden önem kazanmasına yol açmıştır. Ancak uygulamada bu mekanizmaların her zaman etkin ve düzenli biçimde işletilebildiğini söylemek mümkün değildir.

Çalışmada incelenen Çalışma Meclisi, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Yüksek Hakem Kurulu ve Üçlü Danışma Kurulu, Türkiye’de makro düzeyde faaliyet gösteren başlıca sosyal diyalog mekanizmaları olarak öne çıkmaktadır. Bu yapılar, çalışma hayatına ilişkin önemli karar süreçlerinde rol almakta ve farklı sosyal tarafları bir araya getirmektedir. Bununla birlikte söz konusu mekanizmaların işleyişine yönelik önemli eleştiriler de bulunmaktadır. Çalışma Meclisi ve Üçlü Danışma Kurulu’nun mevzuatta öngörülen düzenli toplantılarını gerçekleştirememesi, sosyal taraflar arasındaki iletişim ve danışma süreçlerini zayıflatmaktadır. Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun karar alma süreçlerinde hükümet ve işveren kesimi etkisinin belirleyici olduğu yönündeki eleştiriler, sosyal taraflar arasındaki denge ve uzlaşa anlayışının sorgulanmasına neden olmaktadır. Yüksek Hakem Kurulu ise özellikle grev hakkının sınırlandırılması ve zorunlu tahkim uygulamaları nedeniyle sendikalar tarafından eleştirilmektedir.

İşçi kesimi açısından değerlendirildiğinde, sosyal diyalog mekanizmalarının yalnızca hukuki ve kurumsal olarak var olması yeterli değildir. Bu yapıların etkili biçimde işlemesi, sosyal tarafların karar süreçlerine gerçek anlamda katılabilmesi ve alınan kararların karşılıklı müzakere kültürü içerisinde şekillenmesi büyük önem taşımaktadır. Aksi halde sosyal diyalog, yalnızca biçimsel bir süreç olmaktan öteye geçememektedir. Özellikle çalışma hayatının giderek daha esnek ve güvencesiz hale geldiği günümüzde, işçi kesiminin temsil gücünü artıran, sendikal katılımı destekleyen ve taraflar arasında güven ilişkisini güçlendiren sosyal diyalog mekanizmalarına duyulan ihtiyaç daha da artmaktadır.

Sonuç olarak Türkiye’de sosyal diyalog mekanizmaları, çalışma hayatının demokratikleşmesi ve sosyal barışın korunması açısından önemli bir işleve sahip olmakla birlikte, bu yapıların daha etkin, katılımcı ve düzenli bir işleyişe kavuşturulması gerekmektedir. Sosyal tarafların görüşlerinin karar alma süreçlerine gerçek anlamda yansıtıldığı, uzlaşılı kültürünün güçlendirildiği ve kurumsal sürekliliğin sağlandığı bir sosyal diyalog mekanizması, çalışma hayatındaki sorunların çözümüne önemli katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akbıyık, N. (2020), Geçmişten Günümüze Sosyal Politika Yaklaşımları, Bilsam Yayınları, Malatya
- Akpınar, T. (2018), Sendikaların Dönüşümü, H2O Kitap, İstanbul
- Avcıoğlu, D. (2006), Yön ve Devrim Yazıları, Atatürkçülük Milliyetçilik ve Sosyalizm, İleri Yayınları, İstanbul
- Avrupa Eğitimcileri İçin El Kitabı, (2004). Avrupa Entegrasyonu: Sosyal Diyalogu Geliştirmek ve Yüksek Kaliteli Kamu Hizmetlerini Savunmak
- Bedir, E., Uyanık, Y., Demirci, S ve Karaman, N. (2018). Türkiye’de Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Değerlendirilmesi ve Analizi. Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, Ankara.
- Büyükbayram, K.Y. (2020), “Sendikaların Sosyal Dönüşümü”, Disiplinlerarası Sosyal Politika Çalışmaları, (Editör: Dr. Eyüp Sabri KALA), Ekin Yayınevi, Bursa
- Cam, E. (2010), İş Yeri Düzeyinde Sosyal Diyalog ve Sosyal Tarafların Görüşleri, Ankara Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, Doktora Tezi, Ankara
- Çevik, M. (2018), Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog, Marmara Üniversitesi, SBE, İktisat ABD, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Çevik, S. ve Ören, K. (2022). 2001-2020 Yılları Arası Türkiye’de Sosyal Diyalog Uygulamaları. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 27(1), 1-13. <https://izlik.org/JA67RE95BX>
- Çıklaçiftçi, F.T. (2010), Sosyal Diyalog ve İşçi Sendikaları (Türkiye Örneği), Cumhuriyet Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sivas
- Cıngı, A. ve Yurdakul, F. (2000), Sosyal Demokraside Arayışlar “3.Yol” Nereye, Sosyal Demokrasi Vakfı Yayınları, İstanbul
- Ekmekçi, Ö. (2019), Toplu İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayınları, İstanbul
- Ergier, E. (2007), Avrupa Sosyal Modeli’nin Dönüştürülmesi Çerçevesinde Sosyal Diyalog ve Türkiye’nin Durumu, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE Avrupa Birliği ABD, Yüksek Lisans Tezi, İzmir

- Giles, A. (1982). The Canadian Labour Congress And Tripartism. Relations Industrielles / Industrial Relations, 93-125
- Görmüş, A. (2006), Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog ve Türkiye'nin Uyumu, Kocaeli Üniversitesi, SBE, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli
- Görmüş, A. (2007). Türkiye'de Sosyal Diyalogun Gelişimi, Çalışma ve Toplum, 14, 115-140. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2576280> Erişim Tarihi: 29.04.2026
- Gürdal, E.Ö. (2024), Türkiye İşveren Konfederasyonunun (TİSK) Türk Endüstri İlişkileri Politikaları Üzerindeki Etkisi, İstanbul Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, Doktora Tezi, İstanbul
- <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2024/12/ASGARI-UCRET-ARASTIRMASI-2025.pdf> Erişim:06.05.2026
- <https://www.csgb.gov.tr/cgm/haberler/24072025/> Erişim:07.05.2026
- <https://www.demokrathaber.org/disk-genel-baskani-beko-turkiyede-grev-hakki-fiilen-yok-edildi>. Erişim: 07.05.2026
- https://hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=4752 Erişim: 07.05.2026
- <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> Erişim: 07.05.2026
- <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> Erişim: 06.05.2026
- <https://www.csgb.gov.tr/cgm/tr/duyurular/14-calisma-meclisi-2025/> Erişim: 06.05.2026
- <https://sozluk.gov.tr/> Erişim: 29.04.2026
- ILO, (2013). Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog: Daha İyi Bir Yönetişim İçin ILO Rehberi. Uluslararası Çalışma Bürosu Sosyal Diyalog ve Üçlü Yapı Birimi, Cenevre
- İşığışık, Ö. (2007), Sosyal Diyalog, Ezgi Kitabevi, Bursa
- Kart, C.S. (2019), AB Ülkelerinde ve Türkiye'de Sosyal Güvenlik Reformu Sürecinde Sosyal Diyalog, Ankara Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, Doktora Tezi, Ankara
- Kışlalı, A.T. (2005), Siyaset Bilimi, İmge Kitabevi, Ankara
- Kışlalı, A.T. (2006), Siyasal Sistemler Siyasal Çatışma ve Uzlaşma, İmge Kitabevi, Ankara
- Koç, Y. (2006), Avrupa Sendikacılığı: Enternayonelizm mi? Çağdaş Misyonerlik mi? Kaynak Yayınları, İstanbul
- Koç, Y. (2017), Kemalist Devrim'den Sosyal Demokrasiye, Teori Dergisi, 332.sayı, s.4-27, İstanbul
- Ludek, R ve Pritzer, R. (2003). Social dialogue at national level in the EU accession countries. International Labour Organization.,<https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Social-dialogue-at-national-level-in/995328408102676> Erişim: 08.05.2026
- Seymen, R. (2016), İktisatçılar İçin Sosyal Siyaset, Der Yayınları, İstanbul

- Şahin, K. (2004), Baskı Grupları ve Bir Baskı Grubu Olarak Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Kırıkkale Üniversitesi, SBE, Sosyoloji ABD, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale
- Türk-İş, (1982), Türk-İş 12. Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu, (24-28 Mayıs 1982) Ankara:TÜRK-İŞ
- Ünal, A. (1999), Uluslararası İşçi Örgütleri ve Türk Sendikaları İle İlişkileri, Alfa Yayınları, İstanbul
- Yazıcı, E. (2010), İlkçağ’dan Sanayi Ötesi Topluma Dönüşen İş Kültürü, A Kitap, Ankara
- Yıldız, N. (2022). Türkiye’deki Ulusal Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Değerlendirilmesi ve İzlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(1), 199-229. <https://izlik.org/JA22SW46UH>
- Yüksel, H. (2014), Endüstri İlişkilerinde Sosyal Diyalog Mekanizması Olarak Toplu Sözleşme Süreci ve Önemi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(4), 109-125. <https://izlik.org/JA38GA96CA>

KAMU PERSONELİ BAKIMINDAN SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARINA DAİR DEĞERLENDİRME

Koray Korkut

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD Yüksek Lisans Öğrencisi, ORCID: 0009-0008-3607-3232, mail: kkoraykorkut@gmail.com

Araştırma Makalesi / Research Article:

Geliş Tarihi-Received Date: 28.05.2026, Kabul Tarihi-Accepted Date: 22.06.2026

ÖZET

Sosyal diyalog, çalışma hayatındaki sorunların çözümünde ve çalışma barışının kalıcı olarak sağlanmasında en önemli denge mekanizmalarından biridir. Kamu sektöründe sosyal diyalog, devletin hem yasa koyucu hem de en büyük işveren sıfatını taşıması nedeniyle özel sektörden çok daha karmaşık ve hassas bir zeminde yürütülmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye’deki kamu personeli rejimi içinde uygulanan sosyal diyalog mekanizmalarını hukuki ve pratik boyutlarıyla eleştirel bir yaklaşımla incelemektir. Çalışmada; makro politikaların belirlendiği Kamu Personeli Danışma Kurulu (KPK), mikro düzeyde kurumsal sorunların çözüldüğü Kurum İdari Kurulları (KİK) ve toplu sözleşme uyumsuzluklarının nihai karara bağlandığı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’nun (KGHK) yasal altyapıları ve işleyişleri analiz edilmektedir.

Yapılan değerlendirmeler sonucunda, sistemin kâğıt üzerindeki kurgusu ile sahadaki pratik işleyiş arasında ciddi kopukluklar olduğu tespit edilmektedir. Özellikle KPK ve KİK toplantılarında alınan kararların bağlayıcılıktan uzak ve yalnızca tavsiye niteliğinde olması, bu kurulların işlevselliğini ve ciddiyetini zedelemektedir. Ayrıca, kamu görevlilerinin grev hakkından yoksun olduğu bir sistemde zorunlu tahkim mercii olarak görev yapan Hakem Kurulu’nun üye yapısındaki devlet ağırlığı, mekanizmanın tarafsızlık ve bağımsızlık ilkeleriyle çelişmektedir. Bu durum, sendikaların haklı eleştirilerine ve meşruiyet tartışmalarına yol açmaktadır. Mevcut kurulların, idarenin iradesini tek taraflı onaylayan vitrin düzenlemeleri olmaktan çıkıp gerçek birer uzlaş platformuna dönüşmesi için köklü yasal reformlara ihtiyaç duyulmaktadır. Alınan kararların yasal yaptırım gücüne kavuşturulması, masadaki temsil adaletinin sağlanması ve Hakem Kurulu’nun tam bağımsız bir yapıya büründürülmesi, katılımcı ve demokratik bir çalışma hayatının inşası için zorunludur.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Diyalog, Kamu Personeli, Kamu Görevlileri Sendikaları, Kamu Personeli Danışma Kurulu (KPK), Kamu Görevlileri Hakem Kurulu (KGHK).

EVALUATION OF SOCIAL DIALOGUE MECHANISMS FROM THE PERSPECTIVE OF PUBLIC EMPLOYEES

ABSTRACT

Social dialogue is one of the most important balancing mechanisms in resolving problems in working life and ensuring lasting labor peace. In the public sector, social dialogue is conducted on a much more complex and sensitive ground than in the private sector, due to the state's role as both legislator and the largest employer. The main objective of this study is to critically examine the social dialogue mechanisms implemented within the public personnel regime in Türkiye, from both legal and practical perspectives. The study analyzes the legal frameworks and functioning of the Public Personnel Advisory Board (KPKD), where macro policies are determined; the Institutional Administrative Boards (KİK), where micro-level institutional problems are resolved; and the Public Officials Arbitration Board (KGHK), where collective bargaining disputes are finalized.

The evaluations reveal significant disconnects between the system's theoretical framework and its practical operation in the field. In particular, the fact that decisions made at KPKD and KİK meetings are non-binding and merely advisory in nature undermines the functionality and credibility of these boards. Furthermore, in a system where public employees are deprived of the right to strike, the state's significant influence on the composition of the Arbitration Board, which functions as a mandatory arbitration body, contradicts the principles of impartiality and independence of the mechanism. This situation leads to justified criticism from trade unions and debates about its legitimacy. Fundamental legal reforms are needed to transform the current boards from mere window dressing arrangements unilaterally approving the will of the administration into genuine platforms for consensus. Ensuring the legal enforcement of decisions, guaranteeing fair representation at the negotiating table, and making the Arbitration Board a fully independent body are essential for building a participatory and democratic working life.

Keywords: Social Dialogue, Public Personnel, Trade Unions of Public Officials, Public Personnel Advisory Board (KPKD), Public Officials Arbitration Board (KGHK).

1. GİRİŞ

Çalışma hayatı, insanlık tarihi boyunca sürekli bir değişim ve dönüşüm geçirmektedir. Sanayi devriminin ilk yıllarında ortaya çıkan acımasız rekabet ve çatışmacı ortam, zamanla yerini uzlaşma ve işbirliği arayışlarına bırakmaktadır. Bu tarihsel dönüşümün en önemli ve etkili aracı “sosyal diyalog” dur. Sosyal diyalog, işçi, işveren ve devlet arasındaki karmaşık ilişkileri düzenleyen temel bir denge mekanizmasıdır. Amacı sadece mevcut krizleri çözmek değil, çalışma barışını kalıcı olarak sağlamak ve sürdürülebilir bir sosyal refah yaratmaktır. Günümüzde modern ve demokratik bir toplum olmanın en önemli göstergelerinden biri, işlevsel ve sağlıklı sosyal diyalog kanallarına sahip olmaktır.

Sosyal diyalog kavramı, doğuşu itibarıyla daha çok özel sektör dinamikleri üzerinden tanımlanarak gelişmektedir. Ancak kamu sektörü, bu endüstriyel ilişkiler ağı içinde çok daha karmaşık ve tamamen kendine özgü bir yapıya sahiptir. Kamu sektöründe devletin rolü son derece ikilidir. Devlet, bir yandan çalışma hayatının kurallarını belirleyen, kanunları yapan ve sistemi denetleyen en üstün otoritedir. Diğer yandan ise milyonlarca memuru bünyesinde istihdam eden ülkenin en büyük işvereni konumundadır. Devletin taşıdığı bu çift şapkalı rol, kamu görevlileri ile yürütülen pazarlık ve diyalog süreçlerini son derece hassas bir zeminde taşımaktadır. Çünkü kamu çalışanlarının elde edeceği mali ve sosyal haklar, doğrudan ülkenin makroekonomik dengelerini, vergi sistemini ve genel bütçe politikalarını etkilemektedir.

Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığı uzun, kesintili ve zorlu bir gelişim süreci yaşamaktadır. Önceleri sadece yardımlaşma ve dernekleşme düzeyinde kalan memur örgütlenmesi, zaman içinde yasal sendikal haklara kavuştuğu görülmektedir. Özellikle anayasal ve yasal düzeyde yapılan reformlarla kamu personeline “toplu sözleşme” hakkının tanınması, Türk kamu yönetimi tarihinde devrim niteliğinde bir dönüm noktasıdır. Bu süreçle birlikte, kamuda katılımcı yönetim anlayışı güçlenmekte ve sosyal diyalog mekanizmaları yasal bir zemin kazanarak kurumsallaşmaktadır. Günümüzde Türk kamu personel rejiminde sosyal diyalog, ağırlıklı olarak üç temel kurul üzerinden inşa edilmektedir. Bunlar; makro düzeyde genel politikaların belirlendiği Kamu Personeli Danışma Kurulu (KPKD), mikro düzeyde kurumsal sorunların çözüldüğü Kurum İdari Kurulları (KİK) ve uyuşmazlıkların nihai karara bağlandığı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’dur (KGHK).

Söz konusu kurulların yasal altyapısının oluşturulması teorik anlamda son derece olumlu bir gelişmedir. Ne var ki, sistemin kâğıt üzerindeki bu ideal kurgusu ile sahadaki pratik işleyişi arasında çok ciddi uçurumlar bulunmaktadır. Kamu görevlilerinin yasal olarak grev hakkından yoksun olması, mevcut diyalog mekanizmalarının yükünü ve önemini çok daha fazla artırmaktadır. Ancak işveren ile çalışan temsilcilerinin bir araya geldiği masalarda alınan kararların büyük çoğunluğunun bağlayıcılıktan uzak olması büyük bir sorundur. Kurulların sadece “tavsiye kararı” alan yapılar haline dönüşmesi, sistemin ciddiyetini zedelemektedir. Bunun yanı sıra, uzlaşmazlık durumlarında son sözü söyleyen Hakem Kurulu’nun yapısal dengesizliği, tarafsızlığı ve bağımsızlığı sıklıkla, hatta şiddetle tartışma konusu olmaktadır. Masadaki bu temsil adaletsizlikleri, memur sendikalarının sisteme olan güvenini sarsmakta ve kurulların işlevsiz birer vitrin düzenlemesi olarak algılanmasına yol açmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye’deki kamu personeli rejimi içinde uygulanan sosyal diyalog mekanizmalarını tüm boyutlarıyla, eleştirel ve analitik bir bakış açısıyla incelemektir. Çalışmada öncelikle sosyal diyalog kavramının teorik temelleri, tarihsel gelişimi ve tarafları detaylıca ortaya konacaktır. Ardından kamuda faaliyet gösteren KPDK, KİK ve Hakem Kurulu’nun yasal yapıları, amaçları ve işleyiş biçimleri mercek altına alınacaktır. Bu kurulların sadece hukuki metinlerdeki yerleri değil, uygulamadaki aksaklıkları, sendikaların bu kurullara yönelik haklı eleştirileri ve sistemin tıkanma noktaları nesnel bir biçimde değerlendirilecektir. Çalışmanın nihai hedefi, sorunları tespit etmenin ötesine geçerek; mevcut sistemin işverenin tek taraflı iradesini yansıtan bir yapıdan çıkıp, gerçek, adil ve kararları bağlayıcı bir “sosyal diyalog” platformuna nasıl dönüşebileceğine dair çözüm odaklı bir perspektif sunmaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın temelini oluşturan sosyal diyalog olgusu tüm hatlarıyla bu bölümde incelenmektedir. Sosyal diyalog, çalışma hayatındaki sorunların çözümünde kritik bir araçtır. Sadece mevcut uyuşmazlıkları çözmek için kullanılmamaktadır. Aynı zamanda ekonomik büyüme, istihdam ve sosyal adaletin tesis edilmesi için de temel bir şarttır. Bu kavramsal çerçeve, konunun bütüncül ve daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla üç ana alt başlık halinde ele alınmaktadır.

İlk olarak “Sosyal Diyalog Kavramı” başlığı altında, terimin tanımı ve dayandığı felsefi temeller incelenmektedir. Çatışma kültürü yerine uzlaşma kültürünü hedefleyen bu kavramın doğası açıklanmaktadır. Ayrıca kavramın sanayi devriminden günümüze uzanan tarihsel ve kurumsal evriminin ortaya konması hedeflenmektedir.

İkinci olarak “Sosyal Diyalog Tarafları” bölümünde, bu süreci hayata geçiren temel aktörler değerlendirilmektedir. Hükümet, işçi sendikaları ve işveren örgütlerinden oluşan üç ana tarafın rolleri üzerinde durulmaktadır. Sağlıklı bir diyalogun kurulabilmesi için gereken eşitlik, bağımsızlık ve örgütlenme özgürlüğü gibi ön koşullara değinilmektedir.

Son olarak “Sosyal Diyalog Türleri” başlığında, mekanizmanın katılımcı yapısına göre nasıl şekillendiği analiz edilmektedir. Bu kapsamda, süreçler “İkili Sosyal Diyalog” ve “Üçlü Sosyal Diyalog” olmak üzere sınıflandırılmaktadır. İşçi ve işveren arasındaki toplu pazarlığı temsil eden ikili yapı ile devletin de dahil olduğu makro düzeydeki üçlü yapının işleyiş farkları detaylandırılmaktadır.

Böylece, çalışmanın ilerleyen kısımları için sağlam bir kuramsal zemin oluşturulması hedeflenmektedir.

2.1. Sosyal Diyalog Kavramı

Sosyal diyalog kavramının temelinde iletişim olgusu yer almaktadır. İletişim, duyguların, düşüncelerin ve bilgilerin karşı tarafa aktarılması olarak sözlükte yer bulmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2026).

Diyalog kelimesinin etimolojik kökeni Sümer ve Yunan diyalektiğine kadar uzanmaktadır. “Dia” ve “logos” kelimelerinin birleşimiyle oluşan bu kavram, iki veya daha fazla tarafın karşılıklı konuşmasını anlatmaktadır. Sokrates başta olmak üzere pek çok filozof tarafından, diyalog yöntemini kendi öğretilerini yaymak için sıklıkla kullandıkları görülmektedir. Başlangıçta diyalektik karşıtlık içeren bu terim, zamanla çok taraflılığı, müzakereyi ve istişareyi kapsamaktadır (Akçay, 2021, s.81).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), sosyal diyalogu geniş bir çerçevede tanımlamaktadır. ILO’ya göre sosyal diyalog; hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında yürütülen her türlü müzakere, danışma ve bilgi paylaşımıdır (ILO, 2018, s.3). Bu süreç, ekonomik ve sosyal politikaları ilgilendiren ortak konuları kapsamaktadır. Sosyal diyalog sadece uyuşmazlıkların çözümü için kullanılmamaktadır. Aynı zamanda makro düzeyde ekonomik büyüme, istihdam ve sosyal adaletin tesis edilmesi için de şarttır. Sosyal diyalog, toplumda çatışma kültürü yerine uzlaşma kültürünü yerleştirmeyi hedeflemektedir. Tarafların birbirlerine düşüncelerini zorla kabul ettirmesi anlamına gelmemektedir. Aksine, düşüncelerin paylaşılması, ortak çıkarların gözetilmesi ve karşılıklı fedakârlıklarla birlikte bir inşa sürecinin yürütülmesidir. Sosyal diyalog; çalışma ilişkilerini Marksist çatışmacı kuramlar üzerinden değil, uzlaşmacı yaklaşımlar üzerinden düzenlemeyi ifade etmektedir (Cam, 2018, s.357). Bu süreç, bir tarafın kaybının diğer tarafın kazancı olduğu “sıfır toplamli oyun” değildir; aksine her iki tarafın da işbirliğinden kazançlı çıktığı “kazan-kazan” felsefesine dayanmaktadır (Koç, 2006’dan aktaran Yücesan Özdemir, 2008, s.80). Toplumsal sınıf ilişkilerini ve sosyal güç dengelerini de kendi içinde barındırmaktadır.

Kavramın modern anlamda tarihsel gelişimi sanayi devrimine ve Kıta Avrupası’na dayanmaktadır. Sanayileşme yüzyılının körüklediği vahşi kapitalizm ve ardından yaşanan iki dünya savaşının yıkımları, uzlaşma mekanizmalarını zorunlu kılmaktadır (Akçay, 2021, s.82). Bu tarihsel tecrübeler ışığında ilk

sosyal diyalog mekanizmaları, iki taraflı uyuşmazlıkları çözmek amacıyla İskandinav ülkelerinde ortaya çıkmaktadır ve zamanla Batı ve Orta Avrupa’da uygulanır hale gelen kavram, AB çatısı altında kurumsallaşmaktadır (Görmüş, 2007, s.116). İkinci Dünya Savaşı sonrasında ise Avrupa’da sosyal ortaklık düşüncesi daha da güçlenerek Avrupa Toplum Modeli’nin ayrılmaz bir parçası olmaktadır (Uçkan, 2005, s.250).

Avrupa Birliği (AB) düzeyinde sosyal diyalogun kurumsallaşması belirli aşamalardan geçmektedir. 1951 yılında kurulan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) bünyesinde oluşturulan danışma komiteleri ilk adımları oluşturmaktadır. 1957 Roma Antlaşması ile sosyal diyalogun kurumsal temelleri atılmaktadır. 1985 yılında gerçekleştirilen Val Duchesse görüşmeleri, sosyal taraflar arasında ikili diyalogun başlamasını ve kurumsallaşmasını sağlamaktadır. 1986 yılında imzalanan Avrupa Tek Senedi (ATS), sosyal diyaloga resmi ve yasal bir kimlik kazandırmaktadır. 1992 tarihli Maastricht Antlaşması ve ekindeki Sosyal Politika Protokolü ise en önemli dönüm noktasıdır. Bu antlaşma ile sosyal diyalog mekanizması AB müktesebatının hukuki ve bağlayıcı bir parçası haline gelmektedir. Daha sonra 1997 Amsterdam Antlaşması ve 2000’li yıllardaki Lizbon Antlaşması ile sosyal taraflara, mevzuat yapım sürecine doğrudan katılma ve Birlik politikalarını şekillendirme hakkı tanınmaktadır (Uçkan, 2005, s.251-264).

Türkiye’de sosyal diyalogun tarihsel kökenleri Osmanlı İmparatorluğu’na, loncalara ve Ahilik teşkilatına kadar geri götürülebilmektedir. Osmanlı’da modern anlamda ilk girişim 1908 yılına tarihlendirilmektedir (Araújo ve Meneses, 2020, s.19). 1909 yılında çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu ile kurulan “Heyet-i İtilafîye” (uzlaşma kurulu), ilk sosyal uzlaşma mekanizmalarından biri kabul edilmektedir (Koray ve Çelik, 2007, s.340). 2. Meşrutiyet döneminde İttihat ve Terakki tarafından oluşturulan İktisadiyat Meclisi, Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK)’in öncülü olarak karşımıza çıkmaktadır (Koray ve Çelik, 2007, s.343). İlk gerçek iş yasası olarak 1921’de çıkarılan Ereğli Kömür Havzası Yasası sosyal diyalogun temelleri açısından önem arz etmektedir ve asgari ücreti belirlemek için bir araya gelen komisyonda işveren, Amele Birliği ve İktisat Vekaleti olmak üzere üç katılımcı bulunmaktadır (Özkan ve Yeşilbaş Orhan, 2018, s.5). Cumhuriyet döneminde, 1927 yılında kurulan Âli İktisat Meclisi ile sosyal diyalogun kurumsal temelleri atıldığı kabul edilmektedir (Görmüş, 2007, s.120). Türkiye’nin çok partili siyasal hayata geçişiyle birlikte 1946 yılında Çalışma Bakanlığı kurulduğu ve akabinde Çalışma Meclisi’nin faaliyete geçirildiği görülmektedir (Çiçek ve Öçal, 2019, s.384). 1947 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu ile örgütlenmenin

hukuki temelleri atılmaktadır. 1961 Anayasası ise işçilere sendika kurma, toplu sözleşme ve grev haklarını anayasal güvence altına alarak endüstriyel demokrasinin önünü açmaktadır (Çiçek ve Öçal, 2019, s.386).

Türk endüstri ilişkileri tarihinde sosyal diyaloga yönelik ilk büyük girişim, 1978 yılında dönemin hükümeti ile Türk-İş arasında imzalanan “Toplumsal Anlaşma”dır (Görmüş, 2007, s. 122). 1980 askeri darbesi sonrasında sendikal faaliyetlerin durdurulmasıyla sosyal diyalogun kesintiye uğradığı görülmektedir. 1990’lı yıllardan itibaren küreselleşmenin etkileri ve AB’ye uyum politikaları ile birlikte sosyal diyalog yeniden gündeme gelmektedir (Sipahi, 2002, s.38). 1994 yılında işçi ve işveren konfederasyonlarının katılımıyla Türkiye’de ilk Sosyal Diyalog Zirvesi gerçekleştirildiği görülmektedir. 1995 yılında ise Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK) kurularak önemli bir adım atılmaktadır. Özellikle 2001 yılında yaşanan büyük ekonomik kriz, sosyal tarafları çözüm üretmek amacıyla bir araya gelmeye zorlamakta ve sosyal diyalog mekanizmalarının çağdaştırılmasına zemin hazırlamaktadır (Ören ve Çevik, 2022, s.3). Günümüzde sosyal diyalog, çalışma ilişkilerinde ILO’nun da hedeflediği insan onuruna yaraşır iş koşullarının sağlanmasında en hayati araç konumundadır (ILO, 2013, s. 164).

2.2. Sosyal Diyalog Tarafları

Sosyal diyalog mekanizmasının genel olarak üç temel aktörü bulunmaktadır. Bunlar; hükümet (devlet), işçi sendikaları ve işveren örgütleridir. Tarafların sosyal diyaloga eşitlik ve tam bağımsızlık temelinde katılması zorunludur. Buradaki eşitlik ifadesi, tarafların toplantılarda eşit sayıda temsilci bulundurmasından ziyade, her bir tarafın görüşlerinin karar alma sürecinde eşit şekilde dikkate alınması anlamına gelmektedir (Bedir vd., 2018, s.9). Sağlıklı bir sosyal diyalogun kurulabilmesi için belirli hukuki ve sosyolojik ön koşullar vardır. Ülkenin siyasal yapısının demokratik olması ve hukukun üstünlüğünün bulunması şarttır. Örgütlenme özgürlüğüne ve toplu pazarlık hakkına saygı gösterilmesi gerekmektedir (İşte Sağlık, 2008’den aktaran Ören ve Çevik, 2022, s.2). Tarafların teknik kapasiteye, yeterli bilgi birikimine ve bağımsız karar alabilme gücüne sahip olmaları elzemdir (İşte Sağlık, 2008’den aktaran Ören ve Çevik, 2022, s.2).

İşçi sendikaları, sosyal diyalogun en önemli yapı taşlarından biridir. Çalışanları toplu sözleşmelerde ve diyalog masasında temsil etmektedir. İşçi örgütleri; ücretlerin savunulması, iş sağlığı ve güvenliğinin tesisi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve sosyal refahın adil dağılımı konularıyla ilgilenmektedir (Ludek ve Pritzer, 2003, s.6). Küreselleşme süreci işçi sendikalarını üye kaybı ve artan

esneklik politikaları sebebiyle zayıflatmış olsa da, sendikalar çalışanların haklarını korumak için hayati bir işleve sahiptir (Yüksel, 2014, s. 140-141). Sendikaların zayıf olması sosyal diyalog mekanizmasının kâğıt üzerinde kalmasına neden olabilmektedir.

İşverenler ve işveren sendikaları, işletmeler vasıtasıyla sürece doğrudan katılmaktadır. İşveren kesiminin temel hedefi, işletmelerin rekabetçiliğini, verimliliğini ve ekonomik sürdürülebilirliğini artırmaktır. İşverenler, sosyal diyalogu endüstriyel barışı sağlayan, verimliliği artıran ve istikrarlı bir ekonomik ortam yaratan vazgeçilmez bir araç olarak görmektedir (Akçay, 2021, s.92-93). Değişen küresel pazar koşullarına uyum sağlamak ve yeni teknolojileri işyerlerine entegre etmek için işçilerin rızasını almak, işveren örgütleri açısından büyük önem taşımaktadır (CEC, 2002, s.7).

Devletin (Hükümetin) sosyal diyalog sürecindeki pozisyonu oldukça kritik ve çok yönlüdür. Kamu otoritesi olarak devlet, sosyal diyalog ortamının hukuki, kurumsal ve yasal çerçevesini belirlemektedir. Tarafları diyaloga teşvik etmektedir, engelleri kaldırmaktadır ve uzlaşma zeminini sağlamaktadır (ILO, 2015, s.6). Hükümetin, çalışma barışının tesis edilmesi için kolaylaştırıcı ve uzlaştırıcı bir hakem rolü üstlenmesi beklenmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2019, s.90).

Kamu personeli bakımından sosyal diyalog değerlendirildiğinde, devletin rolü çok daha özel bir durum arz etmektedir. Kamu sektöründe devlet, sadece kural koyucu ve düzenleyici değil, aynı zamanda doğrudan işveren konumundadır. Bu nedenle, kamu görevlileri sendikaları ile devlet arasındaki görüşmeler özel bir nitelik taşımaktadır. Devletin işveren şapkasıyla masaya oturduğu bu durumlarda, kamu personelinin mali ve sosyal haklarının belirlenmesi, doğrudan makroekonomik istikrar ve bütçe politikaları ile iç içe geçmektedir (Tartan, 2006, s.289). Memur sendikalarının toplu pazarlık masasında elde ettiği kazanımlar, genel istihdam politikalarını şekillendirmektedir.

Günümüz katılımcı demokrasilerinde sosyal diyalog sadece bu üç taraf ile sınırlı kalmamaktadır. Sivil toplum kuruluşlarının (STK'lar), meslek odalarının, üniversitelerin ve derneklerin de sürece dahil edildiği “çok taraflı” yapılar giderek yaygınlaşmaktadır (Ersöz, 2008, s.24). Bu sayede sosyal diyalog, dar bir endüstri ilişkileri çerçevesinden çıkarak toplumun tüm kesimlerini kapsayan bir yönetim ve sosyal uzlaşma mekanizmasına dönüşmektedir (ILO, 2014, s.20). STK'ların varlığı, işçi ve işveren sendikalarının zayıf kaldığı alanlarda temsiliyeti güçlendirmektedir (Çelen, 2017, s.347).

2.3. Sosyal Diyalog Türleri

Sosyal diyalog, katılımcıların sayısına ve etkileşimin derinliğine göre çeşitli türlere ayrılır. Her ülkenin sosyal ve ekonomik sistemine, siyasal kültürüne ve endüstri ilişkileri geleneğine göre bu türler farklı şekillerde uygulanmaktadır. En genel ayırım, sürece katılan tarafların yapısına göre ikili, üçlü ve çok taraflı şeklindedir (Işığışık, 2007, s.31-32).

Diyalogun derinliğine ve bilgi akışının yönüne göre ise sosyal diyalog üç temel aşamadan oluşmaktadır: Bilgi paylaşımı, danışma ve müzakere/toplu pazarlık. Bilgi paylaşımı en basit ve temel düzeydir. İşverenin işletmenin ekonomik durumu ve geleceği hakkında işçilere veya temsilcilerine düzenli bilgi vermesini kapsamaktadır, bağlayıcı bir eylem içermemektedir. Danışma sürecinde ise taraflar konuyu derinlemesine tartışmaktadır ve işveren işçilerin görüşlerini almaktadır; ancak son kararı verme yetkisi genellikle işverendedir. En üst ve en yoğun aşama ise müzakere aşamasıdır. Müzakere aşamasında taraflar karşılıklı tavizler vererek bağlayıcılığı olan kararlar alınmaktadır ve bu süreç genellikle toplu iş sözleşmeleri ile sonuçlanmaktadır. Diyalogun uygulanma alanı ise ulusal, sektörel, bölgesel veya işyeri düzeyi olmak üzere farklı kademelerde gerçekleştirilmektedir (Bektaş Bayrambey, 2017, s.32).

2.3.1. İkili Sosyal Diyalog

İkili sosyal diyalog, hükümetin doğrudan müdahalesi olmaksızın sadece işçi ve işveren taraflarının (veya bunların temsilcisi olan örgütlerin) bir araya gelerek görüş alışverişinde bulunduğu süreçtir. Taraflar çalışma hayatının temeli olan ücretler, çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi konuları kendi aralarında danışmakta ve müzakere etmektedir. Hükümet bu sürecin doğrudan bir parçası olmamakla birlikte, taraflara hukuki altyapı sunarak yardımcı olabilmekte veya uyuşmazlık anında arabuluculuk hizmeti verebilmektedir (Kuzu, 2025, s.9-10).

İkili diyalogun en yaygın, en belirgin ve en gelişmiş formu “toplularlık” mekanizmasıdır. ILO’nun 154 sayılı sözleşmesinde de detaylı bir şekilde tanımlanan toplu pazarlık yoluyla işçi ve işveren tarafları; istihdam şartlarını, ücretleri ve sosyal hakları karşılıklı müzakere ile belirlemektedir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2013, s. 15-17). Başarılı geçen toplu pazarlık süreçleri, hukuksal bağlayıcılığı olan Toplu İş Sözleşmeleri (TİS) ile sonuçlanmaktadır. Toplu iş sözleşmeleri, endüstriyel barışın sağlanmasında, çalışma koşullarının iyileştirilme-

sinde ve uyuşmazlıkların barışçıl yollarla çözülmesinde hayati bir öneme sahiptir. Türkiye’de ikili sosyal diyalogun kurumsal temeli toplu iş sözleşmesi düzenidir.

Kamu personeli bakımından ikili sosyal diyalog mekanizmasının son yıllarda çok önemli bir evrim geçirdiği görülmektedir. 2002 yılından 2010 yılına kadar uygulanan sistemde, Memur Sendikaları Konfederasyonları ile Kamu İşveren Kurulu arasında “toplu görüşme” yapılmaktaydı. Bu sistemde uzlaşmazlık halinde bağlayıcı karar alma yetkisi bulunmamaktaydı ve son sözü hükümet söylemekteydi. Ancak yapılan yasal ve anayasal değişikliklerle memurlar için “toplu sözleşme” düzenine geçilmektedir. Bu geçiş, kamu görevlileri sendikacılığı açısından son derece önemli bir adımdır. Toplu sözleşme düzeni ile masada eşit şartlara sahip taraflar oluşmakta ve varılan mutabakat metinlerinin uygulanması hukuki bir zorunluluk haline getirilerek ikili diyalog güçlendirilmektedir (Polat, 2015, s.13-14).

İkili sosyal diyalog aynı zamanda işyeri düzeyinde de yürütülmektedir. İşyeri düzeyinde çalışanların karar alma süreçlerine dahil olmasını sağlayan sendika dışı veya sendikayı tamamlayıcı temsil organları bulunmaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinde “Çalışma Konseyleri” ve işyeri komiteleri oldukça gelişmiş ve yaygındır (Özcüre, 2017, s. 34). Türkiye’de ise işyeri düzeyindeki ikili diyalog mekanizmaları, çoğunlukla yasal zorunlulukla kurulan kurullar üzerinden işlemektedir (Koray ve Çelik, 2007, s. 468). İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kurulları, Disiplin Kurulları ve Yıllık İzin Kurulları bu mekanizmaların en somut örnekleridir (Koray ve Çelik, 2007, s. 468). Özellikle 6331 sayılı kanunla düzenlenen İSG Kurulları, iş kazalarının önlenmesinde ve işçi sağlığının korunmasında çalışanların yönetime katılmasını sağlayan çok önemli ikili diyalog platformlarıdır (Kuzu, 2025, s.95). Ancak Türkiye’de sendikal örgütlenmenin zayıf olduğu işyerlerinde bu kurulların etkinliği kısıtlı kalmakta ve ikili sosyal diyalog kâğıt üzerinde uygulanmaktadır.

2.3.2. Üçlü Sosyal Diyalog

Üçlü sosyal diyalog, çalışma hayatını, sosyal ve ekonomik politikaları ve istihdamı ilgilendiren kararların alınmasında işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin eşit ve tam bağımsızlık temelinde bir araya geldiği mekanizmadır (Işığışık, 2007, s.31-32). ILO’nun varlık sebebi ve 144 sayılı sözleşmesinin temel ilkesi olan üçlü yapı, makro düzeyde ekonomik büyüme, istihdam stratejileri ve sosyal adaletin tesis edilmesi için vazgeçilmez bir yönetim modelidir (ILO, 2013, s. 164). Sadece dar anlamda bir işçi-işveren uyuşmazlık çözüm aracı değil, ulusal kalkınma politikalarının oluşturulmasına tarafların katılımını sağlayan demokratik bir süreçtir (Işığışık, 2007, s.31-32).

Türkiye’de ulusal düzeyde üçlü sosyal diyalog kurumsallaşması bakımından birçok yapı mevcuttur. Bu yapıların önde gelenlerinden bazıları şunlardır: Çalışma Meclisi, Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK), Üçlü Danışma Kurulu (ÜDK) ve Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurulları’dır.

Kamu personeli açısından bakıldığında üçlü sosyal diyalog mekanizmaları, yetkili memur sendikaları konfederasyonlarının (Memur-Sen, Türkiye Kamu-Sen, KESK vb.) bu üst düzey kurullara (ESK, ÜDK vb.) doğrudan katılımıyla gerçekleşmektedir. Bu katılım, kamu çalışanlarının genel ekonomik ve sosyal politikalara yön verilmesi, ulusal istihdam stratejilerinin belirlenmesi ve mevzuat hazırlıkları süreçlerinde söz sahibi olmasını temin etmektedir (Eyrenci, 2004, s.466). Etkin bir üçlü sosyal diyalog mekanizmasının işlemesi; devletin kamu gücünü şeffaf bir şekilde paylaşmasına, memur ve işçi sendikalarının bağımsız kararlar alabilmesine ve tüm tarafların demokratik uzlaşma kültürünü içselleştirmesine bağlıdır (Dereli, 1997’den aktaran Çelik, 2014, s.18).

3. KAMUDAKİ SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI

Kamu sektöründe sosyal diyalog, devletin hem kural koyucu hem de doğrudan işveren” konumunda olması sebebiyle özel bir nitelik taşımaktadır. Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığının gelişimi ve sosyal diyalog mekanizmalarının kurumsallaşması, özellikle 2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ve 2010 yılındaki Anayasa referandumu ile memurlara toplu sözleşme hakkının verilmesi, sistemde köklü değişiklikler yaratmaktadır. Bu yasal düzenlemeler, kamu yönetiminde katılımcılığa kapı aralamış ve kamu personelinin kendi çalışma koşullarının belirlenmesine müdahil olmasını sağlamaktadır (Güneyi, 2026, s.923-924).

Kamuda yürütülen sosyal diyalog mekanizmaları genel olarak; genel politikaların tartışıldığı Kamu Personeli Danışma Kurulu, kurumsal düzeydeki sorunların ele alındığı Kurum İdari Kurulları ve uyuşmazlıkların nihai çözüme kavuşturulduğu Kamu Görevlileri Hakem Kurulu üzerinden işlemektedir.

3.1. Kamu Personeli Danışma Kurulu (KPKD)

Kamu Personeli Danışma Kurulu, kamu personel sistemini ilgilendiren genel nitelikli konuların görüşüldüğü, makro düzeydeki en üst sosyal diyalog platformudur. Kurulun temelleri 4688 sayılı Kanun ile atılmaktadır. 2010 yılındaki anayasa deği-

şikliklerinin ardından, kamuda katılımcı yönetimi güçlendirmek amacıyla önce bir yönerge ile fiilen oluşturulduğu, daha sonra 2012 yılında 6289 sayılı yasa ile tam anlamıyla yasal ve kurumsal bir statü kazanmaktadır. Kurul, kamu yönetimi anlayışında “ben yaptım oldu” anlayışından istişareye dayalı bir modele geçişin önemli bir temsilcisidir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2012, s.26).

Kurulun en temel görevi, kamu idareleri ile sendikalar arasında sosyal diyalogo geliştirmektir. Kamu personel mevzuatının ve kamu yönetimi uygulamalarının değerlendirilmesi Kurulun sorumluluğundadır. Yönetimin daha iyi işleyen bir yapıya kavuşturulması için ortak çalışmalar yürütmek hedeflenmektedir. Kurul, kamu görevlilerinin yönetime katılımını sağlamayı amaçlamaktadır. Kamu yönetiminin karşılaştığı sorunlara çözümler üretmek Kurulun başlıca vazifelerindendir (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, md.21).

Toplu sözleşme masasında ele alınmayan veya kurumsal boyutu aşan genel nitelikli personel politikaları bu Kurulda tartışılmaktadır. Modern kamu yönetimi ilkelerine uygun stratejiler geliştirmek ve mevzuat taslakları hakkında görüş oluşturmak da Kurulun görev alanına girmektedir (Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2012).

KPDK, oldukça üst düzey ve geniş katılımlı bir yapıya sahiptir. Kurulun başkanlığını Cumhurbaşkanı Yardımcısı veya Cumhurbaşkanınca görevlendirilen bir Bakan yürütmektedir. İşveren tarafını, Cumhurbaşkanınca belirlenen kamu kurum ve kuruluşlarının üst düzey temsilcileri oluşturmaktadır. Memur tarafında ise, en çok üyeye sahip üç sendikal konfederasyonun genel başkanı yer almaktadır. Ayrıca her bir hizmet kolunda en çok üyeye sahip olan yetkili kamu görevlileri sendikalarının başkanları da Kurula katılmaktadır. Gündemdeki konuların niteliğine göre diğer kamu kurumlarının yetkilileri de toplantılara davet edilebilmektedir. Kurul, yasal olarak her yıl Mart ve Kasım aylarında olmak üzere yılda iki kez toplanmaktadır. Kurulun sekreteryaya hizmetleri, mülga Devlet Personel Başkanlığı’nın yetkilerini devralan ilgili Bakanlık birimlerince yürütülmektedir (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, md.21).

KPDK’nın işleyen en güçlü yönü, kamu görevlilerinin güncel ve kronik sorunlarını doğrudan devletin zirvesine ulaştıran meşru bir iletişim köprüsü olmasıdır. Toplu sözleşme süreçlerinde çözülemeyen veya kapsam dışı kalan teknik konuların (örneğin 3600 ek gösterge, mülakat sisteminin kaldırılması, görevde yükselme sınavlarının periyodik hale getirilmesi) canlı tutulmasını sağlamaktadır (Memur-Sen, 2024).

Ancak mekanizmanın ciddi aksayan yönleri mevcuttur. Kurul, yasada belirtilen “Mart” ve “Kasım” takvimine uygun olarak düzenli bir şekilde toplanmamaktadır. Toplantıların zaman aralığının sık sık kayması, sistemin işlevselliğini zayıflatmaktadır. Diğer bir aksaklık, Kurulda oluşturulan alt komisyonların çalışmalarının takip edilmemesi ve bir sonuca bağlanamamasıdır. Kurumlar arası hafızanın zayıf olması ve kararların bağlayıcılığının bulunmaması, süreci olumsuz etkileyen diğer aksayan yönlerdir (Memur-Sen, 2023). Kararların fiiliyata dönüşmemesi, sistemi işlevsizleştirmektedir.

Sendikalar, KPDK’yı sorunların çözümünde kritik bir sosyal diyalog aracı olarak görmekte ve potansiyelini olumlu değerlendirmektedir. Taleplerin makro düzeyde tartışılabilmesi sendikalar açısından değerli bir fırsattır. Buna karşın, olumsuz eleştiriler oldukça yoğun ve şiddetlidir. Memur-Sen, alınan kararların bağlayıcı olmamasını ve Kurulun fiiliyata dönüşmeyen kararlar almasını sert bir şekilde eleştirmektedir (Bem-Bir-Sen, 2026).

Yetkili konfederasyon konumundaki Memur-Sen, Kamu Personeli Danışma Kurulu’nun (KPDK) işleyişine ve yapısal etkililiğine dair çeşitli aksaklıklara dikkat çekmektedir. Sendika düzeyinde yapılan değerlendirmelerde, toplantıların sosyal taraflarla önceden mutabık kalınmış bir gündem çerçevesinde yapılması ve önceki kurullarda uzlaşılan konuların kurumsal hafızada yer etmeyerek fiiliyata dökülmemesi temel sorun alanları olarak gösterilmektedir. Bu durumun, müzakere sürecini sürekli olarak başa sardığı ve diyalog mekanizmasının verimliliğini düşürdüğü ifade edilmektedir. Ayrıca sendika temsilcileri, alt komisyonların işlevsizliğine de vurgu yaparak; KPDK’nın yalnızca yasal zorunluluk gereği yılda iki kez toplanan atıl bir platform olmaktan çıkartılıp, kararları bağlayıcı ve icracı bir mekanizmaya dönüştürülmesi gerektiğini savunmaktadır (Memur-Sen, 2023; Bem-Bir-Sen: 2025).

Memur-Sen tarafından yapılan başka değerlendirmelerde, Kamu Personeli Danışma Kurulu’nun (KPDK) kurumsal kapasitesinin zayıfladığı ve kurulun somut politikalar üreten bir mekanizma olmaktan ziyade, bağlayıcılığı düşük bir “temenni platformu” niteliği kazandığı ileri sürülmektedir. Bu duruma ek olarak, toplu sözleşme özerkliğine yönelik idari müdahaleler de ciddi bir eleştiri konusu haline gelmektedir. Özellikle toplu sözleşme süreciyle karara bağlanan kazanımların, tasarruf tedbirleri gibi ikincil idari mekanizmalarla kısıtlanması veya iptal edilmesi; demokratik katılım süreçlerini ve sözleşme hükümlerinin hukuksal güvencesini zayıflatan bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Memur-Sen, 2024; Bem-Bir-Sen, 2025).

Türkiye Kamu-Sen cephesinden yapılan değerlendirmeler de KPDK'nın yapısal verimsizliği üzerinde yoğunlaşmaktadır. Konfederasyon temsilcilerine göre, uzun yıllardır devam eden bu toplantılar somut ve uygulanabilir kamu politikaları üretme noktasında yetersiz kalmaktadır. İdarenin müzakere süreçlerindeki tutumu eleştirilerek, mekanizmanın köklü bir yapısal dönüşüme tabi tutulması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, istişare süreçlerinin yalnızca tavsiye kararlarıyla sınırlı kalmaması; alınan kararların hukuki bağlayıcılık taşıyan ve kamu çalışanlarının beklentilerini karşılayacak net sonuçlara dönüştürülmesi gerektiği savunulmaktadır (Gazete Memur, 2025).

Ayrıca başka bir eleştiri noktası da yetkili konfederasyon dışındaki diğer konfederasyonların da masada yer alması, yetki kavramının içinin boşaltıldığı yönündedir. Eleştirilerin temel noktası, kurulda sadece en çok üyeye sahip yetkili konfederasyonun değil, üye sayısı bakımından ikinci ve üçüncü sırada yer alan konfederasyonların da bulunmasıdır. Yetkili sendikalar, bu üçlü yapının eşitler arası ilişkiyi bozduğunu savunmaktadır. Kanun koyucunun yetkiyi bir konfederasyona vermesine rağmen masaya rakipleri de dahil etmesi, yetki kavramını değersizleştiren bir unsur olarak görülmektedir. Bu durum, müzakere ve danışma sürecinde yetkili konfederasyonun, muhalif konfederasyonlar tarafından yapay bir baskıya maruz kalmasına ve taleplerinin tahrif edilmesine yol açabilmektedir. Sendikalar, demokratik temsil hakkının tam anlamıyla sağlanabilmesi için masada sadece yetkili olan tarafın bulunması gerektiğini, rakiplerin masada olmasının sosyal diyalog etiğine zarar verdiğini ifade etmektedirler (Akyüz, 2015, s.30-31).

3.2. Kurum İdari Kurulları (KİK)

Kurum İdari Kurulları, sosyal diyalogun kurum ve işyeri düzeyinde işletilmesini sağlayan mikro ölçekli katılım mekanizmalarıdır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 22. maddesi ile Türk kamu personeli sistemine dahil olmaktadır. 2001 yılından itibaren yasal bir zorunluluk haline gelen bu kurullar, personelin yönetime doğrudan katılımının ilk ve en somut basamağıdır. Kuruluş amacı, kamu kurumlarında çalışma barışının yerelde tesis edilmesini ve kamu personelinin kurumuna olan aidiyet duygusunu güçlendirmektir (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, md.22).

Ayrıca, kurum içindeki kreş açılması, yemekhane kalitesi, servis güzergâhları, fiziki çalışma ortamının iyileştirilmesi ve personelin kurumsal atama ve yer değiştirme gibi önemli sorunları bu kurulun gündemini oluşturmaktadır.

KİK, idare ile yetkili sendika arasında tam bir “eşitlik” ilkesine dayanmaktadır (Burgaç, 2017, s.28). Kurul, kurumu sevk ve idareye yetkili en üst amir (veya vekili) başkanlığında, en fazla 5 işveren temsilcisi ile kurumda en çok üyeye sahip yetkili sendikanın eşit sayıdaki temsilcilerinden oluşmaktadır (Burgaç, 2017, s.88). Kurul, her yıl Nisan ve Ekim aylarında olmak üzere yılda iki kez toplanmaktadır (Burgaç, 2017, s.88). Toplantı gündemi taraflarca 15 gün önceden ortaklaşa belirlenmektedir (Burgaç, 2017, s.88-89). Yapılan müzakereler sonucunda mutabık kalınan konular bir rapor haline getirilmektedir, tutanağa bağlanmaktadır ve kurumun ilan panolarında tüm personelin görebileceği şekilde şeffafla duyurulmaktadır (Burgaç, 2017, s.89).

KİK mekanizmasının işleyen en büyük yönü, hızlı ve yerel çözüm üretebilmesidir. İdarenin hukuka aykırı işlemleri, mobbing vakaları veya personelin acil ihtiyaçları, aylar süren yasal süreçlere gerek kalmadan doğrudan kurumun en üst yöneticisi ile masada çözülebilmektedir. Kurum aidiyetini artıran en işlevsel araçlardan biridir.

Sistemin aksayan en önemli yönü ise KİK kararlarının yalnızca “tavsiye niteliğinde” olmasıdır. Alınan kararların kanuni bir yaptırımı yoktur. İdareciler, idari takdir hakları doğrultusunda tutanak altındaki maddeleri uygulamaktan kaçınabilmektedir. Sendikalar, KİK kararlarının “tavsiye” niteliğinden çıkarılıp “bağlayıcı idari işlem” statüsüne alınmasını talep etmektedir.

Bazı kurumlarda KİK toplantıları, kanuni zorunluluktan kurtulmak için “yasak savmak” amacıyla yapılmaktadır. Sendikalar, liyakatin gözetilmediği, idarecilerin yetkili sendika ile ideolojik dayanışma içine girdiği kurumlarda, kurulun denetleyici ve iyileştirici fonksiyonunun tamamen ortadan kalktığını yüksek sesle eleştirmektedir.

3.3. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu (KGHK)

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, kamu görevlilerinin toplu sözleşme görüşmelerinde taraflar arasında uzlaşma sağlanamaması durumunda devreye giren “zorunlu tahkim” merciidir (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, md.33). Memurların Anayasal olarak grev hakkı bulunmadığı için uyuşmazlıklar doğrudan bu kurula taşınmaktadır. 2010 yılındaki Anayasa değişikliği ile oluşturulan KGHK, 2012 yılında 6289 sayılı Kanunla teşkilatlandırılmaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2012, s.9). Kurulun aldığı kararlar kesindir, doğrudan toplu sözleşme hükmündedir ve bu kararlara karşı yargı

yoluna başvurulamamaktadır (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, md.34).

Kurulun tek görevi, toplu pazarlık masasında anlaşılamayan mali ve sosyal haklarla ilgili maddeleri incelemek ve nihai bir karara bağlamaktır (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, md.33). Ancak yasa gereği, toplu sözleşme kapsamına girmeyen konularda KGHK'ya başvuru yapılamamaktadır (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, md.33). Kurul, bütçe dengelerini ve ekonomik verileri göz önünde bulundurarak memurların gelecek iki yıllık mali haklarını belirlemektedir (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, md.31).

KGHK, 11 üyeden oluşan özel bir heyettir. Kurulun üye yapısı kanunla şu şekilde belirlenmektedir:

- Cumhurbaşkanı tarafından Yargıtay, Danıştay veya Sayıştay Başkan, Başkanvekili veya Daire Başkanları arasından seçilen 1 Başkan.
- Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlık ve kamu kurumlarından 4 bürokrat (İşveren Temsilcisi).
- En çok üyeye sahip yetkili konfederasyondan 2, ikinci sıradaki konfederasyondan 1, üçüncü sıradaki konfederasyondan 1 olmak üzere toplam 4 Sendika Temsilcisi.
- Üniversitelerin ilgili alanlarından (iş hukuku, iktisat, çalışma ekonomisi vb.) en az doçent unvanlı 2 akademisyen. Bu akademisyenlerden biri doğrudan Cumhurbaşkanı tarafından, diğeri ise sendikaların önereceği 7 aday arasından yine Cumhurbaşkanı tarafından seçilmektedir (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, md.34).

Hakem Kurulu, başvurunun yapılmasından itibaren sadece 5 gün içinde kararını vermek zorundadır. Kurul, Başkan dâhil en az 8 üye ile toplanır, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar alır ve oylamalarda çekimser kalamaz. Oyların eşit çıkması halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış kabul edilmektedir (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, md.34).

Sistemin işleyen yönü, memurların grev hakkının olmadığı bir yapıda sürecin tıkanmasını önleyerek, devletin mali bütçesini planlayabilmesi için hızlı, kesin ve öngörülebilir bir hukuki zemin sunmasıdır (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, md.34; Güneyi, 2026, s.928).

Mekanizmanın aksayan yönleri ise son derece ağırdır. Ülke ekonomisini ve milyonlarca çalışanı ilgilendiren böylesi devasa bir bütçe uyuşmazlığının sadece “5 günlük” gibi çok kısa bir süreye sıkıştırılması, sağlıklı ve detaylı bir incelemeyi imkânsız kılmaktadır (Güneyi, 2026, s.925). Nitekim Memur-Sen’in değerlendirmesinde, kurul kararlarında çoğunlukla vizyoner, verimlilik ve performans odaklı düzenlemeler göz ardı edilmekte olduğunu, sadece bütçe disiplini merkeze alınarak mekanik bir onaylama işlemi yapıldığını ifade etmektedir (Esen ve Tercan, 2025, s.58-59).

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, sosyal diyalog mekanizmaları içerisinde sendikalar tarafından meşruiyeti en fazla sorgulanan, yapısı ve kararları bakımından en çok ve en ağır eleştirilere maruz kalan kuruldur. Tüm konfederasyonlar bu yapının tarafsız olmadığını savunmaktadır.

Kuruldaki 11 üyenin 7’sinin (1 Başkan, 4 Bürokrat, 2 Akademisyen) doğrudan veya dolaylı olarak Cumhurbaşkanı tarafından atanması, devletin işveren sıfatıyla kurulda her zaman mutlak bir çoğunluğu elinde tutması anlamına gelmektedir. Bu durum, kurulun bağımsız karar alma gücünü tamamen ortadan kaldırmaktadır.

Adalet-Sen cephesinden getirilen eleştiriler ise Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’nun (KGHK) hukuki meşruiyeti ve yapısal özerkliği üzerinde yoğunlaşmaktadır. Sendika, kurulun yürütme organından bağımsız ve tarafsız bir nitelik taşımadığını; bu durumun uluslararası sözleşmelere, Anayasa’ya ve iç hukuk normlarına aykırı biçimde teşkil edildiğini ileri sürmektedir. Bu yapısal bağımlılık gerekçesiyle, kurul kararlarının hukuken yok hükmünde olduğu savunulmaktadır. Ayrıca, kurul başkanının yargı mensupları arasından doğrudan yürütme erkinin başı tarafından seçilmesi prosedürü de yapısal bir zafiyet olarak değerlendirilmektedir. Bu atama yöntemi hem yargı bağımsızlığının ihlali hem de kurulun özerkliğinin zedelenmesi olarak görülmekte ve mekanizmanın anayasal uygunluğunu ciddi biçimde tartışmaya açmaktadır (Adalet-Sen, 2019).

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’nun (KGHK), kamu işvereni tarafından sunulan teklifleri herhangi bir yapısal değişikliğe gitmeksizin onaylaması, sendikal düzeyde sistemin en çok eleştirilen yönlerinden birini oluşturmaktadır. Memur-Sen nezdinde yapılan değerlendirmelerde; kurulun adil ve tarafsız bir tahkim işlevi görmek yerine, kamu işverenin iradesini doğrudan tasdik eden bir “noter” işlevi yürüttüğü ileri sürülmektedir. Kararların nesnel ekonomik veriler ve piyasa dinamikleriyle uyumlu bir hakkaniyet çerçevesinde değil, tek taraflı idari tercihlerle belirlenmesi, mekanizmanın toplumsal beklentileri karşılama

kabiliyetini sorgulanır hale getirmektedir. Ayrıca, kurulun tarihsel süreçte bağımsız ve özerk karar üretme noktasında sergilediği zafiyetler, sistemin kurumsal güvenilirliğini sarsan ve sosyal diyalog etiğini zedeleyen yapısal bir sorun olarak tanımlanmaktadır (T24, 2024; Memur-Sen, 2026).

Türkiye Kamu-Sen cephesinden Hakem Kurulu’nun genel işleyişine yönelik yapılan değerlendirmelerde de benzer bir yapısal eleştiri göze çarpmaktadır. Konfederasyon; bütçeye yük getirmeyen, mali olmayan sosyal nitelikli taleplerin dahi kurul tarafından reddedilmesini, mekanizmanın özerk bir “karar alma” organı olmaktan çıkıp önceden alınmış kararları kurumsal olarak tasdik eden bir “onay makamına” dönüştüğünün temel göstergesi olarak yorumlamaktadır. Bu tespitten hareketle, sistemin şekli onay makamı rolünden sıyrılarak uyuşmazlıkları etkin bir biçimde çözen, bağımsız ve işlevsel bir yapıya kavuşturulmasının zorunluluğu vurgulanmaktadır (Gazete Memur, 2025).

Kurulun yapısal adaletsizliği, bazı sendikaların meşruiyet sorgulamasına ve süreci boykot etmesine neden olmaktadır. KESK, 2024-2025 döneminde Hakem Kurulu toplantılarına temsilci göndermeyerek bu yönde bir tavır aldığı görülmektedir. Konfederasyon, 11 üyeden 7’sinin yürütme erki tarafından atanmasını temel bir temsil zafiyeti olarak nitelendirmektedir. Bu temsil sayılarındaki dengesizlik nedeniyle, kurul kararlarının önceden belirlendiği ve sendikal katılımın sadece bu kararları meşrulaştırmaya yarayacağı savunulmaktadır. Ayrıca, uzlaşılan maddelerin tahrif edildiği ve taleplerin kurul sürecinde yok sayıldığı iddia edilmektedir. Bu aksaklıklar, mekanizmanın ciddiyetini ve taraflar arası güveni zedelemektedir (T24, 2024; Cumhuriyet, 2025a).

Birleşik Kamu-İş tarafından, kurulun tarafsızlığına yönelik yapısal güvensizlik nedeniyle sürece katılım göstermeme kararı alındığı ifade edilmektedir. Konfederasyon, bu tutumuyla ortaya çıkacak sonuçların meşruiyetini tanımayacağını ve sürecin sorumluluğuna ortak olmayacağını beyan etmektedir (Cumhuriyet, 2025b).

Memurlara “grev hakkı” verilmeden uyuşmazlığın “zorunlu tahkim” ile çözülmesini ILO’nun 98 ve 151 sayılı sözleşmelerine açıkça aykırı bulmaktadır (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018, s.265-266; Güneyi, 2026, s.928). Serbest toplu pazarlık hakkının ruhuna aykırı olan bu durum, devletin tek taraflı dayatmasını meşrulaştıran bir kılıf olarak değerlendirilmekte, gerçek bir sosyal diyalogun ancak grev hakkı ile dengelenebileceği savunulmaktadır (Güneyi, 2026, s.924).

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sosyal diyalog, modern çalışma hayatının en temel yapı taşlarından biridir. Çalışma kültürünün yerine uzlaşmayı getiren bu sistem hem ekonomik istikrarın hem de sosyal adaletin güvencesidir. Çalışanların yönetim süreçlerine katılması, demokratik toplumların vazgeçilmez bir unsurudur. İnsan onuruna yaraşır çalışma koşullarının sağlanması, ancak tarafların karşılıklı güven ve iletişim kurmasıyla mümkündür.

Kamu sektörü, sosyal diyalog mekanizmaları açısından oldukça özel ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu alanda devlet, sadece çalışma hayatının kurallarını koyan bir otorite değildir. Devlet, aynı zamanda en büyük işveren konumundadır. Devletin sahip olduğu bu ikili rol, memurlarla yürütülen pazarlık süreçlerini çok daha hassas hale getirmektedir. Kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarının belirlenmesi, ülke ekonomisinin genel bütçe dengeleriyle doğrudan ilişkilidir. Bu durum, kamu çalışanlarının sendikal haklarının ve kurulan diyalog mekanizmalarının çok daha güçlü hukuki zeminlere oturtulmasını zorunlu kılmaktadır.

Türkiye’de kamu personeli sendikacılığı zaman içinde çok önemli yasal dönüşümler geçirmiştir. Toplu sözleşme hakkının yasal güvence altına alınması tarihi bir kazanımdır. Ancak günümüzde kurulan sosyal diyalog mekanizmalarının işleyişinde ciddi yapısal sorunlar bulunmaktadır. Makro düzeyde en üst platform olan Kamu Personeli Danışma Kurulu (KPDK), teorik olarak çok değerli bir iletişim köprüsüdür. Çalışanların güncel sorunlarını doğrudan devletin zirvesine taşıma fırsatı sunmaktadır. Buna rağmen uygulamada kurulun işlevselliği ciddi şekilde tartışılmaktadır. Toplantıların belirlenen yasal takvime uygun yapılması ve oluşturulan alt komisyonların etkisiz kalması sistemin ciddiyetini zedelemektedir. En büyük eksiklik ise alınan kararların sadece tavsiye niteliğinde kalmasıdır. Bu durum, kurulu karar alıcı icracı bir yapıdan çıkarıp, sadece bir dilek ve temenni makamına dönüştürmektedir. Ayrıca masada yetkili olmayan sendikaların da yer alması, yetki kavramının içini boşaltmakta ve adil müzakere etiğine zarar vermektedir.

Mikro düzeyde sorunların çözümü için tasarlanan Kurum İdari Kurulları (KİK) ise çalışanların kurumsal aidiyetini artırmada nispeten daha başarılıdır. Yerelde yaşanan fiziksel, idari ve sosyal sorunların hızlıca çözüme kavuşturulması için son derece pratik bir platformdur. Kurum yöneticileri ile yetkili çalışan temsilcilerinin sorunları doğrudan masaya yatırması, çalışma barışına büyük

katkı sunmaktadır. Ne var ki KİK mekanizmasının da en zayıf noktası, alınan kararların hukuki bir yaptırımının olmamasıdır. Kararların fiiliyata dökülmesi tamamen idarecilerin kişisel inisiyatifine bırakılmaktadır. Kimi zaman bu toplantılar, yöneticiler tarafından sadece kanuni bir zorunluluğu savuşturmak amacıyla yapılmaktadır. Liyakatin zedelendiği durumlarda bu kurullar işlevini tamamen yitirmektedir.

Sistemin sendikalar tarafından en çok eleştirilen ve meşruiyeti en fazla sorgulanan ayağı şüphesiz Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'dur. Memurların yasal olarak grev hakkının bulunmadığı bir düzende, uyuşmazlıkların yegâne çözüm mercii bu kuruldur. Dolayısıyla zorunlu tahkim vazifesi gören bu mekanizmanın mutlak surette bağımsız ve tarafsız olması gerekmektedir. Ancak mevcut yasal yapı, bu tarafsızlığı temelden ortadan kaldırmaktadır. Kurul üyelerinin büyük çoğunluğunun doğrudan veya dolaylı olarak hükümet tarafından atanması, masada devlete orantısız bir üstünlük sağlamaktadır. Bu yapısal dengesizlik, kurulun bağımsız bir hakem organından ziyade, işveren konumundaki idarenin tekliflerini değiştirmeden onaylayan bir noter gibi algılanmasına yol açmaktadır.

Buna ek olarak, milyonlarca kamu çalışanını ve ülkenin devasa bütçesini ilgilendiren kapsamlı uyuşmazlıkların, sadece beş gün gibi çok kısa bir yasal süre içinde karara bağlanmak zorunda olması büyük bir handikaptır. Bu kısıtlı süre, ekonomik verilerin ve memur taleplerinin derinlemesine ve sağlıklı bir şekilde incelenmesini imkânsız hale getirmektedir. Uluslararası çalışma standartlarının dayattığı “serbest toplu pazarlık” ruhu, mevcut Hakem Kurulu'nun yapısıyla örtüşmemektedir. Memurların grev silahından mahrum olduğu bir denklemde, uyuşmazlık çözüm mekanizmalarındaki en ufak bir tarafgirlik bile sosyal adaleti temelden sarsmaktadır.

Tüm bu veriler ışığında genel bir değerlendirme yapıldığında; Türkiye’de kamu personeli rejimi içinde sosyal diyalog mekanizmaları kâğıt üzerinde mevcuttur ancak sahadaki etkinlikleri oldukça yetersizdir. Sistem, “sorunları dinleme ve istişare etme” aşamasında sıkışıp kalmış, “birlikte karar alma ve uygulama” aşamasına tam anlamıyla geçiş yapamamaktadır. Mevcut yapıların gerçek birer uzlaşma ve çözüm platformuna dönüşmesi için acil yasal reformlara ihtiyaç vardır.

İlk olarak, KPDK ve KİK toplantılarında taraflarca mutabık kalınarak imza altına alınan kararların bağlayıcılığı artırılmalı ve bu kararlara idari yaptırım gücü kazandırılmalıdır. Temsil adaletsizliğinin önüne geçmek için masadaki yetki karmaşası giderilmelidir. En acil reform ise Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun

yapısında gerçekleştirilmelidir. Kurulun üye dağılımı, kamu işvereni ile sendikaların eşit temsilini sağlayacak şekilde dengelenmeli ve kurul başkanının seçiminde tam bir yargı bağımsızlığı tesis edilmelidir.

Devlet, sosyal diyalog masasına “işveren” şapkasıyla oturduğunda, karşıındaki çalışan temsilcileriyle eşit şartlara sahip olduğunu kabullenmek zorundadır. Aksi takdirde kurulan masalar ve kurullar, sorunları çözen demokratik yapılar olmamaktadır. Sadece süreci yasal kılıfına uyduran ve idarenin tek taraflı iradesini meşrulaştıran vitrin düzenlemeleri olmaktan öteye gidemeyecektir. Unutulmamalıdır ki gerçek ve sağlıklı bir sosyal diyalog; ancak tarafların tam anlamıyla eşit olduğu, alınan kararların bağlayıcılık taşıdığı ve yargısal mekanizmaların kayıtsız şartsız bağımsız olduğu bir düzende hayat bulabilir. Çatışmacı bir çalışma hayatından uzlaşmacı ve verimli bir çalışma hayatına giden tek yol, bu demokratik zeminleri güçlendirmekten geçmektedir.

KAYNAKÇA

- Adalet-Sen. (2019). *Hakem Heyeti Tarafsız Olmalıdır! Kamu Denetçiliği Kurumuna Başvurumuzu Yaptık*. Erişim Tarihi: 8 Mayıs 2026, <https://adaletsen.org.tr/haber/hakem-heyeti-tarafsiz-olmalidir-kamu-denetciligi-kurumuna-basvurumuzu-yaptik>
- Akçay, H. (2021). İşveren gözü ile sosyal diyalog: çatışma yahut işbirliği. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1, s.80-95.
- Akyüz, H. R. (2015). Toplu Sözleşme Düzeni ve Yeniden Yapılandırılması. *Kamu'da Sosyal Politika*, s.27-42.
- Araújo, S. ve Meneses, M. P. (2020). The effectiveness of social dialog as an instrument to promote labour and social justice. *Ethos*, European Union. Erişim Tarihi: 4 Mayıs 2026, <https://ec.europa.eu/research/participants/documents/downloadPublic?documentIds=080166e5c0334675&appId=PPGMS>
- Bedir, E., Uyanık, Y., Demirci, S. ve Karaman, N. (2018). Türkiye’de sosyal diyalog mekanizmalarının değerlendirilmesi ve analizi. *Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi*.
- Bektaş Bayrambey, M. (2017). *Avrupa Birliği sosyal politikasında sosyal diyalogun rolü* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- BEM-BİR-SEN. (2025). *Kamu Personeli Danışma Kurulu (KPDK) Toplantısı Gerçekleştirildi*. Erişim Tarihi: 7 Mayıs 2026, <https://www.bembirsen.org.tr/kamu-personeli-danisma-kurulu-kpdk-toplantisi-gerceklestirildi-2>
- BEM-BİR-SEN. (2026). *2026 yılı [KPDK] Kamu Personeli Danışma Kurulu gerçekleştirildi*. Erişim Tarihi: 7 Mayıs 2026, <https://bembirsen.org.tr/2026-yili-kpdk-kamu-personeli-danisma-kurulu-gerceklestirildi->

- Burğaç, M. (2017). Birlik Haber-Sen temsilci el kitabı. Birlik Haber-Sen Yayınları.
- Cam, E. (2018). Batılı kuramlar çerçevesinde sosyal ve Türk çalışma ilişkilerini açıklama denemesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(31), s.335-379.
- CEC. (2002). The European social dialogue, a force for innovation and change, communication from the commission, proposal for a council decision establishing a tripartite social summit for growth and employment. COM, Brussels. Erişim Tarihi: 5 Mayıs 2026, https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%204_11.pdf
- Cumhuriyet. (2025a). *KESK'ten Hakem Kurulu'nda görüşülen maddelere tepki: 'Talepler arasında uçurum var'*. Erişim Tarihi: 8 Mayıs 2026, <https://www.cumhuriyet.com.tr/ekonomi/kesk-ten-hakem-kurulu-nda-gorusulen-maddelere-tepki-talepler-arasinda-ucurum-var-2429325>
- Cumhuriyet. (2025b). *Dün toplanan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun eski kararları emekçiye uzak: 'Hakem'in karnesi kötü'*. Erişim Tarihi: 8 Mayıs 2026, <https://www.cumhuriyet.com.tr/ekonomi/dun-toplanan-kamu-gorevlileri-hakem-kurulu-nun-eski-kararlari-emekciye-uzak-hakem-in-karnesi-kotu-2428893>
- Çelen, A. İ. (2017). Taşeron sorununun çözümünde sosyal diyalog mekanizmasının yeri ve önemi. *Journal of Current Researches on Social Sciences*, 7(1), s.335-364.
- Çelik, A. (2014). Türkiye'de sosyal diyalog ve ekonomik ve sosyal konsey: Bir başarısızlık öyküsü. 15. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi* içinde (s.16-47). TÜRK-İŞ.
- Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2019). Avrupa Birliğine üyelik sürecinde Türkiye'de sosyal diyalogun dönüşümü. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 18(2), s.365-404.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2012). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu 2012. <https://www.csgb.gov.tr/Media/sgkmdlaf/4688-say%C4%B1%C4%B1-kamu-goerevlileri-sendikalar%C4%B1-ve-toplu-soezle%C5%9Fmeler-kanunu.pdf>
- Ersöz, Y. H. (2008). AB ve Türkiye'de sosyal diyalogun gelişimi. İTO Yayınları.
- Esen, A. ve Tercan, D. (Ed.). (2025). *İnsanca yaşam için adil ücret*. Hak-İş Konfederasyonu Yayınları.
- Eyrenci, Ö. (2004). Avrupa Birliği ve Türk hukukunda sosyal diyalog ve işçilerin yönetime katılması. A. Hekimler (Ed.), *AB-Türkiye ve endüstri ilişkileri*. Beta Yayınevi.
- Gazetememur. (2025). *Kamu Personeli Danışma Kurulu toplantısı yapıldı*. Erişim Tarihi: 7 Mayıs 2026, https://gazetememur.com/memurlar/kamu-personeli-danisma-kurulu-toplantisi-yapildi%2Cv_xDvj7X8E2NLOWZ4XUc_g?utm_source
- Görmüş, A. (2007). Türkiye'de sosyal diyalogun gelişimi. *Çalışma ve Toplum*, 3(14), s.115-140.
- Güneşi, A. Türkiye'de kamu görevlileri sendikacılığının kamu personel sistemi ve kamu personelinin özlük haklarına etkisi: toplu sözleşme hükümleri üzerinden bir analiz. *Çalışma ve Toplum*, s.921-958. DOI: 10.54752/ct.1840252.

- ILO. (2013). *Ulusal üçlü sosyal diyalog*. Cenevre: Uluslararası Çalışma Örgütü. Erişim Tarihi: 4 Mayıs 2026, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_615605.pdf
- ILO. (2014). *Sosyal diyalog sendika eğitim el kitabı*. ILO Uluslararası Eğitim Merkezi Yayınları.
- ILO. (2015). *Social dialogue and economic performance*. ILO Publishing, Geneva.
- ILO. (2018). Report IV: Social dialogue and tripartism. Erişim Tarihi: 4 Mayıs 2026, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_624015.pdf
- İşçiçök, Ö. (2007). *Sosyal diyalog*. Ezgi Kitabevi.
- Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2012). https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc096/kanuntbmmc096/kanuntbmmc09606289.pdf
- Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu. (2001). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4688&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- Koray, M ve Çelik, A. (2007). Avrupa Birliği ve Türkiye’de sosyal diyalog. *Belediye İş Yayınları AB’ye Sosyal Uyum Dizisi*.
- Korkmaz, A ve Korkut, G. (2019). Güncel gelişmeler ışığında sosyal politika tartışmaları. Detay Yayıncılık.
- Kuzu, S. H. (2025). *Avrupa Birliği’nde işyerinde sosyal diyalog uygulamaları ve Türkiye* [Yüksek lisans tezi]. Ordu Üniversitesi.
- Ludek, R ve Pritzer, R. (2003). Social dialogue at national level in the EU accession countries. International Labour Organization. Erişim Tarihi: 5 Mayıs 2026, <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Social-dialogue-at-national-level-in/995328408102676>
- Memur-Sen. (2023). *Kamu Personeli Danışma Kurulu Gerçekleştirildi*. Erişim Tarihi: 7 Mayıs 2026, <https://www.memursen42.com/kamu-personeli-danisma-kurulu-gerceklestirildi.html>
- Memur-Sen. (2024). *2024 Yılıın Son KPDK’sı gerçekleştirildi*. Erişim Tarihi: 7 Mayıs 2026, <https://www.memursen.org.tr/2024-yilinin-son-kpdk-si-gerceklestirildi>
- Memur-Sen. (2026). *KPDK, 4688 Sayılı Kanun ve Toplu Sözleşme Hükümleri Gündemiyle Toplandı*. Erişim Tarihi: 8 Mayıs 2026, <https://memursen.org.tr/kpdk-4688-sayili-kanun-ve-toplu-sozlesme-hukumleri-gundemiyle-toplandi>
- Ören, K ve Çevik, S. G. (2022). 2001-2020 yılları arası türkiye’de sosyal diyalog uygulamaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), s.1-13.
- Özcüre, G. (2017). Avrupa Birliği’nde işyeri düzeyinde sosyal diyalog ve Türkiye için bir değerlendirme, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (71), 31–64.

- Özkan, E. ve Yeşilbaş Orhan, M. (2018). AB ve Türkiye’de sosyal diyalogun gelişimi üzerine bir değerlendirme. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 6(3), 1-12. Erişim Tarihi: 4 Mayıs 2026, <https://doi.org/10.32705/yorumyonetim.484012>
- Polat, E. (2015). Toplu Sözleşme Düzeni ve Yeniden Yapılandırılması. *Kamu’da Sosyal Politika*, s.12-19.
- Sipahi, İ. (2002). Türkiye’de Sosyal Diyalog. Avrupa-Türkiye Sosyal Diyalog Sendikal Çözümler Semineri, İstanbul.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2018). Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi. 6’ncı Baskı.
- T24. (2023). *Memur-Sen ve KESK’ten zam oranına tepki*. Erişim Tarihi: 8 Mayıs 2026, <https://t24.com.tr/gundem/memur-sen-ve-kesk-ten-zam-oranina-tepki,1128019?t=1778144138085>
- Tartan, H. (2006). *Küreselleşme süreci içinde uluslar arası sosyal diyalog uygulamaları ve Türkiye* [Yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Türk Dil Kurumu. (2026). Erişim Tarihi: 4 Mayıs 2026, <https://sozluk.gov.tr/>
- Uçkan, B. (2005). Avrupa Birliğinde sosyal diyalog: danışma komitelerinden çerçeve antlaşmalara. 55(1), s.249-270.
- Yücesan Özdemir, G. (2008). AB sosyal politikasının kavramlarını yeniden düşünmek: güvenceli esneklik, sosyal diyalog ve sosyal dışlanma üzerine notlar. *Memleket Siyaset Yönetim*, 3(7), s.61-85.
- Yüksel, H. (2014). Küreselleşme sürecinin sosyal politika dinamikleri üzerinde neden olduğu değişimin analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 127–151.

DÖNERİN GASTRODİPLOMASI PARADOKSU: GASTRODİPLOMASI, GASTRONATİVİZM VE GÜNDELİK DİPLOMASİ EKSENİNDE TÜRK DİASPORASININ AVRUPA'DAKİ KÜLTÜREL TEMSİL PRATİKLERİ

Mustafa Karlı

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Öğrencisi,
ORCID: 0000-0003-2556-522X, mail: mkarli@gmail.com

Derleme Makale / Review Article:

Geliş Tarihi-Received Date: 27.04.2026, Kabul Tarihi-Accepted Date: 22.06.2026

ÖZET

Avrupa'nın büyük kentlerinde döner kebab, "sokak yemeği" tanımının sınırlarını uzun süre önce aşmıştır. Bu çalışma, söz konusu yaygınlığın görünür kıldığı yapısal bir gerilimi inceler. Berlin, Paris, Londra ve Viyana gibi metropollerde dönerin fiilen üstlendiği kültürel temsil işlevi ile Türkiye'nin resmî dış politika iletişimde bu ürüne uzun yıllar boyunca atfettiği ikincil konum arasındaki paradoks sorunsallaştırılmaktadır. Tartışma üç kuramsal eksen üzerinde kurulmaktadır: Paul Rockower ve Matthew Wallin'in geliştirdiği gastrodiplomasi yaklaşımı; Fabio Parasecoli'nin yemeğin "biz-öteki" sınırı çizmede nasıl araçsallaştırıldığını çözümleyen gastronativizm kavramı; ve Magnus Marsden ile arkadaşlarının sıradan karşılaşmaların diplomatik kapasitesine odaklanan gündelik diplomasi yaklaşımı. Çalışma ayrıca Nermin Abadan-Unat, Ayşe Çağlar, Ayhan Kaya ve Thomas Faist gibi göç sosyolojisi yazarlarının ulus-ötesi diaspora kavrayışını analitik çerçeveye dâhil etmektedir. Yöntem olarak keşifsel ve yorumlayıcı doküman analizi benimsenmiştir. Avrupa Birliği belgeleri, sektörel raporlar, basın metinleri ve akademik literatür Braun ve Clarke'ın tematik çözümleme modeliyle incelenmiştir. Bu inceleme; AB'deki Geleneksel Ürün Tescili (TSG) süreci, 2000'li yıllarda NSU cinayetlerinin "Döner-Morde" olarak adlandırılması, PEGIDA gibi aşırı sağ grupların kebab üzerinden geliştirdiği söylemler ve 2022'den itibaren kurumsallaşan Türk Mutfağı Haftası gibi olayları bir arada değerlendirmektedir. Analitik çıkarımlar, dönerin Türk diasporasının emeği aracılığıyla "istenmeden" bir kültür elçisine dönüştüğünü; yumuşak güç (soft power) üretme kapasitesi kazandığını; aynı anda entegrasyon ve ötekileştirme kutupları arasında gastronativist gerilimlere açık bir sembol hâline geldiğini düşündürmektedir. Çalışma; Türkiye için sürdürülebilir bir stratejinin, devlet odaklı gastrodiplomasi ile diaspora temelli gündelik diplomasiyi birleştiren ve "paylaşılan miras" anlatısına dayanan çok aktörlü bir kamu diplomasisi tasarımıyla mümkün olabileceğini öne sürmektedir.

Anahtar Kelimeler: Gastrodiplomasi; Gastronativizm; Türk Diasporası; Gündelik Diplomasi; Döner Kebab; Kültürel Diplomasi; Yumuşak Güç

THE GASTRODIPLOMATIC PARADOX OF DÖNER: CULTURAL REPRESENTATION PRACTICES OF THE TURKISH DIASPORA IN EUROPE AT THE INTERSECTION OF GASTRODIPLOMACY, GASTRONATIVISM AND EVERYDAY DIPLOMACY

ABSTRACT

In major European cities, döner kebab has long surpassed the boundaries of “street food.” This study examines a structural tension revealed by this ubiquity. It problematizes the paradox between döner’s de facto cultural representation function in metropolises such as Berlin, Paris, London, and Vienna, and the secondary status long attributed to it in Türkiye’s official public diplomacy communication. The discussion is structured along three theoretical axes: the gastrodiploacy approach developed by Paul Rockower and Matthew Wallin; Fabio Parasecoli’s concept of gastronativism, which analyzes how food is instrumentalized in drawing the “us–them” boundary; and the everyday diplomacy approach by Magnus Marsden and colleagues, which focuses on the diplomatic capacity of ordinary encounters. The study also incorporates the transnational diaspora perspective of migration sociologists such as Nermin Abadan-Unat, Ayşe Çağlar, Ayhan Kaya, and Thomas Faist into its analytical framework. Methodologically, the study adopts an exploratory and interpretive document analysis. EU documents, sectoral reports, media texts, and academic literature are examined through Braun and Clarke’s thematic analysis model. The examination considers the Traditional Specialty Guaranteed (TSG) registration process in the EU, the labeling of the NSU murders in the 2000s as “Döner-Morde,” the discourses developed by far-right groups such as PEGIDA around kebabs, and the institutionalization of Turkish Cuisine Week since 2022. The analytical inferences suggest that, through the labor of the Turkish diaspora, döner has “inadvertently” become a cultural ambassador with the capacity to produce soft power, while simultaneously becoming a symbol vulnerable to gastronativist tensions between the poles of integration and exclusion. The study proposes that a sustainable strategy for Türkiye requires a multi-actor public diplomacy design that combines state-led gastrodiploacy with diaspora-based everyday diplomacy and rests on a “shared heritage” narrative.

Keywords: Gastrodiploacy; Gastronativism; Turkish Diaspora; Everyday Diplomacy; Döner Kebab; Cultural Diplomacy; Soft Power

GİRİŞ

Avrupa’nın büyük metropollerinde döner kebab, uzun süredir sıradan bir “sokak yemeği” kategorisinin ötesine geçmiş ve gündelik kentsel yaşamın kurucu unsurlarından biri hâline gelmiştir. Berlin, Paris ve Londra gibi kentlerde dönerin kamusal mekâna yerleşme biçimi, yalnızca bir tüketim pratiğine değil; göç, emek rejimleri ve çokkültürlü toplumsal ilişkilerin kesişimine işaret eden sosyolojik bir sahneye karşılık gelmektedir. Almanya, Fransa ve Birleşik Krallık başta olmak üzere pek çok Avrupa ülkesinde döner kebab, hem göçmen kökenli toplu-

lukların hem de yerleşik nüfusun kalıcı tüketim repertuvarının bir parçası olarak konumlanmakta; böylece iç içe geçmiş bir kültürel alışveriş ve karşılaşma alanı üretmektedir (Caglar, 1995; Nützenadel & Trentmann, 2008).

Buna karşın Türkiye'nin resmî kültürel diplomasi söylemi, döneri uzun süre stratejik bir araç olarak değerlendirmemiş; ürünü çoğunlukla arka plan-da bırakmıştır. Dışişleri ve kültür bürokrasisi, tanıtım etkinliklerinde “yüksek temsil değeri” atfedilen Osmanlı mutfağı, Türk kahvesi, lokum ve baklava gibi ürünleri öne çıkarmıştır. Popüler, endüstriyel ve sokak düzeyinde yaygın olan döner ise ulusal imaj oluşturma protokolüne kolayca dâhil edilememiştir. Bu tercih, belirli bir estetik yargıdan çok, devletin “temsil edilebilir” gördüğü kültürel unsurlar ile seçkin beğeni rejimleri arasındaki örtük bir eşleşmeye dayanır. Sonuçta dikkat çekici bir asimetri ortaya çıkar: Dönerin Avrupa sokaklarında üstlendiği temsil kapasitesi ile Türkiye'nin bu ürünü kendi gastrodiplomasi anlatısının merkezine yerleştirme konusundaki tereddüdü arasında yapısal bir uyumsuzluk vardır.

Bu paradoks son yıllarda yalnızca sembolik bir gerilim olarak kalmamış; somut siyasal ve kurumsal süreçlerde de görünürlük kazanmıştır. Türkiye, 2024 yılında döner kebab adının Avrupa Birliği'nde Geleneksel Ürün Tescili (Traditional Speciality Guaranteed – TSG) kapsamına alınması için resmen başvurmuştur (Daily Sabah, 2024b). Bu başvuru, Türkiye Cumhuriyetinin söz konusu kültürel ürünü uluslararası standardizasyon rejimleri üzerinden sahiplenme iradesinin ilk işaretidir. Ancak Almanya'dan yükselen itirazlar meseleyi saf bir “kültürel miras” tartışmasının dışına taşımıştır. Alman gıda otoriteleri, Türkiye'nin önerdiği üretim standartlarının yerel döner sanayisine, istihdam yapılarına ve küçük ölçekli işletmelerin rekabet gücüne zarar vereceğini öne sürmüştür (Fortuna, 2024). Avrupa'nın en büyük döner piyasasına sahip Almanya'nın direnci karşısında Türkiye, başvurusunu 2025 yılının sonbaharında geri çekmek zorunda kalmıştır (Arab News, 2025; *Hurriyet Daily News*, 2025). Bu şekilde, “Kimin döneri?” sorusu sadece kültürel aidiyeti değil, aynı zamanda pazar düzenlemeleri, sektör çıkarları ve ulus-ötesi emek coğrafyaları arasında dolaşan bir tartışmayı da ifade eder hale gelmiştir.

Döner ile ilgili toplumsal gerilim, yalnızca hukuki ve iktisadi standartlaşma çerçevesine indirgenemez.. Dönerin sembolik yükü, entegrasyon ve ayrımcılık hatlarında da güçlü biçimde belirginleşir. Bir uçta, göçmen kökenli toplulukların başarı anlatılarında döner, “entegrasyonun gündelik kanıtı” olarak sahne alır. Küçük bir büfeyle başlayıp zincir işletmeye dönüşen aile hikâyeleri, göç

edebiyatının ve gazete röportajlarının tekrar eden motiflerindendir. Öteki uçta ise aynı sembol, yabancı düşmanı ve İslamofobik söylemler içinde “ötekinin görünür işareti” olarak işaretlenebilir. Almanya’da 2000’li yıllarda Türk kökenli esnafların işlettiği döner büfelerine yönelik Neo-Nazi şiddetinin medya dilinde “Döner cinayetleri” olarak dolaşıma girmesi ve bu adlandırmanın geç bir tarihte “Yılın En Kötü Kelimesi” seçilerek kamusal bir hafıza meselesine dönüşmesi (Daily Sabah, 2024b); Marine Le Pen’in kebab salonlarını kültürel tehdit olarak çerçevelemesi; PEGIDA’nın tabanını kebab tüketmemeye çağıran sloganları (Nützenadel & Trentmann, 2008; Özkan, 2015; Parasecoli, 2022), yemeğin kimlik siyasetinde odak noktasında olduğunun göstergesidir.

Bu araştırma, döner kebabı Türkiye’nin kamu diplomasisi, diasporasının temsil pratikleri ve Avrupa’daki kültürel kimlik müzakerelerinin kesişiminde bir sosyal fenomen olarak inceler. Araştırmanın başlangıç noktası, sokak düzeyinde diaspora emeğiyle oluşturulan temsil ekonomisi ile Ankara merkezli resmî gastrodiploماسi stratejileri arasındaki yapısal ilişkiyi ve uyumsuzlukları anlamaktır. Temel araştırma sorusu şudur: Türkiye’nin devlet tarafından yürütülen gastrodiploماسi vizyonu ile Türk diasporasının Avrupa’nın gündelik yaşamında döner kebab aracılığıyla yürüttüğü gayriresmî kültürel diplomasi arasında nasıl bir ilişki, gerilim ve potansiyel sinerji bulunmaktadır? Bu soruya yanıt aramak amacıyla çalışma; gastrodiploماسi, gastronomizm, diaspora diplomasisi ve gündelik diplomasi literatürlerini bir arada ele alır. AB tescil girişimi, NSU bağlamı, aşırı sağ söylemler, Türk Mutfağı Haftası ve diasporik işletmeciliğin ekonomik-kültürel etkileri birlikte değerlendirilir.

Çalışma, mevcut literatürdeki üç somut boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. İlk olarak, devlet merkezli gastrodiploماسi yaklaşımını genişletmektedir. Türk gastrodiploماسisine ilişkin yerli literatürün önemli bir kısmı Osmanlı-saray mutfağı, Türk kahvesi ve baklava gibi protokol düzeyindeki temsil nesneleri üzerinden şekillenmiştir (Demirkıran & Demir, 2023). Bu araştırma, Türk gastrodiploماسisinin “aşağıdan yukarıya” işleyen katmanını analitik olarak incelemek amacıyla sokak yemeği ve diaspora pratiğini merkezine almaktadır. İkinci olarak, gastrodiploماسi ile gastronomizm arasındaki ilişkiyi sistematik biçimde kurmaktadır. Çalışma, yumuşak güç üreten gastronomik unsurların aynı anda dışlayıcı kimlik siyasetinin nesnesi hâline gelebildiğini tek bir analitik çerçevede çözümlemektedir. Üçüncü olarak, gündelik diplomasi perspektifini Türk vakasına uygulayarak mikro düzeyi analize dâhil etmektedir. Esnaf-müşteri etkileşimi, kentsel ritimle bütünleşen tezgâh önü temasları ve mahalle ölçeğindeki tüketim

rutinleri, gastrodiplomasi tartışmasının kuramsal sınırlarını genişleten birer analitik kaynak olarak ele alınmaktadır. Bu üç katkı birlikte değerlendirildiğinde çalışma, kültürel mülkiyet tartışmasını yalnızca hukuki tescil süreçleriyle sınırlı bir teknik mesele olarak değil; göç, emek, popülist mobilizasyon ve pazar yapısını kapsayan bir siyaset, kültür ve ekonomi ekseninde bir tartışma olarak kurmakta ve Türk kamu diplomasisinin önündeki stratejik seçeneklere dair normatif bir tartışma açmaktadır.

KURAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

Gastrodiplomasi: Devlet Merkezli Çerçeveden Eleştirel Genişlemeye

Gastrodiplomasi, kamu diplomasisi literatürünün mutfak kültürüne odaklanan bir alt dalıdır. Yabancı kamuoylarında sempati, merak ve kültürel yakınlık üretmeyi amaçlayan pratikler bütünüdür ifade eder. Kavramın sistematik kavramsallaştırması, 2000’li yılların başında özellikle Paul Rockower ve Matthew Wallin’in katkılarıyla biçimlenmiştir (Rockower, 2014; Wallin, 2013). Wallin’e göre gastrodiplomasi, yemeğin yumuşak güç (soft power) kapsamına dâhil edilmesi ve ulus markalama süreçlerinde etkili bir iletişim aracı olarak kullanılmasıdır. Bu perspektifte mutfak yalnızca kültürel mirasın estetik bir sergisi değildir; aynı zamanda ülke imajını, turizmi ve ihracat kapasitesini şekillendirebilen sembolik bir sermayedir.

Literatürde gastrodiplomasi genellikle devlet destekli ve planlı kampanyalar çerçevesinde ele alınmıştır. En çok atıf yapılan örnekler, küçük ve orta ölçekli devletlerin “yumuşak güç eksikliğini” mutfak yoluyla kapatma çabalarıdır. Tayland’ın 2002’de başlattığı “Global Thai” programı bu girişimlerin önemli bir örneği olarak sıkça anılır. Program, kamu bankalarının kredi kolaylıkları, aşçı yetiştirme kursları ve tariflere yönelik sertifikasyon sistemiyle desteklenmiştir. Yurt dışındaki Tay restoranlarının sayısının kısa sürede belirgin biçimde artırılması hedeflenmiştir (Pramadya & Oktaviani, 2016). Diğer taraftan Güney Kore’nin Hallyu dalgasına eşlik eden kimchi diplomasisi ise pop kültür ihracatının yanında mutfak kültürünün stratejik görünürlük kazandırılmasına dayanır (Surya & Nugroho, 2023). Seul, kimchinin UNESCO Somut Olmayan Kültürel Miras listesine kaydını ve bibimbap gibi ürünlerin küresel dolaşımını diplomatik temsil hedefleriyle açıkça ilişkilendirmiştir. Benzer şekilde Peru’nun “Marca Perú” çatısı altında yürüttüğü mutfak temalı kampanyalar da ülkenin biyoçeşitli tarım mirasını gastronomik turizm ve şef ağları aracılığıyla “ulusal gurur” anlatısına bağlamıştır

(Cordova-Buiza vd., 2021). Mutfak böylece bir iç barışma ve dış tanınma aracına dönüştürülmüştür.

Bu örneklerin ortak özelliği, devlet desteğiyle yürütülmeleri ve “otantiklik” temelli bir mesaj mimarisi kuran kamu politikası mantığına dayanmalarındır. Kredi mekanizmaları, diplomatik misyonların koordinasyonu, ihracat teşvikleri ve medya dolayımı birbirini destekler. Türkiye bağlamında, 2022’den itibaren her yıl 21–27 Mayıs tarihlerinde kutlanan Türk Mutfağı Haftası benzer kapsamda bir uygulama olarak değerlendirilebilir. Etkinlik, Cumhurbaşkanlığı himayesinde ve Kültür ve Turizm Bakanlığı koordinasyonunda her yıl ayrı bir tema etrafında örgütlenmektedir. Kültür ve Turizm Bakanlığı, İletişim Başkanlığı, Yunus Emre Enstitüsü ve Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı (TİKA), büyükelçilikler ile kültür merkezleri üzerinden yurt dışında eşzamanlı programları yürütmektedir (Güner, 2023). Bu kurumsal mimari, Türkiye’nin gastrodiplomasi vizyonunu devlet aygıtı düzeyinde somutlaştıran temel yapı taşıdır. Ancak uygulamanın çoğu zaman geleneksel ve bölgesel tariflerin, Türk kahvesinin, lokumun ve yöresel zeytinyağlarının sahneye taşındığı bir “seçkin mutfak” gösterisi biçimini alması, çalışmanın sorunsallaştırdığı asimetrinin kurumsal kaynağıdır. Köfte, simit, pide, lahmacun ve özellikle döner gibi sokak/halk mutfağı unsurları resmî anlatıdan sistematik biçimde dışlanmaktadır. Bu dışlama bilinçli bir ideoloji olmaktan çok, devletin “temsil edilebilir” saydığı kültürel malzeme ile seçkin beğeni rejimleri arasındaki örtük eşlemeye dayalı protokol dilinin kümülatif bir yan etkisidir ve etkisi bakımından ciddi bir temsil açığı üretmektedir. Nitel görüşmelere dayalı bir çalışma, katılımcıların küresel ölçekte en bilinen Türk ürünleri olarak kebab, döner ve baklavayı işaret ederken; tanıtımda özellikle zeytinyağı, zeytinyağlı yemekler, sumak ve peynir çeşitleri gibi daha rafine ve “sağlıklı” kodlanan ürün kategorilerinin öne çıkarılması gerektiğini vurguladıklarını göstermektedir (Cömert & Şahin, 2024).

Gastrodiplomasiyi yalnızca devlet programlarına indirgemek alanın güncel kuramsal yönelimleriyle uyumlu değildir. Rockower’ın (2014) son dönem yazılarında vurguladığı gibi, gastrodiplomasi küreselleşme bağlamında “devletten halka” şemasını aşarak vatandaş diplomasisi ve halk diplomasisi biçimlerine bürünmektedir. Burada önemli bir eşik vardır. Yemeğin kültürel anlamı, hiçbir resmî stratejinin yönlendirmesine ihtiyaç duymadan göçmen işletmecilerin, aşçıların ve gündelik tüketicilerin pratikleri üzerinden de üretilir. Bu genişlemiş aktör setinin kuramsal olarak ciddiye alınması, özellikle Türkiye gibi büyük ve kurumsallaşmış bir diasporaya sahip ülkelerin analizinde kaçınılmazdır.

Diaspora Diplomasisi ve Vatandaş Diplomasisi: Aracı Aktörlerin Yükselişi

Diaspora diplomasisi, göçmen toplulukların yaşadıkları ülkelerdeki kültürel temas, ekonomik bağlantı ve siyasal temsil kapasitelerini dış politika iletişimi içinde bağımsız bir katman olarak ele alır. Bu yaklaşıma göre diaspora yalnızca köken ülke tarafından mobilize edilen bir kaynak kitle değildir; kendine özgü bir kurumlaşma mantığıyla, ev sahibi toplumla kurduğu gündelik ilişkilerin dolayımında bir kültürel aracı olarak iş görür. Diaspora diplomasisi tartışmasıyla açılan bu çerçeveden, artık mutfak pratiklerinin de benzer bir aracı rol üstlendiği gastrodiplomasi alanına geçilebilir. Bu noktada diaspora topluluklarının gündelik yemek ilişkileri, resmî programlarla sınırlı olmayan, tabandan beslenen bir gastrodiplomasi katmanı olarak okunmalıdır. Bu çerçevede önemli bir ayrım belirir: Resmî gastrodiplomasi programları çoğu kez sıkı bir otantiklik söylemine sarılıp bir tür “gastronasyonalizm” eğilimine kayabilirken, diaspora mutfakları melezleşmeye, yerel beğenilere uyarlanmaya ve tariflerin seyyar biçimde dönüşmesine açık, daha esnek bir etkileşim zemini üretir (Caglar, 1995; Parasecoli, 2022).

Bu ayrımın önemi, döner örneğinde özellikle görünür hale gelir. Berlin’de dönerin sandviç formatına büründüğü an, Ankara’nın protokol belgelerinde tasarlanmış bir “millî mutfak ihracı” stratejisinin sonucu değil, ev sahibi toplumun sosyo-ekonomik dinamikleriyle diasporik girişimciliğin kesiştiği özgül bir temas noktasıdır. Bu dönüşüm, Alman kent yaşamının ritmi, işçi sınıfının zaman kısıtları ve göçmen esnafın girişimci pragmatizmi arasında şekillenen, gündelik pratiklere gömülü bir uyarlama kararı olarak okunmalıdır. Benzer esneklik, Fransa’daki döner salonlarının menülerine “frites avec merguez” gibi yerel damak tadı kombinasyonlarını eklemesinde ya da Londra’da kebabın gece hayatının “son durak” yemeği olarak paket kültürüne eklenmesinde de izlenebilir. Bu uyarlamalar, resmî otantiklik söylemlerinin çizdiği dar “gastronasyonalizm” sınırlarıyla yüzeyde çatışıyor görünse de, aslında diasporanın ev sahibi toplumla kurduğu gündelik diyalogu mümkün kılan kültürel “çeviri” pratikleridir; yani hem köken ülkenin yemek repertuarını hem de yerel beğeni rejimlerini yeniden yorumlayarak iki bağlam arasında karşılıklı anlam üretimini sağlayan aracılık süreçleridir.

Diaspora temelli gastrodiplomasiinin devlet destekli programlardan farkı yalnızca aktör değişikliği değildir. Literatür, farkın yapısal olduğunu düşündürür. Devlet destekli programlarda aktörler büyük ölçüde bakanlıklar, resmî ajanslar ve büyükelçiliklerle sınırlıdır. Yaklaşım planlı kampanyalar üzerinden yürür. Mesaj, otantiklik ve ulusal imaj etrafında sıkıca kontrol edilir. Etkileşim biçimi çoğu

zaman “devletten yabancı halka” doğru tek yönlü bir iletişime yaklaşır. Diaspora temelli pratiklerde ise aktör kümesi göçmen bireylere, aile işletmelerine ve yerel restoran sahiplerine genişler. Yaklaşım gündelik pratiklere, göçmen mutfağının yerel unsurlarla harmanlanmasına ve halklar arası dolaylı diplomasiye doğru kayar. Mesaj kontrolü esneklik lehine gevşer. Etkileşim, komşuluk ilişkileri ve müşteri-misafir alışverişi üzerinden şekillenir.

Aşağıdaki tablo, devlet destekli ve diaspora temelli gastrodiplomasi arasındaki temel ayrımları aktör seti, mesaj kontrolü ve etkileşim biçimleri üzerinden özetlemektedir.

Tablo 1. Devlet Destekli Gastrodiplomasi ile Diaspora Temelli Gastrodiplomasi'nin Karşılaştırılması

Karşılaştırma	Devlet Destekli Gastrodiplomasi	Diaspora Temelli Gastrodiplomasi
Aktörler	Hükümet kurumları, bakanlıklar, resmî ajanslar, büyükelçilikler	Göçmen bireyler, diaspora toplulukları, yerel restoran sahipleri, aile işletmeleri
Yaklaşım	Planlı kampanyalar; ulusal mutfağın seçili unsurlarını vurgulama	Gündelik pratikler; göçmen mutfağını yerel unsurlarla harmanlama
Mesaj Kontrolü	Otantiklik ve ulusal imaj vurgusu; katı standartlar	Esneklik, uyum; tariflerde değişim, yerel damak tadına uyarlama
Etkileşim Biçimi	Devletten yabancı halka doğrudan iletişim (resmî etkinlikler, haftalar)	Halklar arası dolaylı diplomasi (komşuluk ilişkileri, müşteri-misafir etkileşimi)
Amaç ve Motivasyon	Ülke markasını güçlendirme; turizm ve ihracatı artırma	Kültürel mirası sürdürme; ekonomik fırsat yaratma; kabul görme/entegrasyon
Örnek	Türk Mutfağı Haftası; Yunus Emre Enstitüsü atölyeleri	Avrupa şehirlerindeki Türk döner büfeleri; göçmenlerin yemek festivalleri

Kaynak: Tablo, Rockower (2014), Wallin (2013), Çağlar (1995) ile Demirkıran ve Demir (2023) çalışmaları temel alınarak sentezlenmiştir.

Bu iki yaklaşımın ikilemci olarak okunması zorunlu değildir. Demirkıran ve Demir'in (2023) Türkiye vakasına ilişkin değerlendirmesinde belirttiği gibi, Türk mutfağı tarihsel çeşitliliği ve Anadolu'nun çok kültürlü mirasıyla güçlü bir

dış politika aracına dönüşme potansiyeli taşır. Bu potansiyelin kullanımı; devletin koordinatörlüğü kadar özel sektörün, sivil toplum kuruluşlarının ve diasporanın katılımıyla da doğrudan ilişkilidir. Çok aktörlü bir gastrodiplomasi kurgusu Türkiye için verimli bir orta yoldur.

Türk Diasporası ve Göç Sosyolojisi Perspektifi

Yukarıda çizilen genel diaspora diplomasisi tartışmasının Türkiye bağlamında somutlaşması, Türk göç sosyolojisinin birikimine yaslanmadan eksik kalır. Türkiye'nin 1961 yılında Almanya ile yaptığı işgücü anlaşmasıyla başlayan emek göçünün elli yılı aşkın geçmişi, bir "konuk işçilik" öyküsünün ulus-ötesi bir vatandaşlık biçimine dönüşümünü içerir. Abadan-Unat'ın (2024) *Bitmeyen Göç: Konuk İşçilikten Ulus-Ötesi Yurttaşlığa* adlı eserinde belirttiği gibi, Avrupa'daki Türk nüfusunun tarihsel gelişimi; geri dönüşün ertelenerek kalıcı hâle gelmesi, kuşaklar arasında farklılaşan kültürel kimlikler ve anavatanla sürdürülen ekonomik-siyasi ilişkiler üzerinden değerlendirilmelidir. Bu çerçevede diaspora basit bir "nüfus artışı" değildir. İki toplum arasında sürekli çeviri, aracılık ve sınır ihlali üreten bir sosyal alandır. Döner ekonomisi bu ulus-ötesi sosyal alanın en görünür maddi tezahürlerinden biridir.

Çağlar'ın (1995, 2013, 1998) Almanya'daki Türk göçmenlerine ve döner ekonomisine odaklanan çalışmaları, bu maddi tezahürün kuramsal haritasını çizer. Çağlar'ın "McDöner" metaforu (1995), dönerin Alman kent pazarında geçirdiği standardizasyon, markalaşma ve zincirleşme süreçlerinin göçmen girişimciliği aynı anda hem etnik hem de post-etnik bir konuma yerleştirdiğini gösterir. Ürün "Türk" olarak etiketlenmeye devam ederken, üretim ve tüketim döngüsü hedef pazarın beklenti rejimine göre dönüşmektedir. Çağlar'a göre bu dönüşüm basit bir asimilasyon ya da saf bir otantik süreklilik olarak okunamaz. Aksine göçmen girişimcinin ev sahibi ekonominin mantığıyla etnik sembolik sermayeyi birlikte işleten karmaşık bir stratejisidir. Bu analiz, çalışmanın "istenmeyen diplomat" metaforunun sosyolojik altyapısını sağlar.

Kaya'nın (2007, 2020) ulus-ötesilik ve Avrupa'daki İslam bağlamı üzerine çalışmaları, döner tartışmasının kimlik siyasetindeki katmanlarını aydınlatır. Kaya'ya göre Avrupa Türk diasporası, hem "gönderen" hem "alan" toplumun çoklu gerilimleri içinde hareket eden, pratik aidiyetleri farklı düzlemlerde sürdürebilen bir özne kümesidir. Bu özne kümesinin kültürel temsil pratikleri (sokak lokantaları, mahalle camileri, futbol kulüpleri, medya kanalları), Avrupa'nın kamusal alanına Müslüman ve Türk kimliğinin çeşitli biçimlerde taşındığı zemin-

lerdir. Döner büfesi bu taşımının en sıradan ve en yaygın formudur. Tam da bu sıradanlığı nedeniyle gastronativist saldırıların sembolik hedef tahtasına yerleşmesi tesadüf değildir.

Faist'in (Bauböck & Faist, 2010; Faist, 2004) ulus-ötesi göç kuramı, döner ekonomisinin neden tek bir ulus-devlet çerçevesine sığmadığını açıklar. Faist'in ulus-ötesi sosyal alan (transnational social space) kavramı, göçmenlerin ve onların ardılı kuşakların aynı anda birden fazla siyasal-kültürel aidiyet içinde ekonomik, sembolik ve politik sermaye biriktirdiğini vurgular. Bu sermayeler köken ve yerleşme ülkeleri arasında sürekli dolaşır. Döner büfesinin tezgâhında konuşulan Türkçe-Almanca melez dil; müzik seçiminden menü tasarımına uzanan estetik kararlar; aile içi sermaye aktarımı ve kuşaklar arası iş devri, kısmen Türkiye'de kısmen Almanya'da konumlanan bir sosyal alanın somut göstergeleridir. Bu kavramsal sacayak (Abadan-Unat, Çağlar, Kaya, Faist), çalışmanın gastrodiplomasi tartışmasını geleneksel devlet tarafından yürütülen çerçeveden çıkararak diaspora emeğini ve ulus-ötesi sosyal alanı analitik zeminin merkezine yerleştirmesine olanak sağlar.

Gastronativizm: Yemekte Kimlik Siyasetinin Gölgesi

Parasecoli'nin (2022) geliştirdiği gastronativizm, gastrodiplomasiyi iyimser "pozitif temas" tezine eleştirel bir alternatif sunar. Kavrama göre yemek, kültürel bir köprü olmaktan çıkarak "biz" ile "öteki" ayrımını derinleştiren bir enstrümana dönüşebilir. Küreselleşmenin kültürel akışlarına direnen sağ popülist ve milliyetçi hareketler, yiyeceklerin duygusal aidiyetlerini kimlik politikalarına entegre eder. Bu durum kavramı, korumacı ekonomi politikaları ve köken tescili gibi kültürel mülkiyet rejimleriyle kesiştirir.

Gastronativizm kavramının Avrupa'daki pratikleri incelendiğinde, eğilimin sosyopolitik alanda pek çok somut karşılığı olduğu görülür. Fransa'daki kuskus tartışmaları çarpıcı bir örnektir: Mağrip kökenli bu lezzet, kamuoyu yoklamalarında Fransa'nın "en sevilen yemekleri" arasında düzenli olarak zirvede yer alırken, sağ ve aşırı sağ siyaset tarafından "otantik Fransız mutfak kimliğine yönelik bir tehdit" olarak kurgulanmaktadır. Bu ikili konumlanış, aynı yiyeceğin bir yandan ulusal gurur söylemleri içinde potansiyel bir "ulusal değer" olarak sahiplenilmesine, öte yandan ulusun kültürel sınırlarını daraltmaya çalışan söylemlerde "yabancı unsur" ve kültürel sızma işareti olarak damgalanmasına imkân tanır. Bu gerilim hattı, meşruiyet ve aidiyet kategorilerinin mutfak üzerinden yeniden çizildiği bir söylemsel alan yaratır ve kuskusun durumunu Almanya'daki

dönerin konumuyla doğrudan paralelleştirir. Bu dışlayıcı mantığın daha keskin bir yansıması Almanya'daki kebab karşıtı söylemlerde belirir: PEGIDA'nın 2015 yılında kitlesine yönelttiği “kebab tüketmeme ve Türkiye'ye gitmeme” çağrısı (Özkan, 2015), yemek kültürünün ötekileştirici siyasal stratejilerde nasıl araçsallaştırıldığını somutlaştırır. Bu ideolojik çerçevede kebab, sıradan bir tüketim nesnesi olmaktan çıkar; hangi tatların “bizden” sayılacağına, hangi sofraya pratiklerinin ulusal topluluğun meşru parçası kabul edileceğine ve hangilerinin kültürel dışarıya itilmesi gerektiğine karar veren sembolik bir sınır çizgisine dönüştürülür.

Benzer motiflere diğer Avrupa sağ popülist aktörlerinde de rastlanır. Marine Le Pen'in kebab salonlarının yoğunluğunu “kültürel işgal” imgesiyle eşleştiren açıklamaları; İtalya'da Lega Nord çizgisindeki yerel yöneticilerin kebab büfelerinin şehir merkezinden çıkarılması yönündeki kararları; Avusturya'da FPÖ çevresinin “yabancı *fast-food*” üzerinden kurduğu söylem repertuarı, gastronativizmin tek bir ulusal bağlamla sınırlı kalmadığını gösterir. Tüm bu örnekler, Parasecoli'nin (2022) temel tezini doğrular: Yemek, güçlü duygusal bağlamlarıyla birlikte, kimlerin bir topluma ait sayılacağını ileri süren siyasal projelerin kestirme araçlarındandır.

Gastronativizm kavramı bu nedenle, gastrodiploması tartışmasını yalnızca yumuşak güç çerçevesinde okumanın yetmediğini gösterir. Yemeğin olumlu çağrışımları belirli toplumsal koşullarda tersine dönebilir. Bir gün ev sahibi toplumun gündelik tüketim repertuarına doğal biçimde yerleşen bir yiyecek, başka bir gün dışlayıcı bir sembole indirgenebilir. Bu kırılganlık, dönerin Almanya gibi toplumsal gerilimleri yüksek bir bağlamdaki konumunu analiz ederken kritik önem taşır.

Gündelik Diploması: Mikro Karşılaşmaların Politikası

Üçüncü kuramsal dayanak, antropoloji ile uluslararası ilişkiler arasındaki kesişimde geliştirilen “gündelik diploması” kavramıdır. Marsden ve arkadaşlarının (2016) belirttiği gibi, diplomatik pratikler yalnızca resmî aktörlerin protokol temalarıyla sınırlı değildir. Sıradan bireyler, gayriresmî kurumlar ve gündelik karşılaşmalar da diplomatik sonuçlar üretebilir. Bu yaklaşımın değeri, “yüksek politika” ile “aşağıdan” pratikler arasına çekilen sert hattın yumuşatılmasında yatar. Bir büyükelçinin nota sunumu kadar, bir mahallede çalışan dönercinin müşteriyle yaptığı sohbet de kültürel temasın sürekliliğini sağlayabilir.

Gündelik diploması kavramı, diaspora temelli gastrodiplomasıyı incelemek için ihtiyaç duyulan mikro-sosyolojik perspektifi sağlar. Klasik diploması

okumalarının gözden kaçırdığı bu gündelik etkileşimler; döner tezgâhı etrafında oluşan kalabalıkta, esnaf ile müşteri arasındaki kısa ama sürekli temaslarda, gece açık kalan dükkânların sunduğu “güvenli alan” hissinde ve mahalle ekonomisine sağlanan katkıda somutlaşır. Çalışmanın sınırlılıkları bağlamında belirtmek gerekir ki söz konusu mikro-sosyolojik okumalar, birincil bir saha etnografisi içermez. İlgili dinamikler Çağlar (1995, 1998) ve Kaya (2007) gibi yazarların literatürdeki etnografik çalışmalarından süzülen kavramsal ve analitik çıkarımlar olarak kurgulanmıştır.

Literatürdeki konumu itibarıyla gündelik diplomasi; geleneksel uluslararası ilişkiler paradigmasının sınırlarını sorgulayan teorik arayışlarla, özellikle Paul Sharp’ın diplomasi kuramını yeniden inşa çabasıyla ve Cynthia Enloe’nun “kişisel olan politiktir” ilkesini kamu diplomasisine taşıyan feminist yaklaşımıyla derin bir kavramsal ortaklık kurar. Yaklaşım, yüksek politikanın reddi veya alternatifi değildir. Makro siyasetin gözden kaçırılan mikro dinamiklerini görünür kılmayı hedefler. Çerçevenin analitik gücü, diaspora pratikleri etrafında şekillenen gündelik kültürel temasların hem sembolik hem maddi düzlemde nasıl anlam ürettiği incelendiğinde tam potansiyeline ulaşır.

Gündelik diplomasiyi tümüyle kendiliğinden gelişen, apolitik bir alan olarak kurgulamak yanıltıcı olur. Bir döner büfesinin ürettiği kültürel semboller zaman zaman resmî söylemlerle ters düşebileceği gibi, NSU cinayetleri örneğinde trajik biçimde görüldüğü üzere doğrudan ve şiddetli bir siyasallaşmanın nesnesi hâline de gelebilir. Bu çalışma gündelik diplomasiyi resmî gastrodiplomasi pratiklerine karşıt bir konumda değil; onu tamamlayan, sınırlarını esneten ve makro politikaları gündelik sahada bir gerçeklik testine tabi tutan bir analitik katman olarak ele alır.

Kavramsal Sentez: Üç Eksenli Bir Analitik Çerçeve

Çalışmada ele alınan üç kuramsal çerçeve, ayrı ayrı okunduklarında belirli analitik sınırlılıklar taşır. Devletin kurumsal aygıtlarına odaklanan gastrodiplomasi yaklaşımı, sokağın gündelik temsil ekonomisini göz ardı etme riski taşır. Gastroativizm güçlü bir eleştirel vizyon sunar ancak yapıcı ve proaktif bir kamu diplomasisi stratejisi üretmez. Gündelik diplomasi sivil mikro temasların zenginliğini görünür kılar; ancak bu pratikleri makro-politik düzleme entegre etmekte zorlanabilir. Üç çerçeve etkileşim hâlinde kurgulandığında, döner gibi katmanlı bir kültürel fenomeni çözümlemek için gereken dengeli analitik mimari inşa edilmiş olur. Bu bütünleşik yapıda gastrodiplomasi ulus markalama ve stratejik iletişim

boyutunu; gastronativizm yemeğin kimlik politikalarındaki ideolojik araçsallaşmasını; gündelik diplomasi ise mikro karşılaşmaların yarattığı kümülatif diplomatik etkiyi aydınlatır. Göç sosyolojisinden devşirilen “ulus-ötesi sosyal alan” kavrayışı (Abadan Unat, 2024; Faist, 2004), bu üç eksen birbirine ilişkilendiren kurucu zemini oluşturur. Çalışma, tüm bu kavramsal katmanları eşzamanlı işleterek Türk diasporasının Avrupa’daki döner pratiklerini bütüncül bir perspektifle değerlendirmeyi hedefler.

Bu üç kavramsal eksen, birbirini tamamlayan bir analitik zemin sunmanın ötesinde üretken bir teorik gerilimi barındırır. Gastrodiplomasi yukarıdan aşağıya tasarlanmış kurumsal bir temsil iradesini yansıtır. Gündelik diplomasi sokağın ritmiyle aşağıdan yukarıya biriken sivil bir temsil pratiğine karşılık gelir. Gastronativizm ise bu iki yönelimin çarpıştığı noktada beliren sürtüşmenin siyasal ve ideolojik çerçevesini çizer. Kavramlar arasındaki bu gerilim çalışmaya analitik bir yük getirmek yerine derinlik katar. Çağdaş kamu diplomasisinin temel sınamalarından biri, tam da bu üç güç unsuru arasında kurulacak hassas dengededir. Bu bağlamda Avrupa’daki döner fenomeni, üç dinamiğin de eşzamanlı olarak sahne aldığı nadir alanlardan biri olarak kuramsal tartışmayı somutlaştırmaya olanak tanır. Çalışmanın takip eden bölümü, bu analitik laboratuvara hangi yöntemsel araçlarla nüfuz edildiğini detaylandırır.

ARAŞTIRMA TASARIMI VE YÖNTEM

Yöntemsel Yönelim ve Vaka Seçimi

Bu çalışma, Avrupa’daki döner fenomeninin yayılış dinamiklerini ve sürecin Türk kamu diplomasisi bağlamındaki izdüşümlerini çözümlemeyi hedefler. Çalışma, kavramsal derinliği merkeze alan, keşifsel ve yorumlayıcı bir doküman analizi üzerine inşa edilmiştir. Tasarım, kavramsal genelleme ve teorik haritalama amaçlıdır; ampirik kesinlik iddiası taşımaz. Yöntemsel bir tercih olarak benimsenen vaka analizi deseni, dönerin salt bir ticari tüketim nesnesi olmanın ötesinde taşıdığı çok yönlü anlama dayanır. Döner; diaspora aidiyeti, kentsel mikro-ekonomi, medya temsilleri, AB ölçeğindeki regülasyon süreçleri ve sağ popülist hareketlerin siyasal mobilizasyonu gibi farklı analitik düzlemlerin kesiştiği bir sosyolojik düğümdür. Bu yapı, istatistiksel ölçümlerden ziyade söylemsel çerçeveleri ve toplumsal anlam üretim süreçlerini çözümlemeye olanak tanıyan derinlikli bir nitel okumayı zorunlu kılar.

Dönerin araştırma nesnesi olarak seçilmesi sıradan bir tasnif değil, bilinçli bir analitik konumlandırmadır. Döner, Türk mutfak kültürünü temsil eden rastgele bir örneklem olmanın ötesinde; göçmen emeğinin, kentsel sosyalleşme pratiklerinin, ulus-ötesi kültürel akışların ve siyasal tartışmaların birleştiği yoğun bir vaka hüviyetindedir. Vakaya içkin bu yoğunluk, çalışmanın kuramsal soyutlama ve kavramsallaştırma potansiyelini artırırken; elde edilen analitik çıkarımların diğer gastronomik unsurlara mekanik biçimde genellenmesini de doğal olarak sınırlandırır. Bu yöntemsel kısıt, çalışmanın sonuç kısmındaki gelecek araştırma gündemi tartışmasında yeniden ele alınacaktır.

Metodolojik şeffaflık adına bir epistemolojik sınırın baştan vurgulanması gerekir. Bu makale, doğrudan etnografik gözlem, derinlemesine mülakat veya saha anketleri gibi birincil veri toplama araçlarına dayanan bir alan araştırması olarak tasarlanmamıştır. Metin boyunca döner tezgâhları etrafında şekillenen mikro-sosyolojik temaslara ve esnaf-müşteri eksenindeki gündelik diyaloglara getirilen analitik yorumlar, bizzat yürütülmüş saha gözlemlerinden ziyade medya söylemleri, mevcut akademik etnografiler ve popüler kültür temsilleri üzerinden kurgulanan kavramsal okumalardır. Birincil ampirik veri veya doğrudan saha tecrübesi gerektiren tüm sosyolojik iddiaların temeli; Çağlar (1995, 1998, 2013) ve Kaya (2007, 2020) gibi alanın öncü isimlerinin Almanya'daki Türk diasporasının gündelik pratiklerini inceleyen etnografik literatürüne referansla atılmıştır. Buna göre çalışmanın sunduğu çıkarımlar ampirik bulgular değil, analitik çıkarımlar olarak okunmalıdır.

Veri Kaynakları, Amaçlı Örneklem ve Toplama Süreci

Veri toplama süreci amaçlı örneklem stratejisine dayanır. Araştırma sorusuyla kuramsal ilişki kurabilen metinler analize dâhil edilmiştir. Veri seti birbirini bütünleyen dört kategoriden oluşur: Avrupa ve Türkiye basınından ulaşılan haber metinleri, Avrupa Komisyonu belgeleri, sektörel raporlar ve dernek açıklamaları ile konuyla doğrudan ilişkili akademik makale ve kitaplar. Haberler için Hürriyet Daily News, Daily Sabah, Euronews, BBC Türkçe, Arab News, Deutsche Welle ve Le Monde gibi Türkçe, İngilizce, Almanca ve Fransızca kaynaklar taranmıştır. AB belgeleri kapsamında Avrupa Komisyonu'nun TSG başvurularına ilişkin resmî yayınları ve e-Ambrosia veri tabanı kayıtları incelenmiştir. Sektörel veriler için UDOFED (Uluslararası Dönerciler Federasyonu), Avrupa Türk Dönercileri Birliği ve ilgili ticaret odalarının kamuya açık açıklamaları kullanılmıştır.

Zamansal odak 2000–2025 dönemidir. Kavramsal arka plan için 1960’lardan itibaren Avrupa’ya Türk emek göçüne ve 19. yüzyıl Osmanlı sokak kültürüne dair tarihsel kaynaklar da dâhil edilmiştir. Arama terimleri Türkçe (“döner”, “döner kebab”, “Türk Mutfağı Haftası”, “TSG başvurusu”), İngilizce (“gastrodiplomacy”, “gastronativism”, “everyday diplomacy”, “Turkish Cuisine Week”) ve Almanca (“Döner”, “Döner-Morde”, “Kebab-Krieg”, “türkische Küche”) anahtar kelime kümeleriyle oluşturulmuştur. Erişilen metinler tarih, kaynak, dil, tür ve tematik etiket bilgileriyle sistematik biçimde arşivlenmiş; bu arşiv analiz sürecinin izlenebilirliğine zemin hazırlamıştır.

Analitik Çerçeve ve Tematik Analiz

Veri seti, Braun ve Clarke’ın (2006) altı aşamalı tematik analiz stratejisi merkez alınarak çözümlenmiştir. Bu yöntemsel tercih; metinlerin altındaki örüntüleri sistematik biçimde yüzeye çıkarırken araştırmacının yorumsal inisiyatifi şeffaf bir zemine oturtturarak esnek bir analitik alan açar. Çözümleme süreci, toplanan dokümanların derinlemesine okunması ve kritik eşiklere analitik şerhler düşülmesiyle (veriye aşinalık) başlamıştır. İlk kodlama evresinde “dönerin millî imajı”, “diaspora entegrasyonu”, “kebab karşıtı söylem”, “AB standardı” ve “mahalle ekonomisi” gibi metin yüzeyinde beliren kavramsal düğümler açık kodlarla işaretlenmiştir. Bu kod ağının araştırma sorusu ekseninde kümelenmesiyle olası temalar inşa edilmiş; sonraki aşamada bu temalar ham veriyle yeniden yüzleştirilerek rafine bir yapıya kavuşturulmuştur.

Sürecin nihai kristalizasyonu üç ana tema etrafında şekillenmiştir: “Dönerin İstenmeyen Diplomat Rolü”, “Entegrasyon ve Ayrımcılık Arasında Döner” ve “Dönerin Kültürel Mülkiyet Tartışması: AB Tescil Süreci”. Son raporlama aşamasında bu tematik çıkarımlar, çalışmanın kuramsal iskeletiyle bütünleştirilerek tartışmaya açılmıştır.

Yöntemi güçlendirmek için ikili bir analitik eksen uygulanmıştır. Birinci eksen, tüketim nesnesinin medya söylemlerinde nasıl siyasal malzemeye dönüşürdüğünü (metaforlar, ötekileştirici çerçeveler, stereotipleşme biçimleri) inceler. İkinci eksen, ekonomik başarının kültürel nüfuz üretimindeki rolünü ve pazar yapısının temsil politikalarına yansımaları ele alır. Çözümlemenin güvenilirliği, farklı kaynak türlerinin çapraz okunduğu bir veri çeşitlemesi (triangülasyon) stratejisiyle desteklenmiştir; örneğin AB tescil sürecine dair haberler, sektörel açıklamalar ve akademik yorumlar eşzamanlı olarak değerlendirilmiştir.

Sınırlılıklar ve Etik Hususlar

Çalışmanın analitik ve epistemolojik sınırlarının şeffaf biçimde çizilmesi, araştırmanın kavramsal derinliği açısından önemlidir. En temel sınır, araştırmanın birincil veri üretimine dayalı bir etnografik saha çalışması niteliği taşımasıdır. Diaspora öznelerinin veya Avrupalı tüketicilerin “doğrudan sesine” ve birebir mülakat anlatılarına erişim imkânı bulunmamaktadır. Çalışma boyunca gündelik mikro-etkileşimlere dair öne sürülen tüm yorumlar; medya söylemleri ve popüler kültürdeki temsil pratikleri üzerinden kurgulanmış ikincil okumalara dayanır. Metin içinde sahnelenen sosyolojik kesitler (gece vardiyası sonrası tezgâh önündeki bekleyişler, çok kültürlü müşteri kuyruklarındaki ortak davranış örüntüleri, usta ile müşteri arasındaki rutin diyaloglar) doğrudan gözlemlenmiş ampirik bulgular değildir. Çağlar (1995, 1998, 2013) ve Kaya (2007, 2020) gibi araştırmacıların etnografik literatüründen ve Avrupa medyasındaki kayıtlardan damıtılmış kavramsal temsillerdir.

İkinci bir sınır, araştırmanın merceğinin tek ve yoğun bir gastronomik nesne (döner kebab) üzerinde odaklanmasıdır. Dönerin etrafında örülen kentsel ve siyasal dinamikler, elde edilen çıkarımların baklava, mantı veya Türk kahvesi gibi mutfak diğer öğelerine mekanik biçimde aktarılmasını güçleştirir. Her bir yiyecek maddesinin diplomatik ve kültürel kapasitesi, kendi tarihsel ve sosyolojik vaka mantığı içinde incelenmeye muhtaçtır. Çalışmanın coğrafi ufku Avrupa eksenine sınırlandırılmış; Kuzey Amerika, Körfez bölgesi ve Orta Asya’daki mutfak pratikleri çerçevenin dışında bırakılmıştır. Bu sınırlar, literatürde doldurulmayı bekleyen yeni araştırma gündemlerine işaret eden birer davet olarak da okunabilir.

Etik mimariye de kısaca değinmek gerekir. Çalışmanın veri setini oluşturan tüm materyaller kamuya açık basılı ve dijital mecralardan derlendiği için ayrıca bir etik kurul onayına gereksinim duyulmamıştır. Analiz sürecinin hiçbir aşamasında veriler üretildikleri tarihsel ve toplumsal bağlamdan koparılmamış; atıfların bilimsel dürüstlük ilkesiyle eksiksiz yapılmasına ve genel araştırma/yayın etiği standartlarına azami özen gösterilmiştir.

TARİHSEL ARKA PLAN: DİKEY ŞİŞTEN BERLİN SANDVİÇİNE

Kurucu Mitler ve Tarihsel Süreklilik Sorunu

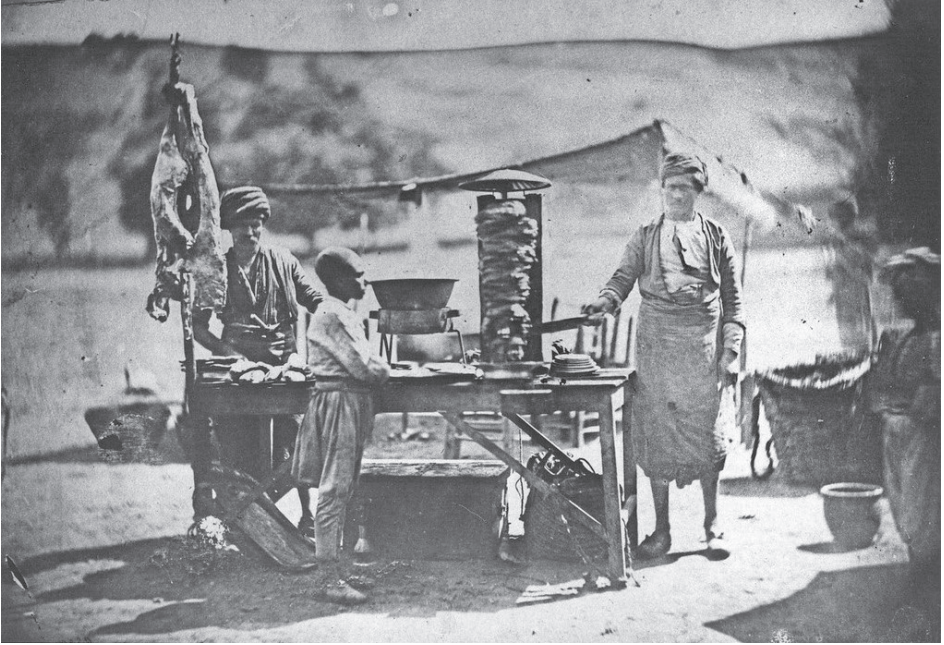
Döner kebabın tarihsel serüveni popüler kültürde genellikle 1970’lerin Berlin’ine, Kadir Nurman veya Mehmet Aygün gibi figürlere atfedilen “icat” anlatılarına dayanan bir kurucu mit üzerinden şekillenir. Medya aracılığıyla dolaşıma giren bu mit, zamanla “dönerin Almanya’da icat edildiği” söylemini Alman popüler kültürünün sembolik bir “ulusal gurur” nesnesine dönüştürebilmiştir. Akademik tarih yazımı ise mutfak kültüründeki dönüşümleri “tek kişi ve tek an” şablonlarına indirgeyen kurgulara temkinle yaklaşır. Gıda tarihi; bireysel icatlardan çok kuşaklar arası aktarılan pratik bilginin, birikimli dönüşümlerin ve farklı mutfak geleneklerinin temas hatlarında billurlaşan uzun soluklu süreçlerin bir yansımasıdır.

“Kurucu mit” kavramı, söz konusu olguyu çözümlemek için kilit bir analitik anahtardır. Bir kurucu mit yalnızca tarihsel bir olayı aktarmaz. Aynı zamanda bir topluluğun o anlatı etrafında kendi kimliğini nasıl inşa ettiğini ve meşrulaştırdığını da deşifre eder. Bu bağlamda Berlin merkezli “dönerin icadı” anlatısı, bir taraftan Türk diasporasının girişimci başarısını yücelten bir hikâye olarak okunurken; diğer taraftan Alman kentsel kimliğinin göçmenlerin toplumsal katkısını içselleştirme biçimi olarak kodlanır. Bu ikili işlev kendi içinde hem birleştirici bir potansiyel hem de derin bir paradoks barındırır. Aynı kurucu anlatı, dönerin kültürel mülkiyetinin kime ait olduğu tartışmalarında karşıt aktörler tarafından farklı ideolojik amaçlarla seferber edilebilmektedir.

Osmanlı Sokak Kültüründe Dikey Pişirme Pratiği

Tarihsel süreklilik bağlamında 19. yüzyılın ortalarından günümüze ulaşan birincil görsel kaynaklar meselenin seyrini değiştirir. İskoç fotoğrafçı James Robertson’un 1855 yılında İstanbul sokaklarında kaydettiği bir kare, dikey pişirme tekniğinin ve bu ürün etrafında şekillenen sokak satıcılığı kültürünün Osmanlı kent yaşamında çoktan yerleşik bir pratik olduğunu somutlaştırır. Bu görsel kanıt, dönerin tarihsel kökenini 1970’lerin Berlin’iyle sınırlandıran popüler “icat” anlatılarını boşa çıkarır. Aslında Osmanlı sokak mutfağının köklü bir pratiğinin zaman içindeki mekânsal dönüşümlerine tanıklık ettiğimizi gösterir. Söz konusu fotoğraf, devam eden kültürel mülkiyet tartışmalarında Türkiye’nin tarihsel iddialarını tahkim eden değerli bir antropolojik veri sunmakta ve yemeğin ulus-ötesi dolaşımındaki kültürel sürekliliği belgelemektedir.

Fotoğraf 1. James Robertson'un 1855 Tarihli İstanbul Sokak Sahnesi Fotoğrafı
(Temsilî Referans)



Not. James Robertson tarafından 1855'te Osmanlı İmparatorluğu sınırları içinde çekilmiştir; görsel, kronolojik yaşı ve yaratıcısının vefat tarihi bakımından kamu malı (public domain) statüsündedir ve Creative Commons lisanslı arşivler aracılığıyla erişilebilir biçimde çoğaltılmaktadır.

Dikey pişirme tekniğinin kökenleri üzerine akademik literatürde farklı yorumlar bulunur. Bir akım, tekniğin Bursa kökenli “İskender kebabı” geleneğine atıfla 19. yüzyıl ortasında İskender Efendi adlı ustabaşı tarafından sistematikleştirildiğini vurgular. Bu yorumda yatay pişirmeden dikey pişirmeye geçiş bir teknik inovasyon olarak öne çıkar. Başka bir akım ise dikey pişirmenin Anadolu mutfak geleneğinde daha erken tarihlerde, yerel varyasyonlar biçiminde mevcut olduğunu ileri sürerek tek bir “mucit” figürünü reddeder. İki yorum da, döneri modern Berlin ile başlatan anlatının tarihsel derinliği eksik bıraktığı konusunda hemfikirdir.

1960'ların Emek Göçü ve Ulus-Ötesi Dolaşım

Dönerin Avrupa coğrafyasına taşınmasının yapısal zemini, Almanya ile 1961 yılında imzalanan işgücü alımı anlaşması ve bunu takip eden *Gastarbeiter* (misafir işçi) süreciyle atılmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında Alman ekonomisinin

yeniden inşası için zorunlu hâle gelen bu emek ithalatı (Abadan Unat, 2024), Berlin, Köln, Frankfurt ve Münih gibi sanayi kentlerini yalnızca üretim merkezleri değil, aynı zamanda göçmenlerin mutfak kültürlerini ev sahibi topluma taşıdıkları etkileşim sahnelerine dönüştürmüştür. Başlangıçta izole işçi yurtlarına ve fabrika kantinlerine sıkışan bu temaslar, zamanla kentsel alana yayılarak küçük ölçekli esnaf işletmelerine evrilmiştir. 1970’lerle birlikte döner büfeleri, Türk diasporasının girişimci ruhunu kentsel mekâna nakşeden sembolik alanlar olarak öne çıkmıştır.

Berlin eksenli bu sosyolojik dönüşüm, ürünün geleneksel bir restoran menüsünden çıkarak ayaküstü tüketime uygun, hızlı ve standardize bir sokak lezzetine evrilmesiyle kalıcı bir ivme kazanmıştır. Popüler kültürde Kadir Nurman gibi figürlere atfedilen “icat” hamlesi, sıfırdan bir mutfak yaratımı değildir; var olan bir tekniği Alman kent yaşamının hızına ve sanayi işçisinin kısıtlı zaman dilimine uyarlama becerisidir. David Harvey’in literatüre kazandırdığı “zaman-mekân sıkışması” ekseninden bakıldığında, dönerin pide arası sandviç formunu alması rastlantısal bir ayrıntı değildir. Fordist üretim rejiminin beslenme ritmine gösterilen organik ve mekânsal bir adaptasyondur (Harvey, 2011). Çağlar’ın (1995) “McDöner” okuması bu dönüşümün kültürel iktisadını net biçimde özetler: Ürün sembolik düzeyde “Türk” aidiyetini muhafaza ederken, üretim ve tüketim pratikleri Alman kentsel emek rejiminin beklentilerine göre yeniden kurgulanmıştır.

Bu adaptasyonun bir diğer kritik evresi, yemeğin ev sahibi toplumun damak zevkine göre yeniden kalibre edilmesidir. Beyaz lahana, çeşitli soslar ve yerel ekmek türleri gibi unsurların tarife entegre edilmesi, döneri “saf ve otantik” bir Türk lezzeti olmaktan çıkarmış ve onu göçmen kültürü ile Alman kentli damak tadının kesişiminde melez (hibrit) bir forma büründürmüştür. Bu melezleşme hâli, gastronativizm eksenli tartışmaların temel gerilim hatlarından birini önceden haber verir. Döner, yerel pratiklere uyarlandıkça yerelleşmekte; fakat kökeniyle olan sembolik bağını hiçbir zaman bütünüyle koparmamaktadır. Bu çift değerli yapı, ilerleyen süreçte yemeğin hem kültürel bir zenginlik olarak sahiplenilmesine hem de dışlayıcı siyasal söylemlerin hedefi olmasına zemin hazırlayacaktır.

Tarihsel Kırılma Noktaları ve Sembolik Dönüşüm

Döner kebabın Avrupa sahnesindeki tarihsel seyri kronolojik bir dizilim değildir. Birbirini izleyen sosyolojik kırılma noktalarından oluşan bir biyografi sunar. Bu serüvenin ilk durağı, dikey pişirme tekniğinin Osmanlı mutfak kültüründe belir-

ginleştigi ve 1830–1850 yılları arasında Hamdi Usta veya İskender Efendi gibi figürlerle kurumsallaştığı dönemdir. 1855 tarihli Robertson fotoğrafı (Fotoğraf 1) bu birikimi görselleştiren güçlü bir tarihsel vesikadır. 1960'lara gelindiğinde imzalanan ikili işgücü anlaşmaları, mutfak kültürünün emek göçü dalgalarıyla Batı Avrupa'ya taşınmasının yapısal zeminini inşa etmiştir. 1970'lerin başındaki Berlin adaptasyonu ise ürünün sandviç formuna bürünerek *fast-food* kültürüyle ve kentsel hızla entegrasyonunu simgelemiştir. Bu tarihsel çizgi keskin tezatlarla da sahne olmuştur. 2000-2007 arasındaki NSU cinayetleri, yemeğin ırkçı bir şiddetin sembolüne nasıl dönüşebildiğini trajik biçimde kayda geçirmiştir. 2024'teki AB TSG başvurusu ve 2025'teki geri çekilme süreci ise bu lezzeti uluslararası bir kültürel mülkiyet ve diplomasi müzakeresinin merkezine yerleştirmiştir. Aynı dönemde Alman Cumhurbaşkanı Steinmeier'in Türkiye temaslarında döneri simgesel bir entegrasyon nişanesi olarak öne çıkarması, ürünün kurumsallaşmış bir köprü metaforu olarak taşıdığı potansiyeli teyit etmiştir.

Bu kırılmaların kümülatif olarak işaret ettiği gerçek nettir. Döner fenomeni ne pürüzsüz bir gastronomik başarı hikâyesi ne de salt bir ötekileştirme travmasıdır. İki zıt kutup arasında gerilen, kimi zaman birinin diğerini bastırdığı ancak asla birbirinden tümüyle kopmayan karmaşık bir sembolik alandır. Bu gerilimin en karanlık vechesi, 2000-2007 yılları arasında Neo-Nazi NSU terör hücresi tarafından işlenen cinayetlerin Alman medyası ve güvenlik aygıtı tarafından ısrarla “Döner Cinayetleri” (Döner-Morde) olarak kodlanmasında belirir. Eleştirel ırk teorisi perspektifinden okunduğunda bu durum bir ırksallaştırma (racialization) pratiğidir. Farklı şehirlerde ve mesleklerde hayatını kurmuş kurbanları, yalnızca etnik kökenleri ve basmakalıp bir gıda ürünü üzerinden tanımlayarak bireyselliklerinden ve insanlıklarından arındırmıştır (dehumanization). “Döner” kelimesinin burada dışlayıcı bir ırksal metonimi olarak işlev görmesi ve cinayetlerin ardındaki ırkçı motivasyonu görünmez kılması, nihayetinde 2011 yılında “Döner-Morde” tabirinin Almanya'da “Yılın En Kötü Kelimesi” (Unwort des Jahres) seçilmesiyle sonuçlanmıştır (focus.de, 2012). Bu dilsel ve sembolik şiddet, kamusal alanda ancak gecikmeli bir yüzleşmeyle tanınabilmiştir.

Tarihsel arka plana dair bu panoramik çizim, makalenin analiz bölümüne geçişte kritik bir analitik pusula işlevi görür. Döner; farklı tarihsel dönemelerde farklı ideolojik yükler taşıyan, aktörlerin konumuna göre yeni siyasal işlevler üstlenen ve bağlamdan bağlama form değiştiren akışkan bir göstergedir. Ürünün bu sembolik değişkenliği, onu pürüzsüz ve doğrusal bir “başarılı gastrodiploması” ilerleme öyküsü olarak okumayı imkânsız kılar. Takip eden bölüm, bu sosyolojik

karmaşıklığı düzleştirmeden, vakaya içkin tarihsel, kültürel ve siyasal çelişkileri barındıracak bir analitik zenginlikle sunmayı hedefler.

Analitik Çıkarımlar

Döner kebabın Avrupa'daki yaygınlaşma sürecini ve Türk kamu diplomasisi açısından taşıdığı anlamı çözümleyen tematik analiz, araştırma sorusuyla uyumlu üç ana tema üretmiştir. Bu temalar; dönerin diaspora eliyle üstlendiği gayriresmî diplomatik rol, entegrasyon ile ayrımcılık arasındaki çelişkili konum ve kültürel mülkiyet tartışmasının AB TSG süreci üzerinden somutlaşması etrafında yoğunlaşmaktadır. Üç tema birbirinden bağımsız değil, iç içe geçen katmanlar olarak okunmalıdır. Her bir tema altında, analize dâhil edilen metinlerden seçili doğrudan alıntılar sunulmuş ve bu alıntıların kuramsal kavramlarla ilişkisi analitik paragraflarla tartışılmıştır.

Tema 1: Dönerin “İstenmeyen Diplomat” Olarak Diasporik Rolü

İlk tema, Türkiye tarafından resmî bir görev ataması yapılmamış olmasına rağmen döner kebabın Avrupa sokaklarında fiilen bir kültür elçisi gibi işlev gördüğüne ilişkin yorumu mümkün kılar. Göçmen işletmecilerin kurduğu binlerce döner büfesi ve restoranı yalnızca ticari işletmeler değildir. Farklı kültürlerin gündelik düzeyde karşılaştığı ve birbirini tanıdığı temas mekânları olarak okunabilir. Türkiye'ye hiç gitmemiş bir Alman, Fransız ya da İngiliz tüketicinin Türk kültürüyle ilk teması çoğu zaman bir döner tezgâhının önünde gerçekleşir (Caglar, 1995; Nützenadel & Trentmann, 2008).

Sektörel örgütlerin açıklamaları, bu gayriresmî diplomatik rolün yalnızca dışarıdan atfedilmediğini, aynı zamanda saha aktörleri tarafından refleksif biçimde sahiplenildiğini düşündürür. *Deutschland.de* sitesinde aktarıldığı üzere “Döner” kitabının yazarı Eberhard Seidel, döner kebabı “Türk-Alman kültür tarihi öyküsü” olarak nitelendirir. Aynı kaynağa göre Almanya’da yaklaşık 18.500 döner büfesi ve Türk restoranı faaliyet göstermekte; Berlin yaklaşık 1.600 satış noktasıyla aynı zamanda dönerin başkenti olarak değerlendirilmektedir. Berlin merkezli Avrupa Türk Dönercileri Derneği’ne (ATDİD) göre Almanya’da günde yaklaşık 550 ton döner tüketilmekte, benzer miktarda döner ihracat amaçlı üretilmektedir. Sektör Almanya’da yıllık yaklaşık 2,4 milyar avro, Avrupa genelinde 3,5 milyar avro düzeyinde bir satış hacmine ulaşmaktadır (Göbel, 2022). Bu veriler; döner mekânlarının, resmî tanıtım bütçeleri ve planlı iletişim kampanyaları olmaksızın Avrupa kentlerinin gündelik hayatına yerleşmiş yoğun temas alanları

hâline geldiğini düşündürür. Başka bir deyişle, gastrodiploماسي literatüründe tartışılan kültürel tanıtım ve imaj inşası süreçlerine benzer etkiler, aşağıdan yukarıya bir işleyişle ortaya çıkabilmektedir.

Kuramsal düzlemde bu yorum, iki kavramsal çerçeveye birlikte okunabilir: Rockower’ın (2014) vatandaş diplomasisi yaklaşımı ve Marsden ve arkadaşlarının (2016) gündelik diplomasi kavrayışı. Her iki çerçeve, diplomatik temsil kapasitesinin yalnızca devlet aygıtına değil, sıradan yurttaşların pratiklerine ve gündelik karşılaşmalara da yayıldığını vurgular. Döner işletmelerinde tezgâhın arkasındaki usta ile müşteri arasında kurulan kısa sohbetler, mekânın görsel düzenlenmesi ya da servis pratikleri, mikro ölçekli bir vatandaş diplomasisi olarak okunabilir. Diplomatik anlam, resmî müzakere masalarından çok sokağın düzeyinde, gündelik etkileşimlerin içinde üretilmektedir.

Gayriresmî diplomatik rolün üç boyutu öne çıkmaktadır. Tematik analiz sırasında bu üç boyutun tekrar eden kod kümeleri olarak ortaya çıktığı belirlenmiştir. İlk olarak, kültürel tanıtım ve ilgi uyandırma boyutu önemlidir. Döner; tüketiciye herhangi bir sözlü dayatma gerektirmeden, doğrudan lezzet ve deneyim aracılığıyla bir yakınlık sağlar. Müşteri sadece bir ürün tüketmez; aynı zamanda sembolik bir karşılaşma yaşar (Caglar, 1998). İkinci olarak, ekonomik ve sosyal entegrasyon boyutu vardır. Döner işletmeleri göçmenler için istihdam ve girişimcilik fırsatları sunarken yerel mahalle ekonomisine de katkıda bulunur. Göçmen ile yerli halk arasındaki etkileşimi sıradanlaştırarak önyargıları doğal biçimde azaltabilir (Caglar, 1998). Üçüncü olarak, kimlik sürekliliği boyutudur. Döner, diasporanın pratik bilgisini, mutfak hafızasını ve kültürel sermayesini yeni kuşaklara aktaran bir gündelik kültür taşıyıcısı işlevi görür. Genç kuşaklar hem köken kültürle bağ kurar hem de yaşadıkları toplumla temas zemini üretir (Kaya, 2007).

Bu üç boyutun her biri farklı bir sosyolojik literatürle de konuşur. Tanıtım ve merak boyutu, tüketim antropolojisinin “gündelik egzotiklik” kavramıyla örtüşür. Yabancı bir kültürün egzotik bir gösteri olarak değil günlük repertuarın parçası olarak deneyimlenmesi, uzun vadede stereotiplerin aşınmasında güçlü bir mekanizmadır. Entegrasyon boyutu, göç çalışmaları literatüründe tartışılan etnik ekonomi (ethnic economy) ve etnik yerleşim (ethnic enclave) tartışmalarıyla kesişir. Türk kökenli girişimcilerin Alman kentlerindeki pazar konumu yalnızca bir ekonomik başarı hikâyesi değildir; yerli-göçmen kamusal alan paylaşımının yapı taşlarından biridir (Caglar, 2013). Kimlik sürekliliği boyutu ise Bourdieu’nün kültürel sermaye kavramıyla doğrudan ilişkilidir. Mutfak bilgisinin kuşaklar arası

aktarımı, diasporanın kültürel hafızasının yeniden üretiminde dirençli kanallardan biridir (Bourdieu, 1986).

Bu temanın ana vurgusu şudur: Döner, klasik anlamda bir gastrodiploması kampanyasının ürünü değildir. Aksine, resmî bir stratejinin yokluğunda dahi diasporanın emeğiyle kendiliğinden yumuşak güç üretebilen bir pratiktir. Bu nedenle “istenmeyen diplomat” metaforu, içerik olarak çelişkili görünse de analitik olarak doğrudur. Türkiye’nin uzun yıllar sistematik biçimde sahiplenmediği bir ürün, ona sahip çıkılmadan da temsil kapasitesi üretebilmiştir. Bu boşlukta üretilen temsilin karakteristik bir niteliği, “seyrek sinyal, yoğun etki” örüntüsü üretmesidir. Herhangi bir afiş, kampanya videosu ya da resepsiyon davetiyesi bulunmaksızın yalnızca tezgâhın önünde bekleyen dakikalarda oluşan küçük temaslar, on yıllar boyunca birikerek milyonlarca bireysel temsil etkinliği kümesi oluşturur.

Tema 2: Entegrasyon ve Ayrımcılık Arasında Döner (Gastronativizm Eksen)

İkinci tema, dönerin Avrupa’daki konumunun çift yönlü niteliğine ilişkin bir yorumu mümkün kılar. Döner bir yandan entegrasyonun sıradanlaşmış sembolü olarak benimsenirken, öte yandan ayrımcı ve dışlayıcı söylemlerin hedefine yerleşebilmektedir. Bu çift yönlülük, Parasecoli’nin (2022) gastronativizm kavramsallaştırmasıyla kuramsal olarak uyumludur. Yemeğin aynı anda hem birleştirici hem ayrıştırıcı işlevler üstlenebilmesi, kavramın kuramsal üretkenliğini bir kez daha gösterir.

Entegrasyon boyutu, dönerin Avrupa toplumlarının gündelik tüketim pratiklerine derin biçimde yerleşmesinde açıkça görülebilir. Almanya’da dönerin “bizim de yemeğimiz” biçiminde yerleştirildiği yorumlar; Fransa’da geç saatlere kadar açık dönercilerin gece hayatının doğal bir parçası hâline gelmesi; Britanya’da “kebab after pub” pratiğinin yerleşik bir kentsel ritüele dönüşmesi; belediye festivallerinde döner stantlarının görünür biçimde yer alması, göçmen kökenli bir ürünün ev sahibi toplum tarafından açık bir çok kültürlülük söylemine ihtiyaç duymadan içselleştirilebileceğini düşündürür. Alman Cumhurbaşkanı Frank-Walter Steinmeier’in 2024 yılında Türkiye’ye yaptığı resmî ziyaret sırasında yanında döner ustası getirmesi ve bu jestin Alman ve Türk medyasında “diplomatik bir entegrasyon mesajı” olarak çerçevelenmesi (Daily Sabah, 2024a), entegrasyon dinamiğinin kurumsal düzeyde de tanındığını gösterir.

Ayrımcılık tarafına geldiğimizde olayın diğer yüzü daha net belirir. 2000’li yıllardan itibaren Avrupa’da artan göçmen karşıtı ve İslamofobik söylemler ara-

sında kebab, kuskus, falafel ve benzeri yiyecekler zaman zaman kültürel kimliğe yönelik bir tehdit olarak sunulmuştur (Parasecoli, 2022). PEGIDA'nın 2015 yılında tabanına yönelik yayımladığı bildirgede kullanılan retorik, bu dinamiğin açık bir örneğidir:

“Artık kebab yemeyin, Türkiye’ye tatile gitmeyin; bu ülkeye akın eden kültürel tehdiye karşı kendi evinizi, kendi masanızı koruyun.” (Y. Özkan, 2015 aracılığıyla aktarılan PEGIDA bildirgesi)

Bu ifade, tematik kodlar düzeyinde “yemek üzerinden kültürel sınır inşası”, “tüketim boykotu çağrısı” ve “kimliğin gıda üzerinden ideolojikleştirilmesi” kodlarını aynı anda karşılar. Kuramsal düzlemde Parasecoli’nin (2022) gastronativizm çerçevesinin saha düzeyindeki bir göstergesidir. Yemek; bir tüketim nesnesi olmaktan çıkarılıp, kimlerin toplumun meşru parçası sayılacağını ilan etmeye çalışan popülist bir siyasal projenin aracı hâline getirilmektedir.

Fransız siyasal sahnesinde Marine Le Pen’in Rassemblement National çizgisindeki söylemi, benzer mantığın farklı bir tonudur:

“Paris’in mahallelerinde arka arkaya açılan kebab salonları, Fransız mutfak kültürünün kalbine saplanmış sessiz birer gösterge. Mesele yalnızca bir yemek değil; bu manzara, kimliğimizin geri çekilmekte olduğunu gösteren bir işarettir.” (Le Pen’in çeşitli kampanya açıklamalarından derlenmiş temsili ifade; Parasecoli, 2022)

Bu ifade, gastronativizmin “kültürel işgal” motifini nasıl işlettiğini gösterir. Kebab işletmelerinin yoğunluğu, bir ekonomik başarının değil, “ulusal kimliğin geri çekilişi”nin göstergesi olarak kodlanır. Buradaki retorik işlem, bir tüketim pratiğini doğrudan bir kimlik kaybı anlatısına bağlar.

Gastronativist dinamiğin kurumsal yüzü, AB kurumlarındaki düzenleyici müzakerelerde de görünür hâle gelir. Fortuna’nın (2024) Euronews’te kayda geçirdiği bir Alman gıda otoritesi temsilcisinin ifadesi, bu kurumsallaşmanın tipik örneğidir:

“Ankara’nın önerdiği bu katı standart, Almanya’da yarım yüzyılda gelişmiş bir döner geleneğini fiilen tanımaz; on binlerce kişinin ekmeğini tehdit eden bir düzenlemedir ve bu biçimiyle kabul edilmesi mümkün değildir.” (Fortuna, 2024)

Bu açıklama doğrudan bir aşırı sağ söylem değildir. Teknik-düzenleyici bir argümandır. Ancak etkileri bakımından gastronativist refleksiyle örtüşebilir.

“Almanya’nın dönerini” Türkiye’nin tanımlamasına itiraz, kültürel mülkiyet tartışmasının ötesinde “bizim olanı biz tanımlarız” ilkesinin kurumsal ifadesidir. Kuramsal düzlemde bu, Parasecoli’nin gastronativizmi ile Rockower’in gastro-diplomasisinin doğrudan çatışmaya girdiği eşiği belgeler.

Bu dinamiğin en trajik biçimi NSU cinayetleridir. 2000–2007 yılları arasında Neo-Nazi terör örgütü NSU tarafından işlenen ve sekizi Türk kökenli olmak üzere on kişinin hayatını kaybettiği cinayet serisinin Alman medyası tarafından “Döner-Morde” manşetiyle çerçevelenmesi ve soruşturmaların uzun süre boyunca göçmen topluluğun kendi içinde örgütsel suç şebekeleri arama ekseninde yürütülmesi, kurumsal önyargı tartışmalarını derinleştirmiştir. “Döner cinayetleri” adlandırması; kurbanları etnik bir stereotiple tanımladığı, ırkçı motivasyonu görünmez kıldığı ve toplulukla bir ırksal metonimi kurduğu gerekçesiyle eleştirilmiştir. Alman kamuoyunun bu dilsel şiddetle yüzleşmesi ancak 2011’de “Döner-Morde” tabirinin “Yılın En Kötü Kelimesi” seçilmesiyle kurumsallaştırılabilmiştir. Bu karar, her ne kadar geç alınmış olsa da, hem medyanın kullandığı ırkçı ve indirgemeci dilin resmen sorunlu olduğunun kabul edilmesi hem de göçmenlere yönelik şiddetin nasıl adlandırıldığının demokratik kamu düzeni açısından bir problem olarak görülmeye başlanması bakımından önemli bir dönüm noktasını temsil etmektedir.

Bununla birlikte, analitik çıkarımlar entegrasyon yönünün genel resimde daha baskın olduğunu düşündürmektedir. Ayrımcı söylemler ve şiddet örnekleri döneri hedef hâline getirebilse de, ürünün geniş kitlelerce benimsenmesi gündelik yaşam düzeyinde “biz/onlar” ayrımını pratik olarak aşındıran bir etki üretmektedir. Entegrasyon burada, büyük politika metinlerinin değil tezgâh önündeki minik diyalogların ürünüdür. Bu tür ortaklıklar, gastronativist saldırılara en dirençli tabanı oluşturur.

Tema 3: Kültürel Mülkiyet Tartışması ve “Kimin Döneri?” Sorusu

Üçüncü tema, dönerin bir aidiyet mücadelesi nesnesi hâline gelmesini ve bu dönüşümün AB TSG süreciyle nasıl resmileştiğini ele alır. Analitik çıkarımlar, dönerin yalnızca paylaşılan bir tüketim nesnesi olmadığını; ulusal/etnik kimlik anlatılarının, pazar düzenlemelerinin, diaspora emeğinin ve diplomatik müzakerelerin kesiştiği bir sembolik temsil alanı olduğunu düşündürmektedir.

Türkiye’nin 2024 yılında Avrupa Birliği’ne başvurarak “Turkish Döner Kebab” adının Geleneksel Ürün Tescili (Traditional Speciality Guaranteed – TSG) kapsamında koruma altına alınmasını talep etmesi (Daily Sabah, 2024b),

dönerin kökenini uluslararası bir standardizasyon rejimi üzerinden kayda geçirme girişimidir. Başvuru dosyasında dönerin Osmanlı coğrafyasında yaygınlaştığı, 1960’lardan itibaren emek göçüyle Avrupa’ya taşındığı ve adının Türkçe “dönmek” fiilinden geldiği vurgulanmış; üretim standartlarına ilişkin ayrıntılı kriterler belirlenmiştir (Fortuna, 2024). Bu adım, hem kültürel kökenin uluslararası düzlemde tanınmasını hem de “döner” adı altında satılan ürünün belirli bir kalite standardına bağlanmasını hedeflemiştir. Bu anlamda TSG başvurusu, Türkiye’nin gastrodiploması vizyonunun hukuki-teknik bir araçla güçlendirilmesi çabası olarak değerlendirilebilir.

Süreç beklenenin aksine sert bir direnişle karşılaşmıştır. Alman gıda otoriteleri, Türkiye’nin belirlediği standartların yerel döner üretim pratikleriyle uyuşmadığı ve on binlerce kişiyi istihdam eden sektöre maddi zarar verme potansiyeli taşıdığı argümanına dayanmıştır (Arab News, 2025). Belirli et türlerine getirilen sınırlamalar, soya kıyması ya da başka katkıların yasaklanması, Almanya’daki yaygın üretim pratiklerinin yeniden düzenlenmesini gerektirecek biçimde kurgulanmıştır. “Alman usulü döner” olarak anılan servis biçimi, bu standartların dışında kalacağı için piyasa itibarı açısından sorun doğurabilecektir.

Çekişme neticesinde müzakere süreci uzamış; Türkiye, 2025 yılının Eylül ayında başvurusunu geri çekmiştir (Arab News, 2025; Hürriyet Daily News, 2025). UDOFED yöneticileri, geri çekilme kararının ardından kamuoyuna şu çerçeveyi sunmuştur:

“Amacımız rakip pazarı zedelemek değildi; amacımız, bu yemeğin köklerini ve geleneksel hazırlanışını koruyan ortak bir kalite paydası tanımlamaktı. Başvuruyu geri çekiyoruz, ama bu konuyu burada bırakmıyoruz; Avrupalı dernekler ve Alman sektör temsilcileriyle masayı yeniden kurmak için çalışmaya devam edeceğiz.” (Esen vd., 2025)

Bu ifadede dikkat çeken nokta şudur: UDOFED, konuyu sıfır toplamı bir çatışma olarak sunmaktan kaçınmaktadır. Bir yandan ulusal kökeni vurgularken, diğer yandan ortak bir standart dilin mümkün olabileceğini ima etmektedir. Bu söylem, “paylaşılan miras” anlatısının bir ön biçimi olarak değerlendirilebilir ve gastronomist reflekslere karşı bir panzehir önerisi olarak okunabilir.

Geri çekilme yalnızca hukuki bir tescil tartışmasının değil; diaspora emeğiyle şekillenmiş bir kültürel ürünün “kime ait sayılacağı”na dair sembolik bir müzakerenin de sonuçsuz kapanması anlamına gelir. Alman medyasının süreci “Kebab-Krieg” manşetleriyle duyurması ve Ankara’nın belirlediği standartlara

itiraz etmesi (Fortuna, 2024), yalnızca ekonomik değil kültürel egemenlik tartışmasının da işin içinde olduğunu doğrular.

“Kimin döneri?” sorusu tam bu noktada katmanlı bir karaktere bürünür. Hukuki açıdan tescilin hangi devlete veya aktöre hangi yetkileri tanıyacağı; ekonomik açıdan standartların sektörün işleyişine nasıl etki edeceği; kültürel açıdan kimin “köken” iddiasını daha güçlü argümanlarla savunabileceği; ve siyasi açıdan diaspora emeğinin bu denklemdeki yeri belirleyicidir. Soru yalnızca sahiplik değil; aynı zamanda tanıma ve paylaşma sorunlarını da kapsar. Döner örneği, küreselleşen dünyada kültürel ürünlerin sabit kimlik kategorilerine indirgenmesinin zorluğunu açıkça gösterir. Göç ve etkileşimle yeni biçimler kazanan ürün, ulus-devletin katı çerçevelerine kolayca sığmaz. Üç tema bir arada değerlendirildiğinde ortaya çıkan tablo hem umut verici hem de uyarıcıdır. Diaspora temelli gündelik pratikler kendiliğinden yumuşak güç üretebilir; ancak bu güç gastronativist saldırılar ve kültürel mülkiyet çatışmaları karşısında kırılgan kalabilir. Tartışma bölümünde bu çıkarımların kuramsal karşılıkları ele alınacak ve Türkiye’nin stratejik seçenekleri üzerine bir değerlendirme geliştirilecektir.

TARTIŞMA

Gastrodiplomasinin Aktör Setini Yeniden Düşünmek

Çalışmanın analitik çıkarımları, gastrodiploması literatürünün iki temel varsayımını aynı anda hem doğrular hem zorlar. İlki, yemeğin yumuşak güç üretme kapasitesidir. İkincisi, bu kapasitenin hangi aktörler eliyle ve hangi koşullarda sürdürülebileceğidir. Rockower’ın çerçevesinde gastrodiploması büyük ölçüde devletlerin mutfak kültürünü stratejik iletişim aracı olarak bilinçli biçimde kullanmasına dayanır (Wallin, 2013). Rockower (2014), Tayland ve Güney Kore gibi örneklerden hareketle mutfak kültürünün planlı kampanyalarla “yenilebilir ulus markası”na dönüştürülebileceğini savunur.

Döner vakası bu yaklaşımın özünü bir yönüyle doğrular. Türkiye resmî bir gastrodiploması programı yürütmese de, milyonlarca Avrupalının gündelik hayatında döner üzerinden kurulan bir “Türkiye temas noktası” oluşmuştur. Wallin’in (2013) “mide üzerinden gönül kazanma” sloganı bu anlamda fiilen karşılık bulmaktadır. Aynı anda vaka, literatürdeki devlet-merkezli uygulama örneklerine meydan okur. Çünkü bu temas, devletin bilinçli müdahalesiyle değil, diasporanın kümülatif gündelik emeğiyle ortaya çıkmıştır. Bu durum, gastrodiploması kavra-

mının aktör setini genişletmeyi; diaspora ve gündelik pratikleri kavramın merkezine daha güçlü biçimde yerleştirmeyi gerektirir.

Türkiye örneği gastrodiplomasi literatürüne hem doğrulayıcı hem de bozucu biçimde katkı yapar. Doğrulayıcı yönüyle, yemeğin yumuşak güç üretme kapasitesini teyit eder. Bozucu yönüyle, devleti merkeze alan çerçevenin tek başına yetmediğini, özellikle kurumsallaşmış diasporalara sahip ülkeler için çok aktörlü bir çerçeveye ihtiyaç duyulduğunu gösterir. Bu genişlemenin kuramsal olarak nasıl tanımlanabileceğine dair bir öneri şudur: Gastrodiplomasinin üç eksenli (devlet–diaspora–tüketici) bir model çerçevesinde yeniden kavramsallaştırılması, gerçeklikle daha uyumlu bir analitik harita sunabilir.

Gastronativizmin Uyarıları: Yumuşak Gücün Kırılğanlığı

Parasecoli'nin gastronativizm yaklaşımı, dönerin “pozitif kültürel temas” anlatısına eleştirel bir derinlik kazandırır (Parasecoli, 2022). Dönerin bazı bağlamlarda ötekileştirilmesi; NSU cinayetlerinin “Döner-Morde” çerçevesine indirgenmesi (focus.de, 2012); aşırı sağcı aktörlerin kebab üzerinden kurduğu kültürel tehdit söylemleri (Özkan, 2015); Fransa'da kuskus etrafında dönen benzer tartışmalar, yemeğin dışlayıcı kimlik politikalarında araçsallaştırılabileceğini gösterir. Gastrodiplomasinin potansiyeli yalnızca tanıtım ve sempati üretme kapasitesine değil, aynı zamanda hedef toplumdaki kültürel fay hatlarına ve popülist mobilizasyon dinamiklerine de bağlıdır.

Bu kırılğanlık, politika açısından kritik bir uyarıdır. Gastrodiplomasi tek yönlü bir tanıtım stratejisi olarak kurgulandığında hedef toplumun içindeki kimlik gerilimlerini azaltmaz; aksine belirli koşullarda onları besleyebilir. Otantiklik söyleminin sıkı biçimde savunulduğu resmî programlar, ev sahibi toplumdaki popülist aktörlerin elinde “yabancı kültürün dayatılması” olarak yeniden çerçevelenebilir. Türkiye açısından resmî gastrodiplomasi retoriğinin “saf ulusal köken” vurgusu ile “paylaşılan miras” vurgusu arasında ölçülü bir denge kurması daha verimli olabilir.

Buna karşın çıkarımlar, gastronativist hamlelere rağmen geniş kitlelerin döneri sahiplenmeye devam ettiğini düşündürür. Bu durum, dışlayıcı söylemlerin gündelik pratikleri kolayca dönüştüremediğine; tüketim rutinlerinin siyasal dalgalara görece dirençli olabileceğine ilişkin bir gösterge olarak okunabilir. Vaka, gastronativizm ile entegrasyon pratikleri arasındaki çift yönlü ilişkiyi (bir yandan çatışma, öte yandan sıradanlaşma) aynı anda görünür kılar.

Gündelik Diplomasinin Kuramsal Katkısı

Çıkarımların en özgün kuramsal katkılarından biri, gündelik diplomasi çerçevesinin döner vakası üzerinden yeniden sahneye taşınmasıdır. Marsden ve arkadaşlarının (2016) vurguladığı gibi, diplomasi resmî müzakerelerle sınırlı değildir. Sıradan insanların gündelik etkileşimlerinde de diplomatik sonuçlar üretilebilir. Döner ustaları, restoran sahipleri ve tüketiciler, gündelik hayatın akışı içinde Türkiye ile Avrupa toplumları arasında kültürel temasın sürekliliğini sağlayan arayüzler olarak işlev görmektedir.

Bu perspektif, kamu diplomasisi literatüründe “aşağıdan yukarıya” dinamiklerin önemini güçlendirir. Bir büyükelçi kadar bir kebab ustası da kültürel temsil üretebilir. Bazı koşullarda daha geniş bir kitleye, daha düşük bir siyasal gerilimle ulaşılabilir. Bu gözlem, Çağlar’ın (1998, 2013) etnografik çalışmalarında belgelenen bir dinamiği destekler: Diasporik işletmeci aynı anda hem ekonomik bir özne hem de kültürel bir aracıdır.

Gündelik diplomasinin tek başına yeterli olmadığını da görmek gerekir. NSU örneği, mikro karşılaşmaların ne kadar yoğun olursa olsun sistemik ırkçılığın ve kurumsal önyargının üzerini örtmediğini düşündürür. Aksine bu tür yapısal sorunların şiddeti gündelik temasların yoğunluğuna rağmen daha çarpıcı biçimde görünür hâle gelebilir. AB TSG süreci ise gündelik dostluğun makro politik-hukuki süreçlerle çatıştığı noktalarda kırılabileceğini gösterir. Gündelik diplomasi, kendini büyük politikanın yerine koyan bir alternatif değildir. Onun eksiklerini telafi eden, bazen sorgulayan, bazen sürdürülebilirliğini besleyen bir tamamlayıcı katmandır.

Türkiye’nin Stratejik Seçenekleri: Çok Aktörlü Bir Gastrodiplomasi Tasarımı

Çalışmanın çıkarımları Türkiye açısından açık bir normatif yorum sunar. En yüksek etki potansiyeli, devletin stratejik vizyonu ile diasporanın saha deneyimini birleştiren çok aktörlü bir gastrodiplomasi kurgusunda ortaya çıkabilir. Döner örneği, devletin uzun süre ilgisiz kaldığı bir alanda diasporanın ülke imajına olumlu katkı sağlayabileceğini düşündürür. Ancak bu kendiliğinden gelişen katkı, gastronativist saldırılar ve kültürel mülkiyet çatışmaları karşısında zayıf kalabilir. Türkiye’nin resmî gastrodiplomasi repertuarını diaspora temelli uygulamalarla uyumlu hâle getirmesi, hem sürdürülebilir etki hem de temsil tutarlılığı açısından önemli görünmektedir.

Bu uyumlaştırmanın birkaç somut boyutu düşünülebilir. İlk olarak, devlet ile diaspora arasında bir koordinasyon koridoru oluşturulmalıdır. Türk Mutfak-

ğ1 Haftası gibi resmî takvim etkinlikleri, büyükelçilik binalarıyla sınırlı kalmak yerine diaspora işletmecilerinin ve derneklerinin aktif katılımıyla şehir merkezlerine taşınabilir. Böylece “seçkin mutfak” ile “gündelik mutfak” arasındaki kopukluk azaltılabilir. İkinci olarak, söylem düzeyinde kapsayıcı bir anlatı dili benimsenmelidir. “Türk döneri” ile “Alman döneri” gibi rekabet eden aidiyet iddialarının yerine “ortak miras” ve “ulus-ötesi dolaşım” vurgusunu güçlendirmek, gastronomist saldırılara daha az yakıt sunar ve pazar paydaşlarıyla daha uzlaşmacı bir zemin oluşturur. Üçüncü olarak, sektörel örgütlerle koordineli bir kalite ve standart söylemi geliştirilmelidir. TSG gibi girişimler tek taraflı ve katı biçimde değil; Alman, Türk ve diğer Avrupa ülkelerindeki üretici dernekleriyle çok paydaşlı müzakereler üzerinden yeniden tasarlanabilir.

Bu stratejik yaklaşımın kuramsal arka planı, Rockower’in (2014) geç dönem yazılarında altını çizdiği vatandaş diplomasisi çerçevesiyle ve Demirkıran ile Demir’in (2023) Türk mutfağının diplomatik potansiyeline ilişkin sentezleyici değerlendirmesiyle örtüşür. Bu kaynaklar, önerilen yaklaşımın soyut bir idealizm değil, literatürde belirgin destek bulan bir yönelim olduğunu gösterir.

Kuramsal Sentez: Paradoksun Diplomatik Üretkenliği

Tartışmanın önemli bir çıkarımı, başta paradoks olarak tanımlanan ilişkinin aslında üretken olabileceğidir. Türkiye’nin dönere uzun süre mesafeli davranması, ürünün Avrupa’da şekillendiği biçimi (melezleşmiş, yerelleşmiş, esnek) kısıtlayıcı müdahalelerden koruyan bir boşluk yaratmıştır. Bu boşluk olmasaydı belki de döner Almanya’da şu andaki yaygınlığına ulaşamazdı. Katı standartlara bağlı bir “otantik” çerçevenin dayatılması diasporanın pragmatik uyarlamalarını engelleyebilir, ürünün geniş kitlelere ulaşmasını geciktirebilirdi (Caglar, 1995).

Aynı boşluk son yıllarda Türkiye açısından temsil tutarsızlığı üretmeye başlamıştır. Bir yandan diaspora sayesinde büyük bir yumuşak güç birikimi vardır. Öte yandan bu birikimin anlatısal çatısı resmî söylemde yeterince kurumsallaştırılamamıştır. TSG başvurusu gibi geç müdahaleler, bu tutarsızlığı gidermeye yönelik bir çaba olarak değerlendirilebilir. Ancak müdahalenin şekli, mevcut pazar yapısı ve sektör çıkarlarıyla çatıştığında geri tepmektedir. Bu durum politik-kültürel ekonomik bir ders sunar. Geç müdahalelerin erken koordinasyon eksikliğini telafi etme iddiası gerçekçi değildir. Asıl ihtiyaç, sürecin başında devreye giren, birikimli ve diyalojik bir temsil tasarımıdır.

Tartışmanın Sınırları ve Açık Kalan Sorular

Sürdürülen tartışmanın henüz yanıtlanmamış sorulardan bağımsız olduğunu düşünmek yanıltıcı olacaktır. Öncelikle diaspora içinde farklı kuşakların dönerle ilişkilerinin bütünüyle örtüştüğü varsayılmamalıdır. Birinci kuşak için döner işletmesi sıklıkla “yaşam mücadelesinin zorunlu girişimcilik biçimi” olarak anlanmıştır. İkinci kuşak, aile işletmesini sürdürme ya da bu işletmeden uzaklaşma arasında bir gündemi yaşamıştır. Üçüncü kuşak için ise döner kimi zaman bir kültürel göğüs nişanı, kimi zaman rafine kültürel sermaye arayışı içinde aşılması gereken bir “klasik” olarak sahnelenmiştir (Kaya, 2020). Bu kuşak farkları, dönerin temsil kapasitesinin homojen değil, dinamik ve içsel gerilim taşıyan bir kapasite olduğunu düşündürür.

Tartışmanın büyük bölümü Alman örneği üzerinden şekillenmiştir. Fransa, Birleşik Krallık, Hollanda, Belçika, Avusturya ve İskandinav ülkeleri arasında dönerin aldığı biçim, emek coğrafyası, rakip “yerel yiyecekler” listesi ve siyasal çerçeveleme kalıpları önemli ölçüde farklılaşır. Fransa’da döner çoğu zaman Ortadoğu kökenli daha geniş bir “kebab” ailesi içinde kodlanırken, Britanya’da göçmen işletmecilerinin profili Pakistan-Afgan çizgisinden Kuzey Kıbrıs ve Türkiye çizgisine kadar geniş bir yelpazeye yayılır. Bu farklılaşmalar “Türk döneri” anlatısını her kent için aynı biçimde işletmeyi zorlaştırır. Türkiye’nin temsil stratejisini ulusal düzeyden çok bölgesel ve kentsel düzeyde kalibre etmesi gerekli görünür.

Tartışma doğası gereği Türkiye’nin iç siyasal gündemiyle de sarmalanmış durumdadır. Türk kamu diplomasisi, iktidar dönemi boyunca farklı vurgularla (Osmanlı mirası, Anadolu mutfağı, neo-Osmanlı estetik) şekillenmiştir. Bu vurguların Avrupa’daki diaspora pratikleriyle çerçevelendiği noktalar her zaman pürüzsüz değildir. Gelecek çalışmalar, Türkiye’nin iç politik söylemi ile gastrodiplomasi anlatısı arasındaki uyum ve uyumsuzluğu sistematik biçimde inceleyerek stratejik tutarlılığın koşullarını tartışmaya açabilir.

SONUÇ

Bu araştırma, Avrupa’daki döner kebab olgusunu Türkiye’nin kültürel temsili ve kamu diplomasisi açısından çok boyutlu biçimde ele almıştır. Çalışma, dönerin sıradan bir tüketim nesnesi olmaktan çıkıp diasporanın gündelik diplomasisiyle şekillenen bir kültürlerarası etkileşim aracına dönüştüğüne ilişkin bir analitik yorumu mümkün kılmaktadır.

Çalışmanın kavramsal katkısı üç düzlemde yoğunlaşır. İlk olarak, devlet destekli gastrodiplomasi yaklaşımının sınırlarını genişletmektedir. Diaspora artık yalnızca mobilize edilecek bir kaynak olarak değil; devlet aygıtıyla eşzamanlı işleyen, kendine özgü bir mantık üreten kurucu bir gastrodiplomasi aktörü olarak kavramsallaştırılmaktadır. İkinci olarak, gastrodiplomasi ile gastronativizm arasındaki sistematik ilişkiyi tek bir analitik çerçeve içinde kurmaktadır. Yumuşak güç üretme kapasitesi ile dışlayıcı kimlik siyasetine açık olma niteliği aynı sembolik nesnede birlikte mevcuttur. Üçüncü olarak, gündelik diplomasi perspektifini Türk vakasına uyarlayarak mikro düzeyi gastrodiplomasi tartışmasına dâhil etmektedir. Tezgâh önü temasları, esnaf-müşteri etkileşimi ve kentsel ritimle bütünleşen tüketim rutinleri, kümülatif diplomatik etki üreten birer analitik kaynaktır.

Çıkarımlar, Türk gastrodiplomasi tartışması için üç aktörlü bir analitik model önerisini somutlaştırır. Bu modelde devlet, kurumsal vizyonu, kaynak tahsisini, kalite çerçevelerini ve uluslararası temsil dilini sağlar. Diaspora, ev sahibi toplumla kurulan günlük temas alanını, dilsel ve kültürel çeviriyi, melezleşme kapasitesini ve sürekli işleyen bir mikro-temsil ekonomisini üretir. Tüketici ise tüketim tercihleriyle, alışkanlıklarıyla, sembolik atıflarıyla ve siyasal duyarlılıklarıyla bu temsilin meşruiyet zeminini şekillendirir. Üç aktörün uyumlu çalışması, devletin tek taraflı tanıtım refleksinin de diasporanın yalnız bırakılan emeğinin de ötesine geçen, sürdürülebilir bir kamu diplomasisi mimarisi sunar.

Bu model, gastronativizmle ilişkisi bakımından da işlevseldir. Gastronativist mobilizasyon, tek aktörlü ve katı otantiklik söylemi üzerinden ilerleyen tanıtım stratejilerini hedef almak için elverişli bir zemin bulur. Buna karşılık devlet-diaspora-tüketici ekseninde paylaşılan miras söylemine yaslanan çok sesli bir mimari, dışlayıcı çerçevelmeyi zorlaştırır. Dönerin Almanya’da yarım yüzyıllık temasla kazandığı sıradanlık ve geniş kitlelerin ürünü sahiplenme refleksi, gastronativist saldırılara karşı en dirençli zemini bu üç aktörlü etkileşimin ürettiğini düşündürür. Buna göre stratejik tasarım, gastronativizmi yok saymadan ona karşı paylaşılan miras anlatısıyla yapısal bir alternatif kurmalıdır.

Bu çıkarımlara dayanarak Türkiye’nin gastrodiplomasi vizyonu için birini tamamlayan beş somut politika önerisi sunulabilir. İlk olarak, devlet ile diaspora arasındaki koordinasyon mekanizmaları kurumsallaştırılmalıdır. Yunus Emre Enstitüsü, Kültür ve Turizm Bakanlığı, İletişim Başkanlığı ve TİKA gibi mevcut kurumlar; UDOFED ve Avrupa Türk Dönercileri Birliği gibi diaspora işletmeci ağlarıyla yıllık ortak çalışma grupları oluşturmalıdır. Berlin, Paris, Londra

ve Viyana gibi başkentlerde tekrarlanacak ortak programlar bu iş birliğinin güçlenmesine vesile olabilir. İkinci olarak, “paylaşılan miras” söylemi resmî dile yerleştirilmeli ve ulus-devletçi otantiklik dili yumuşatılmalıdır. Bu yaklaşım Alman ve diğer Avrupa kamuoylarında gastronativist mobilizasyona karşı daha dirençli bir temsil çerçevesi sunar. Pratik düzeyde İletişim Başkanlığı ile Yunus Emre Enstitüsü’nün koordinasyonunda Türkiye ve Almanya’daki paralel yapımla ortaklıklarıyla üretilecek ortak belgesel ve dijital içerik serileri (“Berlin’den İstanbul’a Döner Hikâyeleri” gibi çerçeveler) bu söylemi somutlaştırabilir. Üçüncü olarak, sektörel ve derneksel düzeyde çok paydaşlı müzakere platformları kurulmalıdır. TSG gibi girişimler, tek yanlı başvurular yerine Almanya, Fransa, Birleşik Krallık ve Türkiye merkezli sektörel temsilcilerin katıldığı ortak Teknik ve Hukuki çalışma gruplarında tartışılmalıdır. Böyle bir platform, UDOFED, Alman Döner Üreticileri Birliği ve ilgili sivil toplum örgütlerini kapsayan kalıcı bir Avrupa Döner Konseyi modeline dönüşebilir. Dördüncü olarak, medya diplomasisi kapasitesi somut iletişim kampanyalarıyla güçlendirilmelidir. Bu, İletişim Başkanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı ile Yunus Emre Enstitüsü’nün ortak koordinasyonunda Berlin ve Paris’te düzenlenecek kısa süreli küçük sergiler, müze işbirlikleri, kısa belgesel serileri ve sosyal medya kampanyaları aracılığıyla hayata geçebilir. Mesaj mimarisi “Türk mutfağının üstünlüğü” yerine “Avrupa ile birlikte yazılmış bir göç hikâyesi” üzerine kurulmalıdır. TİKA, kültür-yemek-miras odaklı sivil toplum projelerini destekleyen bir hibe mekanizmasıyla bu mimariye üçüncü bir katman ekleyebilir. Beşinci olarak, bir sertifikasyon programı devlet-diaspora-sektör üçgeninde ortaklaşa tasarlanmalıdır. Tayland’ın “Thaiselect” programı ya da İtalya’nın DOP/IGP pratiği model alınarak Türkiye-Almanya-Avrupa ortak standartları içeren bir “Döner Kalite ve Miras Sertifikası” geliştirilebilir. Böylece kültürel mülkiyet tartışması ulus-devletlerin çatışma zeminine sıkışmak yerine ortak bir kalite söyleminin tabanına taşınabilir.

Gelecek Araştırma Gündemi: Birincil Veri İhtiyacı

Çalışmanın belirgin bir sınırı, birincil veri toplama araçlarına başvurmamış olmasıdır. Bu nedenle gelecek araştırma gündemi, mevcut analitik çıkarımları birincil veri ile sınama ihtiyacı etrafında şekillenmelidir. İlk olarak, Berlin, Paris, Londra ve Viyana gibi merkezlerde diaspora işletmecileriyle yapılacak derinlemesine mülakatlar, “istenmeyen diplomat” çerçevesinin saha öznelerinin kendi anlatılarında nasıl karşılık bulduğunu görmemizi sağlayacaktır. İkinci olarak, döner tezgâhlarında katılımcı gözlem yöntemiyle yürütülecek etnografik saha çalışmaları, gündelik diplomasi pratiklerinin mikro dinamiklerini doğrudan bel-

gelecektir. Üçüncü olarak, tüketicilere yönelik anketler ve nicel algı çalışmaları, dönerin Türkiye imajı üzerindeki ölçülebilir etkilerini sistematikleştirecektir. Dördüncü olarak, Almanya, Fransa ve Birleşik Krallık merkezli karşılaştırmalı medya içerik analizi, gastronomist çerçevelerin ülkeler arasındaki farklılaşmasını ve dönerin yerelleşme örüntülerini gösterecektir. Beşinci olarak, dijital platformların (TikTok, Instagram, YouTube) gündelik gastrodiplomasi üretimindeki rolünü inceleyen platform-temelli araştırmalar, gündelik diplomasinin yeni teknolojik ara yüzlerini analize katacaktır. Altıncı olarak, dönere paralel biçimde Türk mutfağının diğer unsurlarının (baklava, mantı, künefe, kahve) Avrupa ve küresel dolaşımdaki temsil rolleri analiz edilebilir; bu çalışmalar tek vaka temelli çıkarımların genelleştirilebilirliğini test etme imkânı sunar. Bu altı yönelim, gastrodiplomasi ile gastronomizm arasındaki gerilimin Türk vakasında nasıl seyrettiğini birincil veriyle çözümleyebilecek bir gelecek araştırma programının çekirdek başlıklarını oluşturur.

Döner kebab, Avrupa sokaklarında uzun zamandır görülen bir kültürel simgedir. Bu simgenin Türkiye için stratejik ve sürdürülebilir bir yumuşak güç aracı hâline gelmesi; devletin vizyonu, diasporanın saha bilgisi ve kapsayıcı bir temsil dili arasında kurulacak uyuma bağlıdır. “Kimin döneri?” sorusu, kategorik bir sahiplenme iddiasıyla değil; paylaşılan miras, emek ve etkileşim anlatısıyla cevaplandığında hem gastronomist tuzakları daha kolay aşar hem de diaspora emeğinin kazanımlarını kalıcı biçimde güvenceye alır. Marsden ve arkadaşlarının (2016) çağırdığı biçimde bakıldığında, döner büfesi gerçekten de bir mikro-diplomasi sahnesidir. Rockower’ın (2014) hatırlattığı üzere diplomatik değerin tek kaynağı devletler değildir. Parasecoli’nin (2022) uyardığı gibi yemeğin siyasi araçsallığı her zaman iki yönlüdür. Abadan-Unat’ın (2024) işaret ettiği gibi “bitmeyen göç”ün bıraktığı ulus-ötesi sosyal alan, bu üç uyarının zeminidir. Türkiye’nin önündeki görev, bu dört uyarıyı birlikte işitebilen, sahayı tanıyan ve sahayla konuşan bir kamu diplomasisi tasarımı geliştirmektir.

KAYNAKÇA

- Abadan Unat, N. (2024). *Bitmeyen Göç: Konuk İşçilikten Ulus-Ötesi Yurttaşlığa* (4. bs.). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Arab News. (2025, Eylül 27). *Türkiye withdraws EU bid to standardise Doner Kebab*. Arab News. <https://arab.news/b2qzf>
- Bauböck, R., & Faist, T. (2010). *Diaspora and transnationalism: Concepts, theories and methods*. Amsterdam university press.

- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. İçinde *In Handbook of Theory of Research for the Sociology of Education* (C. 241, ss. 241-258).
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Caglar, A. (1995). McDöner: Döner Kebab and the Social Positioning Struggle of German Turks. *Marketing in a Multicultural World: Ethnicity, Nationalism, and Cultural Identity*, 209-230.
- Caglar, A. (1998). Popular Culture, Marginality and Institutional Incorporation: German-Turkish Rap and Turkish Pop in Berlin. *Cultural Dynamics*, 10(3), 243-261. <https://doi.org/10.1177/092137409801000301>
- Caglar, A. (2013). Locating Migrant Hometown Ties in Time and Space: Locality as a blind spot of migration scholarship. *Historische Anthropologie*, 21(1), 26-42. <https://doi.org/10.7788/ha.2013.21.1.26>
- Cordova-Buiza, F., Gabriel-Campos, E., Castaño-Prieto, L., & García-García, L. (2021). The Gastronomic Experience: Motivation and Satisfaction of the Gastronomic Tourist—The Case of Puno City (Peru). *Sustainability*, 13(16), 9170. <https://doi.org/10.3390/su13169170>
- Cömert, M., & Şahin, E. (2024). Türk mutfağının uluslararası ölçekte bilinirlik ve tanıtım açısından incelenmesi. *Journal of Gastronomy Hospitality and Travel (JOGHAT)*, 1. <https://doi.org/10.33083/joghat.2024.381>
- Daily Sabah. (2024a, Nisan 22). *German president arrives in Türkiye with kebab, disagreements*. Daily Sabah. <https://www.dailysabah.com/politics/diplomacy/german-president-arrives-in-turkiye-with-kebab-disagreements>
- Daily Sabah. (2024b, Nisan 26). *Döner earns EU recognition: A traditional delight from Türkiye* | Daily Sabah. <https://www.dailysabah.com/life/food/doner-earns-eu-recognition-a-traditional-delight-from-turkiye>
- Demirkıran, D., & Demir, A. F. (2023). Re-Thinking Gastronomy as a Foreign Policy Instrument: Turkish Cuisine and Turkey's Gastrodiplomacy Activism. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 1-19. <https://doi.org/10.32739/uskudarsbd.9.17.129>
- Esen, Ö., Özalp, G., & Külahçı, A. (2025, Eylül 27). *Türk döneri için yeni başvuru hazırlığı—Bigpara Ekonomi Haberleri*. https://bigpara.hurriyet.com.tr/haberler/ekonomi-haberleri/turk-doneri-icin-yeni-basvuru-hazirligi_ID1618473/
- Faist, T. (2004). *The volume and dynamics of international migration and transnational social spaces* (Reprinted). Clarendon Press.
- focus.de. (2012, Ocak 17). “Döner-Morde“ zum schlimmsten Begriff gewählt: Unwort des Jahres 2011. https://www.focus.de/panorama/doener-morde-zum-schlimmsten-begriff-gewachlt-unwort-des-jahres-2011_id_2397889.html
- Fortuna, G. (2024, Temmuz 25). *Kebab war ignites as Germany fights Turkey over food protection* | Euronews. <https://www.euronews.com/my-europe/2024/07/25/kebab-war-ignites-as-germany-fights-turkey-over-food-protection>

- Göbel, J. (2022, Nisan 1). *Almanya Türkiye | “Döner kebab”: Alman-Türk yiyeceği*. <https://www.deutschland.de/tr/topic/yasam/almanya-turkiye-doner-kebab-alman-turk-yiyecegi>
- Güner, O. (2023, Haziran 22). *The Unique Heritage of Anatolia: Turkish Cuisine*. USC Center on Public Diplomacy. <https://uscpublicdiplomacy.org/blog/unique-heritage-anatolia-turkish-cuisine>
- Harvey, D. (2011). *The condition of postmodernity: An enquiry into the origins of cultural change* (Nachdr.). Blackwell.
- Hurriyet Daily News. (2025, Eylül 26). *Türkiye no longer seeks döner kebab bid in EU - Türkiye News*. <https://www.hurriyetaidailynews.com/turkiye-no-longer-seeks-doner-kebab-bid-in-eu-214023>
- Kaya, A. (2007). German-Turkish Transnational Space: A Separate Space of Their Own. *German Studies Review*, 30(3), 483-502.
- Kaya, A. (2020). *Populism and heritage in Europe: Lost in diversity and unity*. Routledge, Taylor & Francis Group.
- Marsden, M., Ibañez-Tirado, D., & Henig, D. (2016). Everyday Diplomacy. *The Cambridge Journal of Anthropology*, 34(2). <https://doi.org/10.3167/ca.2016.340202>
- Nützenadel, A., & Trentmann, F. (Ed.). (2008). *Food and Globalization: Consumption, Markets and Politics in the Modern World* (1. bs.). Oxford International Publishers Ltd. <https://doi.org/10.5040/9781350047655>
- Özkan, Y. (2015, Kasım 8). *Pegida: Kebab yemeyin, Türkiye'ye gitmeyin*. BBC News Türkçe. https://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/11/151108_pegida_turkiye_kebab
- Parasecoli, F. (2022). *Gastronativism: Food, Identity, Politics* (s. 248 Pages). Columbia University Press.
- Pramadya, T. P., & Oktaviani, J. (2016). Hallyu (Korean Wave) as Part of South Korea's Cultural Diplomacy and Its Impact on Cultural Hybridity in Indonesia. *Jurnal Dinamika Global*, 1(01), 87-116. <https://doi.org/10.36859/jdg.v1i01.16>
- Rockower, P. (2014, Mart 18). The State of Gastrodiplomacy. *BIDD*. <https://www.bidd.org.rs/the-state-of-gastrodiplomacy/>
- Surya, R., & Nugroho, D. (2023). Kimchi throughout millennia: A narrative review on the early and modern history of kimchi. *Journal of Ethnic Foods*, 10(1), 5. <https://doi.org/10.1186/s42779-023-00171-w>
- Wallin, M. (2013, Nisan 11). Gastrodiplomacy – “Reaching Hearts and Minds through Stomachs”. *American Security Project*. <https://www.americansecurityproject.org/gastrodiplomacy-reaching-hearts-and-minds-through-stomachs/>